
**PENGARUH KURIKULUM MUADALAH TERHADAP KINERJA GURU
PONDOK PESANTREN MODERN NURUSSALAM**

Nur Hidayah

STIT Misbahul Ulum Gumawang Jl. Irigasi Desa Tanah Merah Kec. Belitang
Madang Raya Kab. OKU Timur Prov. Sumatera Selatan
Email : hnur90787@gmail.com

Abstrak

Lembaga pendidikan pesantren adalah bagian dari upaya pendidik dan tidak dapat dipisahkan dari sistem pendidikan nasional. Penelitian ini tentang pengaruh kurikulum Mu'adalah terhadap kinerja guru di Nurussalam. Sudah saatnya merubah sudut pandang terhadap pendidikan pesantren awalnya yang dipandang sebagai lembaga pendidikan non formal kurang mendapat pengakuan dan apresiasi terhadap output nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pesantren mu'adah telah ditetapkan sebagai lembaga yang setara dengan lembaga pendidikan formal lainnya oleh Kementerian Agama. Status lembaga pendidikan pesantren semakin kuat. Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan oleh pesantren. Maka perlunya meneliti tentang kinerja guru di pondok pesantren modern nurussalam dalam kurikulum Mu'adalah.

Keywords : kurikulum, Mu'adalah, kinerja

A. PENDAHULUAN

Sebelum kemerdekaan Indonesia pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki kekhasan, keaslian (*indigenous*), dan keindonesiaan. Pesantren menjadi bagian dari pendidikan nasional yang telah ada. pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang memberikan banyak kontribusi bagi pertumbuhan dan perkembangan Islam Nusantara dan sekaligus pemantik pertumbuhan lembaga-lembaga pendidikan Islam lainnya di Indonesia.

Pertumbuhan dan perkembangan pesantren tersebut merupakan wujud proses wajar perkembangan sistem pendidikan nasional yang terus bersinggungan, berdialog, dan berintegrasi dengan perubahan, budaya dan pengalaman sosiologis masyarakat di sekitar lingkungannya. Akar kultural inilah yang menjadi potensi dasar yang telah menjadikan pesantren dapat bertahan, dan sangat diharapkan masyarakat dan pemerintah hingga saat ini.

Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang tumbuh bersamaan dengan masa penyiaran Agama Islam. Pondok Pesantren pada umumnya didirikan oleh ulama/kyai dengan kemandirian, kesederhanaan dan keikhlasan. Sejarah tidak mencatat secara pasti kapan pesantren itu dimulai, tetapi sebagai indikasi mulai adanya pesantren pada awal abad ke-17 (1619) terdapat pesantren Jawa yang didirikan oleh sultan Maulana Malik Ibrahim di Gresik Jawa Timur. Menurut versi lain, ada tanda-tanda yang menyebutkan bahwa pesantren sudah ada sejak abad ke-16.

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan di Pondok pesantren pun banyak mengalami perubahan khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagian Pontren menggunakan sistem madrasah/klasikal dan kurikulumnya menyesuaikan dengan kurikulum Pemerintah dengan menyelenggarakan MI, MTs, MA atau menyelenggarakan SD, SMP dan SMA/SMK bahkan sampai Perguruan Tinggi, namun sebagian pesantren masih tetap mempertahankan sistem pendidikan khas pesantren secara mandiri baik kurikulumnya maupun proses pembelajaran dan pendidikannya. Bahan ajar di pesantren meliputi ilmu- ilmu Agama Islam dengan menggunakan kitab-kitab berbahasa Arab sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Pembelajaran dengan cara *sorogan*, *wetonan* dan *bandongan* masih tetap dipertahankan, tetapi sudah banyak juga yang telah menggunakan klasikal dalam bentuk Madrasah seperti Madrasah Diniyah Tingkat Ula/Awaliyah, Tingkat Diniyah Wustho dan Tingkat Diniyah Ulya. Sebagian lagi menggunakan model Kuliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (KMI), Dirasatul Mu'allimin Al-Islamiyyah (DMI) dan Tarbiyatul Mu'allimin Al- Islamiyah (TMI).

Salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah bagaimana kurikulum yang diselenggarakan dalam pesantren tersebut. Masalah kurikulum menjadi perbincangan yang menarik perhatian, terutama dalam duniapesantren. Dari kurikulum tersebut

akan menjadi ukuran atas kualitas suatu lembaga pendidikan termasuk di dalamnya adalah pesantren. Kurikulum merupakan wajah dari sebuah lembaga pendidikan sehingga ia bisa dilihat bagaimana gambaran dari lulusannya nanti serta proses pembelajarannya.

Intisari dari pendidikan adalah interaksi antara pendidikan dan peserta didik dalam upaya membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Proses interaksi ini pertama kali berlangsung dalam lingkungan keluarga yang bersifat informal, kodrati dan alami. Dikatakan demikian karena pendidikan dalam keluarga berlangsung secara tidak resmi, dengan sadar atau tidak sadar, dengan sengaja atau tidak dengan sengaja, yakni berupa pengalihan pengalaman dari orang tua terhadap anaknya dalam keluarga. Dan selanjutnya pendidikan dilanjutkan dalam lingkungan yang bersifat formal yang berupa sekolah atau pesantren.

Formalitas suatu lembaga pendidikan ditandai dengan sejumlah peraturan yang mengikat peserta didik yang terlibat dalam proses itu, memiliki jenjang pendidikan secara kronologis, mempunyai kurikulum, dan lain sebagainya. Guru atau ustadz sebagai pendidik di sekolah dan pesantren dipersiapkan secara profesional dan formal dalam pendidikan keguruan. guru melaksanakan tugasnya dengan rencana dan rancangan yang matang, bahan- bahan yang telah disusun secara sistematis, metode dan media yang dirancang dan dipilih secara cermat. Semuanya dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang jelas.

Dalam mencapai tujuan pendidikan pada masing-masing institusi, diperlukan suatu alat atau sarana, Salah satu sarana atau alat itu adalah kurikulum. Dengan demikian kurikulum adalah alat untuk mencapai tujuan institusi pendidikan itu dan sekaligus sebagai syarat mutlak dari suatu lembaga pendidikan. Dalam artian bahwasanya adanya rancangan kurikulum yang jelas merupakan hal yang harus ada dalam suatu lembaga pendidikan termasuk di dalamnya adalah sekolah dan pesantren sebagai lembaga formal. Dapat dibayangkan, bagaimana bentuk pelaksanaan suatu pendidikan dan pengajaran di suatu lembaga pendidikan yang tidak memiliki kurikulum.

Selain kurikulum, kinerja guru juga menarik perhatian peneliti untuk meneliti bagaimana pelaksanaan kegiatan belajar mengajar terlaksana dengan baik atau tidak dalam lembaga pesantren Nurussalam. Pada dasarnya semua komponen saling terintegrasi satu sama lainnya.

Kurikulum yang baik akan tercipta output yang baik pula jika yang menyampaikan kurikulum itu mampu dan berkompeten. Kinerja yang baik juga di dukung dengan kesejahteraan yang terealisasi dengan tepat pula. Dengan demikian peneliti sangat perlu meneliti tentang pengaruh kurikulum muadalah terhadap kinerja guru di pondok pesantren modern Nurussalam karena sampai saat ini belum ada yang meneliti di tempat tersebut dan sebagai bahan referensi untuk kemajuan pondok pesantren nurussalam tersebut.

Literature Research

Pada penelitian sebelumnya telah mengungkapkan mengenai kurikulum muadalah, dalam penelitian Mushollin fokus penelitian pada kurikulum pondok pesantren muadalah. Yang terbit pada Juni 2014. Kajiannya membahas banyaknya pondok pesantren yang bernaung pada kurikulum muadalah dan telah di sejajarkan dengan pendidikan formal, seperti SMP SMA.

Penelitian yang terbit maret 2014 oleh Ara Hidayat meneliti tentang kebijakan pesantren Mu'adalah dan implementasi kurikulum di madrasah Aliyah salafiyah pondok Tremas Pacitan. Dari hasil penelitiannya di temukan beberapa masalah mengenai pelaksanaan kurikulum muadalah dalam pondok pesantren tersebut, di perlukan beberapa literatur dan beberapa pelatihan untuk pelaksanaan kurikulum muadalah tersebut.

