

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ISLAM DI MASJID AR-
ROHMAH, PANDEYAN, TASIKMADU, KARANGANYAR TAHUN 2020**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam



Oleh :

Ayu Nur Aini

NIM.163111157

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2021

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Ayu Nur Aini

NIM : 163111157

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah IAIN Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr :

Nama : Ayu Nur Aini

NIM : 163111157

Judul : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam Di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Tahun 2020

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang munaqosyah skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 4 Maret 2021

Pembimbing,



Drs. Aminuddin, M. S. I

NIP. 19620218 19999403 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Manajemen Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam Di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Tahun 2020 yang disusun oleh Ayu Nur Aini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Surakarta pada Selasa, 16 Maret 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Penguji 2

Merangkap Sekretaris : Drs Aminuddin, M.S.I.


NIP.19620218 19999403 1 002

()

Penguji 1

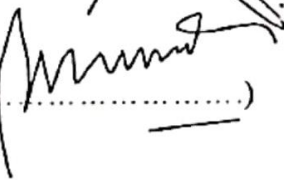
Merangkap Ketua : M. Irfan Syaifuddin, M. H. I.

NIP.

()

Penguji Utama : Dr. H. Muhammad Munadi, M.Pd.

NIP. 19720710 200003 1 003

()

Surakarta, April 2021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah



Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd.

NIP. 19640302 199603 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Bangun Pranoto dan Ibu Latifah yang telah membesarkan, mendidik, dan menndoakan kami dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.
2. Saudara kami, Arif Ridho, Andhita Mustikaningtyas, Afif Fakhri, Husnul Khotimah, Maysaroh, dan anggota keluarga lain yang telah memberi semangat dan senantiasa mendoakan kami.
3. Sahabat-sahabat kami, Nur Azizah Khoirun Nisa, Tri Era Khoiriyah, Lutfiatul Hikmah, Khoriunnisa Rahmawati yang telah memberi kami dukungan, doa, dan semangat dalam penyusunan skripsi.
4. Almamater IAIN Surakarta.

MOTTO

إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَنتَظِرِ السَّاعَةَ

“Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.” (HR. Bukhari)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Nur Aini

NIM : 163111157

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ISLAM DI MASJID AR-ROHMAH, PANDEYAN, TASIKMADU, KARANGANYAR TAHUN 2020” adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Surakarta, 16 Maret 2020

Yang menyatakan,



Ayu Nur Aini

NIM: 163111157

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Manajemen Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam Di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Tahun 2020”**. Sholawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya yang senantiasa istiqomah dalam menegakkan Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kamu menghaturkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag.M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta
2. Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Surakarta yang telah memberikan persetujuan penelitian kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
3. Drs. Suluri, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam IAIN Surakarta serta Wali Studi yang selalu memberi motivasi dan memberikan nasihat-nasihat terbaiknya untuk penulis.
4. Drs. Aminuddin, M.S.I. selaku dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu memberi masukan, serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Segenap dosen pengajar Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Surakarta, yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Supon selaku Ketua Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis dan banyak memberi bantuan serta informasi terkait penulisan skripsi ini.
7. Bapak H. Toyyibani, Ibu Sri Rahmawati, Ibu Wandi, Saudara Cahyo selaku tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan sekaligus sebagai informan penelitian yang telah memberikan banyak informasi yang mendukung penulisan skripsi ini.
8. Seluruh sahabat Pendidikan Agama Islam kelas E IAIN Surakarta angkatan 2016 yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Semua pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak mampu penulis sebutkan satu per satu.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, April 2021

Penulis,

Ayu Nur Aini

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12

A. Kajian Teori.....	12
1. Tenaga Pendidik	12
a. Pengertian Tenaga Pendidik	12
b. Tugas Tenaga Pendidik.....	14
c. Kompetensi Tenaga Pendidik	16
2. Manajemen Tenaga Pendidik	19
a. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik	19
b. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik	20
c. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik	35
3. Masjid	36
a. Pengertian Masjid	36
b. Fungsi dan Peran Masjid.....	38
c. Masjid sebagai Lembaga Pendidikan.....	39
B. Kajian Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berpikir	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Setting Penelitian	45
C. Subyek dan Informan.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Teknik Keabsahan Data.....	48

F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	53
A. Fakta Temuan Penelitian	53
1. Gambaran umum Lokasi Penelitian	53
a. Visi, Misi, dan Tujuan Masjid Ar-Rohmah	53
b. Kegiatan Pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah.....	55
c. Jumlah Tenaga Pendidik di Masjid Ar-Rohmah.....	65
2. Manajemen Tenaga Pendidik Masjid Ar-Rohmah.....	68
a. Perencanaan	68
b. Pengadaan	70
c. Pembinaan dan Pengembangan	73
d. Kompensasi.....	75
e. Penilaian.....	77
f. Pemberhentian	80
B. Interpretasi Hasil Penelitian.....	80
1. Perencanaan	80
2. Pengadaan.....	83
3. Pembinaan dan Pengembangan	84
4. Kompensasi	86
5. Penilaian	87
6. Pemberhentian	89

BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	98

ABSTRAK

Ayu Nur Aini, 2021, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Tahun 2020*, Skripsi: Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah, IAIN Surakarta.

Pembimbing : Drs. Aminuddin, M.S.I.

Kata Kunci : Manajemen Tenaga Pendidik, Masjid

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas mengelola tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mulai dari perencanaan hingga pemberhentian dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pentingnya melakukan pengelolaan tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di masjid untuk mewujudkan program pendidikan Islam yang maksimal bagi masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik pengelolaan tenaga pendidik pada penyelenggaraan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar pada Tahun 2020.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Tempat penelitian dilaksanakan di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Januari 2020 sampai Bulan Februari 2020. Subjek penelitian ini adalah ketua takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, sedangkan informan penelitiannya adalah ustadz/ustadzah pengajar di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode wawancara, dokumentasi, observasi. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data dimulai dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan manajemen tenaga pendidik yang dilaksanakan di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan adalah : 1) Perencanaan tenaga pendidik yang dirumuskan melalui rapat pengurus takmir masjid dalam merencanakan program kegiatan pendidikan baru. 2) Pengadaan tenaga pendidik yang dilakukan melalui cara membuka lowongan dan rekrutmen langsung. 3) Pembinaan tenaga pendidik dalam aspek baca tulis al-Quran yang diwujudkan melalui kegiatan tahsin. 4) Pemberian kompensasi kepada pendidik berupa uang/gaji yang dilakukan dengan cara pemberian gaji setiap satu bulan sekali untuk ustadz TPA senior dengan sumber dana dari kas masjid, pemberian gaji pada setiap selesai kegiatan TPA untuk remaja masjid yang membantu mengajar dengan sumber dana dari kas TPA, pemberian gaji pada setiap selesai pengajian untuk ustadz penceramah pada kegiatan Pengajian Ahad Pagi dengan sumber dana dari kas masjid. 5) Penilaian tenaga pendidik yang dilakukan oleh masing-masing penanggungjawab kegiatan pendidikan. 6) Pemberhentian tenaga pendidik yang dilakukan dengan sebab pemberhentian atas keinginan sendiri yaitu kepindahan tempat tinggal, dan pemberhentian atas sebab lain, yaitu meninggal.

ABSTRACT

Ayu Nur Aini, 2021, Management of Educators in the Implementation of Islamic Education in Ar-Rohmah Mosque, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Year 2020, Thesis: Islamic Religious Education Study Program, Faculty of Tarbiyah, IAIN Surakarta.

Advisor : Drs. Aminuddin, M.S.I.

Keywords : Management of Educators, Mosques

Educator management is the activity of managing educators in carrying out their duties and functions ranging from planning to dismissal in order to achieve educational goals. The problem in this research is the importance of managing educators in organizing Islamic education in mosques to realize the maximum Islamic education program for the community. This research aims to describe the practice of managing educators in the implementation of Islamic education in Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar in 2020.

This research is a field research with descriptive qualitative approach. The research was conducted at Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar. The study was conducted from January 2020 to February 2020. The subject of this research was the chairman of takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, while the informant of the research was ustadz / ustadzah lecturer at Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan. Data collection techniques used are interview methods, documentation, observations. Data validity techniques using source triangulation techniques and methods. Data analysis techniques start from data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results showed that the management of educators carried out at the Ar-Rohmah Mosque, Pandeyan is: 1) The planning of educators formulated through a meeting of the management of takmir mosque in planning a new educational activity program. 2) Procurement of educators conducted through the way of opening vacancies and direct recruitment. 3) Coaching educators in the aspect of reading and writing the Quran which is realized through tahsin activities. 4) Compensation to educators in the form of money / salary that is done by giving salary once a month for senior TPA ustadz with the source of funds from the mosque's cash, the provision of salary at each completion of TPA activities for mosque youth who help teach with the source of funds from TPA cash, salary giving at each completion of study for ustadz speakers at Sunday Morning Study activities with a source of funds from the mosque's cash. 5) Assessment of educators conducted by each person in charge of educational activities. 6) Dismissal of educators conducted by reason of dismissal of their own desire, namely the transfer of residence, and dismissal for other reasons, namely death.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	44
Gambar 2. Analisis Interaktif	52

DAFTAR TABEL

Table 1. Triangulasi Metode	49
Table 2. Triangulasi Sumber	50
Table 3. Koding Data Penelitian	51
Table 4. Daftar Santri TPA Masjid Ar-Rohmah	56
Table 5. Daftar Pengajar Masjid Ar-Rohmah	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	99
Lampiran 2. Pedoman Observasi	102
Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Dokumentasi	103
Lampiran 4. Field Note	104
Lampiran 5. Dokumentasi	139
Lampiran 6. Biodata	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya terpenting dalam organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam konteks pendidikan disebut dengan istilah tenaga kependidikan atau personalia sekolah. Made Pidarta (2004: 108) mengatakan orang-orang dalam lembaga pendidikan adalah penentu keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Walaupun sumber pendidikan yang lain seperti dana, media, bahan pelajaran, sarana dan prasarana, dan lingkungan belajar semua tersedia, tetapi pelaksana-pelaksana pendidikannya tidak berkompotensi dan tidak berdedikasi, maka belum tentu tujuan pendidikan akan dapat tercapai.

Definisi tenaga pendidik dalam UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (6) yaitu: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Lebih lanjut, dalam UU RI No.20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat (2) diterangkan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Maka, di sini, tenaga pendidik adalah seorang profesional yang berpartisipasi menyelenggarakan pendidikan yang pekerjaannya adalah mengajar, membimbing, melatih peserta didik, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini terintegrasi dalam kinerja guru. Bila memperhatikan Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, maka jelas bahwa tenaga pendidik dalam hal ini guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan jenjang pendidikan di mana dia bertugas. Aturan yang sudah terstandarkan ini bukan hanya untuk guru yang berada di program pendidikan formal, melainkan bisa juga diberlakukan pada guru yang mengajar di pendidikan non formal. Hanya saja terkadang hal ini terabaikan mengingat beberapa hal yang menjadi kendala yaitu: tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi masih kurang, belum ada penegasan untuk pendidikan non formal terutama standar kompetensi guru dan kualifikasi akademiknya, dan proses pelaksanaannya kurang terkontrol yang diakibatkan juga oleh belum ditetapkannya pengawas khusus untuk kategori pendidikan non formal, sehingga apapun yang dilaksanakan oleh guru tersebut sudah dianggap memadai (Hedy Vanny Alam, 2016: 257).

Kompetensi tenaga pendidik non formal belum bisa disetarakan dengan kompetensi guru di program pendidikan formal, karena beberapa keadaan yang membuatnya masih terabaikan, yaitu terkait jumlah tenaga pendidik

yang berkualifikasi masih sangat kurang, kemudian belum adanya aturan untuk pendidikan non formal yang mengatur standar kompetensi dan kualifikasi akademiknya, serta belum ditetapkannya pengawas khusus untuk pendidikan non formal yang bisa mengontrol proses pelaksanaan pendidikan di lembaga tersebut. Sehingga, guru di lembaga pendidikan nonformal bagaimana pun keadaannya dianggap sudah mencukupi dan standarnya tidak perlu seformal pada aturan di lembaga formal.

Kemudian, problematika dalam pembelajaran al-Qur'an di masjid terkait dengan pengajar di antaranya adalah problematika pada tujuan ustadz yang dalam menyampaikan materi tidak bisa mencapai pada tiga ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik, problematika pada sistem perekrutan ustadz-ustadzah yang sederhana, dan ustadz yang tidak profesional (Solihul Khasan, 2017 : 55-86). Di lembaga nonformal seperti masjid biasanya usaha mengadakan tenaga pengajarnya sangat sederhana karena tidak ada aturan yang menetapkan syarat kriteria minimum pengajarnya, sehingga dalam mendapatkan seorang pendidik yang mau mengajar di masjid tersebut juga tidak bisa dilakukan dengan maksimal, maka kemudian masih ada banyak masalah di lembaga ini yang menyangkut keprofesionalitasan pengajarnya.

Kurangnya pengajar profesional di masjid menjadikan pelaksanaan pendidikan Islam di sana biasa saja dan tidak bisa mengharapakan hasil positif yang signifikan. Misalnya saja dalam kegiatan pembelajaran, metode mengajar yang digunakan akan sangat sederhana, begitu juga pada penguasaan materinya yang tidak terlalu baik. Jadi meski pembelajaran terus berlangsung, hasil yang didapatkan tidak akan bisa maksimal.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di lingkungan pendidikan nonformal akan sangat ditentukan oleh kompetensi dan ketersediaan tenaga pendidiknya. Ketersediaan bisa dilihat dari jumlah tenaga yang ada, kualifikasi tenaga, lama mengajar, dan usia. Semakin banyak tenaga pendidik nonformal yang tersedia dengan kualifikasi yang memadai dan semakin berpengalaman mereka, maka semakin baik kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut (Siswantari, 2011: 540). Maka kemudian dengan jumlah pendidik yang memadai, serta kualitas dan pengalaman mengajar yang baik dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pendidikan Islam di lembaga nonformal.

Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non formal, memerlukan berbagai unsur pendukung untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan, dan manajemen menjadi salah satu unsur penting yang keberadaannya dapat memberikan dampak luar biasa. Maka kebutuhan mengelola tenaga pendidik kemudian berkembang pada lembaga pendidikan non formal, salah satunya masjid.

Manajemen pendidik merupakan proses sistematis dan melekat dalam manajemen lembaga pendidikan. Kedudukan pendidik sebagai *input* pendidikan membuatnya menjadi elemen yang penting dalam perencanaan jangka panjang bagi lembaga pendidikan. Peta kebutuhan pendidik, model rekrutmen, metode pengembangan, pendekatan promosi dan mutasi, dan penggunaan teknologi untuk penilaian kinerja pendidik, semua perlu dirumuskan secara profesional oleh lembaga pendidikan terkait (Edy Karno & Syahrul, 2020: 608-611). Sebagai bagian utama penyusun satuan lembaga

pendidikan, membuat keberadaan tenaga pendidik mendapat perhatian dari lembaga yang perlu dibuatkan rencana jangka panjang, terkait masa depannya di lembaga dan kemajuan lembaga itu sendiri secara keseluruhan..

Pengelolaan tenaga pendidik bisa dimulai dari tahap perencanaan. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi pondasi dan modal awal yang baik. Perencanaan diarahkan untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan (E. Winarti, 2018: 10-23). Tahap perencanaan mengawali kegiatan manajemen lainnya. Sebelum berhasil mendapatkan guru berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, segala sesuatu yang dibutuhkan dalam mengadakan guru perlu dibuatkan perencanaannya tentang bagaimana standar kualifikasinya dan cara untuk mendapatkannya.

Selain perencanaan, pengadaan tenaga pendidik juga menjadi rangkaian proses dalam pengelolaan yang harus dilakukan dengan strategis. Dimana dalam melakukan pengadaan, segala pertimbangan didasarkan pada analisis internal dan eksternal lembaga pendidikan (Syahrul, 2017: 142-159). Dalam rangka mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas baik, manajemen ketenagaan yang dilakukan perlu didasarkan pada analisis-analisis kebutuhan lembaga pendidikan terkait yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan lembaga.

Berbeda dengan sekolah atau lembaga pendidikan formal yang melakukan rekrutmen rutin berdasarkan peraturan pemerintah dan peraturan

internal sekolahnya masing-masing. Perekrutan tenaga pendidik di masjid ini didasarkan atas kebutuhan yang mana tidak ada ketetapan jangka waktunya.

Rusi Rusmiati A (2018 : 1) menerangkan bahwa untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas, lembaga perlu melakukan perencanaan SDM yang matang pada saat perekrutan. Dengan demikian, sistem pendidikan di lembaga menjadi lebih baik dan akan mencapai keberhasilan. Selain pada tahap perekrutan, tahap pengembangan karir juga penting diperhatikan, karena akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik.

Selain melalui tahap perencanaan, perekrutan, dan pengembangan, E. Mulyasa (2007 : 42) juga menambahkan tahap promosi & mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian dalam hal-hal yang perlu dilakukan pada manajemen tenaga pendidik. Aktivitas manajemen tersebut merupakan langkah-langkah yang akan menjadi ideal apabila dilaksanakan secara terstruktur dan profesional, sehingga menghasilkan kinerja tenaga pendidik yang maksimal. Kemudian keadaan ini akan mempermudah lembaga mencapai tujuan pendidikan.

Permasalahan dalam manajemen ketenagaan di lembaga pendidikan Islam nonformal antara lain masalah rekrutmen ustadz dan ustadzah, pengembangan akademik, *reward system* (sistem upah), dan bobot kerja yang tidak didasarkan pada aturan lembaga yang baku. Penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan Islam nonformal seringkali dilakukan tanpa perencanaan, sehingga menjadi penyebab munculnya problem kinerja pendidik di lingkungan lembaga pendidikan (Ibnu Chudzaifah, 2018: 427-

435). Biasanya, yang sering terjadi, perencanaan yang tidak matang membuat pelaksanaan tidak bisa maksimal. Karena perencanaan bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam melaksanakan segala sesuatu. Maka apabila dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di suatu lembaga tidak dibuatkan sebuah perencanaan yang cukup baik, akan sulit juga melakukan pengelolaan yang maksimal kepada tenaga pendidiknya.

Selanjutnya, keterbatasan tenaga profesional di bidang pendidikan yang konsisten menjadi salah satu masalah yang menghambat pelaksanaan pendidikan di masjid (Sagala, 2004: 57). Menurutnya masalah-masalah yang masih menghambat pelaksanaan pendidikan di masjid itu perlu ditanggulangi dengan mengambil langkah strategis, salah satunya dengan merekrut kader yang potensial, kemudian memberi pelatihan seputar manajemen dan pelaksanaannya. Jadi selain keterbatasan anggaran atau dukungan dari masyarakat terhadap pelaksanaan pendidikan Islam di masjid, keterbatasan jumlah pendidik yang kompeten dan konsisten mengajar juga bisa jadi masalah yang mengganggu.

Padahal seorang pendidik memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan pendidikan Islam. Prim Masrokan Muthohar (2013 : 17) menyebutkan guru mempunyai posisi sebagai perancang, pelaksana, dan pengevaluasi pembelajaran, dan pendidikan baru akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional serta bertanggungjawab.

Kenyataannya, pada lembaga pendidikan Islam banyak guru yang mengajar bukan pada bidang keahliannya, maka hal ini menjadikan aspek profesionalisme guru terabaikan.

Masjid Ar-Rohmah sebagai satu dari sepuluh bangunan masjid yang berdiri di Desa Pandeyan, mampu bersaing dengan masjid-masjid lain di sekitarnya jika dilihat dari segi ragam kegiatan pendidikan yang diselenggarakan, termasuk dari jumlah santri dan pengajarnya yang bisa dibilang tidak sedikit. Para pengurus masjid ar-Rohmah telah memiliki kesadaran tentang pentingnya menyelenggarakan pendidikan Islam untuk masyarakat untuk mewujudkan generasi islami yang lebih baik.

Kemudian, permasalahan terkait tenaga pendidik di masjid ar-Rohmah ini adalah tentang kehadiran pengajar yang kadangkala tidak bisa rutin karena kesibukan dan pekerjaan mereka masing-masing, lalu tidak kompetennya sebagian pengajar karena latar belakang mereka bukanlah seorang pendidik melainkan sebagai pelaku profesi lainnya, sehingga dalam mengajar tidak bisa seberpengalaman mereka yang memang memiliki latar belakang sebagai seorang guru (W-01/04, 26 Juli 2020).

Gambaran tentang kondisi Masjid Ar-Rohmah di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengelolaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar Tahun 2020.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Dalam konteks manajerial, pengelolaan tenaga pendidik harus dimulai dari tahap perencanaan strategis yang didasarkan pada analisis kebutuhan lembaga pendidikan. Permasalahannya, penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan Islam nonformal seringkali dilakukan tanpa

perencanaan, sehingga menjadi penyebab munculnya problem kinerja pendidik di lingkungan lembaga pendidikan misalnya pada rekrutmen ustadz dan ustadzah, pengembangan akademik, *reward system* (sistem upah), dan bobot kerja yang biasanya tidak didasarkan pada aturan lembaga yang baku.

2. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di lingkungan pendidikan nonformal sangat ditentukan oleh kompetensi dan ketersediaan tenaga kependidikannya yang bisa dilihat dari jumlah tenaga yang ada, kualifikasi tenaga, lama mengajar, dan usia. Semakin banyak tenaga pendidik yang tersedia dengan kualifikasi yang memadai dan semakin berpengalaman mereka, maka semakin baik kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut. Kenyataannya, keterbatasan tenaga profesional di bidang pendidikan yang konsisten mengajar masih menjadi salah satu masalah yang terjadi di pelaksanaan pendidikan Islam di masjid.
3. Beragamnya latar belakang dan profesi dari tenaga pengajar di Masjid Ar-Rohmah, membutuhkan pengelolaan yang baik agar kegiatan pendidikan di masjid dapat berjalan sesuai yang diharapkan.
4. Manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah sangat penting dilakukan karena semua aspek kegiatan pendidikan di masjid, berjalan atau tidaknya adalah tergantung dari tenaga pendidik yang ada tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya suatu rancangan pengelolaan yang dapat menjadikan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah lebih bermutu dan memiliki kualitas yang baik.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian ini pada pembahasan tentang manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar tahun 2020.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang diajukan adalah bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar tahun 2020 ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar tahun 2020.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan tambahan ilmu pengetahuan kepada para pengurus masjid tentang manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di masjid.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti mengenai masalah manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di masjid.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau masukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pendidikan Islam di masyarakat, khususnya terkait manajemen tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di masjid.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perbaikan manajemen tenaga pendidik di masjid.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pengurus masjid dalam melakukan pengelolaan tenaga pendidik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Secara terminologi, pendidik adalah orang yang bertanggungjawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak didik, baik potensi kognitif maupun potensi psikomotoriknya (Ahmad Tafsir, 2012: 74). Seorang pendidik memiliki tugas mengawal peserta didik dalam menemukan dan mengembangkan potensi dirinya melalui proses pendidikan.

Dalam konteks pendidikan islam, istilah pendidik sering disebut dengan Murobbi, Mu'allim, Mu'addib, Mudarris, Mursyid (Fatah Yasin, 2008 : 198).

- 1) Murabbi adalah seseorang yang memiliki tugas mendidik dalam arti pencipta, pemelihara, pengatur, pengurus dan memperbaiki kondisi peserta didik agar potensinya berkembang. Orang yang memiliki pekerjaan sebagai murabbi ini biasanya dipanggil dengan sebutan ustad.
- 2) Mu'allim yang artinya orang yang berilmu pengetahuan luas dan mampu menjelaskan/ mengajarkan atau mentransfer ilmunya kepada peserta didik, sehingga peserta didik mampu mengamalkannya dalam kehidupan.

- 3) Mu'addib artinya seorang yang memiliki kedisiplinan kerja yang dilandasi dengan etika, moral dan sikap yang santun serta mampu menanamkannya kepada peserta didik melalui peneladanan dalam kehidupan.
- 4) Mudarris adalah orang yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual lebih dan berusaha membantu menghilangkan, menghapus kebodohan peserta didik dengan cara melatih intelektualnya melalui proses pembelajaran, sehingga peserta didik memiliki kecerdasan intelektual dan keterampilan.
- 5) Mursyid artinya orang yang memiliki kedalaman spiritual, memiliki ketaatan dalam menjalankan ibadah, serta berakhlak mulia, kemudian berusaha untuk mempengaruhi peserta didik agar mengikuti jejak kepribadiannya melalui kegiatan pendidikan.

Beberapa definisi di atas mengisyaratkan bahwa pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kematangan aspek rohani dan jasmani anak. Pendidik itu bisa jadi orang tua dari anak didik itu sendiri, atau orang lain yang diserahi tanggung jawab oleh orang tua, seperti misalnya guru di sekolah, ustadz, dan kiai.

Menurut Ahmad Susanto (2018: 123), pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Kata pendidik di sini diartikan sebagai seorang yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu memberikan pendidikan kepada peserta didik.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah seorang profesional yang pekerjaannya mendidik, mengajar, membimbing, melatih peserta didik, dan keberadaannya sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran.

b. Tugas Tenaga Pendidik

Secara umum, tugas seorang pendidik adalah mendidik. Tetapi dalam operasionalnya, pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis. Tugas dari seorang pendidik pada umumnya berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang akhirnya akan menentukan kelestarian dan kejayaan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidik mempunyai tugas membangun dasar-dasar dari corak kehidupan manusia di masa yang akan datang (Abdul Mujib, 2010 : 151). Tugas seorang pendidik tidaklah sederhana, bukan hanya tugas dalam hal pengadministrasian, tetapi juga ada beban moral dan teladan yang harus ditanamkan kepada diri peserta didiknya, agar di masa depan mereka menjadi seseorang yang dapat berguna bagi bangsa dan agama.

Wina Sanjaya (2008: 291) menjelaskan beberapa peran pendidik adalah sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai sumber belajar. Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa menilai baik atau tidaknya seorang pendidik hanya dari penguasaan materi pengajaran.

- 2) Guru sebagai fasilitator. Yaitu seorang pendidik berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran.
- 3) Guru sebagai pengelola. Pendidik berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman.
- 4) Guru sebagai demonstrator. Pendidik berperan sebagai demonstran untuk mempertunjukkan kepada siswa segala sesuatu agar dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami ilmu yang diajarkan.
- 5) Guru sebagai pembimbing. Pendidik berperan membimbing siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka.
- 6) Guru sebagai motivator. Pendidik berperan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa dengan cara yang positif.
- 7) Guru sebagai evaluator. Pendidik berperan mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan siswa selama proses pembelajaran sebagai bahan evaluasi.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa tugas pendidik bukanlah hanya sebatas mendidik dan mengajar, tetapi pendidik juga bertugas untuk melayani, memfasilitasi, membimbing, memotivasi, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan banyaknya tugas dan peran yang harus dijalankan oleh seorang pendidik tersebut menuntut profesionalitas pendidik agar selalu memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas.

c. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi pendidik merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang mutlak dimiliki seorang pendidik untuk memangku jabatan pendidik sebagai profesi. Pendidik sebagai profesi menuntut setiap pendidik memiliki empat kompetensi atau kecakapan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulia (Jejen Musfah, 2015: 55). Adapun kompetensi yang harus dimiliki pendidik profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Indikator pencapaian dari sisi kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik profesional diantaranya sebagai berikut (Jejen Musfah, 2015: 56) :

- 1) Kompetensi kepribadian
 - a) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil yang tercermin dari setiap bertindak sesuai dengan norma hukum, sosial, dan agama, serta selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan.
 - b) Tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja serta memiliki rasa bangga sebagai pendidik.
 - c) Berkepribadian arif, bertindak berdasarkan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.

- d) Berwibawa, berperilaku yang berpengaruh positif terhadap orang di sekelilingnya, walaupun sangat dekat namun mereka tetap segan.
- 2) Kompetensi Pedagogik
- a) Memahami peserta didik dengan memahami perkembangan kejiwaan anak.
 - b) Merancang pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik, materi pembelajaran, serta teori pembelajaran dengan strategi yang tepat dan metode yang efektif.
 - c) Menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif dan komunikatif.
 - d) Merancang dan evaluasi pembelajaran untuk mengukur keberhasilan dari tujuan pembelajaran.
 - e) Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan serta memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik dan non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler.
- 3) Kompetensi Profesional
- a) Memahami konsep materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar-pelajaran, serta menerapkan konsep – konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
 - b) Berkeinginan kuat untuk selalu memperluas wawasan dan memperdalam pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya.

4) Kompetensi Sosial

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan atasan, teman sejawat, dan tenaga kependidikan secara efektif dalam lingkungan kerja.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dari uraian di atas mengisyaratkan bahwa indikator kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik adalah berkepribadian positif, memahami karakteristik dan perkembangan peserta didik, menguasai materi ajar, mampu bersosialisasi dengan baik di lingkungan belajar maupun di masyarakat. Hal tersebut akan mampu dikuasai oleh seorang pendidik berdasarkan waktu dan pengalamannya dalam mengajar di dunia pendidikan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang tenaga pendidik harus mempunyai kualitas yang memadai, tidak hanya pada tatanan normatif, namun juga harus mampu mengembangkan empat kompetensi pendidik itu sendiri yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Selain itu, seorang tenaga pendidik juga harus memiliki kemampuan secara jasmani dan rohani, supaya dalam pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Manajemen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen menurut Malayu Hasibuan (2014 : 9) adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen adalah proses mengelola, mengatur, mendayagunakan sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau lembaga dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen tenaga pendidik adalah manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi pendidikan (Ermawati Aksa, 2017: 11). Menurut kegiatan manajemen ini adalah kegiatan pengelolaan yang fungsinya untuk mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan ketenagaan kependidikan.

Dalam MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), manajemen tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah (E.Mulyasa, 2007 : 39). Jadi manajemen di sini tujuannya adalah membuat tenaga pendidik yang bekerja dapat melaksanakan tugas dan fungsinya agar tujuan lembaga pendidikan dapat terwujud.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menurut Rusi Rusmiati A (2018 : 6) adalah aktivitas pengaturan tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas mengelola tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mulai dari perencanaan hingga pemberhentian dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

b. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik

Aktivitas manajemen tenaga pendidik menurut E. Mulyasa (2007: 42) mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian.

1) Perencanaan

Suatu organisasi tidak bisa hanya dengan menunggu jika ingin mendapatkan orang-orang yang kompeten dalam mengisi posisi tertentu dalam organisasinya. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan

masa yang akan datang (E.Mulyasa, 2007 : 42). Jika dalam konteks pendidikan, maka perencanaan ketenagaan kependidikan ini dapat menentukan kebutuhan lembaga akan tenaga pendidik yang diperlukan untuk mengisi posisi formasi guru yang masih kosong.

Perencanaan tenaga pendidik adalah proses kegiatan penentuan kebijakan dan perkiraan jumlah kebutuhan personalia pendidikan untuk jangka waktu tertentu menurut bidang-bidang kegiatan yang terdapat dalam suatu organisasi pendidikan (Sri Minarti, 2011 : 128). Perencanaan bukan hanya menentukan posisi-posisi kosong dalam lembaga yang perlu diisi, tetapi juga memperkirakan jumlahnya yang akan dibutuhkan. Perencanaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga akan ketersediaan tenaga pendidik dalam jangka waktu periode tertentu.

Perencanaan sumber daya pendidik adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pendidik (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa depan, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga lembaga pendidikan dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik (Fikri Farikhin, 2018: 189). Oleh karena itu, perencanaan pendidik merupakan langkah pertama yang diperlukan dalam program manajemen ketenagaan yang lebih efektif. Karena perencanaan tenaga pendidik berfungsi untuk membantu lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga pendidik adalah kegiatan menentukan kebutuhan tenaga pendidik secara kuantitas dan kualitas untuk mengisi posisi tertentu di masa sekarang ataupun masa depan dalam rangka membantu mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Malayu, S. P. Hasibuan (2014 : 29) menjelaskan hal-hal yang dilakukan dalam perencanaan tenaga pendidik pertama-tama adalah uraian pekerjaan (*job description*), yaitu dimaksudkan untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi. Kedua, analisis pekerjaan (*job analysis*), yaitu dimaksudkan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan tentang tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan. Ketiga, spesifikasi pekerjaan (*job spesification*), yaitu dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kualitas minimum calon pegawai yang akan diterima. Keempat, persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Kesimpulannya, untuk merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, seorang pimpinan lembaga harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan apa saja yang sedang dibutuhkan, serta menetapkan standar minimum calon pendidik yang akan diterima.

2) Pengadaan

Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, kemudian dilakukan proses pengadaan tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan.

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup (E.Mulyasa, 2005 : 153). Pada tahap pengadaan, proses mendapatkan pegawai yang sesuai dengan syarat yang ditetapkan lembaga, lembaga melakukan proses seleksi untuk memilih calon-calon terbaik saja.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Edy Sutrisno, 2009: 45). Mendapatkan pegawai yang sesuai bukan pekerjaan yang mudah, dalam prosesnya organisasi membuat pengumuman dengan membuka lowongan untuk menarik orang-orang agar tertarik bergabung dengan organisasinya, kemudian menyeleksi calon-calon yang mendaftar berdasarkan standar kualifikasi dari lembaga hingga mendapatkan pegawai yang sesuai.

Pengadaan tenaga pendidik secara teknis adalah proses kegiatan yang mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan tenaga pendidik (Sri Minarti, 2011 : 137). Lembaga melakukan serangkaian tahapan sebelum tenaga pendidik bisa bergabung di lembaganya, mulai dari merencanakan sampai akhirnya mengangkat tenaga pendidik sehingga mendapatkan tenaga-tenaga pendidik yang sesuai dengan klasifikasi lembaga.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengadaan adalah proses menghasilkan tenaga pendidik yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan. Proses pengadaan penting untuk dilakukan dalam manajemen ketenagaan sebagai awal untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat. Pengadaan harus dilakukan dengan cermat agar tenaga yang terpilih bisa maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di lembaga, serta memberi dampak pada ketercapaian tujuan lembaga.

Hal yang terpenting dalam pengadaan tenaga pendidik adalah didasarkan pada prinsip “apa” dan selanjutnya baru “siapa”. Prinsip “apa” artinya menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan berdasarkan uraian pekerjaan. Sedangkan prinsip “siapa” artinya mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut (Sri Minarti, 2011 : 134). Dua hal tersebut saling terkait satu sama lain dalam upaya mendapatkan tenaga kependidikan baru yang akan mengisi tempat kosong yang sesuai dengan potensinya.

Rusi Rusmiati A (2018 : 24) menambahkan bahwa untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas serta memenuhi prinsip *the right man on the right place*, maka dalam melakukan perekrutan, diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum melaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya kualifikasi meliputi keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin,

pendidikan, keadaan fisik, dan lainnya. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu, dimana kompetensi adalah bentuk perwujudan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkah seseorang. Seleksi adalah kegiatan memilih calon tenaga kependidikan yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif, tes tertulis, tes psikologi, wawasan, tes kesehatan, dan lainnya. Kemudian, dilanjutkan tahap orientasi, yaitu pengenalan lingkungan kerja, tugas-tugas, dan personal yang ada di lingkungan lembaga pendidikan kepada tenaga kependidikan baru.

3) Pembinaan dan pengembangan

Lembaga pendidikan senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaganya, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan pembinaan dan pengembangan sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apabila di perjalanan karir dan masa tugas para tenaga kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja

mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian (E.Mulyasa, 2007 : 43). Di sini, pemimpin lembaga harus jeli dan tanggap dalam melihat kinerja pegawainya, serta berperan solutif terkait kapan harus melakukan pembinaan dan bagaimana caranya.

Tujuan kegiatan pembinaan tenaga kependidikan menurut Heryati & Muhsin (2014 : 67) untuk meningkatkan kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Menurut M.Manullang dan Marihot Manulang dalam Sri Minarti (2011 : 139), sasaran utama sebagian besar dari program-program pengembangan ialah meningkatkan prestasi individu dan organisasi dan mempersiapkan karyawan-karyawan pilihan untuk memangku pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi atau dalam menjalankan pekerjaannya lebih profesional. Dan dalam perjalanan karir seorang pegawai baru, pimpinan lembaga pendidikan harus menyadari bahwa pegawai baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari tempat studinya. Maka, perlu dikembangkan dalam dunia nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Maka tenaga pendidik yang masih baru tidak serta

merta siap pakai untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada, tetapi perlu ada sosialisasi dan adaptasi yang matang.

Menurut Sri Minarti (2011 : 140), usaha-usaha pengembangan itu dapat melalui beberapa hal, di antaranya pendidikan dan latihan (*insevice training*), tugas belajar, formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari semula, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah (*tour of duty and tour of area*), usaha-usaha lain dalam bentuk seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk.

Usaha pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan dalam beberapa cara tergantung dengan kebutuhan atau kompetensi yang ingin dikembangkan. Tahap ini dilakukan lembaga sebagai bentuk upaya pemeliharaan tenaga pendidiknya dengan tujuan peningkatan kemampuan tenaga pendidik terkait.

4) Promosi dan mutasi

Dalam perjalanan waktu di lembaga pendidikan, kepala sekolah perlu melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau status bagi pegawainya yang memiliki kualitas baik dan kinerja yang memuaskan, dan juga melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian. Promosi jabatan sangat besar dampaknya bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena menjadikan mereka merasa dihargai keberadaannya di sekolah, sehingga ia mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan program pendidikan dan mencapai

tujuan yang diinginkan sekolah (E.Mulyasa, 2007 : 44). Apabila sumber daya manusia ini merasa dihargai dan dihormati keberadaannya di lembaga, maka secara otomatis mereka akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Di sinilah fungsi promosi dan mutasi sebagai salah satu usaha lembaga untuk mengembangkan karir pegawainya.

Promosi adalah perpindahan sesuatu jabatan dengan status lebih tinggi yang disertai kenaikan gaji, tanggung jawab, hak, dan status. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya di lingkungan lembaga pendidikan. Lebih lanjut, Rusi menyebutkan syarat-syarat promosi antara lain kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecapakan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan (Rusi Rusmiati A, 2018 : 66). Jadi, salah satu tujuan dari tindakan promosi ialah untuk mengembangkan karir tenaga pendidik, sebab tenaga pendidik yang cukup berprestasi pada jabatannya harus dikembangkan dengan membuatnya menerima tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

5) Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak lembaga dan personil dari hak dan kewajiban lembaga sebagai tempat bekerja dan sebagai pegawai (E. Mulyasa, 2007 : 44). Pemberhentian pegawai dilatarbelakangi oleh

beberapa sebab, sehingga membuat terputusnya hubungan kerja antara pegawai dan lembaga.

Pemberhentian kerja terhadap tenaga pendidik merupakan suatu keadaan ketika seorang tenaga pendidik tidak dapat melaksanakan fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya. Keadaan tersebut dapat terjadi karena cuti, meninggal dunia, pindah pekerjaan, pemberhentian/pemecatan, dan menggunakan hak pensiun (Sri Minarti, 2011 : 150). Tenaga pendidik dapat melakukan pemberhentian atas permintaannya sendiri atau karena kebijakan dari lembaga pendidikan.

Sebab-sebab pemberhentian tenaga kependidikan secara umum dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis: a) Pemberhentian atas permohonan sendiri, seperti pindah lapangan pekerjaan; b) Pemberhentian oleh pihak lembaga, dinas atau pemerintah, seperti tenaga kependidikan bersangkutan tidak cakap dalam menjalankan tugasnya, perampangan lembaga, peremajaan lembaga, tidak sehat jasmani dan rohani, melakukan pelanggaran tindak pidana, melanggar sumpah janji tenaga kependidikan, kontrak kerja berakhir; c) Pemberhentian sebab lain, seperti sebab meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan lembaga/negara dan tidak melaporkan diri pada pihak yang berwenang, serta telah mencapai batas pensiun (E. Mulyasa, 2005: 155). Pemberhentian tenaga pendidik di sini bisa dilakukan atas

tiga hal yang mendasari, yaitu atas permohonan tenaga pendidik sendiri, pemberhentian oleh lembaga atas segala pertimbangan dan kebijakannya, dan pemberhentian atas sebab lain seperti meninggal dunia, menghilang, atau pensiun.

Adapun pemberhentian tenaga kependidikan non-PNS lebih sederhana, yaitu dapat terjadi karena tidak ada formasi, tidak cakap bekerja, kondisi fisik maupun psikis tidak memungkinkan untuk bekerja, dan meminta berhenti atas kemauan sendiri (Sri Minarti, 2011 : 152). Di sini tenaga pendidik non-PNS bisa berhenti bekerja dari lembaga pendidikan jika dirasa tidak mampu lagi bekerja, baik secara fisik maupun psikis dan atas permintaan sendiri atau diberhentikan oleh lembaga, tanpa merujuk pada peraturan pemerintah yang mendasari sebab keluarnya tenaga pendidik dari lembaga pendidikan terkait.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap (E. Mulyasa, 2007: 45). Bentuk kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, atau fasilitas hidup. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para tenaga pendidik, karena bisa dijadikan sebagai motivasi bagi mereka untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi ke depannya.

Bentuk kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan (Malayu Hasibuan, 2014 : 118). Jadi menurutnya, kompensasi bisa berupa uang yang diterima wujudnya secara langsung dan kompensasi bisa berupa kesejahteraan karyawan seperti jaminan keselamatan, keamanan, lingkungan kerja atas asas persaudaraan dan kekeluargaan, dan lain-lain yang wujudnya tidak diterima secara langsung atau bukan berupa benda.

Adapun untuk imbalan/gaji/upah yang diterima tenaga pendidik adalah hak bagi tenaga pendidik dan kewajiban dari negara atau lembaga pendidikan. Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 265) ada beberapa faktor yang memengaruhi sistem imbalan/gaji/upah, yaitu :

- a) tingkat upah dan gaji yang umum berlaku,
- b) tuntutan serikat pekerja,
- c) produktivitas,
- d) kebijaksanaan organisasi,
- e) peraturan undang-undang.

Kompensasi bagi lembaga merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk mempertahankan tenaga pendidik yang ada di lembaga, walaupun bukan satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi pendidik dan tetap betah bekerja di

lembaga. Meski demikian, diyakini bahwa kompensasi menjadi faktor urgen untuk mempertahankan pendidik di suatu lembaga pendidikan. penerapan kompensasi bisa didasarkan atas beberapa faktor yaitu rata-rata upah pekerja yang umum berlaku di daerah tersebut, tuntutan pekerja, produktivitas pekerja, kebijakan lembaga, dan atas undang-undang yang mengatur.

Sri Minarti (2011 : 140) menerangkan bahwa ketika tenaga kependidikan sudah bekerja dan mampu mengisi kekosongan jabatan yang ada, maka pimpinan lembaga wajib menjaga atau memelihara tenaga kependidikan itu untuk tetap profesional dan memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Pemeliharaan ketenagaan kependidikan ialah usaha untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan sosial ekonomi dan sosial psikologis para tenaga kependidikan. Beberapa usaha pemenuhan kebutuhan tersebut antara lain pemberian gaji, tunjangan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan, maupun keselamatan fisik dan mental, perlakuan yang adil dan wajar, penghargaan atas setiap prestasi, perwujudan semangat kekeluargaan, persaudaraan, dan kerja sama.

7) Penilaian

Usaha-usaha dalam pelaksanaan fungsi-fungsi yang dikemukakan di depan, diperlukan sistem penilaian pegawai secara obyektif dan akurat. Penilaian tenaga pendidik ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan lembaga pendidikan. Penilaian ini ini tidak hanya penting bagi lembaga,

tetapi juga bagi pegawai, disebabkan penilaian terhadap pegawai berfungsi sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, kelebihan, serta kekurangan, untuk menentukan tujuan, jalur rencana, dan pengembangan karir (E. Mulyasa, 2007 : 45). Tahap penilaian menjadi salah satu proses yang sangat penting untuk kemajuan kinerja tenaga pendidik, karena pelaksanaannya dapat memberikan masukan dan perbaikan atas hasil kerja tenaga pendidik di periode waktu sebelumnya, sehingga ada peningkatan kinerja di masa mendatang.

Sistem penilaian tenaga pendidik sangat bermanfaat bagi lembaga pendidikan dalam beberapa hal, di antaranya yaitu :

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja
- b) Sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai
- d) Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
- e) Membantu para pengawas menentukan rencana karirnya

(Sondang P. Siagian, 2002 : 227)

Fungsi diadakan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik adalah untuk membantu lembaga menyusun perencanaan di masa depan, seperti langkah apa yang akan diambil lembaga untuk menetapkan upah tenaga pendidik, perkembangan karir tenaga pendidik, dan program pelatihan untuk tenaga pendidik.

Menurut Marihot Tua Effendi H (2002: 195) penilaian merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja

pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya. Sri Minarti (2011 : 141) meneruskan, tujuan diadakan penilaian secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan aspek lain keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga.

Hasil dari kegiatan penilaian tenaga pendidik bisa digunakan sebagai referensi bagi lembaga pendidikan untuk menentukan langkah selanjutnya yang akan diberlakukan kepada tenaga pendidik terkait, yaitu mengenai perubahan gaji, pelatihan, dan aspek lain terkait keseluruhan proses pengembangan tenaga pendidiknya.

Ada tiga langkah dalam proses penilaian kerja menurut Gary Dessler (2005: 2), yaitu :

- a) Menetapkan standar kerja, yaitu memastikan bahwa pimpinan dan pegawai sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan,
- b) Menilai prestasi, yaitu membandingkan kinerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan yang mencakup beberapa jenis formulir penilaian,
- c) Memberikan umpan balik, yaitu kinerja dan kemajuan pegawai dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dimaksud.

Berdasarkan uraian di atas, tahap penilaian tenaga pendidik dapat dilaksanakan dengan melakukan beberapa kegiatan yaitu menetapkan standar kerja, menilai prestasi, kemudian memberikan umpan balik atas apa yang diperoleh dari kegiatan penilaian yang telah dilakukan dan membuat rencana-rencana pengembangan untuk tenaga pendidik terkait.

c. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010 : 231) berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan, tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Tujuan manajemen tenaga kependidikan secara umum (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010 : 232) adalah sebagai berikut :

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi;
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan;
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan

manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kabutuhan organisasi dan individu;

- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan *stakeholder* internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama;
- 5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen tenaga kependidikan adalah sebagai gambaran terhadap usaha memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan kualitas, suasana dan karakter tenaga kependidikan, serta pembentukan iklim kerja yang baik.

3. Masjid

a. Pengertian Masjid

Secara etimologi, kata masjid berasal dari bahasa Arab, kata pokoknya *sujudan*, fi'il madhinya *sajada* (ia sudah sujud), lalu menjadi isim makan *masjidu*, yang berarti tempat sujud (Fatah Yasin, 2008 : 221). Maka masjid secara bahasa diartikan sebagai tempat sujud.

Sedangkan secara terminologi, masjid diartikan sebagai tempat khusus untuk melakukan aktivitas ibadah dalam arti yang luas (Abdul Mujib, 2010 : 231). Ibadah di sini bukan hanya sholat, melainkan aktivitas ibadah lain kepada Allah SWT, seperti misalnya membaca al-Quran, dzikir, itikaf, diskusi keagamaan, belajar ilmu agama, dan lain-lain.

Quraish Shihab yang dikutip Eman Suherman (2012 : 61) memaparkan; dalam pengertian sehari-hari, masjid merupakan bangunan tempat shalat kaum Muslim. Tetapi, karena akar katanya mengandung makna tunduk dan patuh, maka hakekat masjid adalah tempat melakukan segala aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah. Karena itu melalui Al-Quran surat Al-Jinn (72) : 18 misalnya, Allah berfirman,

وَأَنَّ الْمَسَاجِدَ لِلَّهِ فَلَا تَدْعُوا مَعَ اللَّهِ أَحَدًا - ١٨

“dan sesungguhnya masjid-masjid itu adalah milik Allah. Maka janganlah kamu menyembah sesuatu pun di dalamnya selain (menyembah) Allah.”