Perbedaan pada penelitian ini adalah pada pokok pembahasannya yaitu mengenai kinerja guru setelah kurikulum muadalah di terapkan apakah yang berubah atau lebih maju dan bahkan mundur. Maka dari itu fokus masalah pada penelitian ini adalah pengaruh kurikulum muadalah terhadap kinerja guru di pondok pesantren modern nurussalam.

B. PEMBAHASAN

Pengertian Mu'adalah

Secara etimologi, kata *mu'adalah* berasal dari bahasa Arab "*adala*", "*yu'adilu*" "*mu'adalatan*" yang berarti persamaan atau kesetaraan. Sedangkan secara terminologi, pengertian *mu'adalah* adalah suatu proses penyetaraan antara institusi pendidikan baik pendidikan di pondok pesantren maupun di luar

pesantren, dengan menggunakan kriteria baku dan kualitas yang telah ditetapkan secara adil dan terbuka.¹ Hasil proses penyetaraan tersebut dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan di pesantren.

Hal itu sejalan dengan makna yang terkandung dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 6 yang menyatakan bahwa hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standarnasional pendidikan.

Tujuan *mu'adalah* pendidikan pondok pesantren dengan Madrasah Aliyah dan SMA adalah (1) untuk memberikan pengakuan (*recognition*) terhadap sistem pendidikan yang ada di pondok pesantren sebagaimana tuntutan perundang-undangan yang berlaku. (2) untuk memperoleh gambaran kinerja Pondok Pesantren yang akan di-*mu'adalah*-kan atau disetarakan dan selanjutnya dipergunakan dalam pembinaan, pengembangan dan peningkatan mutu serta tata kelola pendidikan pesantren. Dan (3) untuk menentukan pemberian fasilitasi terhadap suatu Pondok Pesantren dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan yang setara/*mu'adalah* dengan Madrasah Aliyah/SMA.

Dalam konteks ini, pondok pesantren *mu'adalah* yang terdapat di Indonesia terbagi menjadi 2 (dua) bagian *pertama*, pondok pesantren yang lembaga pendidikannya dimu'adalahkan dengan lembaga-lembaga pendidikan di luar negeri seperti Universitas *al-Azhar* Cairo Mesir, Universitas *Umm al-Qurra* Arab Saudi maupun dengan lembaga-lembaga non formal keagamaan lainnya yang ada di Timur Tengah, India, Yaman, Pakistan atau di Iran. Pondok pesantren-pondok pesantren yang *mu'adalah* dengan luar

¹ Karni, Asrori S. *Etos Studi Kaum Santri "Wajah Baru Pendidikan Islam*, Bandung:PT Mizan Pustaka, 2009 hal 8

tersebut hingga saat ini belum terdata dengan baik karena pada umumnya mereka langsung berhubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan luar negeri tanpa ada koordinasi dengan Depag RI maupun Departemen Pendidikan Nasional. *Kedua*, pondok pesantren *mu'adalah* yang disetarakan dengan Madrasah Aliyah dalam pengelolaan Depag RI dan yang disetarakan dengan SMA dalam pengelolaan Diknas. Keduanya mendapatkan SK dari Dirjen terkait.

Proses penyetaraan dilakukan melalui mekanisme seleksi dengan kriteria tertentu. Tidak semua pesantren bisa memperoleh status muadalah. Standar kriteria Mu'adalah antara lain *pertama*, penyelenggaraan pesantren harus berbentuk yayasan atau organisasi berbadan hukum. *Kedua*, terdaftar sebagai lembaga pendidikan pesantren pada kementerian agama (kemenag) dan tidak menggunakan kurikulum kemenag atau kementerian pendidikan nasional (kemendiknas). *Ketiga*, tersedianya komponen penyelenggaraan pendidikan, seperti tenaga kependidikan, santri, kurikulum, ruang belajar, buku pelajaran, dan sarana pendukung yang lainnya. *Keempat*, jenjang pendidikannya sederajat Madrasah Aliyah dengan lama pendidikannya tiga tahun setamat Tsanawiyah dan enam tahun setamat Ibtidaiyah.

Kehadiran Pesantren *mu'adalah* sebagaimana kebijakan di atas merupakan upaya standarisasi pendidikan pesantren. *Mu'adalah* merupakan kebijakan negara terhadap pesantren sebelum ada peraturan yang dibakukan. Berbagai regulasi yang dikeluarkan pemerintah terkait dengan pengakuan terhadap keberadaan lembaga pendidikan pesantren merupakan terobosan dan sekaligus tantangan bagi lembaga pesantren.

Dalam konteks ini, pondok pesantren *mu'adalah* yang terdapat di Indonesia terbagi menjadi 2 (dua) bagian *pertama*, pondok pesantren yang lembaga pendidikannya dimu'adalahkan dengan lembaga-lembaga pendidikan di luar negeri seperti Universitas *al-Azhar* Cairo Mesir, Universitas *Umm al-Qurra* Arab Saudi maupun dengan lembaga-lembaga non formal keagamaan lainnya yang ada di Timur Tengah, India, Yaman, Pakistan atau

di Iran. Pondok pesantren- pondok pesantren yang *mu'adalah* dengan luar tersebut hingga saat ini belum terdata dengan baik karena pada umumnya mereka langsung berhubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan luar negeri tanpa ada koordinasi dengan Depag RI maupun Departemen Pendidikan Nasional. *Kedua*, pondok pesantren *mu'adalah* yang disetarakan dengan Madrasah Aliyah dalam pengelolaan Depag RI dan yang disetarakan dengan SMA dalam pengelolaan Diknas. Keduanya mendapatkan SK dari Dirjen terkait.

Proses penyetaraan dilakukan melalui mekanisme seleksi dengan kriteria tertentu. Tidak semua pesantren bisa memperoleh status muadalah. Standar kriteria Mu'adalah antara lain *pertama*, penyelenggaraan pesantren harus berbentuk yayasan atau organisasi berbadan hukum. *Kedua*, terdaftar sebagai lembaga pendidikan pesantren pada kementerian agama (kemenag) dan tidak menggunakan kurikulum kemenag atau kementerian pendidikan nasional (kemendiknas).¹⁵ *Ketiga*, tersedianya komponen penyelenggaraan pendidikan, seperti tenaga kependidikan, santri, kurikulum, ruang belajar, buku pelajaran, dan sarana pendukung yang lainnya. *Keempat*, jenjang pendidikannya sederajat Madrasah Aliyah dengan lama pendidikannya tiga tahun setamat Tsanawiyah dan enam tahun setamat Ibtidaiyah.

Pengertian Kurikulum

Kurikulum mempunyai kedudukan sentral dalam seluruh proses pendidikan. Kurikulum mengarahkan segala bentuk aktivitas pendidikan demi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Menurut Mauritz Johnson kurikulum “*prescribes (or at least anticipates) the result of instruction*”⁴ artinya keberadaan kurikulum sangat menentukan hasil dan suatu pembelajaran. Kurikulum juga merupakan suatu rencana pendidikan serta proses pendidikan. Di samping kedua fungsi itu, kurikulum juga merupakan suatu bidang studi, yang ditekuni oleh para ahli atau spesialis kurikulum, yang menjadi sumber konsep-konsep atau memberikan landasan-landasan teoritis bagi pengembangan kurikulum berbagai institusi pendidikan.

Di antara hal yang membedakan kurikulum mu'adalah dan kurikulum

lainnya terletak pada kewenangan madrasah dalam penyusunan dan pelaksanaan kurikulum secara luas sesuai dengan konteks atau situasi madrasah, selain itu kurikulum mu'adalah tidak terikat dengan acuan kurikulum yang dirumuskan oleh kementerian agama dan kementerian pendidikan nasional. Sehingga dalam implikasinya guru memiliki peranan utama dalam menerapkan kurikulum mu'adalah dalam proses pembelajaran di kelas.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran kurikulum mu'adalah sangat bergantung pada perencanaan matang yang dilakukan oleh guru. Dalam mempersiapkan pembelajaran tersebut menurut bapak Ali Mufron guru melakukan beberapa kegiatan antara lain: pembuatan perangkat pembelajaran, yakni menyusun program tahunan, program caturwulan, perhitungan minggu efektif menyiapkan daftar nilai, jurnal mengajar, dan menyusun strategi dalam pembelajaran. Selain guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran juga mempertimbangkan dan mengadopsi hasil kesepakatan musyawarah guru yang kemudian disesuaikan dengan bidang studi yang diampu oleh masing-masing guru.