Selanjutnya, Rasulullah saw bersabda, *“Telah dijadikan untukku (dan untuk umatku) bumi sebagai masjid dan sarana penyucian diri”* (HR. Bukhari dan Muslim melalui Jabir bin Abdullah). Maka kemudian kata masjid tidak lagi hanya berarti suatu bangunan tempat shalat, tetapi berarti juga tempat melaksanakan segala aktivitas manusia yang mencerminkan kepatuhan kepada Allah.

Menurut Al-Abdi dalam Abdul Mujib (2010 : 232) menyatakan bahwa masjid merupakan tempat terbaik untuk kegiatan pendidikan. Dengan menjadikan masjid sebagai tempat pendidikan, akan terlihat hidupnya sunnah-sunnah Islam, menghilangkan segala bid'ah, mengembangkan hukum Tuhan, serta menghilangkan stratifikasi status sosial-ekonomi dalam pendidikan. Karena itu, masjid merupakan lembaga kedua setelah lembaga pendidikan keluarga.

b. Fungsi dan Peran Masjid

Fungsi utama masjid adalah untuk tempat shalat lima waktu ditambah shalat jumat, dan dua kali dalam setahun yaitu pelaksanaan shalat hari raya Idul Fitri dan Idul Adha. Selain dari fungsi utamanya sebagai tempat ibadah, masjid juga difungsikan sebagai tempat pendidikan. Di tempat ini dilakukan pendidikan untuk orang dewasa maupun anak-anak. Pengajian yang dilakukan untuk orang dewasa biasanya adalah penyampaian ajaran-ajaran Islam oleh mubaligh (al-ustadz, guru, kiai) kepada para jamaah berkenaan dengan akidah, ibadah, dan akhlak. Sedangkan pengajian yang dilakukan untuk anak-anak biasanya berpusat pada pengajian al-Quran dan menitikberatkan pada kemampuan membacanya dengan baik dan sesuai kaidah bacaan, serta diberikan pula pendidikan keimanan, ibadah dan akhlak (Haidar Putra Daulay, 2009 : 20). Masjid bisa difungsikan sebagai tempat pendidikan untuk orang dewasa dan anak-anak yang orientasinya adalah kepada peningkatan religiusitas masyarakat, perbaikan akhlak dan pembiasaan ibadah.

M. E. Ayub (2007 : 7-8) menyebutkan fungsi masjid sebagai berikut :

- 1) Tempat untuk melakukan ibadah
- 2) Tempat untuk kaum muslimin beri'tikaf
- 3) Tempat bermusyawarah kaum muslimin
- 4) Tempat konsultasi kaum muslimin
- 5) Tempat membina jamaah masjid

- 6) Tempat melakukan kegiatan pendidikan
- 7) Tempat pembinaan kader pemimpin umat
- 8) Tempat mengumpulkan dana
- 9) Tempat melaksanakan supervisi sosial

Pada zaman Rasulullah, masjid secara garis besar mempunyai dua aspek kegiatan, yaitu sebagai pusat ibadah (shalat) dan sebagai tempat pembinaan umat. Dinamika masjid-masjid sekarang ini banyak yang menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu dan teknologi, artinya masjid tidak hanya berperan sebagai tempat ibadah shalat, tetapi juga sebagai wadah untuk melaksanakan kegiatan pengurus masjid dengan memberdayakan jamaah yang ada disekitar masjid tersebut. Dengan demikian peranan masjid tidak hanya menitik beratkan pada pengurus masjid saja tetapi para jamaah juga yang ada di sekitar masjid dalam melaksanakan aktivitas yang bersifat akhirat maupun bersifat duniawi.

M. Qurais Shihab, dalam Darodjat & Wahyudiana (2014 : 8) menyatakan banyak peranan masjid, diantaranya sebagai tempat ibadah (shalat), tempat konsultasi dan komunikasi masalah-masalah ekonomi, social dan budaya, tempat pendidikan, tempat santunan sosial, tempat latihan militer, tempat pengobatan, aula dan tempat menerima tamu, tempat menawan tahanan, tempat perdamaian dan pengadilan sengketa, pusat penerangan dan pembelaan agama.

c. Masjid sebagai Lembaga Pendidikan Islam

Masjid memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di lingkungan masyarakat. Masjid merupakan

lembaga yang sangat penting peranannya dalam pengembangan masyarakat. Sepanjang sejarahnya, masjid dan pendidikan Islam adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan.

Di dunia Islam, sekolah dan masjid menjadi satu kesatuan. Artinya, di manapun ajaran Islam berkembang, di situlah bangunan masjid menjulang. Peran masjid kemudian berkembang sebagai tempat menimba ilmu (Prasetio Rumondor, 2020 : 263). Maka kemudian banyak berkembang madrasah atau sekolah atau kelompok kegiatan pendidikan Islam lainnya yang bertempat di masjid seperti majelis taklim, taman pendidikan al-Quran, pengajian, dan lain-lain.

Dalam sejarahnya, masjid mempunyai arti penting dalam kehidupan umat Islam. Masjid sejak masa Rasulullah Saw, telah menjadi sentra utama seluruh aktivitas umat Islam generasi awal, bahkan, masjid kala itu menjadi fasilitas umat Islam mencapai kemajuan peradaban. Pada masa Rasulullah Saw, masjid berfungsi sebagai sentra kegiatan-kegiatan pendidikan, yakni tempat pembinaan dan pembentukan karakter umat (Syamsul Kurniawan, 2014 : 169). Jadi peran masjid sebagai lembaga pendidikan Islam bukanlah sesuatu yang baru –baru saja terjadi, melainkan sudah ada sejak jaman dahulu yang dimulai oleh manusia paling mulia yaitu Rasulullah SAW.

Sebagai tempat menuntut ilmu, Rasulullah Saw benar-benar mengoptimalkan fungsi masjid. Di dalam masjid ini, Rasulullah mengajar dan memberi khutbah dalam bentuk *halaqah*, dimana para sahabat duduk mengelilingi beliau untuk mendengar dan melakukan

tanya-jawab berkaitan urusan agama dan kehidupan sehari-hari (Syamsul Kurniawan, 2014 : 174). Masjid menjadi sentra kajian agama dan ilmu-ilmu umum umat Islam.

Di Indonesia, jauh sebelum diadakan lembaga pendidikan Islam formal di madrasah, sekolah, maupun perguruan tinggi, telah berlangsung pendidikan Islam non formal yang mana para mubaligh menggunakan masjid untuk pusat kegiatan pendidikan Islam yang ditujukan kepada masyarakat ramai (Haidar Putra Daulay, 2009 : 149). Maka, di sini dapat dilihat bahwa masjid dan pendidikan Islam adalah dua hal yang sangat terkait. Kegunaan masjid sebagai tempat pendidikan sudah berlangsung sejak lama.

Selanjutnya, pendidikan agama Islam di Indonesia yang diselenggarakan di masjid telah diakui eksistensinya secara yuridis-formal. Dengan kata lain, masjid telah mendapat pengakuan atau legitimasi untuk menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan agama Islam (Fatah Yasin, 2008 : 231). Maka kemudian banyak berkembang madrasah atau sekolah atau kelompok kegiatan pendidikan Islam yang bertempat di masjid. Wujud kegiatan pendidikannya pun bermacam-macam bentuk, pelajarannya terdiri dari berbagai bidang yang berbeda, pelakunya berasal dari berbagai macam usia, yang mana semuanya itu diselenggarakan untuk pengembangan keilmuan dan keimanan masyarakat.

Menurut Abdul Mujib (2010 : 232), implikasi masjid sebagai lembaga pendidikan Islam adalah : (1) mendidik anak beribadah kepada

Allah SWT; (2) menanamkan rasa cinta ilmu pengetahuan dan menanamkan solidaritas sosial, menyadarkan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sebagai insan pribadi, sosial, dan warga negara; (3) memberikan rasa ketenteraman, kekuatan, dan kemakmuran potensi-potensi rohani manusia.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian oleh Syahrul dan Yuniarni berjudul “*Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam*” tahun 2020. Hasil penelitiannya mengatakan pengelolaan tenaga pendidik di lokasi penelitian, TPQ Nurul Fitri Kendari, dilakukan dalam lima aspek kajian yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pemberhentian tenaga pendidik. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah, hasil temuan pengelolaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah adalah melalui tahap perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, penilaian, dan pemberhentian tenaga pendidik.

Kedua, Penelitian oleh Imam Machali dan Fia Ainul Munawaroh berjudul “*Manajemen Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo, Kalinyamatan, Jepara*” tahun 2014, yang mendeskripsikan pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah, yaitu melalui analisis kebutuhan untuk merencanakan pengembangan dan meramalkan kebutuhan di masa depan, menyusun program perencanaan pengembangan, melaksanakan program perencanaan pengembangan berupa pemberian tanggungjawab, pendampingan, studi banding, pembinaan pendidiik secara berkala dari

lembaga qiroati, dan terakhir melakukan evaluasi pelaksanaan pengembangan yang dilakukan secara keseluruhan dan diarahkan untuk penilaian kemampuan mengajar, sikap dan perilaku, serta etos kerja pendidik. Penelitian ini hanya fokus membahas manajemen ketenagaan pada tahap pengembangan.

C. Kerangka Berpikir

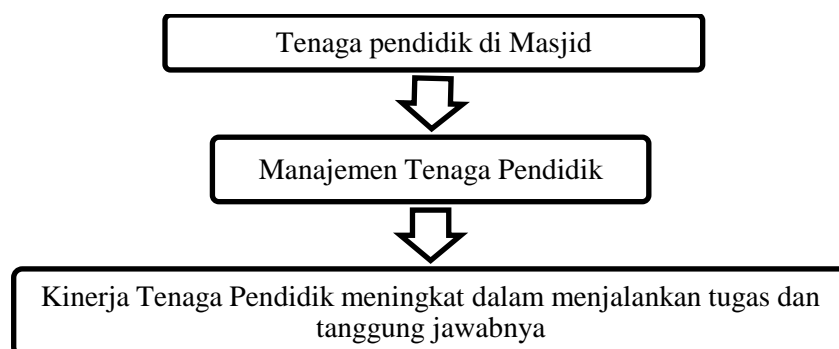
Tenaga pendidik profesional pada jalur pendidikan nonformal menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di lingkungan pendidikan tersebut. Tenaga pendidik pada lembaga pendidikan nonformal ini seharusnya sudah mengantongi empat kompetensi dasar seorang guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Tetapi karena belum ada pengawas khusus dan aturan untuk pendidikan nonformal yang menetapkan standar kompetensi dan kualifikasi akademik bagi pendidiknya, menjadikan tingkat kepentingan dua aspek ini terabaikan dalam pelaksanaannya, kemudian kendalanya menjadi jumlah pendidik yang ada saat ini yang berkompentensi dan memiliki kualifikasi akademik masih kurang, serta menganggap kemampuan guru tersebut sudah memadai.

Kegiatan pendidikan di lembaga nonformal dapat berjalan sesuai yang diharapkan dengan memperhatikan segala unsur pendidikan yang mendukung, termasuk tersedianya tenaga pendidik yang profesional. Dikarenakan tenaga pendidik sebagai pelaksana pembelajaran yang bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan proses pembelajaran tersebut. Guru mempunyai posisi sebagai perancang, pelaksana, dan

pengevaluasi pembelajaran, dan pendidikan baru akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional serta bertanggung jawab.

Lembaga pendidikan nonformal di masyarakat seperti masjid yang menyelenggarakan pendidikan Islam untuk warganya, perlu memperhatikan tenaga pendidiknya karena pendidik menjadi salah satu komponen pembelajaran yang sangat penting di dalamnya. Oleh karena itu, dalam merancang kegiatan pendidikan, masjid harus mampu mengelola tenaga pendidik dengan baik, supaya tenaga pendidik yang ada dapat menjalankan tugasnya dan mencurahkan segenap kemampuannya dengan maksimal dalam melaksanakan pembelajaran, serta supaya keberadaannya dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal melakukan manajemen untuk mencapai tujuan lembaganya dan tenaga pendidik adalah salah satu unsur pendidikan yang perlu dikelola. Kegiatan pengelolaan tenaga pendidik dilakukan berdasarkan analisis- analisis kebutuhan lembaga pendidikan dan bisa dimulai dari tahap perencanaan hingga seterusnya. Dari dilakukannya manajemen tenaga pendidik tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja tenaga pendidik terkait.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka (Moleong, 2017: 6). Peneliti melihat, mengumpulkan, mengolah, dan menafsirkan data yang didapat dari lapangan berdasarkan fakta yang ada dan mendapatkan kesimpulan.

Penelitian ini menggambarkan mengenai manajemen tenaga pendidik dalam pelaksanaan pendidikan Islam pada masyarakat yang dijalankan di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar pada Tahun 2020, mulai dari perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, penilaian, hingga perberhentian.

B. Setting Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian ini adalah Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar. Peneliti tertarik memilih tempat penelitian tersebut dengan melihat Masjid Ar-Rohmah sebagai masjid di desa yang mampu menyelenggarakan banyak kegiatan pendidikan Islam untuk masyarakatnya dengan jumlah pendidiknya yang cukup banyak, sehingga dapat mempertahankan kegiatan pendidikannya untuk jangka waktu yang lama.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari 2020 sampai Bulan Februari 2021.

No	Tahap	Kegiatan
1	Persiapan	Pengajuan judul, pembuatan proposal, permohonan izin penelitian
2	Penelitian	Penelitian lapangan dan wawancara
3	Penyelesaian	Analisis data dan penyusunan laporan.

C. Subyek dan Informan

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dari penelitian ini adalah ketua takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar.

2. Informan Penelitian

Informan dari penelitian ini adalah ustadz/ustadzah pengajar di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Peneliti mengamati, mendengar, dan mencatat segala yang terjadi dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah. Peneliti membuat catatan lapangan atau *fieldnote* dengan terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan pokok atau hal-hal penting lainnya yang diperlukan, yang kemudian dilengkapi dan disempurnakan.

Peneliti melakukan observasi partisipatif dimana peneliti memposisikan diri dalam lingkungan Masjid Ar-Rohmah. Peneliti mengikuti proses kegiatan manajemen tenaga pendidik yang berlangsung serta mengamati kondisi lokasi observasi untuk mendapatkan data-data riil terkait hal yang diteliti.

Peneliti melakukan observasi pada kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik masjid yang diwujudkan dalam kegiatan tahsin. Peneliti juga melakukan observasi pada kegiatan penilaian tenaga pendidik TPA dalam kegiatan rapat rutin evaluasi TPA. Kemudian peneliti juga melakukan observasi pada setiap kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah. Pengamatan dimulai dari pembukaan, persiapan, hingga penutup. Peneliti mencatat hal-hal yang ditemukan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai cara lembaga Masjid Ar-Rohmah mengadakan pengelolaan terhadap tenaga pendikanya dalam melaksanakan pendidikan Islam. Peneliti melakukan wawancara dengan ketua takmir masjid sebagai subjek penelitian dan wawancara dengan ustadz/ustadzah pengajar sebagai informan.

1. Ketua takmir masjid, peneliti bertanya tentang upaya takmir masjid selaku pimpinan lembaga dalam mengatur tenaga pendikanya yang membantu merealisasikan kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah, serta kegiatan yang dilakukan untuk menerapkan hal tersebut.

2. Tenaga pendidik (ustadz/ustadzah), peneliti bertanya tentang peran dan tugasnya di Masjid Ar-Rohmah, serta tentang kegiatan pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan di Masjid Ar-Rohmah.

3. Dokumentasi

Peneliti mencari data atau informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti melalui dokumen yang berisi struktur kepengurusan takmir masjid, visi misi masjid, data pengajar di Masjid Ar-Rohmah, daftar santri di Masjid Ar-Rohmah, notulen hasil rapat pengurus takmir untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, notulen hasil rapat evaluasi TPA, dan dokumen-dokumen lainnya yang menunjang penelitian.

E. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut (Moleong, 2017: 330).

Triangulasi yang digunakan ialah triangulasi sumber dan metode. Dalam triangulasi sumber, dilakukan pembandingan antara informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan hasil wawancara dengan informan. Peneliti membandingkan pernyataan dari wawancara bersama Supon selaku ketua takmir dengan pernyataan wawancara dari tenaga pendidik atau pengajar di Masjid Ar-Rohmah.

Kemudian dalam triangulasi metode, peneliti membandingkan data yang peneliti peroleh dari kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi

untuk memastikan data-data yang diperoleh tidak saling bertentangan. Misalnya data yang diperoleh melalui wawancara dengan ketua takmir tentang pembinaan tenaga pendidik, selanjutnya data tersebut dicek dengan data yang diperoleh dari dokumentasi dan observasi. Bila dengan tiga teknik tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi kepada sumber data untuk memastikan data yang benar.

Table 1.Triangulasi Metode

No	Data	Observasi	Wawancara	Dokumentasi
1.	Perencanaan tenaga pendidik	-	√	√
2.	Pengadaan tenaga pendidik	-	√	√
3.	Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik	√	√	-
4.	Kompensasi	-	√	√
5.	Penilaian	√	√	√
6.	Pemberhentian	-	√	-

Triangulasi metode yang digunakan masih dikonfirmasi dengan triangulasi sumber sebagai berikut :

Table 2. Triangulasi Sumber

No	Data	Ketua Takmir	Tenaga Pendidik
1.	Perencanaan tenaga pendidik	√	√
2.	Pengadaan tenaga pendidik	√	√
3.	Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik	√	√
4.	Kompensasi	√	√
5.	Penilaian	√	√
6.	Pemberhentian	√	√

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca atau diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif. Miles dan Huberman dalam Amri Darwis (2014 : 142-144) mengemukakan kegiatan

pokok analisis model interaktif meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum data, memilih, hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu. Maka, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila yang diperlukan masih kurang.

Peneliti pada tahap ini memilah-milah data yang didapatkan dari metode observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar.

Table 3. Koding Data Penelitian

No.	Kode	Menunjukkan
1.	W-01	Wawancara dengan Subjek
2.	W-02	Wawancara dengan Informan
3.	O	Observasi
4.	D	Dokumentasi
5.	0-	Urutan Data Penelitian

2. Penyajian data

Penyajian data ini sebagai sekumpulan informasi yang berfungsi untuk pemetaan data dari data yang sebelumnya telah direduksi. Melalui

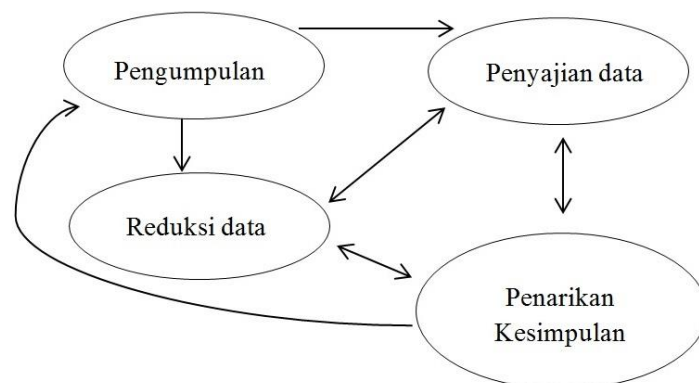
penyajian data, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

Pada tahap ini, peneliti menyajikan informasi melalui teks naratif tentang aktivitas manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar. Kemudian penyajian data ini dapat mempermudah peneliti dalam melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3. Menarik kesimpulan

Langkah berikutnya yang dilakukan peneliti dalam analisis data adalah menarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah dirumuskan.

Pada tahap ini, dilakukan penarikan kesimpulan mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar dengan teliti dan cermat sesuai makna yang ada di dalamnya. Berdasarkan uraian di atas, langkah analisis data dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Analisis Interaktif

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Gambaran umum Lokasi Penelitian

a. Visi, Misi, dan Tujuan Masjid Ar-Rohmah

1) Visi :

“Menjadikan Masjid Ar-Rohmah sebagai pusat peribadatan, keilmuan, dan kemashlahatan umat Islam”

Visi tersebut menggambarkan arah yang dituju pada 3 hal, yaitu pusat peribadatan dalam bentuk hubungan manusia dengan penciptanya, pengembangan ilmu umat Islam tercermin dalam visi pusat ilmu, dan pusat kemaslahatan berbentuk aktivitas yang mendorong kerukunan, kebersamaan dan kesejahteraan umat.

2) Misi :

- a) Menyelenggarakan kegiatan ibadah kepada Allah SWT melalui shalat berjamaah,
- b) Menyelenggarakan kegiatan dakwah untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan masyarakat,
- c) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan Islam untuk masyarakat,
- d) Mengembangkan kesejahteraan dan pemberdayaan ummat melalui kegiatan amil zakat, infak dan shodaqoh,

- e) Mengajak seluruh masyarakat untuk memakmurkan masjid dan menciptakan lingkungan masjid yang aman dan nyaman untuk seluruh kegiatan dan aktifitas di masjid (Lampiran. 05 : D/016).

Misi satu sampai lima ada kesinkronan dengan visi Masjid Ar-Rohmah. Petanya dapat digambarkan sebagai berikut:

Poin Visi	Poin Misi
Pusat peribadatan	Menyelenggarakan kegiatan ibadah
Pusat keilmuan	* Menyelenggarakan kegiatan dakwah * Menyelenggarakan kegiatan pendidikan Islam
Pusat kemashlahatan umat	* Mengembangkan kesejahteraan dan pemberdayaan ummat melalui kegiatan amil zakat, infak dan shodaqoh, * Mengajak seluruh masyarakat untuk memakmurkan masjid dan menciptakan lingkungan masjid yang aman dan nyaman

Tabel di atas menunjukkan bahwa visi dan misi ada kesinkronan, sehingga memudahkan dalam menyusun program dan kegiatan di Masjid Ar-Rohmah.

b. Kegiatan Pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah

Masjid Ar-Rohmah menyelenggarakan beberapa kegiatan pendidikan untuk masyarakat, di antaranya :

1) TPA Anak

TPA dilaksanakan tiga hari dalam seminggu yaitu, setiap hari Kamis, Sabtu, dan Minggu pukul 15.30-17.00 WIB. Penanggung jawab kegiatan TPA Anak adalah Ustadzah Wandu. Jumlah pengajar yang dimiliki yaitu 4 ustadzah (Ustadzah Wandu, Ustadzah Siti, Ustadzah Sri Rahmawati, Ustadzah Wahyuni), 2 ustadz (Ustadz Danu, Ustadz Ali), dan dibantu 7 remaja masjid (Cahyo, Adit, Djati, Aina, Nuha, Putri, Zahra). Jumlah santri yang dimiliki yaitu 65 orang (Lampiran. 05 : D/017). Berdasarkan data tersebut, dengan jumlah siswa 65 orang dan guru 13 orang dinilai sudah cukup sebanding dengan rata-rata 1 guru memegang 5 siswa, artinya tidak ada ketimpangan, siswa tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit, dengan demikian seharusnya pembelajaran bisa dilakukan dengan intens.

Selanjutnya, materi TPA yang diberikan yaitu Hari Kamis untuk materi akidah, Hari Sabtu untuk materi ibadah, dan Hari Minggu untuk Materi al-Quran. Para pengajar menyusun buku ajar yang digunakan sebagai pedoman untuk mengisi materi selama pembelajaran (W-02/08, 2 Agustus 2020). Pembagian materi berdasarkan hari dimaksudkan agar santri tidak terlalu banyak menerima pelajaran dalam satu waktu sekaligus, hal ini cukup

efektif dalam pembelajaran karena siswa bisa lebih fokus dan menangkap materi baru satu persatu dengan cermat dan mendalam. Dalam pemberian materi belajar, bukan hanya kuantitas tetapi juga kualitas harus diperhatikan.

Table 4. Daftar Santri TPA Masjid Ar-Rohmah

No	Nama	Kelompok	No	Nama	Kelompok
1.	Hendika	Putra Besar	1.	Ayu	Putri Kecil
2.	Kevin		2.	Eky	
3.	Ikrom		3.	Asyifah	
4.	Ivan		4.	Luthfi	
5.	Zio		5.	Jasmin	
6.	Huda		6.	Dilla	
7.	Fahri		7.	Ulya	
8.	Andik		8.	Wanda	
9.	Dika SW		9.	Alya	
10.	Wildan		10.	Naya	
11.	Mirza		11.	Arsen	
12.	Kaka	Putra	12.	Devi	
13.	Revan		13.	Reva	
14.	Iqbal		14.	Nayra	
15.	Reza		15.	Nabila	
16.	Dafa		16.	Putri	
17.	Defa		17.	Asma	

18.	Ilyas	Kecil	18.	Vanny	Putri Besar
19.	Tama		19.	Ais	
20.	Nibras		20.	Candra	
21.	Yahya		21.	Labib	
22.	Erda		22.	Novita	
23.	Abi		23.	Shifa	
24.	Aska		24.	Vivi	
			25.	Nina	
			26.	Firda	
			27.	Yunita	
			28.	Afza	
			29.	Maira	
			30.	Bilqis	
			31.	Libra	
			32.	Asa	
			33.	Nafisa	
			34.	Keyza	
			35.	Nunung	
			36.	Zafiya	
			37.	Sila	
			38.	Maya	
			39.	Aila	
			40.	Aisyah	

41.	Fatimah	
42.	Shafa	

Tujuan dari kegiatan TPA Anak adalah membentuk generasi muslim yang fasih membaca al-Quran, berakhlak Qurani, dan berpengetahuan luas. Kegiatan TPA diselenggarakan untuk dapat menanamkan keimanan dan ketaqwaan santri kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW, mendidik santri dalam baca tulis al-Quran dengan baik dan benar, membiasakan santri melaksanakan ibadah sesuai tuntunan yang benar, dan memberikan pengetahuan keislaman kepada santri (Lampiran. 05 : D/021). Tujuan-tujuan tersebut tertulis dalam visi dan misi TPA Al-Ghifari di Masjid Ar-Rohmah. Berangkat dari tujuan tersebut, kegiatan TPA ini berusaha memberikan pembelajaran kepada santrinya terutama dalam kemampuan dasar membaca dan menulis ayat al-Quran mulai dari nol hingga santri bisa lancar melakukannya, kemudian TPA ini juga menanamkan nilai-nilai al-Quran pada diri santri, membiasakan diri santri melaksanakan ibadah sesuai tuntunan, dan menambah pengetahuan keislaman pada diri santri melalui materi-materi pelajaran yang diberikan oleh para pengajarnya.

2) TPA Ibu-Ibu

TPA Ibu-ibu dilaksanakan setiap hari Senin malam dan Sabtu malam, pukul 19.30-21.00 WIB. Penanggung jawab kegiatan TPA Ibu-Ibu adalah Ustadzah Wandu. Jumlah pengajar yang mengampu ada 4 orang ustadzah yang juga mengajar di kegiatan TPA Anak,

yaitu Ustadzah Wandu, Ustadzah Siti, Ustadzah Sri Rahmawati, Ustadzah Wahyuni (Lampiran. 05 : D/019). Pengajar yang bertugas di TPA ibu-ibu adalah pengajar yang juga bertugas di TPA Anak sekaligus. Dikarenakan kegiatan TPA anak lebih dulu ada dibanding kegiatan TPA Ibu-ibu, maka agar sekalian dan menjadi lebih simpel, pengajarnya diambilkan dari pengajar-pengajar yang sudah ada, melihat juga dari agenda kegiatannya yang serupa sehingga tidak sulit bagi pengajar terkiat.

Agenda TPA Ibu-ibu adalah pembukaan, baca tulis al-Quran, ceramah, penutup. Dalam pelaksanaannya, santri satu persatu membaca iqro/al-Quran di depan ustadzah secara bergantian. Setelah semua selesai membaca, dilanjutkan dengan ceramah oleh salah satu ustadzah. Ceramah bisa berisi tentang evaluasi terhadap perkembangan santri ibu-ibu dalam membaca dan menulis ayat al-Quran atau bisa juga tentang materi (O/10, 3 Agustus 2020). Perbedaannya dengan TPA Anak, kegiatan TPA ibu-ibu lebih menekankan pada pengajaran baca tulis al-Quran, sedangkan materi pelajaran tidak ada, sehingga ceramah yang diberikan hanya sebagai bentuk nasihat dan pengingat saja, bukan kurikulum yang harus sekali diajarkan.

Kemudian, kegiatan TPA Ibu-ibu ini memiliki santri lebih dari 20 orang, yaitu berusia antara 30-60 tahun. Pencetusan ide penyelenggaraan kegiatan ini adalah berasal dari permintaan masyarakat sekitar Masjid yang merupakan kaum ibu-ibu yang

mana menginginkan adanya tempat untuk mereka dapat belajar al-Quran (W-02/08, 2 Agustus 2020). Kegiatan TPA ini menjadi tempat dan sarana belajar bagi masyarakat di lingkungan sekitar masjid yang merupakan kalangan ibu-ibu, di mana mereka bisa belajar al-Quran tanpa harus merasa malu dengan anak-anak, remaja atau bapak-bapak atau sesama kaum ibu-ibu lainnya yang sudah bisa lancar baca tulis al-Quran.

3) Taklim

Kegiatan taklim dilaksanakan setiap hari setelah sholat maghrib dan shalat isya berjamaah di Masjid Ar-Rohmah selama kurang lebih 15 menit. Agenda kegiatan taklim adalah pembukaan, ceramah, doa, dan penutup. Pengisi taklim adalah imam sholat yang bertugas saat itu dan dilakukan secara bergantian oleh beberapa orang (O/09, 3 Agustus 2020). Jika digambarkan secara sederhana, kegiatan taklim ini seperti kultum atau kuliah tujuh menit, yaitu kegiatan ceramah singkat oleh ustadz dengan tema-tema tertentu yang dibawakan berbeda setiap kegiatannya. Kegiatan taklim ini juga dilakukan untuk mengisi kegiatan setelah shalat maghrib dan isya berjamaah agar jamaah shalat tidak langsung pergi meninggalkan masjid setelah selesai sholat, melainkan ada waktu sedikit untuk menyempatkan diri mendengar ceramah dan mendapat manfaat serta ilmu dari kegiatan tersebut.

Penanggung jawab kegiatan taklim adalah Bapak Supon. Jika melihat catatan dokumen lembaga, ada delapan orang yang

bergantian setiap minggunya menjadi imam shalat maghrib dan isya sekaligus menjadi penceramah di kegiatan taklim setelahnya (Lampiran. 05 : D/019). Ustadz penceramah di kegiatan taklim ditugaskan kepada imam shalat, dan penunjukan imam shalat setiap harinya sudah dijadwalkan oleh pengurus takmir masjid.

Selanjutnya, materi yang dibawakan dalam kegiatan taklim adalah seputar topik ibadah, syariah, dan lain-lain. Tujuan dari kegiatan ini adalah mengedukasi masyarakat tentang pengetahuan keislaman dan meningkatkan kemampuan imam sholat melakukan ceramah di depan umum (W-02/13, 9 Agustus 2020). Dalam kegiatan taklim ini tidak ada ketentuan materi ceramah yang harus dibawakan, melainkan dibebaskan pada kehendak penceramah yang mendapat giliran. Kemudian melalui kegiatan taklim juga dimaksudkan agar melatih kemampuan ustadz terkait untuk berbicara di depan umum.

4) Tahsin

Kegiatan tahsin dilakukan setiap Hari Senin malam pukul 20.30 WIB yang diikuti oleh para pengajar atau ustadz-ustadzah yang biasa mengajar TPA, mengisi ceramah di taklim dan pengajian Ahad Pagi. Dalam pelaksanaannya peserta dibagi menjadi kelompok laki-laki dan kelompok perempuan. Agenda kegiatan tahsin adalah membaca al-Quran bersama-sama dan saling mengoreksi, nasihat, doa, penutup (O/11, 3 Agustus 2020). Kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk usaha dari Masjid Ar-

Rohmah memfasilitasi dan memberikan pembinaan al-Quran kepada pendidiknya. Pelaksanaannya adalah dengan saling mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dilakukan dan belajar dari kesalahan tersebut agar kemampuan membaca dan menghafal al-Qurannya lebih sempurna.

Kemudian, tujuan diadakan kegiatan tahsin ini adalah untuk memperbaiki kemampuan membaca al-Quran para pengajar. Jumlah anggota kelompok tahsin ada sekitar 15-20 orang. Penanggung jawab kegiatan tahsin adalah Ustadz Ali (W-02/05, 30 Juli 2020). Kegiatan ini dimaksudkan untuk membina dan memperbaiki kemampuan pengajar-pengajar atau ustadz-ustadzah di Masjid Ar-Rohmah dalam membaca dan menghafal al-Quran agar dalam mereka mengajar nanti kemampuannya bisa terus meningkat lebih baik lagi.

5) Kajian Ahad Pagi

Kajian Ahad Pagi adalah kegiatan yang paling baru diadakan. Sebelumnya Masjid Ar-Rohmah memiliki kegiatan yang serupa pada Hari Jumat malam, namun kemudian diubah menjadi Hari Minggu pagi pukul 06.00-07.00 WIB dan ternyata memiliki jamaah yang jauh lebih banyak, yaitu sekitar 60-70 orang (W-01/03, 19 Juli 2020). Kegiatan ini adalah kegiatan rutin yang paling baru dilaksanakan di Masjid Ar-Rohmah setelah memasuki pandemi covid-19. Setelah beberapa waktu ada pelarangan melaksanakan ibadah berjamaah di masjid dan kemudian mereda

dengan dilonggarkannya kembali pelaksanaan peribadatan dengan mematuhi protokol kesehatan yang ditentukan, Masjid Ar-Rohmah kembali menyelenggarakan kegiatan-kegiatannya seperti biasanya, bedanya pada kewajiban jamaah mencuci tangan sebelum masuk are masjid dan menggunakan masker, serta membawa alat ibadah pribadi dari rumah.

Agenda kegiatan kajian Ahad Pagi yaitu pembukaan, ceramah, shalat dhuha berjamaah, makan pagi bersama, penutup. Ceramah berlangsung kurang lebih 40 menit (O/12, 9 Agustus 2020). Kegiatan ini selain sebagai sarana pendidikan, juga digunakan sebagai salah satu sarana silaturahmi dan memupuk kekompakan masyarakat sekitar lingkungan masjid dari berbagai kalangan usia dengan mengadakan makan pagi bersama.

Penanggung jawab kegiatan Kajian Ahad Pagi adalah Bapak Ir.H.Thayyibani. Kemudian, ustadz penceramah yang bertugas yaitu ada 4 orang dari dalam Dusun Suruh Kalong yang bertugas bergantian setiap minggunya, dan kadang-kadang mendatangkan ustadz dari luar desa. Materi ceramah yang dibawakan bebas dari ustadz yang bertugas (Lampiran. 05 : D/019). Jadi dalam pelaksanaannya, selain ada jadwal penceramah tetap dari warga, sesekali Masjid Ar-Rohmah mendatangkan ustadz penceramah dari luar lingkungan desa sebagai selingan dan memberi suasana yang berbeda.

6) Pengajian Triwulan

Pengajian Triwulan adalah salah satu kegiatan Masjid Ar-Rohmah yang dilakukan secara rutin dalam kurun waktu tiga bulan sekali. Penanggung jawab kegiatan pengajian triwulan adalah Bapak Supon. Pengajian ini biasanya melibatkan pendakwah dari Kota Solo dan sekitarnya sebagai penceramah utama (Lampiran. 05 : D/019). Ustadz penceramah yang mengisi di pengajian ini bukan warga desa di lingkungan masjid, tetapi biasanya mengundang ustadz yang cukup besar namanya dari Kota Solo atau sekitarnya. Penentuan ustadz yang akan diundang dilakukan pada saat rapat rutin bersama. Kemudian, dikarenakan kegiatan ini hanya dilakukan satu kali dalam tiga bulan, maka pelaksanaannya dibuat lebih besar dan meriah dibanding pengajian rutin lainnya.

Pengajian triwulan menjadi semacam acara pengajian yang cukup besar bagi Masjid Ar-Rohmah karena jamaah akan berdatangan dari beberapa daerah di luar Dusun Suruh Kalong dan dilakukan beberapa persiapan yang lebih seperti konsumsi dan lain-lain, serta durasi waktu juga akan lebih lama dari biasanya. Pengajian triwulan biasa dilaksanakan pada akhir pekan malam hari pukul 20.00-22.00 WIB di Masjid Ar-Rohmah (W-02/02, 23 februari 2020). Pelaksanaannya dipilih pada akhir pekan agar jamaah yang berdatangan bisa lebih banyak jika dibandingkan ketika dilakukan pada hari-hari biasa. Kegiatan ini bisa berlangsung sampai tiga jam, dan dalam melaksanakannya

memerlukan persiapan-persiapan mulai dari beberapa waktu sebelumnya, seperti menyiapkan konsumsi, mendirikan tenda untuk peneduh bagi jamaah di luar area serambi masjid, memasang pengeras suara, dan lain-lain.

c. Jumlah Tenaga Pendidik di Masjid Ar-Rohmah

Berdasarkan sumber wawancara dan dokumentasi, didapatkan gambaran mengenai jumlah pendidik yang mengajar di Masjid Ar-Rohmah yaitu sebagai berikut :

Jenis Kegiatan Pendidikan	Jumlah Tenaga Pendidik
TPA Anak	13
TPA Ibu-Ibu	4
Taklim	8
Tahsin	2
Kajian Ahad Pagi	4

Berikut rincian data pengajar di Masjid Ar-Rohmah tetanggal 5 Januari 2020, artinya sebelum ada kegiatan Kajian Ahad Pagi (Lampiran. 05 : D/018).

Table 5. Daftar Pengajar Masjid Ar-Rohmah

No	Pengajar	Pendidikan	Posisi	Pekerjaan
1.	Supon	D3	Ketua Kegiatan Pengajian Triwulan & Ketua Kegiatan Taklim	PNS
2.	H. Toyyibani	S1	Pengisi Taklim	Guru SMA
3.	Purnomo	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	PNS
4.	Kurniawan Efendi	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	Karyawan
5.	Yusuf D	S1	Pengisi Taklim	Guru SD
6.	M. Hafidz	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim, Pengisi Pengajian Jumat Malam	Pedagang
7.	Rozaq	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	Karyawan
8.	Danu	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Pedagang
9.	Ali K	SMA/Sederajat	Ketua Kegiatan Tahsin, Pengisi Taklim, Pengajar TPA Anak	Pedagang
10.	Iskandar	D3	Pengisi Pengajian Jumat Malam	Karyawan
11.	Risky Prasetyo	SMA/Sederajat	Pengisi Pengajian Jumat Malam	Swasta
12.	Firdaus	SMA/Sederajat	Pengisi Pengajian	Swasta

			Jumat Malam	
13.	Wandi	SMA/Sederajat	Ketua Kegiatan & pengajar TPA, Tahsin	Ibu Rumah Tangga
14.	Siti	SMA/Sederajat	Pengajar TPA	Ibu Rumah Tangga
15.	Sri Rahmawati	S1	Pengajar TPA	PNS
16.	Wahyuni	SMA/Sederajat	Pengajar TPA	Ibu Rumah Tangga
17.	Cahyo	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Mahasiswa
18.	Adit	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
19.	Djati	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
20.	Aina	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Mahasiswa
21.	Nuha	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
22.	Putri	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
23.	Zahra	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa

Saat ini, semua tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah berjumlah 22 orang. Sebagian di antaranya masih ada yang menjadi siswa SMA dan mahasiswa, dan sebagian lainnya berprofesi sebagai pedagang, pekerja swasta, guru sekolah, petugas kelurahan, karyawan, dan ibu rumah tangga. Melihat dari beragamnya latar belakang dan profesi lain dari tenaga pendidik tersebut, membutuhkan pengelolaan yang baik agar kegiatan pendidikan di masjid ini dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

2. Manajemen Tenaga Pendidik Masjid Ar-Rohmah

Penelitian ini membahas pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu tahun 2020. Adapun dalam pelaksanaannya, Masjid Ar-Rohmah melakukan langkah-langkah manajemen perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, penilaian, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Tahap perencanaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dilakukan bersamaan dengan perencanaan penyelenggaraan kegiatan pendidikan baru di masjid melalui rapat kepengurusan takmir. Pada saat rapat membahas rencana pengadaan kegiatan baru, penetapan kriteria dan pemilihan pendidik juga bersamaan dilakukan.

Tahap perencanaan tenaga pendidik tercatat dalam notulen sebagai salah satu hasil rapat pengurus takmir masjid, yang mana selain dibahas agenda kegiatan dan waktu pelaksanaannya, masalah penunjukan ketua penanggung jawab dan beberapa pengajar yang akan membantu pelaksanaan pendidikan juga direncanakan dalam rapat tersebut (Lampiran. 05 : D/019).

Notulen Rapat		Penanggungjawab H. Touyibori	
Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan		Keterangan Pengganti kegiatan pengajian Jumat malam	
Hari, Tanggal Sabtu, 13 Juni 2020		Agenda kegiatan Ceramah dan sorapan pagi bersama	
Waktu 19.30 WIB		Sumber dana Kas Masjid	
Tempat Masjid Ar-Rohmah		Anggaran 1. Konsumsi @5000/bungkus	
Pimpinan Rapat Supon		2. Dana Ustadz @50000	
Materi Rapat Rapat Triwulan		Ustadz pelaksana	
Susunan Acara		Ahad ke- Penceramah	
1. Pembukaan		1. Ustadz Supon	
2. Doa		2. Ustadz Touyibori	
3. Asara Inti		3. Ustadz Mahmid	
4. Penutup		4. Ustadz Ali	
Pokok Pembahasan		Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WIB	
1. Laporan pertanggungjawaban		Sekretaris Pimpinan Rapat	
2. Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah		M. Ilyas Supon	
Isi Rapat			
1. Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp 6.542.100,00			
2. Pengajian Triwulan Masjid Ar-Rohmah dilaksanakan pada			
Hari, tanggal Sabtu, 27 Juni 2020			
Pukul 19.30-22.00			
Tempat Masjid Ar-Rohmah			
Pembicara Ustadz Abdurrozaq			
3. Anggaran dana untuk pengajian triwulan			
Dana ustadz 300.000			
Konsumsi 1000.000			
Transportasi ustadz 150.000			
Jumlah 1450.000			
4. Rencana kegiatan lain. Adha akan dibahas pada rapat selanjutnya menjelang hari-H			
5. Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah			
Nama Pengajian Ahad Pagi			
Waktu pelaksanaan Setiap hari ahad			
Pukul 06.00-07.30			

Melihat data di atas, dalam proses merencanakan kegiatan pendidikan baru untuk masjid melalui rapat lembaga, setelah mengetahui konsep kegiatan yang disepakati, kemudian dipilihlah seorang penanggung jawab kegiatan, selanjutnya barulah direncanakan terkait berapa jumlah dan siapa pendidik yang akan terlibat di dalamnya. Hal tersebut juga dijelaskan oleh ketua takmir melalui wawancara sebagai berikut.

“Kami itu sebelum membuat kegiatan baru, kami rapat dulu. Kami menampung pendapat jamaah, kira-kira apa permintaan jamaah. Jika jamaah menginginkan kegiatan baru, ya akan kami usahakan untuk wujudkan, selama itu mendapat dukungan dari semuanya. Siapa yang akan jadi ketua kegiatan, siapa yang akan mengajar, berapa pengajar yang dibutuhkan, bagaimana konsep kegiatannya, dan apa saja yang kira-kira dibutuhkan, kami diskusikan dulu di awal. Setelah semua matang, baru kami laksanakan.” (W-01/03, 19 Juli 2020).

Dari data tersebut, diketahui perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan yaitu, pertama, mengalisa faktor penyebab kebutuhan tenaga pendidik yaitu disebabkan oleh adanya program kegiatan baru yang

akan diselenggarakan. Kedua, meramalkan kebutuhan tenaga pendidik, yaitu memperkirakan jumlah dan standar kualifikasi tenaga pendidik yang akan bekerja, dengan cara lembaga menghitung jumlah posisi pendidik yang kira-kira dibutuhkan untuk kegiatan terkait dan satu orang ketua kegiatan sebagai penanggung jawab yang dinilai mampu memimpin pelaksanaan kegiatan. Ketiga, mendeskripsikan tugas dan pekerjaan tenaga pendidik ke depannya.

Meskipun Masjid Ar-Rohmah sebagai lembaga nonformal, tetapi dalam hal pengadaan tenaga pendidik tidak serta merta dilakukan begitu saja tanpa adanya konsep yang jelas. Pihak lembaga melakukan perencanaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Setidaknya langkah-langkah dalam perencanaan itu dilakukan oleh pihak lembaga, meskipun pelaksanaan masih sederhana.

b. Pengadaan

Tahapan selanjutnya dalam aktivitas manajemen tenaga pendidik di Masjid A-Rohmah setelah melakukan perencanaan adalah tahap pengadaan atau rekrutmen.

Dalam rapat perencanaan di awal, setelah lembaga meramalkan kebutuhan tenaga pendidik dan merumuskan tugas, jabatan, dan pekerjaannya, lembaga melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik dalam dua cara, pertama dengan membuka lowongan, yaitu memberikan kesempatan kepada masyarakat yang ingin ikut mengajar, dan kedua dengan melakukan perekrutan langsung yaitu menunjuk

seseorang yang dinilai cocok dan kompeten untuk mengajar di kegiatan tersebut.

Dalam proses pengadaan dengan pembukaan lowongan, pengumuman lowongan diberitakan ke warga pada saat rapat dan pada hari-hari setelahnya melalui kabar mulut ke mulut. Kemudian, lembaga dalam kegiatan perekrutan biasanya tidak melakukan proses seleksi, karena jumlah calon pendidik yang ingin ikut bergabung tidak banyak jadi tidak diperlukan penyeleksian. Justru yang sering terjadi adalah lembaga melakukan perekrutan langsung. Dengan demikian, demi terlaksananya kegiatan pendidikan yang diinginkan, lembaga seringnya adalah merekrut langsung tenaga-tenaga yang dinilai sesuai dan mampu mengampu kegiatan pembelajaran tersebut.

Berdasarkan catatan notulen dari beberapa rapat pengurus takmir masjid baik ketika merencanakan kegiatan taklim, tahsin, TPA, atau Kajian Ahad Pagi, pada tahap pengadaan tenaganya, pengurus takmir melakukan kegiatan perekrutan langsung dengan menunjuk warga yang cakap untuk melakukan kegiatan pengajaran di kegiatan-kegiatan tersebut (Lampiran. 05 : D/019).

4 Rencana kegiatan Taklim Masjid Ar-Rohmah		
Nama	: Taklim	
Waktu pelaksanaan	: Setiap hari	
Pukul	: Setelah shalat maghrib dan isya (15 menit)	
Penanggungjawab	: H. Toyyibani	
Keterangan	: Penceramah adalah imam shalat yang bertugas materi ceramah bebas	
Agenda kegiatan	: Ceramah dan doa bersama	
Jadwal petugas imam shalat Masjid Ar-Rohmah :		
Hari	Maghrib	Isya
Senin	Supon	Supon
Selasa	Ali	Purnomo
Rabu	Kurniawan Efendi	Ali
Kamis	Purnomo	Kurniawan Efendi

Jumat	Touyibani	Yusuf
Sabtu	Hafidz	Touyibani
Ahad	Rozaq	Rozaq
Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 2130 WB		
Sekretaris		Pimpinan Rapat
M Ilyas		Supon

Pengaadaan tenaga pendidik untuk kegiatan Taklim

Waktu pelaksanaan	: Setiap Senin dan Sabtu	
Pukul	: 1930-2100	
Penanggungjawab	: Wandi	
Agenda kegiatan	: Doa, Baca Tulis AL-Quran, ceramah	
Ustadzah pengajar	: Ustzh Wandi, Ustzh Sri Rahmawati, Ustzh Siti, Ustzh wahyuni	
Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 2130 WB		
Sekretaris		Pimpinan Rapat
M Ilyas		Supon

Pengaadaan tenaga pendidik untuk kegiatan TPA Ibu-Ibu

Penanggungjawab	: H Touyibani
Keterangan	: Pengganti kegiatan pengajian jumat malam
Agenda kegiatan	: Ceramah dan sarapan pagi bersama
Sumber dana	: Kas Masjid
Anggaran	: 1 Konsumsi @5000/bungkus 2 Dana ustadz @50000
Ustadz pelaksana	:
Ahad ke-	: Penceramah
1	: Ustadz Supon
2	: Ustadz Touyibani
3	: Ustadz Mahmud
4	: Ustadz Ali

Pengaadaan tenaga pendidik untuk kegiatan Kajian Ahad Pagi

Dalam proses perekrutan langsung, lembaga mendapat usulan dan masukan dari peserta rapat tentang siapa-siapa saja yang dinilai mampu mengajar, baru kemudian didiskusikan untuk keputusan penunjukannya, termasuk persetujuan dari pihak yang ditunjuk apakah bersedia mengajar atau tidak. Setelah disepakati, kemudian dicatat dan dirumuskan mengenai jadwal mengajarnya dan tugasnya.