Proses pembelajaran merupakan inti dari implementasi kurikulum mu'adalah. Sehingga segala sesuatu yang diprogramkan akan dilaksanakan dalam pembelajaran. Guru pondok pesantren nurussalam menyadari betul akan pentingnya pemahaman secara komprehensif komponen-komponen pembelajaran, sebab dalam kegiatan tersebut melibatkan berbagai komponen-komponen pembelajaran dan hal ini akan menentukan sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai

Proses pembelajaran perlu adanya interaksi yang harmonis antara guru dan siswa. Karena guru berperan sebagai fasilitator dan guru harus berusaha menciptakan kondisi belajar yang nyaman dan menyenangkan.

Metode merupakan salah satu aspek pembelajaran yang memiliki peran penting dalam mensukseskan proses belajar mengajar. Karena metode mampu mengantarkan siswa dan guru membentuk sebuah komunikasi yang

harmonis dalam belajar. Adapun dalam penggunaan metode pembelajaran, guru menyesuaikan dengan karakteristik materi yang akan disampaikan. Sehingga guru dituntut untuk kreatif dalam menggunakan metode pembelajaran. Mengingat, penggunaan metode yang tepat akan menentukan efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran. Adapun metode yang sering digunakan dalam pembelajaran adalah metode ceramah, diskusi (musyawarah), demonstrasi, tanya jawab, dan pembiasaan

Menutup pelajaran merupakan rangkaian terakhir dalam proses belajar mengajar, sehingga ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh seorang guru dalam setiap kali mengajar. Aspek tersebut antara lain pemanfaatan waktu secara efisien, memberikan rangkuman atas pelajaran yang telah dipelajari, mengkonsolidasikan kembali perhatian dan pemahaman siswa terhadap hal-hal yang diperoleh dalam pelajaran. Aspek tersebut dalam prakteknya tampak seperti yang dilakukan oleh guru yang selalu memberikan penekanan poin-poin pelajaran yang telah disampaikan.²

Dampak dari kebijakan ini adalah "terpinggirkannya" lembaga pendidikan pesantren dari sistem pendidikan nasional. Lebih-lebih ketika pesantren berhadapan dengan lembaga pendidikan modern yang lebih teratur. Dampak lanjutannya adalah kurangnya pembinaan, upaya, perhatian, pendanaan, dan dukungan sistem (*supporting system*) yang dapat mendorong percepatan pesantren menjadi lembaga pendidikan yang memiliki sistem, standar, manajemen dan kurikulum yang baik

Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010, h. 170),

² Idi, Abdullah, *Pengembangan Kurikulum, Teori & Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013 hal 18

mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya³. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006, h. 4)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995, h. 327)

Swanson dan Graudous dalam Sutrisno (2010, h. 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat

³ Hamalik, Oemar, *Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Mandar Maju, 1990

menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Gilbert (1978) berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (1993) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Sutrisno 2010, h. 174).

Dalam Sutrisno (2010, h. 175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi

sesuai dengan nilai dan norma yang ada

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007 : 14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. *Attitude*
- c. *Personality*

d. Pembelajaran

e. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007: 15).

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007 : 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang

mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal itu merupakan faktor yang muncul dari individu dalam individu itu sendiri, misalnya motivasi kerja, inisiatif individu, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan kinerja perusahaan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan kerja, misalnya mencakup iklim organisasi dan pola hubungan kerja antar karyawan dalam perusahaan tersebut

Pekerjaan adalah saran mencapai rezeqi dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia hidup tanpa bekerja, maka ia dapat memahami nilai-nilai kemanusiannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebernarnya. Sebab sebagai manusia ia tidak dapat merealisasikan tujuan eksistensinya.

Budaya yang kuat juga dikatakan mendukung kinerja karena menyediakan struktur dan kontrol tanpa perlu bergantung pada birokrasi formal yang bisa menghambat motivasi dan inovasi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan

perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992); Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Buchanan dan Huczyski, dalam Koesmono (2005); elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan, dan produk kerja, serta pemikiran manusia lainnya dari suatu komunitas atau populasi tertentu, atau merupakan nilai yang disumbangkan oleh orang dalam suatu kelompok yang cenderung bertahan dalam waktu yang relatif lama, meskipun anggota kelompoknya mengalami perubahan.