Hal serupa terkait pengadaan tenaga pendidik juga dijelaskan oleh ketua takmir dalam wawancara sebagai berikut.

“Kami merekrut beliau-beliau yang kami rasa kompeten dan punya kemampuan mengajar di kegiatan itu. Setidaknya punya pengalaman mengajar dan ceramah di depan umum, dan punya kemampuan baca tulis al-Quran. Kami memberi pengumuman untuk umum, kami membuka tempat kepada siapa saja yang bersedia ikut mengajar. Tapi kami juga menyiapkan nama-nama yang akan kami mintai bantuan langsung untuk membantu melaksanakan kegiatan itu.” (W-01/03, 19 Juli 2020).

Jadi, pengadaan dilakukan berdasarkan kebutuhan lembaga akan tenaga pendidik untuk mengajar di kegiatan pendidikannya. Kriteria pemilihan tenaga pendidik dilihat dari kemampuan calon pendidik, yaitu berdasarkan pengalaman mengajar dan ceramah di depan umum, serta kemampuannya dalam baca tulis Al-Quran.

c. Pembinaan dan Pengembangan

Lembaga Masjid Ar-Rohmah tidak melakukan banyak upaya dalam pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik.

Dari hasil wawancara disebutkan bahwa usaha pembinaan yang dilakukan masjid untuk pengajar hanyalah pembinaan bacaan al-Quran melalui kegiatan tahsin yang diadakan setiap Hari Senin di Masjid Ar-Rohmah. Lembaga masjid tidak melakukan pembinaan dan pengembangan untuk keterampilan mengajar, pengembangan materi belajar, penggunaan media, dan lainnya melalui sarana pelatihan, *workshop*, atau seminar (W-02/05, 30 Juli 2020). Selama ini, kegiatan pembinaan bagi pendidik tidak pernah dilakukan di Masjid Ar-Rohmah, dan kegiatan tahsin bisa dikatakan sebagai kegiatan pembinaan pertama

dan satu-satunya yang dimanfaatkan sebagai sarana memberikan pendidikan al-Quran kepada pendidik di Masjid Ar-Rohmah.

Kegiatan tahsin dibentuk atas dasar usulan salah satu pengajar senior yang terlibat. Melalui kegiatan observasi kegiatan tahsin, diketahui bahwa dalam pelaksanaannya, para ustadz/ustadzah pengajar di Masjid Ar-Rohmah berkumpul untuk bersama-sama membaca al-Quran, mengoreksi kesalahan, menghafalkan ayat-ayat al-Quran, dan berbagi nasihat sesama ustadz pengajar di Masjid Ar-Rohmah. Ketika membaca al-Quran, para peserta kegiatan membaca dengan suara lantang secara bergantian dan berurutan sesuai posisi duduknya. Kemudian untuk peserta yang masih banyak melakukan kesalahan dalam membaca dituntun perlahan hingga bacaannya menjadi lebih baik dan diberi nasihat untuk terus berlatih membaca al-Quran secara mandiri di rumah agar terbiasa. Ketua kelompok memberi tahu tentang hukum tajwid yang sedang dibaca untuk kemudian bisa dipahami dan diingat oleh peserta lainnya, serta bertanya kembali tentang hal tersebut untuk memastikan penjelasannya telah diterima dengan baik (O/11, 3 Agustus 2020). Melalui kegiatan tahsin, tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dibina perlahan-lahan dalam memperbaiki dan menyempurnakan bacaan dan hafalan al-Qurannya. Dengan meningkatnya kemampuan mereka dalam membaca dan menghafal al-Quran diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja mereka dalam mengajar di kegiatan pendidikan yang ada di Masjid Ar-Rohmah.

d. Kompensasi

Pemberian kompensasi atau upah kepada tenaga pendidik Masjid Ar-Rohmah dilakukan berdasarkan pertimbangan dari pengurus lembaga dan masyarakat yang dibahas dalam rapat rutin kepengurusan lembaga masjid. Upaya untuk memberikan kompensasi yang dilakukan oleh Masjid Ar-Rohmah bagi pengajar-pengajar ini telah semaksimal mungkin dilakukan sesuai dengan kemampuan finansial lembaga.

Pada awalnya sistem kompensasi tidak berlaku, karena pendidik bertugas atas dasar sukarela. Kemudian muncul ide dari perwakilan masyarakat dan ketua takmir untuk memberikan upah rutin sebagai balas jasa tenaga pendidik yang telah bersedia membantu penyelenggaraan kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah. Walau jumlahnya tidak seberapa, tetapi cukup untuk memberikan motivasi kepada pendidik terkait untuk terus meningkatkan semangatnya dalam mengajar. Juga pemberian upah tidak diberlakukan pada semua kegiatan di Masjid, melainkan saat ini hanya pada kegiatan TPA dan Kajian Ahad Pagi, serta Pengajian Triwulan. Pelaksanaannya, untuk ustadz-ustadzah senior di TPA diberikan upah dari anggaran kas masjid sebesar seratus lima puluh ribu rupiah untuk satu bulan, sedangkan untuk tenaga dari remaja masjid diberi upah dari anggaran kas TPA Anak sendiri sebanyak sepuluh ribu dalam satu kali pertemuan, karena remaja masjid hanya membantu di kegiatan TPA Anak, kemudian untuk ustadz penceramah di Kajian Ahad Pagi diberi upah dari anggaran kas masjid sebesar lima puluh ribu rupiah dalam satu

pertemuan, dan pemberian upah sebesar dua ratus lima puluh ribu rupiah untuk ustadz penceramah di kegiatan Pengajian Triwulan. Pemberian upah dilakukan dalam dua cara, yaitu pada satu bulan sekali dan setiap selesai melakukan pembelajaran.

Rinciannya, dijelaskan lebih lanjut dalam wawancara dengan ketua takmir masjid sebagai berikut,

“Kalau yang buat ustadz-ustadzah TPA yang senior, yang bapak-bapak sama ibu-ibu itu per orang kira-kira seratus lima puluh ribu, Mbak satu bulan. Jadi kami berikan dana sekian dari kas masjid untuk ustadz-ustadzahnya gitu. Terus buat yang remaja-remajanya itu, diberi uang jajan istilahnya setelah selesai TPA, jadi ngasihnya setiap mereka selesai ngajar gitu, Mbak. Nggak banyak, cuma sepuluh ribu per orangnya. Terus untuk yang ustadz yang pengajian Ahad pagi, kami beri amplop kisaran lima puluh ribu sama *snack* dan nasi untuk sarapan. Untuk yang pengajian triwulan, kami biasanya menganggar dua ratus sampai dua ratus lima puluh ribu, sama *suguhan* makanan dan oleh-oleh bingkisan. Tapi biasanya dari warga ada yang suka nyumbang, Mbak, jadi kami tambahkan untuk ustadznya.” (W-01/03, 19 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa besaran jumlah upah untuk ustadz TPA dan Kajian Ahad Pagi cenderung tetap, sedangkan upah untuk ustadz di Pengajian Triwulan bisa jadi jumlahnya berbeda setiap pertemuan dan cenderung bertambah karena ada titipan dana dari warga secara pribadi.

Kemudian, salah satu contoh rumusan pemberian jumlah kompensasi kepada di Masjid Ar-Rohmah yang tercatat dalam notulen hasil rapat pengurus masjid adalah sebagai berikut (Lampiran. 05 : D/019) :

Penanggungjawab	: H. Toyibani
Keterangan	: Pengganti kegiatan pengajian jumat malam
Agenda kegiatan	: Ceramah dan sarapan pagi bersama
Sumber dana	: Kas Masjid
Anggaran	: 1 Konsumsi @5000/bungkus 2 Dana ustadz @50000
Ustadz pelaksana	
Ahad ke-	: Penceramah
1	: Ustadz Supon
2	: Ustadz Toyibani
3	: Ustadz Mahmud
4	: Ustadz Ali
Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 2130 WB.	

1	Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp 3 643000,00
2	Perbaikan speaker dan penambahan jumlah iqro dan al-Quran
3	Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah
Nama	: Pengajian Triwulan
Waktu pelaksanaan	: Setiap tiga bulan sekali di akhir pekan
Pukul	: 2000-2200
Penanggungjawab	: Supon
Keterangan	: Mendatangkan ustadz dari luar desa sebagai penceramah
Agenda kegiatan	: Ceramah dan sarapan pagi bersama
Sumber dana	: Kas Masjid
Anggaran	: 1 Konsumsi Rp 4000/bungkus 2 Dana ustadz Rp 2.500.000 3 Dana ustadz Rp 100.000

Mengenai besaran jumlah dan sistem pembayaran upah kepada tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dimusyawarahkan bersama dalam rapat pengurus takmir masjid.

e. Penilaian

Penilaian kinerja tidak dilakukan secara langsung oleh ketua takmir, melainkan oleh masing-masing ketua penanggung jawab kegiatan. Sedangkan ketua takmir hanya menerima laporan dari ketua penanggungjawab kegiatan.

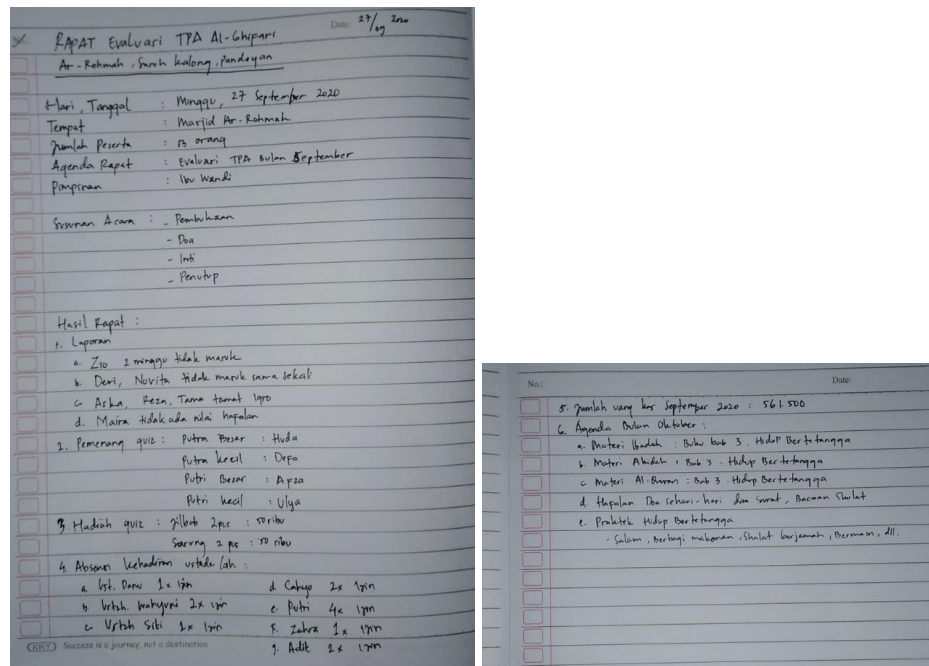
Pada tahap penilaian tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, penerapannya dilakukan dengan dua cara berbeda, yaitu penilaian yang terstruktur yang dilakukan rutin setiap bulan. Penilaian cara ini dilakukan pada kegiatan TPA. Sedangkan untuk kegiatan lainnya dilakukan penilaian secara spontan setelah kegiatan berlangsung, karena kegiatan-kegiatan ini tidak mengikat pendidik, seperti kegiatan

pengajian yang seringkali ustadz yang bertugas berganti-ganti, sehingga cara penilaiannya berbeda, yaitu dilakukan langsung setelah pengajar yang bertugas selesai mengisi ceramah di kegiatan tersebut. Dan hasilnya akan menentukan apakah di kemudian hari lembaga masih akan mempertahankan kehadiran ustadz tersebut atau tidak. Penilaian ini didasarkan pada tingkat kepuasan jamaah. Ketika jamaah yang hadir merasa tidak puas atau merasa bosan dengan ceramah ustadz terkait, maka ketua penanggung jawab dan takmir masjid akan melakukan pergantian ustadz untuk waktu yang akan datang. Sebaliknya, jika jamaah merasa puas dan suka, maka lembaga akan memberikan jadwal selanjutnya untuk ustadz tersebut mengisi lagi di kegiatan Masjid Ar-Rohmah (W-01/03, 19 Juli 2020). Proses penilaian pendidik dilakukan secara fleksibel dan tidak kaku. Tidak ada standar atau kriteria minimum yang digunakan sebagai dasar penilaian.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Cahyo, remaja masjid pengajar TPA. Ketika ditanya tentang keterlibatan takmir dalam proses pengawasan dan penilaian pengajar, Cahyo mengatakan tidak ada peran aktif dari ketua takmir karena ketua takmir tidak terlibat langsung dalam kegiatan TPA sebagai pengajar. Melainkan, kegiatan pengawasan dan penilaian TPA dilakukan oleh Bu Wandu selaku ketua TPA. Ketika ada masalah, para pengajar melapor ke ketua TPA, kemudian ketua TPA yang akan meneruskan ke ketua takmir (W-02/05, 30 Juli 2020). Untuk kegiatan TPA, peran ketua takmir tidak terlalu terlihat, melainkan segala upaya dalam merancang pembelajaran di

kegiatan TPA dipimpin langsung oleh ketua kegiatan bersama para ustadz-ustadzah pengajarnya.

Pada kegiatan TPA, penilaian biasanya dilakukan setiap waktu berupa pemantauan dan pengawasan, serta pada saat rapat evaluasi. Sistem penilaian yang dilakukan pada kegiatan TPA Anak dan TPA Ibu-ibu dalam rapat evaluasi setiap bulan untuk mengevaluasi pembelajaran satu bulan sebelumnya dan membuat rencana untuk pembelajaran satu bulan ke depan. Berikut catatan hasil rapat evaluasi TPA bulan September 2020 (Lampiran 05 : D/020).



Kemudian dalam rapat evaluasi, ketua mengevaluasi kehadiran dan kedisiplinan pengajar selama satu bulan terakhir. Kepada pengajar yang tidak penuh kehadirannya akan ditanyai mengenai alasannya, kemudian diberi teguran dan diajak untuk lebih rajin lagi masuk TPA (O/14, 27 September 2020). Teguran kepada ustadz-ustadzah yang

tidak penuh kehadirannya dalam daftar absensi merupakan bentuk timbal balik dari proses evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebagai usaha perbaikan agar ke depannya mereka dapat lebih aktif lagi dan rajin dalam mengajar TPA.

f. Pemberhentian

Pemberhentian sumber daya pendidik dari dulu sampai sekarang pihak Masjid Ar-Rohmah tidak pernah melakukan pemberhentian. Melainkan pemberhentian terjadi karena kemauan dari tenaga pendidik tersebut karena berbagai faktor di antaranya disebabkan oleh kondisi kesehatan pendidik, pindah rumah (meninggalkan lingkungan desa), dan meninggal dunia.

Ketika diwawancarai tentang tindakan pemberhentian tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah, takmir memberi keterangan bahwa tindakan tersebut juga dilakukan,

“Tapi kami tidak memecat. Biasanya beliau-beliau sendiri yang memutuskan untuk berhenti. Dan itu pun jarang kalau bukan karena pindah rumah atau meninggal.” (W-01/03, 19 Juli 2020).

Dari uraian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pada dasarnya pihak Masjid Ar-Rohmah tidak pernah melakukan pemecatan dan tidak menginginkan adanya tenaga pendidik yang berhenti karena untuk mencari penggantinya bukanlah hal yang mudah.

B. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Perencanaan

Perencanaan pengadaan tenaga pendidik dilakukan oleh lembaga setiap akan mengadakan kegiatan baru, dan segala macam konsep kegiatan

termasuk pendidik yang dibutuhkan dibahas bersamaan dalam rapat. Para pengurus lembaga menganalisa setiap kebutuhan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan baru tersebut. Dalam rapat, mereka membahas tentang bagaimana konsep kegiatan pembelajaran yang diinginkan, apa saja peralatan pembelajaran yang dibutuhkan, siapa penanggungjawab kegiatan yang mampu memimpin pelaksanaan kegiatan, dan berapa jumlah pendidik yang mampu mengajar pada kegiatan tersebut serta apa saja ketentuannya. Para pengurus lembaga juga membahas apa saja tugas dan tanggungjawab seorang pendidik nantinya, yang tentunya disesuaikan dengan tujuan pendidikan dari diadakannya kegiatan tersebut. Sementara untuk kebutuhan lain yang mungkin akan dibutuhkan, seiring berjalan waktu akan terlihat dan kembali didiskusikan oleh pengurus kegiatan terkait.

Kemudian, terkait kriteria minimal yang harus dimiliki calon pendidik, lembaga mengatakan bahwa lembaga tidak mempermasalahkan usia untuk calon pendidik yang akan mengajar, melainkan lembaga hanya melihat pada pengalaman mengajar, kemampuan ceramah, dan kemampuan baca tulis al-Quran calon pendidik tersebut.

Uraian hasil data yang ditemukan memiliki kesesuaian dengan teori milik Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 29) tentang *job description*, *job analysis*, *job specification*, dan *job requirement*, yang mana lembaga Masjid Ar-Rohmah dalam melakukan perencanaan tenaga pendidik, lembaga melakukan analisa terhadap jabatan apa saja yang akan diisi, yaitu seorang penanggungjawab/penasihat dan beberapa pendidik.

Kemudian lembaga menganalisa tugas tenaga pendidik yang nantinya akan bergabung, yaitu tugas penanggungjawab akan memimpin pelaksanaan kegiatan pendidikan, dan tugas pendidik akan melakukan kegiatan pembelajaran kepada santri. Lalu, lembaga memperkirakan jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan untuk satu kegiatan pendidikan. Terakhir, lembaga menetapkan persyaratan untuk calon tenaga pendidik yang akan bergabung, yaitu kemampuan mengajar, ceramah, dan baca tulis al-Quran.

Tetapi, di samping itu, yang menjadi permasalahan adalah Masjid Ar-Rohmah tidak memiliki standar kualifikasi yang pasti untuk ditetapkan kepada tenaga pendidiknya. Dibuktikan dengan keluhan ketua takmir ketika ditanya tentang kendala yang dihadapi pada pelaksanaan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah adalah salah satunya kurang kompetennya beberapa pendidik yang dimiliki, mereka tidak menguasai kompetensi-kompetensi sebagaimana seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik, yaitu profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Meski tidak seformal itu pelaksanaan pendidikannya di masjid, setidaknya beberapa keahlian itu tetap harus ada pada seorang pendidik. Termasuk pada penetapan batas minimal usia dan latar belakang pendidikan, lembaga Masjid Ar-Rohmah tidak memiliki ketentuan itu untuk disyaratkan kepada pendidiknya. Hal itu akan terus menjadi masalah jika tidak ada perbaikan ke depannya. Artinya, adanya syarat-syarat minimal untuk seorang pendidik adalah sebuah keharusan, agar manfaat apa yang diharapkan dari penyelenggaraan kegiatan pendidikan itu bisa diwujudkan, masyarakat

menjadi pintar, dan masjid menjadi semakin makmur karena kegiatan pendidikannya berhasil.

2. Pengadaan

Dalam upaya pengadaan tenaga pendidik, lembaga masjid Ar-Rohmah membuka lowongan kepada masyarakat yang ingin ikut mengajar, dan juga melakukan perekrutan langsung dengan menunjuk seseorang yang dinilai kompeten untuk mengampu kegiatan tersebut. Lembaga tidak membatasi usia kepada pendidik yang hendak bergabung, baik muda atau pun tua diperbolehkan.

Dalam prosesnya, meski lembaga membuka lowongan dan memberikan kesempatan kepada siapa saja untuk bergabung mengajar di kegiatan pendidikan yang sedang direncanakan, tetapi biasanya calon pendaftar sangatlah sedikit. Kemudian, masjid biasanya melakukan perekrutan langsung untuk tetap melaksanakan kegiatan pendidikan yang diharapkan, sehingga masjid tidak melakukan tahap seleksi kepada tenaga pendidik yang bergabung.

Ketika Masjid Ar-Rohmah melakukan perekrutan langsung, hal itu merupakan wujud usaha yang cukup efisien dan tepat sasaran dalam pencarian tenaga pendidik yang memenuhi syarat, karena artinya di sini masjid telah mengerti kemampuan yang dimiliki oleh calon pendidik.

Dalam upaya yang dilakukan Masjid Ar-Rohmah terhadap kebutuhan pengadaan tenaga pendidik memiliki beberapa manfaat, yaitu pihak lembaga dapat lebih cepat untuk menentukan calon guru yang sesuai dengan standar dan kualifikasi yang dibutuhkan, efisiensi waktu dalam

proses rekrutmen, dan lembaga dapat menilai sendiri kapasitas calon guru yang akan diterima. Dengan cara perekrutan langsung tersebut, lembaga dapat menyesuaikan antara kebutuhan tenaga pendidik dengan standar kualifikasinya.

Hal ini juga sesuai dengan prinsip *the right men on the right place* (Rusi Rusmiati A, 2018 : 24), yaitu orang yang tepat untuk posisi jabatan yang tepat. Artinya pendidik yang ditunjuk merupakan seseorang yang memang tepat dan mampu untuk mengampu posisi sebagai pengajar di lembaga pendidikan ini. Di mana dalam mendapatkan orang tersebut, Rusi melakukan tiga tahapan dalam perekrutan yaitu seleksi, orientasi, dan penempatan. Jika dikaitkan dengan data yang diperoleh dari lapangan, maka dalam proses perekrutan Masjid Ar-Rohmah melakukan kegiatan orientasi dan penempatan tanpa melalui tahap seleksi.

3. Pembinaan dan Pengembangan

Lembaga Masjid Ar-Rohmah tidak melakukan banyak upaya dalam pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik. Saat ini kegiatan pembinaan yang dilakukan hanya kegiatan tahsin untuk pengajar, yang mana melatih dan melancarkan bacaan dan hafalan al-Quran para pengajar serta sebagai sarana *sharing* bagi sesama pengajar.

Dalam pelaksanaan kegiatan tahsin, ketua kelompok bertugas memimpin pembacaan al-Quran oleh peserta kegiatan, ketua kelompok mengoreksi kesalahan bacaan dari peserta, ketua kelompok memberitahu penjelasan tentang hukum tajwid pada ayat yang sedang dibaca dan memberi pertanyaan sebagai tes apakah peserta telah memahami hukum

tajwid terkait, kemudian ketua kelompok membimbing bacaan peserta yang masih banyak melakukan kesalahan dalam membaca al-Quran, dan memberi nasihat agar dia mau berlatih membaca secara mandiri di rumah, ketua kegiatan juga membimbing peserta dalam menghafal surat-surat dalam al-Quran secara perlahan. Dalam hal ini, ketua kelompok atau ketua kegiatan pembinaan tahsin sudah melakukan tugasnya dengan baik dalam membina bacaan dan hafalan Quran peserta kegiatan, karena dalam prosesnya ketua telah melakukan kegiatan pengajaran, demonstrasi, pendampingan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi.

Selanjutnya, untuk kegiatan pembinaan dan pengembangan lainnya seperti melalui kegiatan seminar, *workshop*, pelatihan, dan lain sebagainya tidak pernah dilakukan oleh lembaga masjid, sehingga para pengajar melakukan improvisasi dan inovasi kinerjanya secara mandiri dalam melakukan proses pembelajaran.

Menurut pendapat Heryati & Muhsin (2014 : 67) tentang tujuan dari kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kemampuan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam melakukan tugas sehari-hari sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan data yang ditemukan, ternyata di Masjid Ar-Rohmah tidak banyak dilakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan untuk tenaga pendidik tersebut, maka kemudian mungkin akan sulit mengharapkan peningkatan kemampuan dan produktifitas tenaga pendidik yang signifikan.

Kurangnya kegiatan pembinaan dan pengembangan ini membuktikan kurang pekanya lembaga terhadap kemajuan tenaga pendidik dan kegiatan pendidikannya. Seperti dijelaskan pada teori sebelumnya, bahwa aktivitas pembinaan dan pengembangan ini diadakan agar personil-personilnya dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Jadi, meski pun ada kemungkinan untuk lembaga maju, hal itu tidak akan terjadi secara signifikan apabila usaha pengembangan personilnya kurang.

4. Kompensasi

Menurut pendapat Malayu Hasibuan (2014 : 118), bentuk kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan, kompensasi bagi pengajar di Masjid Ar-Rohmah adalah bentuk kompensasi langsung yaitu gaji atau upah dalam bentuk uang, tetapi bukan upah insentif. Karena upah insentif lebih diartikan sebagai imbalan lebih atau bonus, sedangkan gaji adalah besaran upah pokok yang diterima. Kemudian kompensasi berbentuk kesejahteraan karyawan tidak diberikan. Bahkan pada awalnya sistem kompensasi untuk pengajar di Masjid Ar-Rohmah tidak berlaku, karena pendidik bertugas atas dasar sukarela. Baru di kemudian hari, lembaga mulai memberikan upah rutin sebagai balas jasa kepada ustadz/ustadzah yang telah membantu penyelenggaraan kegiatan pendidikan di masjid.

Untuk sumber dananya, upah untuk ustadz-ustadzah senior di TPA diambilkan dari anggaran kas masjid, sedangkan untuk tenaga dari remaja masjid diambilkan dari anggaran kas TPA Anak sendiri, karena remaja masjid hanya membantu di kegiatan TPA Anak. Kemudian, pemberian upah dilakukan dalam dua cara, yaitu diberikan pada satu bulan sekali untuk pengajar senior dan diberikan setiap selesai melakukan pembelajaran untuk pengajar dari kalangan remaja masjid.

Kompensasi menjadi penting karena keberadaannya akan memberikan efek yang positif kepada tenaga pendidik yang bertugas melaksanakan pembelajaran, juga sebagai bentuk apresiasi lembaga atas kerja keras mereka dalam melaksanakan pendidikan di masjid, sehingga membuat dirinya merasa penting dan dibutuhkan dan di kemudian hari mereka akan memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas pendidikannya.

5. Penilaian

Di masjid Ar-Rohmah ada dua model penilaian yang dilakukan. Pertama, penilaian pada kegiatan TPA. Penilaian dilakukan oleh ketua penanggungjawab. Penilaian biasanya dilakukan setiap waktu berupa pemantauan dan pengawasan, dan pada saat rapat evaluasi. Sistem penilaian ini dilakukan pada kegiatan TPA Anak dan TPA Ibu-ibu, yang mana ketua penanggungjawab kegiatan TPA melakukan rapat evaluasi setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi pembelajaran satu bulan sebelumnya dan membuat rencana untuk pembelajaran satu bulan ke depan.

Kedua, kegiatan pengajian, yang kegiatannya tidak mengikat pendidik, artinya pengajar yang bertugas berganti-ganti. Penilaian dilakukan langsung, yaitu dengan mengamati dan memantau pada saat ustadz yang bertugas sedang mengisi ceramah di pengajian tersebut. Dan hasilnya akan menentukan apakah di kemudian hari, lembaga masih akan mempertahankan kehadiran ustadz tersebut atau tidak. Penilaian didasarkan pada tingkat kepuasan jamaah. Ketika jamaah yang hadir merasa tidak puas atau merasa bosan dengan ustadz terkait, maka ketua penanggungjawab dan takmir masjid akan melakukan pergantian ustadz untuk waktu yang akan datang. Sebaliknya, jika jamaah merasa puas dan suka, maka lembaga akan membuatkan jadwal rutin untuk ustadz tersebut di Masjid Ar-Rohmah.

Aktivitas penilaian tenaga pendidik yang dilakukan oleh Masjid Ar-Rohmah relevan dengan teori menurut Gary Dessler (2005: 2), bahwa ada beberapa kegiatan dalam penilaian unjuk kerja, yaitu menetapkan standar kerja, menilai prestasi, dan memberi umpan balik. Masjid Ar-Rohmah sudah menetapkan standar kerja yaitu dengan menentukan tugas-tugas tenaga pendidiknya, kemudian Masjid Ar-Rohmah menilai prestasi tenaga pendidik dengan membandingkan kinerja tenaga pendidik dan standar penilaian yaitu berdasarkan kehadiran, kedisiplinan, dan kepuasan jamaah, terakhir Masjid Ar-Rohmah memberikan tindakan evaluasi sebagai umpan balik kepada tenaga pendidik terkait yaitu berupa peneguran, pemberhentian atau penetapan jadwal lanjutan.

Namun, akibat beragamnya jenis dan bentuk kegiatan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, menjadikan tidak efektifnya aktivitas penilaian tenaga pendidik. Tidak semua kegiatan pendidikan di sini bisa diterapkan aktivitas penilaian, sehingga kegiatan pendidikan berlangsung terus tanpa adanya evaluasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga pendidik yang pernah dilakukan lembaga Masjid Ar-Rohmah adalah disebabkan oleh kondisi kesehatan pendidik, pindah rumah (meninggalkan lingkungan desa), dan meninggal.

Teori sebab pemberhentian tenaga pendidik menurut E. Mulyasa (2005: 155), secara umum dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh pihak lembaga atau pemerintah, dan pemberhentian atas sebab lain. Jika dilihat dari teori tersebut, maka pemberhentian kerja tenaga pendidik yang terjadi di Masjid Ar-Rohmah adalah pemberhentian atas permohonan sendiri dan pemberhentian atas sebab lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa segenap usaha pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan di Masjid Ar-Rohmah merupakan wujud usaha bersama seluruh pengurus takmir masjid dari hasil musyawarah, dan bukan merupakan keputusan sepihak dari ketua takmir masjid. Ketua takmir memberikan persetujuan ketika keputusan hasil musyawarah telah disepakati.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan analisis data juga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Perencanaan. Perencanaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dilakukan bersamaan dengan perencanaan kegiatan pendidikan. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan menentukan ketua kegiatan pendidikan, menganalisa tugas dan tanggungjawab pendidik, menganalisa kriteria minimal pendidik, dan memperkirakan jumlah pendidik.
2. Pengadaan. Kegiatan pengadaan tenaga pendidik oleh Masjid Ar-Rohmah dilakukan dalam dua cara, yaitu pembukaan lowongan dan perekrutan langsung. Pada tahap pengadaan tenaga pendidik, lembaga tidak melakukan tahap seleksi, dan lembaga lebih sering menggunakan cara perekrutan langsung untuk mendapatkan tenaga pendidiknya.

3. Pembinaan dan Pengembangan. Usaha pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dilakukan melalui kegiatan tahsin. Kegiatan tahsin dilaksanakan pada Senin malam. Tahsin hanya diikuti oleh ustadz/utadzah pengajar di Masjid Ar-Rohmah, tujuannya untuk membina bacaan dan hafalan al-Quran para tenaga pendidik.
4. Kompensasi. Kompensasi yang diberikan Masjid Ar-Rohmah kepada tenaga pendidik adalah berupa upah/uang. Pemberian upah dilakukan dalam dua cara, yaitu setiap satu bulan sekali dan setiap selesai pembelajaran. Sumber dana untuk upah tenaga pendidik dianggarkan dari dana kas masjid untuk tenaga pendidik senior kegiatan TPA dan penceramah kajian ahad pagi, dan sumber dana kas TPA untuk tenaga pendidik TPA dari golongan remaja masjid. Pemberian upah didasarkan atas usulan warga dan pertimbangan dari seluruh pengurus masjid.
5. Penilaian. Penilaian kinerja tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah dilakukan dalam dua model, pertama penilaian terstruktur secara rutin dengan pengawasan pada saat pembelajaran dan rapat evaluasi yang dilakukan setiap bulan yang diterapkan pada kegiatan TPA, kedua penilaian langsung untuk kegiatan yang tidak mengikat pendidik (pengajian), yang mana dilakukan pada saat kegiatan berlangsung dan *feedback* diberikan setelah kegiatan selesai terkait keberlanjutan tugas tenaga pendidik di kegiatan pendidikan terkait.
6. Pemberhentian. Pemberhentian tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah yang pernah dilakukan adalah karena atas dasar permohonan sendiri dari tenaga pendidik terkait, yaitu karena keluar dari lingkungan desa atau

pindah rumah dan pemberhentian atas dasar sebab lain, yaitu meninggal dunia. Sedangkan pemberhentian dengan cara pemecatan oleh lembaga tidak pernah dilakukan.

Dari paparan hasil penelitian di atas juga dapat diketahui tentang kekurangan atau kelemahan dari pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Masjid ar-Rohmah, yaitu tidak adanya anggota lembaga yang khusus menangani bagian personalia atau pendidik dan tenaga kependidikan, dalam proses mengadakan tenaga pendidik usaha yang dilakukan kurang maksimal seperti melakukan iklan secara lebih luas atau merekrut tenaga dari luar Desa karena selama ini pendidik yang bekerja hanya mengandalkan dari warga sekitar masjid saja, dalam usaha pembinaan dan pengembangan tenaga juga sangat kurang yang mana seharusnya lembaga lebih memperhatikan kemajuan tenaga pendidiknya dan keberhasilan kegiatan pendidikannya, kemudian tidak ada keterlibatan ketua takmir dalam beberapa pelaksanaan manajemennya sehingga seperti tidak ada pengawasan atau arahan dari ketua takmir sebagai pimpinan di masjid.

B. Saran

1. Bagi ketua takmir Masjid Ar-Rohmah. Penulis berharap bahwa pengelolaan tenaga pendidik bisa dijadikan prioritas utama dan lebih dimaksimalkan lagi dalam pelaksanaannya, karena tenaga pendidik tersebut akan memberikan andil yang besar untuk mencapai tujuan yang diharapkan Masjid Ar-Rohmah. Agar dalam pelaksanaannya, ketua takmir dapat lebih aktif dan berperan melakukan setiap kegiatan manajemen, baik perencanaan sampai penilaian untuk bisa mengarahkan dan memantaunya.

Kemudian, penulis berharap agar ketua takmir masjid lebih meningkatkan dan menghidupkan lagi kegiatan pendidikan yang sudah berjalan, serta menguatkan kekompakan sesama pengurus masjid, remaja masjid, jamaah, dan masyarakat. Penulis juga berharap agar Masjid Ar-Rohmah dapat menjalin kerja sama dengan masjid-masjid lain agar semakin mendapat banyak dukungan dalam hal pemakmuran masjid dalam usaha peningkatan mutu kualitas keimanan masyarakat.

2. Bagi ustadz/ustadzah pengajar. Penulis berharap agar para ustadz-ustadzah selalu semangat dalam mengajar dan memberikan pendidikan kepada jama'ah dan santri-santri. Serta agar senantiasa meningkatkan kompetensi mengajarnya dengan menggunakan variasi belajar yang beragam dan membangun suasana belajar yang menyenangkan agar jamaah dan santri juga semangat dalam belajar.
3. Bagi Jamaah/Santri. Penulis berharap agar para jamaah dan santri senantiasa semangat ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pendidikan yang diadakan oleh Masjid Ar-Rohmah agar kegiatan yang diselenggarakan dapat berjalan dalam jangka waktu yang lama dan masjid menjadi lebih makmur lagi dengan segala kegiatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Fatah Yasin. 2008. *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- Abdul M & Jusuf M. 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Ahmad Susanto. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group.
- Amri Darwis. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet.1V; Jakarta : Pusat Bahasa.
- Darodjat & Wahyudi. 2014. *Memfungsikan Masjid sebagai Pusat Pendidikan Untuk Membentuk Peradaban Islam*. Jurnal Islamadina, (Online), Vol. XIII, No.2. (jurnalnasional.ump.ac.id, diakses 09 Februari 2020).
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya.. Jakarta: Indeks.
- Edy Karno & Syahrul. 2020. Management of Educators in Private Schools in Indonesia. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, (Online), Vol.6, Edisi 4. (www.researchgate.net, diakses pada 18 Maret 2020)
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fikri Farikhin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembelajaran Al-Qur'an* (Studi Kasus di Taman Pendidikan Al-Qur'an Yasinat Jember). Online. (ejournal.kopertais4.or.id, diakses pada 18 Maret 2020)

- E. Winarti. 2018. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, (Online), Vol.3, No.1. (core.ac.uk, diakses pada 18 Maret 2020)
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Eman Suherman. 2012. *Manajemen Masjid*. Bandung: Alfabeta.
- Ermawati Aksa. 2017. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Paud Islam Makarima Singapuran Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta : IAIN Surakarta.
- Haidar Putra Daulay . 2009. *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Hedy Vanny Alam. 2016. Kompetensi tenaga pendidik dan hubungannya dengan kompetensi lulusan program pendidikan formal dan non formal. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol.2, No.03. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Heryati Y & Muhsin M. 2014. *Manajemen sumber daya pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ibnu Chudzaifah. 2018. Tantangan Pondok Pesantren dalam Menghadapi Era Bonus Demografi. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, (Online), Vol.10, No.2. (e-jurnal.iainsorong.ac.id/index.php/Al-Riwayah/index, diakses pada 18 Maret 2020)
- Imam Machali & Fia Ainul M. 2014. Manajemen Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo, Kalinyamatan, Jepara. *Jurnal An-Nur*, 1(2).

- Jejen Musfah. 2015. *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Kementerian Agama RI. 2011. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Bandung : Sygma.
- Made Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marihot Tua Effendi H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Moleong, L. J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. E. Ayub. 2007. *Manajemen Masjid : Petunjuk Praktis Bagi Para Pengurus*. Jakarta: Gema Insani.
- Prasetio Rumondor. Rohit Manese. 2020. *Eksistensi Masjid di Perkotaan dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam*. Proceeding The First International Conference on Islamic Thought (ICIT) IAI Al Khairat Pamekasan, (Online). (<https://doi.org/10.31219/osf.io/s3cjh>, diakses 5 April 2020).
- Prim Masrokan Mutohar. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rusi Rusmiati Aliyyah. 2018. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta Selatan : Polimedia Publishing.
- Sagala S. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat: Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: PT Rakasta Samasta.
- Siswantari. 2011. *Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Nonformal*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 17 (5).

- Sondang P Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Solihul Khasan. 2017. Problematika Pembelajaran Al-Qur'an Di Tpq (Taman Pendidikan Al-Qur'an) Darussalam Desa Wonoharjo Kecamatan Rowokele Kabupaten Kebumen. Skripsi Tidak Diterbitkan. Purwokerto : Iain Purwokerto.
- Sri Minarti. 2011. *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta : Ar-Ruzz.
- Syahrul. 2017. Perencanaan Strategis dan Praktiknya di Perguruan Tinggi. *Shautut Tarbiyah*, (Online), Edisi 26. (ejournal.iainkendari.ac.id, diakses pada 18 Maret 2020).
- Syahrul & Yuniarni. 2020. Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam. *Shautut Tarbiyah*, (Online), Vol.26, No.2. (ejournal.iainkendari.ac.id, diakses pada 18 Maret 2020).
- Syamsul Kurniawan. 2014. *Masjid Dalam Lintasan Sejarah Umat Islam*. Jurnal Khatulistiwa. (Online), Vol 4, No.2. (jurnaliainpontianak.or.id, diakses 20 April 2020)
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.
- Wina Sanjaya. 2008. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media group.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran kegiatan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah dan pengelolaan terhadap tenaga kependidikannya. Wawancara dilakukan terhadap ketua takmir, pengajar, pengurus masjid.

Informan	Pertanyaan
Ketua Takmir Masjid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sejarah berdirinya Masjid Ar-Rohmah ? Sejak kapan berdiri ? 2. Apa saja bentuk kegiatan pendidikan yang ada di Masjid Ar-Rohmah ? 3. Apakah setiap kegiatan pendidikan tersebut memiliki jadwal waktu dan tempat yang tetap, serta pengajar penanggungjawab ? Atau seluruhnya menjadi tanggungjawab takmir masjid? 4. Berapa jumlah tenaga kependidikan yang dimiliki Masjid Ar-Rohmah ? 5. Bagaimana kualitas tenaga kependidikan yang ada di Masjid Ar-Rohmah ? 6. Bagaimana masjid Ar-Rohmah mengelola tenaga kependidikannya ? 7. Apakah masjid Ar-Rohmah melakukan perencanaan dalam proses pengadaan tenaga kependidikan ? Bagaimana ? (Analisis kebutuhan, analisis beban kerja, menyusun kriteria harapan/syarat minimal) 8. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kependidikan di Masjid Ar-Rohmah ? (membuka lowongan atau rekrut langsung) 9. Kriteria apa saja yang menjadi persyaratan lembaga masjid Ar-Rohmah dalam menerima tenaga

	<p>kependidikan ?</p> <p>10. Bagaimana penempatan atau pembagian kerja untuk tenaga kependidikan di Masjid Ar-Rohmah ?</p> <p>11. Apakah lembaga melakukan pembinaan dan pengembangan untuk tenaga kependidikan ? Upaya apa yang dilakukan ?</p> <p>12. Apakah dalam proses perjalanan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah pernah melakukan pemberhentian pegawai ? (Sebab : diberhentikan oleh lembaga, permohonan sendiri, alasan kesehatan, meninggal)</p> <p>13. Apakah lembaga memberikan upah atau kompensasi kepada tenaga kependidikannya ?</p> <p>14. Apakah lembaga / takmir melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kerja tenaga kependidikan ? Jika iya, bagaimana proses penilaiannya ? Apakah ada lembar penilaian yang digunakan ?</p>
Pengajar	<p>1. Apa pekerjaan anda ?</p> <p>2. Apa jabatan anda di lembaga Masjid Ar-Rohmah ?</p> <p>3. Apa tugas dan peran anda di Masjid Ar-Rohmah ?</p> <p>4. Kapan anda bergabung dengan Masjid Ar-Rohmah ?</p> <p>5. Bagaimana cara anda bergabung dengan Masjid Ar-Rohmah ? Apakah anda bergabung atas keinginan sendiri atau diminta oleh lembaga ?</p> <p>6. Apakah dalam proses perjalanan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah, pernah dilakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan untuk tenaga pendidik ?</p> <p>7. Apakah lembaga memberi upah atau kompensasi kepada anda ?</p> <p>8. Apakah lembaga / takmir melakukan pengawasan (<i>controlling</i>) ketika anda bertugas ?</p> <p>9. Apakah lembaga / takmir melakukan evaluasi kerja ?</p> <p>10. Apa kendala yang anda temui selama bertugas ?</p>

*Lampiran 2. Pedoman Observasi***PEDOMAN OBSERVASI**

Observasi dilakukan untuk memperoleh data-data terkait kondisi lingkungan fisik dan proses pelaksanaan manajemen pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Tasikmadu, Karanganyar.

Aktivitas	Hal yang Diamati
Kondisi fisik	1. Bangunan Masjid Ar-Rohmah
	2. Fasilitas pendidikan Masjid Ar-Rohmah
Kegiatan pendidikan	1. Suasana pembelajaran
	2. Kecakapan pendidik
Pengelolaan tenaga kependidikan	1. Kegiatan pembinaan dan pengembangan
	2. Evaluasi kerja tenaga kependidikan

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Dokumentasi

PEDOMAN PENGUMPULAN DOKUMENTASI

1. Profil Masjid Ar-Rohmah
2. Struktur Kepengurusan Masjid Ar-Rohmah
3. Daftar pengajar di Masjid Ar-Rohmah
4. Daftar santri di Masjid Ar-Rohmah
5. Jadwal kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah
6. Notulen hasil rapat pengurus takmir Masjid Ar-Rohmah
7. Foto kegiatan pendidikan Islam di Masjid Ar-Rohmah

*Lampiran 4. Field Note***FIELD NOTE**

Kode : W-01/01
Hari dan tanggal : Minnggu, 16 Februari 2020
Waktu : 10.00-12.00 WIB
Judul : Kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah
Informan : Supon (Ketua Takmir)
Tempat : Rumah Bapak Supon

Peneliti : Assalamu'alaikum Wr.Wb, Pak. Bagaimana Kabarnya ?
 Informan : Wa'alaikumsalam Wr.Wb. Iya, Mbak. Alhamdulillah sehat.
 Peneliti : Saya Ayu, Pak. Mahasiswa IAIN Surakarta yang tahun lalu KKN di desa ini.
 Informan : Oiya, Mbak. Gimana, Mbak ?
 Peneliti : Begini, Pak. Saya sekarang kan sedang mengerjakan skripsi. Kemudian, rencananya mau penelitian tentang manajemen pendidikan, tapi tempatnya di masjid. Nah, saya mau sekalian minta ijin kalau diperkenankan, Masjid Ar-Rohmah di Suruh Kalong, Pandeyan ini saya jadikan tempat penelitiannya. Begitu, Pak.
 Informan : O iya, Mbak. Monggo. Boleh-boleh saja. Jadi mau bagaimana Mbak rencananya nanti ?
 Peneliti : Iya, Pak. Jadi judul penelitiannya itu 'Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Masjid, di Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan, Karanganyar Tahun 2020'. Jadi nanti saya minta bantuan Bapak sebagai Ketua Takmir di sini untuk berkenan saya wawancarai sebagai narasumber utama, gitu Pak.
 Informan : O gitu. Iya iya, boleh, Mbak. Nanti saya bantu. Kalau mau apa-apa langsung WA saja atau datang ke rumah, Mbak. Ndak usah perkewuh.
 Peneliti : Siap, Pak. Iya jadi saya mau tanya langsung boleh ya, Pak ? Untuk awalan dulu, Pak. Bapak sudah berapa tahun jadi ketua takmir di Masjid Ar-Rohmah, Pak ?

- Informan : Wah sudah lama banget, Mbak. Dari tahun 2000-an, tapi saya lupa tahun berapa. Jadi saya itu menggantikan takmir sebelumnya yang meninggal, Mbak.
- Peneliti : Wah udah lama juga ya, Pak. Berarti di sini enggak ada pergantian kepengurusan yang rutin setiap berapa tahun sekali gitu ya pak ?
- Informan : Iya, Mbak. Enggak ada. Ganti itu paling-paling kalau orang yang diberi tugas sudah tidak bisa bertugas lagi, misalnya sibuk dengan pekerjaannya, atau pindah rumah, sakit, atau meninggal gitu, Mbak. Kalau rutin setiap berapa periode memang tidak ada.
- Peneliti : Baik, Pak. Kemudian saya mau tau dong pak, untuk kegiatan pendidikannya di Masjid Ar-Rohmah ini ada apa aja ya, Pak ?
- Informan : Kalau kegiatan di sini lumayan banyak ya, Mbak. Ada TPA untuk anak-anak, ada TPA untuk Ibu-ibu, ada kajian ba'da maghrib sama isya, ada tahsin ngaji bersama sesama ustad-ustadzah, sama ada pengajian rutin setiap tiga bulan sekali.
- Peneliti : Bisa dijelaskan jadwalnya hari apa saja itu, Pak ?
- Informan : TPA Anak hari Rabu, Sabtu, Minggu sore. TPA Ibu hari Selasa malam sama Sabtu malam. Taklim itu setiap hari. Tahsin hari Rabu Malam. Terus kalau pengajian triwulan itu tidak tetap, kadang sabtu malam kadang minggu malam, sebelumnya kami rapatkan dulu mau pilih hari apa, tapi yang jelas akhir bulan.
- Peneliti : O iya pak, selama ini kira-kira yang jadi kendala di Masjid Ar-Rohmah ini apa, Pak terkait pelaksanaan kegiatannya ?
- Informan : Ini, Mbak. Sebenarnya di sini itu jamaahnya sudah banyak, Mbak. Terus, dana juga ada. Kas masjid itu nggak pernah sedikit apalagi habis hlo, Mbak. Masalahnya itu, kalo ngaji gitu Mbak, kadang jamaah itu jenuh mungkin atau bagaimana, terus mereka minta didatangkan ustadz lain yang dari luar desa ini, gitu Mbak. Jadi kami juga sering manggil ustadz lain buat ngajar kami. Terus untuk TPA yang ibu-ibu itu kayaknya juga kurang gurunya, Mbak. Jamaahnya itu lumayan, tapi kan kebanyakan lansia atau yang tua-tua, Mbak. Nah sekarang yang ngajar itu hanya tiga orang. Kami minta bantuan

remaja tidak ada yang mau, katanya perkewuh ngajarin orang tua. Terus ustadz laki-laki juga tidak berkenan. Jadi untuk TPA ibu-ibu yang ngajar juga Ibu-Ibu. Paling hanya itu sih, Mbak. Alhamdulillah, Masjid Ar-Rohmah ini dari dulu selalu rame kok, Mbak. Jadi kami ya seneng. Kalau jamaah ada permintaan untuk mengadakan kegiatan apa misalnya, kalau kami mampu ya kami adakan, Mbak.