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja dapat mendorong pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Kebanyakan studi mengenai perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan hubungan dengan bawahan, dengan tujuan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektivitas kepemimpinan, seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Berbagai taksonomi perilaku telah digunakan sebagai alat bantu deskriptif bagi efektivitas manajerial.

Sebagai balikan dari masalah-masalah yang berorientasi pada tugas, organisasi perlu untuk memecahkan masalah integrasi internal, termasuk kriteria untuk menentukan keanggotaan dari organisasi, dasar untuk menentukan status sebuah ideologi dalam menjelaskan peristiwa-peristiwa dan simbol-simbol sebagai fungsi penting dari budaya.

Keberhasilan suatu pemimpin pada abad ke 21 ditentukan oleh kemampuan dalam mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi, bila hal ini dapat tercipta, maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai akan meningkat dan dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai yang pada akhirnya akan sangat menentukan kinerja organisasi.

Metodologi Pengabdian

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kualitatif, data yang dikumpulkan lebih banyak disajikan dalam bentuk verbal bukan bentuk angka. Melalui pendekatan ini peneliti melakukan interaksi atau komunikasi yang intensif dengan pihak yang diteliti, guna memahami dan mengembangkan kategori-kategori, pola-pola dan analisa terhadap proses yang terjadi di pesantren Nurussalam. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer digali dengan jalan mewawancarai dan mengamati tindakan, perilaku, dan pemahaman tentang manajemen kurikulum pesantren, baik secara individu maupun organisasi. Wawancara digali dari berbagai unsur informan yang beragam, yaitu *mudir* lembaga, para pengurus yayasan, dewan *asatidz*, dan santri.

Sumber data tersebut dikumpulkan melalui pengamatan (*observation*), pengamatan terlibat (*participant observation*), wawancara biasa, wawancara mendalam (*deepinterview*), dokumentasi, dan dari berbagai literatur lain yang menunjang

C. PENUTUP

Simpulan dari artikel di atas adalah bahwa lembaga pendidikan pesantren adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan nasional. Hal ini merubah *minset* dan pandangan terhadap pendidikan pesantren sebelumnya yang memandang pendidikan pesantren sebagai lembaga pendidikan non formal- luar sekolah yang kurang mendapat pengakuan dan apresiasi terhadap lulusannya.

Status *mu'adalah* pada pondok pesantren modern Nurussalam tersebut menjadi pendorong untuk terus melakukan berbagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya kurikulum *mu'adalah* terhadap kinerja guru.

Pondok pesantren modern Nurussalam berusaha melakukan monitoring sejak awal dimulainya pelaksanaan kurikulum, pada waktu proses pelaksanaan dan tahap akhir pelaksanaan kurikulum. Selain memonitoring, direktur KMI juga melakukan pencatatan data dan informasi dan memuat laporan yang berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum. Hal ini penting karena membantu posisi monitoring dan membantu prosedur evaluasi kinerja guru pada kurikulum muadalah. Sejauh observasi di pesantren modern Nurussalam pihak pimpinan melakukan evaluasi kurikulum pada akhir bulan untuk mengetahui tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kurikulum muadalah baik masalah yang dihadapi oleh guru maupun siswa dalam pelaksanaannya. Sedangkan monitoring dipimpin langsung oleh kepala pesantren modern Nurussalam.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Karni, Asrori S. *Etos Studi Kaum Santri "Wajah Baru Pendidikan Islam*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009
- Nur Hadi Ihsan, *Profil Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur* (Ponorogo: Pondok Modern Darussalam Gontor, 2006), hlm. 106-110.
- Saefudin, HA., *Profil dan Pedoman Penyelenggaraan Pondok pesantren Mu'adalah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2011
- Yusuf, Choirul Fuad, *Pedoman Pesantren Mu'adalah*, Jakarta: Direktur Jenderal Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, 2009
- Yusqi, M. Ishom. *Pedoman Penyelenggaraan Pondok Pesantren Mu'adalah* Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, Direktorat PD Pontren, 2009
- Dhofier, Zamakhsyari, 1994. *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES

Hamalik, Oemar, 1991, *Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Mandar Maju,
Idi, Abdullah, 2013, *Pengembangan Kurikulum, Teori & Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

J. Moleong .Lexy, 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. RemajaRosda Karya,