- Peneliti : Di sini jamaahnya banyak ya, Pak ?
- Informan : Wah banyak, Mbak. Banyak banget. Untuk sholat aja kalau maghrib dan isya itu masjid penuh, terus subuh juga lumayan. Apalagi kalau TPA, kalau yang anak-anak itu mungkin 60 anak ada mbak, dan itu tidak hanya anak-anak dari desa sini aja hlo, Mbak, anak-anak dari desa lain juga ada. Terus yang TPA ibu-ibu juga banyak. Walaupun malam, mereka mau datang, nggak malu juga walaupun mereka nggak bisa ngaji sama sekali. Alhamdulillah sih, Mbak warganya punya kesadaran tinggi buat belajar.
- Peneliti : Kemudian untuk alat belajarnya gimana, Pak ? Iqro, Al-Quran, Meja baca, dll, di masjid ada atau mereka disuruh bawa sendiri dari rumah ?
- Informan : Ada, Mbak. Masjid Ar-Rohmah punya. Iqro, Al-Quran banyak, tapi anak-anak seringnya bawa punya mereka sendiri dari rumah sama bawa buku catatan itu kan. meja belajar kami punya, papan tulis spidol, bahkan kami punya proyektor sendiri, Mbak.
- Peneliti : Jadi semuanya lancar-lancar aja ya, Pak kegiatannya ? Tidak ada kendala yang serius ?
- Informan : Alhamdulillah enggak, Mbak. Paling alat pengeras suara kami aja itu yang sering rusak. Lainnya aman sih, Mbak. Warganya juga mendukung kok Mbak sama masjid ini.
- Peneliti : Baik, Pak. Mungkin ini saja dulu pak. Pertanyaan-pertanyaan lainnya akan saya sampaikan nanti lagi, pak. Untuk pengantar, ini sudah cukup.
- Informan : O iya, Mbak. Nanti kabarin aja kalau mau ke sini, Mbak.
- Peneliti : Baik, Pak.

Kode : W-02/02
Hari dan tanggal : Rabu, 23 Februari 2020
Waktu : 16.30 - 17.30 WIB
Judul : Kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah
Informan : Cahyo (Remaja Masjid)
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti : Aasalamu'alaikum, Mas Cahyo.

Informan : Wa'alaikumsalam, iya Mbak Ayu.

Peneliti : Iya, Mas. Saya mau izin wawancara Mas Cahyo untuk cari data bahan skripsi saya, bersedia ya ?

Informan : Iya, Mbak. Silahkan.

Peneliti : Kalau boleh tau, keterlibatan Mas Cahyo di Masjid Ar-Rohmah apa, Mas ?

Informan : Saya membantu mengajar TPA anak-anak, Mbak.

Peneliti : Mas Cahyo, saya mau tau dong kegiatan yang ada di Masjid Ar-Rohmah itu ada apa aja, Mas ?

Informan : Ada TPA mbak, terus pengajian atau TPA ibu-ibu, itu sama kayak TPA anak, ya ngaji iqro/quran, ya hafalan doa-doa dan surat-surat pendek, sama kajian sedikit, terus ada pengajian rutin tiap tiga bulan sekali, terus ada taklim setelah shalat maghrib sama isya. Itu sih, Mbak.

Peneliti : Terus dari semua kegiatan itu, Mas Cahyo tugasnya ngajar tpa yang anak-anak ya, Mas ?

Informan : Iya, Mbak.

Peneliti : Kalau untuk kegiatan lainnya, apakah Mas Cahyo juga terlibat jadi salah satu jamaahnya ?

Informan : Iya, Mbak. Paling taklim itu, kan setiap hari, jadi saya seringnya ikut taklim itu. lalu untuk yang pengajian tiga bulan itu juga paling bantu-bantu menyiapkan acaranya, Mbak.

Peneliti : Terus setuju Mas Cahyo, dari kegiatan-kegiatan itu, jamaahnya kira-kira banyak atau sedikit, Mas ? Antusiasme warganya gimana ?

- Informan : Wah kalo jamaah cukup banyak sih, Mbak. Banyak banget malahan, kalau dibanding sama masjid-masjid di luar sana yang saya tahu dari temen-temen saya. Ar-Rohmah banyak, Mbak.
- Peneliti : Itu dari warga lokal Suruh Kalong ini aja, Mas ?
- Informan : Iya, Mbak, kebanyakan dari sini. Tapi ada juga sih yang dari luar suruh kalong, di TPA saya ngajar itu ada beberapa anak dari luar, Mbak.
- Peneliti : O gitu, Mas. Kok bisa muridnya banyak itu gimana, Mas ? Apa TPA ini sudah ada lama ?
- Informan : O iya, Mbak. Kalau TPA sudah lama, dari jaman saya SMP kayaknya.
- Peneliti : Kegiatannya ngapain aja itu Mas, di TPA ? harinya kalau boleh tahu setiap hari apa ?
- Informan : Hari Kamis, Sabtu, sama Minggu, Mbak. Setelah ashar sampai jam 5an. Kegiatannya itu ya baca tulis quran, hafalan doa sehari-hari, hafalan juz amma, praktek sholat, belajar ceramah, terus ada juga materi akidah sama ibadah.
- Peneliti : Kalau kegiatan lainnya, ngapain aja tuh, Mas ? Tahu engga ?
- Informan : Kalau taklim tu ya kultum, Mbak, 10 atau 15 menit. Kalau pengajian triwulan itu ada hadroh, kajian, sama doa. Biasanya pengajian ini lumayan besar mbak acaranya, jamaahnya bisa jadi dari luar Suruh Kalong juga, kita bagi snek, sama durasi waktunya tu dua jam lebih bahkan sampai tiga jam, jam delapan sampai jam sepuluh atau sebelas.
- Peneliti : O iya, Mas. Kan tadi ada kegiatan yang Cuma untuk anak-anak, ada kegiatan yang cuma untuk ibu-ibu juga. Nah, kalau kegiatan yang khusus untuk bapak-bapak atau remaja aja ada nggak, Mas ?
- Informan : Kalau itu nggak ada sih, Mbak. Ya campur aja di taklim sama pengajian itu.
- Peneliti : O oke, Mas. Jadi itu aja ya mas kira-kira kegiatan yang ada di Masjid Ar-Rohmah ?
- Informan : Iya, Mbak, itu aja.

Peneliti : Oke, Mas. Terimakasih infonya. Nanti kalau ada pertanyaan lagi, saya tanya Mas Cahyo lagi boleh ya ?

Informan : Boleh, Mbak. Silahkan.

Kode : W-01/03
Hari dan tanggal : Minggu, 19 Juli 2020
Waktu : 10.00-12.00 WIB
Judul : Pengelolaan Tenaga Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : Supon (Ketua Takmir)
Tempat : Rumah Bapak Supon

Peneliti : Assalamu'alaikum, Pak Supon.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Saya mau ijin wawancara lagi terkait skripsi saya dengan Bapak, njih.

Informan : Iya, Mbak. Monggo.

Peneliti : Jadi setelah wawancara yang dulu, ternyata kemudian fokus penelitiannya saya kerucutkan lagi hanya pada perihal tenaga kependidikan saja, Pak. Jadi nanti saya hanya akan bertanya seputar pengelolaan tenaga pendidik di Masjid Ar-Rohmah.

Informan : O iya, Mbak. Apa yang mau ditanyakan ?

Peneliti : Baik. Sebelumnya saya ulangi lagi ya untuk kegiatan di Masjid Ar-Rohmah ini ada lima kegiatan pendidikan, pertama TPA Anak, TPA Ibu, Taklim ba'da Maghrib dan Isya', pengajian triwulan, tahsin untuk ustadz-ustadzah. Begitu ya, pak ? Apakah ada perubahan atau penambahan kegiatan selama masa pandemi ini, Pak ?

Informan : Ada satu kegiatan baru, Mbak. Pengajian Ahad pagi. Setiap jam 6-7. Jadi kemarin itu Masjid sempat berhenti total, Mbak kegiatannya. Karena ada isu warga di dekat masjid positif covid-19. Tapi setelah dirapid, ternyata alhamdulillah negatif. Jadi Masjid sempat tidak ada kegiatan sama sekali termasuk sholat berjamaah selama beberapa minggu. Kemudian setelah dirasa aman, kami mulai kegiatan lagi tapi dengan menerapkan protokol kesehatan. Kami jaga jarak, pakai masker, wajib cuci tangan sebelum masuk masjid. Begitu, Mbak.

Peneliti : O iya, baik, Pak. Nah, untuk setiap kegiatan itu apakah ada penanggung jawabnya masing-masing, atau semua jadi tanggung jawab ketua takmir, Pak ?

- Informan : Ada, Mbak. Ada ketua kegiatannya.
- Peneliti : Kemudian, kaitannya sama tenaga kependidikannya. Kalau di Masjid Ar-Rohmah ini jika dijumlahkan seluruhnya, punya berapa tenaga pengajar, Pak ?
- Informan : TPA ibu-ibu ada 4 ustadzah, TPA anak ada 2 ustadz, 4 ustadzah dan 7 remaja masjid, tahsin 2 orang, pengajian Ahad Pagi ada 4 ustadz tetap dari dalam dan beberapa ustadz panggilan dari luar (desa), kemudian taklim ba'da maghrib dan isya kira-kira yang sering itu ada 6 (sekaligus sebagai imam shalat), kemudian pengajian triwulan ustadznnya tidak tetap karena kami biasanya mendatangkan ustadz dari Solo dan itu ganti-ganti.
- Peneliti : Baik, Pak. Apakah itu semua orang yang berbeda atau ada yang merangkap ?
- Informan : Oiya, tidak, Mbak. Jadi pengajar di TPA ibu-ibu yang 4 orang itu juga ngajar di TPA anak-anak. Kemudian ustadz untuk pengajian juga ada yang merangkap.
- Peneliti : Oke, Pak. Lalu, untuk kualitasnya apakah tenaga yang bekerja sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya, Pak ?
- Informan : Alhamdulillah sih, Mbak. Ustadz/ustadzahnya termasuk remaja masjidnya aktif sekali, Mbak dalam membantu. Kan kadang ada di masjid mana itu kegiatannya hanya paling-paling berjalan berapa bulan lalu hilang karena tidak ada muridnya atau tidak ada gurunya. Tapi di masjid ini alhamdulillah lancar-lancar semua sih, Mbak. Pengajarnya datang terus, pinter, ada yang lucu atau bagaimana, jadi jamaahnya juga mau datang terus gitu, Mbak.
- Peneliti : Apakah di masjid ini melakukan perencanaan untuk merekrut pendidiknya ? Misalkan dalam pemilihan pengajar TPA, apakah masjid punya kriteria pendidik yang ideal dan memperkirakan jumlahnya yang akan mengajar ? Apakah semua itu direncanakan atau asal menunjuk yang penting ada ?
- Informan : O jelas direncanakan, Mbak. Jadi kami itu sebelum membuat kegiatan baru, kami rapat dulu. Kami menampung pendapat jamaah,

kira-kira apa permintaan jamaah. Jika jamaah menginginkan kegiatan baru, ya akan kami usahakan untuk wujudkan, selama itu mendapat dukungan dari semuanya. Termasuk siapa yang akan jadi ketua kegiatan, siapa yang akan mengajar, berapa pengajar yang dibutuhkan, bagaimana konsep kegiatannya, dan apa saja yang kira-kira dibutuhkan, kami diskusikan dulu di awal. Setelah semua matang, baru kami laksanakan. Begitu, Mbak.

Peneliti : Bagaimana kriteria pengajar yang boleh bergabung di masjid Ar-Rohmah ini, Pak ?

Informan : Iya jadi kami merekrut beliau-beliau yang kami rasa kompeten dan punya kemampuan mengajar di kegiatan itu. Setidaknya punya pengalaman mengajar dan ceramah di depan umum, dan punya kemampuan baca tulis al-Quran. Kami tidak menutup kemungkinan usia, mau muda atau pun tua boleh. Tapi biasanya untuk pengajian kami memanggil ustadz yang sudah bapak-bapak, jarang minta tolong sama yang masih muda, Mbak.

Peneliti : Kemudian, bagaimana proses pengadaan tenaga pendidik nya, Pak ? Apakah dibuka lowongan atau dilakukan rekrutmen langsung ?

Informan : Kami memberi pengumuman Mbak, kami membuka tempat kepada siapa saja yang bersedia ikut mengajar. Tapi kami juga menyiapkan nama-nama yang akan kami mintai bantuan langsung untuk melaksanakan kegiatan itu.

Peneliti : Baik. Jadi kira-kira alurnya begini ya, Pak ? Rapat, merencanakan konsep kegiatan, menunjuk ketua kegiatan, merencanakan pendidik yang bertugas, kemudian melaksanakan kegiatan ?

Informan : Iya, begitu, Mbak.

Peneliti : Kemudian, dalam proses pencarian pengajar tadi, Pak, selain yang meminta bantuan langsung, apakah hasilnya juga cukup memuaskan ? Artinya, apakah calon pengajar yang mendaftar banyak, sehingga diperlukan proses seleksi terlebih dulu ?

Informan : Beda-beda ya, Mbak. Misalnya untuk yang TPA, kalau yang ibu-ibu karena banyak yang merasa tidak baik bacaan Quran'nya, jadi

yang ingin mengajar secara sukarela hanya sedikit, selebihnya kami minta bantuan ke Bu Wandu dan Bu Sri langsung. Terus yang TPA Anak, selain Bu Wandu dan Bu Sri, beliau mengajak dua orang lainnya, Bu Wahyuni dan Bu Siti, kemudian para remaja yang sudah SMA atau kuliah juga diajak mengajar, tapi ya ada yang mau ada yang tidak, kemudian untuk yang ustadz laki-lakinya kami mintai langsung juga. Terus kalau yang pengajian triwulan, sudah jelas kami yang pilih siapa ustadznya. Untuk yang pengajian Ahad Pagi dan Taklim, biasanya dari bapak-bapak sendiri yang bersedia mengisi. Kami juga tidak menolak. Makanya, kalau pengajian kadang engga tetap jadwal pengsisinya, ganti-ganti. Jadi kalau istilahnya seleksi sih ya enggak, ya, Mbak.

- Peneliti : O iya, Pak. Berarti tidak ada tahap seleksi ya, Pak.
- Informan : Tidak, Mbak. Justru seringnya malah nggak ada yang mau ngajar kok, Mbak. Mungkin malu atau sungkan ya. Padahal sebenarnya ya banyak hlo, Mbak, bapak-bapak, ibu-ibu, mas-mas itu yang pintar.
- Peneliti : Selanjutnya, Pak. Kalau guru di sekolah itu, biasanya ada seminar, ada workshop, pelatihan, MGMP, dan lain-lain yang mana tujuannya adalah untuk pembinaan dan pengembangan kinerja guru tersebut. Nah apakah pembinaan dan pengembangan juga berlaku untuk pengajar/ustadz/ustadzah di Masjid Ar-Rohmah ini, Pak ?
- Informan : Mmm.. Sepertinya tidak ada ya, Mbak semacam itu. kalau toh sebutannya pembinaan, mungkin tahsin itu termasuk nggak ya, Mbak ? itu kan ya membina bacaan dan hafalan ustadz-ustadnya remaja-remajanya, Mbak. Mungkin yang masih belum lancar, dengan tahsin lama-lama lancar bacaannya. Itu sih, Mbak, mungkin.
- Peneliti : O oke, Pak. Berarti yang kayak pelatihan atau seminar-seminar gitu nggak ada ya, Pak ?
- Informan : Tidak, Mbak.
- Peneliti : Lalu, apakah ustadz/ustadzah di Masjid Ar-Rohmah digaji, Pak ?
- Informan : Sekarang alhamdulillah iya, Mbak. Dulu enggak.
- Peneliti : Kalau boleh tau berapa itu pak, nominalnya ?

- Informan : Kalau yang buat ustadz-ustadzah TPA yang senior, yang bapak-bapak sama ibu-ibu itu per orang kira-kira seratus lima puluh ribu, Mbak satu bulan. Jadi kami berikan dana sekian dari kas masjid untuk ustadz-ustadzahnya gitu. Terus buat yang remaja-remajanya itu kemarin ada usulan, diberi uang jajan istilahnya setelah selesai TPA, jadi ngasihnya setiap mereka selesai ngajar gitu, Mbak. Nggak banyak sih, Cuma sepuluh ribu per orangnya. Terus untuk yang ustadz yang pengajian Ahad pagi, kami beri amplop kisaran lima puluh ribu sama snack dan nasi untuk sarapan. Untuk yang pengajian triwulan, kami biasanya menganggar dua ratus lima puluh sampai tiga ratus ribu, sama suguhan makanan dan oleh-oleh bingkisan. Tapi biasanya dari warga ada yang suka nyumbang, Mbak. Jadi kami tambahkan untuk ustadznnya. Begitu.
- Peneliti : Nah, terus Pak. Kalau pengajar/ustadz/ustadzahnya lagi bekerja gitu, Pak, lagi ngajar, dinilai nggak Pak kinerjanya ?
- Informan : Maksudnya dinilai gimana, Mbak ?
- Peneliti : Untuk evaluasi, Pak. Apakah kinerja beliau-beliau juga diawasi, dipantau, gitu Pak?
- Informan : O ya dipantau dong, Mbak. Mungkin tidak semua langsung takmir yang memantau. Setau saya, TPA itu setiap bulan mengadakan pertemuan, Mbak, ustadz-ustadznnya itu sama remaja masjidnya. Sama Bu Wandu (penanggungjawab) itu diajak kumpul, pertemuan, ya itu ngebahas kegiatan TPA, evaluasi. Terus kalau yang pengajian, kayak pengajian triwulan, itu cara nilainya dari jamaah, jadi kalau jamaah suka, besoknya ustadz itu akan diminta mengisi lagi, tapi kalau jamaah minta ganti ya kami carikan gantinya. Gitu sih mungkin, Mbak.
- Peneliti : Berarti penilaian bukan dari Pak Supon sebagai ketua takmir langsung ya ?
- Informan : Bukan, Mbak. Saya ya cuma dapat laporan dari temen-temen saja.
- Peneliti : Terus, Pak. Kalau pegawai di perusahaan gitu ada namanya pemberhentian pegawai tuh, Pak, pemutusan hubungan kerja, apakah

pemecatan atau pengunduran diri atau apa pun. Nah kalau di Masjid Ar-Rohmah apa juga ada yang namanya pemberhentian pegawai seperti itu, Pak ?

Informan : O itu ada juga, Mbak. Tapi kami tidak memecat ya istilahnya. Biasanya beliau-beliau sendiri yang memutuskan untuk berhenti. Dan itu pun jarang juga kalau bukan karena beliau sibuk banget sama pekerjaannya, pindah rumah atau meninggal.

Peneliti : Baik, Pak. Alhamdulillah, pertanyaannya sudah banyak sekali ini, Pak. Insyaallah ini dulu cukup, Pak. Sudah lama ngobrolnya. Terima kasih atas waktunya, Pak.

Informan : Alhamdulillah, nggak apa-apa, Mbak. Sama-sama.

Kode : W-01/04
Hari dan tanggal : Minggu, 26 Juli 2020
Waktu : 10.00-12.00 WIB
Judul : Pengelolaan Tenaga Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : Supon (Ketua Takmir)
Tempat : Rumah Bapak Supon

Peneliti : Assalamu'alaikum, Pak Supon.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Saya mau izin melanjutkan wawancara yang terakhir kemarin dengan Bapak, njih.

Informan : Iya, Mbak.

Peneliti : Mungkin boleh diceritakan gimana sejarah berdirinya Masjid Ar-Rohmah, Pak ?

Informan : Iya, Mbak. Jadi dulu ini sebelum jadi masjid, tanah itu dulunya lahan kosong punya warga di Susun Suruh Kalong, Ibu Rubiati. Terus tanah itu sama beliau diwakafkan. Bahkan awalnya masih bingung mau dibangun apa, apakah masjid atau pondok atau apa. Kemudian setelah rembuan sama warga dan perangkat desa, akhirnya diputuskanlah akan dibangun masjid. Mengingat, di sini kan ada langgar kecil namanya An-Nur, nah terus kami pikir langgar itu sudah tidak muat untuk shalat banyak orang dan kegiatan lainnya. Akhirnya dibangunlah masjid Ar-Rohmah ini, Mbak. Kami gotong royong sama seluruh warga. Ada yang nyumbang semen, uang, keramik, dan nyumbang tenaga bantu membangun jadi tukang gitu, Mbak. Dulu bahkan Bupati Karanganyar pada masa itu, Bu Rina juga ikut ngasih bantuan seratus sak semen untuk keperluan pembangunannya. Pas peletakan batu pertama itu juga sama beliau, Mbak.

Peneliti : Masjid ini sudah lama berdiri ya, Pak ?

Informan : Sudah, Mbak. Belasan tahun. Awal tahun 2000an kayaknya. Ini sekarang aja bangunannya sudah besar, Mbak, sudah bagus. Dulu itu pas masih awal-awal ya kecil sekali. Akhirnya semakin lama kan ada

uang itu, Mbak. Ya uangnya dipake untuk mbangun lagi, memperluas, memperbaiki, sama melengkapi apa-apa yang dibutuhkan. Gitu sih, Mbak.

Informan : O gitu, Pak. Terus Bapak Supon ini dari dulu juga jadi ketua takmirnya ?

Peneliti : Saya lumayan lama sih, Mbak. Empat tahun ada lah mungkin. Tapi saya sudah orang ketiga. Pertama itu Bapak Bambang Triadi, kemudian Bapak Harjito Yusuf, terus baru saya.

Informan : Itu untuk jabatan-jabatan kepengurusan itu gimana Pak sistemnya ? apakah ada aturan yang setiap berapa tahun sekali harus ganti atau bagaimana ?

Informan : Enggak sih, Mbak. Tidak ada ketentuannya. Paling ya nungguin bosan aja atau kalau dirasa sudah nggak mampu gitu, yang bersangkutan biasanya akan ngomong dan mengundurkan diri minta diganti, gitu, Mbak.

Peneliti : O berarti ya bisa kapan saja ya, Pak kalau begitu ?

Informan : Iya, Mbak. Ini aja saya enggak tahu mau sampai kapan.

Peneliti : Oiya Pak. Terus saya mau tanya, kalau dibanding sama masjid-masjid lainnya di Pandeyan ini, kira-kira apa Pak bedanya, Masjid Ar-Rohmah ?

Informan : Bedanya dari segi apa ini, Mbak ?

Peneliti : Kegiatannya mungkin, Pak. Apakah di masjid-masjid lain sekitar sini juga punya kegiatan yang sama kayak Masjid Ar-Rohmah ?

Informan : Kalau setahu saya, Mbak, kalau TPA anak-anak pasti ada ya di masjid-masjid lain, meskipun mungkin muridnya tidak sebanyak tempat kita. Terus paling pengajian itu sih, Mbak, tapi mungkin harinya beda-beda. kalau di Ar-Rohmah kan sekarang rutinannya hari Ahad pagi ya. Ada di desa sebelah itu Mbak, mereka ngajinya setiap Rabu malam, Jumat malam, ada yang Senin malam juga. Ada juga sih yang Ahad pagi, sama, itu di Desa Sambiroto sana.

- Peneliti : Oiya, Pak. Yang menarik untuk saya itu kegiatan TPA Ibu-ibu di sini. Apa itu juga ada di masjid lain di sekitar sini, Pak ? Tidak usah jauh-jauh, di sekitar Desa Pandeyan ini saja, Pak.
- Informan : Setahu saya, tidak ada, Mbak.
- Peneliti : Baik, Pak. Kemudian, ada nggak sih Pak, hubungan kerjasama antar masjid ini untuk penyelenggaraan kegiatannya sendiri ?
- Informan : Kerjasama enggak sih, Mbak. Kita jalan sendiri ya. Paling kita hanya ketemu di lomba-lomba TPA, hadroh, yang diadakan rutin sama kecamatan, Mbak.
- Peneliti : Kemudian, Pak, saya ingin tahu mengenai kendala kegiatan pendidikan di sini itu apa aja sih, Pak biasanya ?
- Informan : Kalau bicara kendala, dulu itu kami masih sangat kekurangan alat ya, Mbak, seperti papan tulis, kemudian jumlah iqro dan quran yang masih sangat sedikit, meja-meja, speaker, gitu-gitu, Mbak. Tapi sekarang alhamdulillah kalau masalah alat sudah tersedia semua. Kemudia yang paling umum paling ini sih, Mbak, kadang ustadz-ustadzahnya atau remaja-remajanya itu tidak selalu bisa hadir mengajar gitu, Mbak. Ya jadi kadang hadir kadang tidak, yang bikin sedikit mengganggu dan membingungkan sih, Mbak. Karena kalau gurunya yang pegang beda kan bisa jadi caranya, ilmunya atau apanya itu berbeda juga, jadi akhirnya kayak materinya diajarkan dua kali oleh guru yang berbeda atau justru ada materi yang terlewat. Terus kalau saya lihat itu, Mbak, untuk yang remaja-remaja yang membantu itu memang belum ahli ya, Mbak, ya dari cara mengajar, penguasaan materi, kelancaran baca quran dan hafalannya juga kadang-kadang masih kurang gitu, Mbak. Tapi ya mau gimana lagi, mereka mau membantu TPA saja kami sudah alhamdulillah, Mbak. Makanya itu untuk TPA biasanya Ibu Wandu itu ngasih bimbingan dan evaluasi gitu Mbak ke mereka. Sama kita kan juga ada program tahsin untuk mereka, jadi ya lumayan membantu sih, Mbak. Paling itu sih, Mbak kendalanya.

- Peneliti : Nah berarti apakah jumlah ketersediaan gurunya sudah cukup untuk handle murid yang sekian banyak ini, Pak ?
- Informan : Sebenarnya kalau dilihat dari jumlah totalnya sudah cukup ya, Mbak. Tapi kan ya tetep aja kadang merasa kurang terus, Mbak. Tapi sejauh ini tidak masalah sih mbak untuk jumlah, selama kegiatan masih bisa terkendali kan.
- Peneliti : O begitu. Baiklah, Pak. Mungkin ini saja dulu dari saya, terima kasih waktu dan informasinya dari Bapak.
- Informan : Iya, Mbak. Semoga membantu ya, Mbak.

Kode : W-02/05
Hari dan tanggal : Kamis, 30 Juli 2020
Waktu : 16.30 - 17.30 WIB
Judul : Kegiatan Manajemen Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : Cahyo (Remaja Masjid)
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti : Assalamu'alaikum, Mas Cahyo.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Pekerjaan Mas Cahyo sebenarnya apa, Mas ?

Informan : Saya mahasiswa semester 5, Mbak.

Peneliti : Tugasnya Mas Cahyo di Masjid Ar-Rohmah apa, Mas ?

Informan : Saya hanya membantu mengajar TPA anak-anak, Mbak.

Peneliti : Kapan Mas Cahyo ikut ngajar TPA di Masjid Ar-Rohmah ?

Informan : Sejak saya masih SMA, Mbak. Mungkin empat tahun yang lalu.

Peneliti : Wah, sudah lumayan lama juga ya, Mas. Terus Mas Cahyo kok bisa ikut ngajar di sini itu gimana, Mas ? Keinginan Mas Cahyo sendiri atau diminta dari masjid ?

Informan : O itu saya dipanggil dari masjid, Mbak. Diminta bantuin ngajar gitu. Temen-temen remaja yang lain juga ada, Mbak. Kami dimintai bantuan, suruh ikut meramaikan gitu.

Peneliti : Nah, selama Mas Cahyo dan teman-teman gabung mengajar di Masjid, apa pernah ada kegiatan semacam pelatihan atau seminar atau semacamnya gitu Mas untuk pembinaan dan pengembangan para pengajar di sini ?

Informan : Sepertinya engga ada, Mbak. Kalau kegiatan untuk pengajarnya sendiri itu paling-paling hanya tahsin, Mbak. Kami baca Al-Quran bareng-bareng gitu, Mbak untuk memperbaiki bacaan kita yang masih salah-salah atau kurang lancar.

Peneliti : O berarti kegiatan pembinaannya hanya membina baca quran saja ya, Mas ? Untuk kompetensi lain seperti keterampilan mengajar, pengembangan materi belajar, penggunaan media, dan lain-lain itu nggak ada ya, Mas ?

- Informan : Iya, nggak ada, Mbak.
- Peneliti : Kalau boleh dijelaskan, pelaksanaan tahsin itu gimana, Mas ?
- Informan : Iya, Mbak. Jadi tahsini ini tiap Senin malam jam delapan sampai jam sembilan atau lebih. Terus pesertanya itu cuma ustadz-ustadzah TPA, remajanya, sama ustadz di pengajian, gitu-gitu Mbak, tidak untuk warga secara umum, karena kan mereka sudah ikut TPA, jadi ini cuma untuk ustadznnya, jadi paling cuma 15 atau 20 orang aja, Mbak. Terus kegiatannya itu kami baca al-Quran bareng-bareng tapi dalam kelompok kecil, kami pisah antara yang laki-laki sama yang perempuan sendiri, terus kalau ada bacaan kami yang salah ya dibenerin. Yang mimpin biasanya, buat yang laki-laki itu Pak Ali, kalau yang perempuan Bu Wandu. Gitu sih, Mbak. Baca quran sama paling ngobrol dan materi sedikit.
- Peneliti : O oke, Mas. Lanjut ya, Mas. Masalah upah buat para pengajarnya, itu di sini ada nggak Mas dari masjid ?
- Informan : Kalau itu dulu awalnya nggak ada, Mbak. Kita sukarela membantu saja, yang penitng kegiatan bisa terus berlanjut. Tapi sekarang ada, Mbak, istilahnya uang bensin lah. Ya tidak banyak, kami diberi 10ribu setiap selesai mengajar. Jadi kami tiga hari belajar dalam seminggu dapat 30ribu, gitu, Mbak. Itu untuk yang remaja ya, Mbak. Kalau ustadz-ustadzahnya saya tidak tahu, mungkin ada sendiri.
- Peneliti : Terus, Mas, ketika kegiatan belajar mengajar gitu apa ada pengawasan dari ketua takmir ? Apakah takmir sering memantau kegiatan TPA secara langsung ?
- Informan : Sesekali pernah, Mbak. Tapi tidak sering. Jarang sekali. Soalnya kan takmirnya tidak terlibat di kegiatan ini, kemudian beliau sendiri juga kerja gitu, Mbak. Paling hanya ketika longgar dan mau saja.
- Peneliti : O jadi istilahnya tidak ada pengawasan dari atasan ya, Mas ?
- Informan : Tidak, Mbak. Karena TPA ini tanggung jawabnya diserahkan ke Bu Wandu sebagai ketuanya, Mbak. Jadi yang mengawasi ya Bu

Wandi, kalau ada apa-apa ya kami lapornya ke bu Wandu, baru nanti beliau yang meneruskan ke takmir, gitu.

Peneliti : Berarti untuk evaluasi juga dilakukan di bawah pengawasan Bu Wandu ya, takmir tidak terlibat ?

Informan : Iya, Mbak. Kami satu bulan sekali rapat evaluasi.

Peneliti : Yang dibahas apa aja itu mas pas rapat ?

Informan : Biasanya perkembangan santrinya sih, Mbak. Kan kami di TPA ada kelas-kelasnya, jadi kalau ada santri yang membaik bacaan, hafalan, apapun itu akan kami pindahkan kelasnya ke yang lebih sesuai. Terus kami bahas materi pelajaran yang mau kami sampaikan bulan depan apa aja. Terus kami bahas absensi ustadz-ustadzah dan remaja masjidnya, kalau ada yang bolong-bolong atau jarang terlihat kami bicarakan, kami tanyai kenapa dan kami ajak gabung lebih aktif lagi. Terus bahas kas TPA, mau diapakan. Kami bahas kalau ada lomba-lomba dan sebagainya. Banyak sih, Mbak. Semua yang hubungannya sama TPA pokoknya kami bahas semua.

Peneliti : Oke, Mas lanjut ya. Kalau boleh tau, kendala selama Mas Cahyo ikut ngajar TPA di sini apa, Mas ? Ada nggak ?

Informan : Kalo kendala paling dari saya sendiri sih, Mbak. Saya kan masih kuliah gitu, Mbak, jadi paling waktunya sering tabrakan gitu loh, Mbak. Saya kan ikut organisasi kampus. Jadi kalau jadwalnya TPA gitu kadang saya ijin karena masih di kampus.

Peneliti : O gitu. Terus Mas Cahyo nggak ada keluhan atau apa gitu Mas untuk konsep belajar TPA di sini ? Mungkin Mas Cahyo sebagai anak muda ada ide atau inovasi lain selain apa yang sudah dilakukan di sini gitu, Mas ?

Informan : Enggak sih, Mbak. Menurut saya apa yang sudah ada sekarang pun sudah bagus. Kami juga sering ikut lomba-lomba antar TPA gitu, Mbak. Jadi ya sudah aktif. Saya hanya membantu apa yang saya bisa aja, Mbak. Kalau tuntutan untuk hal baru enggak sih, Mbak. Karena pas rapat itu kita juga ngomongin rencana TPA kita nanti apa aja,

mau gimana modelnya, gitu, Mbak. Jadi semuanya ya sudah dirapatkan bersama.

Peneliti : O iya, Mas. Kalau boleh tau, dari remaja yang ikut terlibat ngajar TPA ada berapa ya mas ?

Informan : Tidak banyak, Mbak. Sebenarnya ada sekitar 10-an tapi yang sering ngajar alias hadir terus itu hanya 5. Lainnya kadang hadir kadang tidak.

Peneliti : O gitu, oke Mas. Mungkin ini saja yang bisa saya tanyakan, Mas. Terimakasih atas bantuannya.

Informan : Iya, Mbak. Sama-sama. Semoga bisa membantu.

Kode : W-02/06
Hari dan tanggal : Sabtu, 2 Agustus 2020
Waktu : 14.00-15.00 WIB
Judul : Kegiatan Manajemen Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : Ibu Sri Rahmawati (Sekretaris TPA)
Tempat : Rumah Ibu Sri

Peneliti : Assalamu'alaikum, Bu Sri.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Saya Ayu, Bu. Mahasiswa IAIN Surakarta yang tahun lalu KKN di desa ini. Saya mau ijin wawancara Bu Wandu perihal kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah dan manajemennya seperti topik skripsi saya, Bu. Tapi, mungkin saya akan lebih tanya ke peran dan keterlibatan Bu Sri di Masjid Ar-Rohmah ini. Begitu, Bu.

Informan : Iya, Mbak Ayu, silahkan.

Peneliti : Sebelumnya boleh dijelaskan, peran dan tugasnya Bu Sri di TPA sini apa ?

Informan : Saya di TPA kalau secara tertulisnya sebagai sekretaris, Mbak. Tapi ya sebenarnya saya ngajar aja, saya ngajar TPA, anak-anak sama ibu-ibu.

Peneliti : Baik. Kalau boleh tahu, Bu Sri mulai bergabung dan ikut ngajar di TPA ini kapan, Bu ?

Informan : O kalau saya dari awal pertama ada TPA saya sudah ngajar, Mbak. Saya bareng Bu Wandu dan Pak Ali, kami bertiga dulu, dari awal.

Peneliti : Itu Bu Sri pada waktu itu menawarkan diri atau ditunjuk sama pihak masjid, Bu ?

Informan : Saya menawarkan diri, Mbak. Karena sama Bu Wandu saya mau. Kemudian karena saya juga pernah ngajar TPA dulu waktu masih jaman-jaman kuliah, Mbak, jadi ya nggak ada salahnya saya ngajar lagi di masjid kampung saya, lagian sama masjid juga rumah saya Cuma depannya, hadap-hadapan.

Peneliti : Nah, kamudian, saya mau tanya nih, Bu tentang manajemen di Masjid Ar-Rohmah ini. Apakah dalam pelaksanaan kegiatan

pendidikannya, masjid telah melakukan perencanaan kegiatan, pengadaan pegawai, pembinaan pegawai, pemberian kompensasi, penilaian/evaluasi pegawai, dan pemberhentian pegawai ?

Informan : Mungkin kalau untuk TPA bisa dibilang sudah ya, Mbak Ayu. Kami merencanakan TPA sebelum TPA sendiri itu ada di sini. Terus kami dalam mencari pegawai juga kami menunjuk orang-orang kami rasa bisa membantu melancarkan kegiatan ini, kami membina ustadz ustazah dan remaja yang mengajar dalam membaca al-Quran, kemudian baru-baru ini juga kami sudah bisa memberikan sedikit upah untuk pengajarnya, dan kami melakukan rapat evaluasi tiap bulannya. Jadi kalau untuk TPA, iya sudah, Mbak.

Peneliti : Baik, Bu. Berarti untuk kegiatan TPA di Masjid Ar-Rohmah sudah melakukan rangkaian kegiatan manajemen ya, Bu.

Informan : Iya, Mbak Ayu.

Peneliti : Kemudian, Bu, ada nggak sih, Bu kendala yang mungkin ibu hadapi selama ngajar di TPA ini, apa yang kira-kira menghambat kegiatan TPA ini, Bu, mungkin bisa dijelaskan kalau ada.

Informan : Apa ya, Mbak ? Mungkin dulu kami masih terlalu biasa sekali ya kegiatan belajar mengajarnya. Dulu santri di sini masih sangat sedikit, mungkin belasan atau dua puluhan, jadi kami Cuma bagi ke dua kelompok, laki-laki dan perempuan. Dan karena dulu kami masih belum melek teknologi ya, Mbak jadi ya belajarnya masih sederhana, kami pakai papan tulis kapur, kami masih belum punya meja, fasilitas quran dan iqro kami masih sedikit jadi santrinya bawa sendiri dari rumah, kemudian kami belum bisa bikin seragam untuk mereka, intinya dulu masih sangat sederhana. Tapi sekarang sudah alhamdulillah, Mbak. Kami punya seragam dua, yang rapi sama yang kaso kalau untuk outbond atau lomba-lomba. Peralatan kami juga sudah banyak, kami punya papan tulis spidol banyak, iqro dan al-quran kami juga banyak, bahkan sekarang kami punya LCD proyektor untuk sesekali kami nonton film bersama-sama, terus kami juga baru beli meja untuk santri banyak jadi bisa satu anak satu meja.

Dan lain-lain lah, Mbak. Intinya sekarang ini TPA jadi lebih aktif, santrinya banyak sekali, kemudian kami sering ikut lomba-lomba untuk anak-anak gitu, kami punya kegiatan beragam sekarang. Jadi TPA nggak Cuma di masjid, kami kadang keluar, kami outbond, kami senam, kami ikut lomba ke desa lain, macam-macam, Mbak. Alhamdulillah.

Peneliti : Wah, alhamdulillah ya, Bu. Kemudian, kalau dari pengajarnya sendiri, apakah ada kendala, Bu ?

Informan : Kendala pengajar paling ini sih, Mbak, kan kami sangat mengandalkan remaja-remaja yang ikut ngajar ya, Mbak, soalnya kalau nggak ada mereka kami ustadz-ustadzah yang sepuh-sepuh ini kewalahan, jadi kalau kadang mereka nggak bisa datang itu ya kami jadi haru mengcover pekerjaan lainnya, ya lumayan sih, Mbak, nanti efeknya bisa materinya nggak tersampaikan dengan baik atau durasi belajar kita jadi mundur.

Peneliti : Kalau dilihat dari kualitas mengajar nih, Bu, apakah mereka sudah cukup baik atau belum ?

Informan : Ya kalau masalah itu relatif ya, Mbak. Ada yang ngajinya masih kurang begitu lancar, ada yang hafalannya yang dibanding sama santrinya aja masih banyak santrinya. Tapi lama-lama mereka jadi terbiasa, Mbak. Kan kami minta bantuan remaja untuk ikut ngajar kan ya selain bantuin kerjaan kita, bisa untuk bahan belajar mereka juga, Mbak. Mereka jadi terlatih ketemu banyak orang, mereka jadi terlatih bicara di depan umum, mereka terlatih mengajar, mereka juga jadi terbiasa untuk membaca dan menghaf al-Quran, Mbak. Jadi ya selain mengajar, mereka sendiri juga jadi belajar, Mbak. Gitu sih, Mbak.

Peneliti : Wah, bagus sekali ya, Bu. baiklah, Bu. Mungkin itu saja dari saya, Bu. maaf mengganggu waktunya. Terima kasih atas bantuan dan informasinya, sangat membantu.

Informan : Alhamdulillah, sama-sama, Mbak. Semoga Mbak Ayu skripsinya cepat selesai ya.

Kode : O/07
Hari dan tanggal : Minggu, 02 Agustus 2020
Waktu : 15.30-17.05 WIB
Judul : Kegiatan TPA Anak-anak
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 15.00 WIB, beberapa menit sebelum para santri dan pengajar TPA berdatangan. Setelah pukul 15.30 WIB, santri dan pengajar memposisikan diri di serambi masjid untuk memulai pembelajaran. Kegiatan TPA dibuka dengan salam oleh Ustadzah Wandu. Kemudian dilanjutkan dengan membaca surat al-Fatihah, doa belajar beserta artinya, dan doa kedua orang tua beserta artinya secara bersama-sama. Selanjutnya, para santri membagi diri ke kelompok atau kelasnya masing-masing yang sudah ditentukan, yaitu ada tujuh kelas; satu kelas al-Quran untuk putra, dua kelas al-Quran untuk putri, dua kelas iqro untuk putra, dan dua kelas iqro untuk putri. Mereka dibagi berdasarkan kemampuan membaca al-Quran dan usia. Kemudian setiap kelas berisi sekitar 8-12 santri. Di dalam masing-masing kelompok, para ustadz-ustadzah memulai pembelajaran dengan absensi. Kemudian, ustadz-ustadzah menanyakan sampai mana bacaan quran/iqro setiap santri dan menunjuk satu persatu santri untuk maju dan setoran bacaan masing-masing satu halaman atau bisa lebih jika santri cukup lancar dalam membaca. Setelah semua santri mendapat giliran membaca, ustadz-ustadzah memberikan materi dari buku dan meminta setiap santri untuk mencatat. Pemberian materi hanya sedikit sehingga cepat selesai (10-15menit). Setelah materi, santri diminta setoran hafalan surat pendek atau doa-doa. Setoran hafalan berlangsung selama 20 menit. Setelah semua rangkaian kegiatan selesai, seluruh santri kembali berkumpul jadi kelompok besar dan Bu Wandu bertugas menutup kegiatan TPA pada hari itu dengan memimpin membaca surat al-fatihah, doa setelah belajar, doa orang tua, hamdalah, dan salam. Kegiatan TPA selesai pada pukul 17.05 WIB.

Kode : W-02/08
Hari dan tanggal : Minggu, 2 Agustus 2020
Waktu : 17.00-17.30 WIB
Judul : Kegiatan Manajemen Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : Ibu Wandu (Ketua kegiatan TPA)
Tempat : Rumah Ibu Wandu

Peneliti : Assalamu'alaikum, Bu Wandu.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Saya Ayu, Bu. Mahasiswa IAIN Surakarta yang tahun lalu KKN di desa ini. Saya mau ijin wawancara Bu Wandu perihal kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah dan manajemennya seperti topik skripsi saya, Bu. Tapi, mungkin saya akan tanya yang lebih ke peran Bu Wandu di Masjid Ar-Rohmah ini sebagai pengajar. Begitu, Bu.

Informan : O iya, Mbak Ayu, silahkan.

Peneliti : Seperti yang saya tahu kan Bu Wandu ini jadi pengajar TPA di Masjid Ar-Rohmah ya, Bu. Sebelumnya, mungkin bisa dijelaskan sedikit tentang kapan kegiatan TPA anak dilaksanakan, Bu ?

Informan : Iya, Mbak. Jadi TPA di sini dilaksanakan setiap hari Kamis, Sabtu, sama Minggu sore, Mbak, setelah ashar sampai jam 5 sore.

Peneliti : Apa saja agenda pembelajaran di kegiatan TPA anak ? Apakah ada tema materi tertentu pada hari tertentu ?

Informan : Iya ada, Mbak. Tiga hari itu kami bagi jadi, hari Kamis untuk materi akidah, hari Sabtu untuk materi ibadah, dan Minggu materi Al-Quran. Untuk agendanya, biasanya kami dalam satu kali pertemuan itu ada setoran baca, penyampaian materi, kemudian setoran hafalan, begitu, Mbak.

Peneliti : Materi itu didapat dari berbagai sumber bacaan atau TPA di sini sudah punya satu buku panduan sendiri, Bu ?

Informan : O iya kami punya bukunya, Mbak. Kami ustadz-ustadzahnya dibantu remaja-remaja bikin buku sendiri, ya meskipun isinya ambil dari buku-buku dan bacaan lain, tapi kami rangkum yang

kira-kira sesuai sama pembelajaran kita, gitu, Mbak. Jadi sekarang kita materinya pakai buku kita sendiri, tidak perlu bawa buku-buku lain lagi.

Peneliti : Untuk hafalannya itu apa saja Bu, yang harus dihafalkan para santri ?

Informan : Fokus kami ke surat-surat juz 30, kemudian doa sehari-hari, seperti doa makan, doa bangun tidur, doa bercermin, dan lain-lain, doa bacaan shalat, semua daftar hafalan itu juga kami cantumkan di buku yang tadi, Mbak.

Peneliti : Baik. Kemudian, selain TPA anak-anak, ada TPA ibu-ibu juga kan, Bu ? Bu Wandu apakah juga berperan di kegiatan TPA ibu-ibu ?

Informan : Iya, Mbak. Ada TPA atau pengajian ibu-ibu. Saya kebetulan juga ngajar di situ, Mbak.

Peneliti : Nah, mungkin bisa dijelaskan, Bu, mengenai kegiatan TPA ibu-ibu ini.

Informan : TPA ibu-ibu ini setiap senin malam sama sabtu malam jam setengah delapan, satu jam saja durasinya. Terus, pengajarnya ada saya, Bu Sri, Bu Wahyuni, sama Bu Siti, sama seperti yang di TPA anak.

Peneliti : Santrinya ada berapa, Bu ? Apakah banyak juga atau sedikit ?

Informan : Lumayan, Mbak, 20 lebih, Mbak. Ibu-ibu muda sama mbah-mbah sepuh juga ada. Paling usia 30-60 tahun.

Peneliti : Agenda kegiatannya apa saja, Bu di TPA ibu-ibu ini ?

Informan : Kami belajar membaca iqro/ al-quran, kemudian kami belajar menghafal surat-surat pendek, kemudian ada kultum sedikit dari ustadzahnya. Ya kami cuma mengisi waktu, Mbak, biar warga ibu-ibu ini juga punya kegiatan di waktu senggang, sekalian bisa belajar membaca al-quran bareng-bareng. Lagian kegiatan ini juga permintaan dari mereka sendiri, Mbak. Alhamdulillah, warga punya kesadaran dan keinginan untuk belajar.

- Peneliti : Baik, Bu. kemudian saya ingin tanya tentang manajemen kegiatan pendidikan di Masjid. Pertama, apakah dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sini, baik TPA, Pengajian, atau kegiatan yang lain itu ada yang namanya perencanaan kegiatan, pengadaan tenaga kerja, pembinaan tenaga kerja, kompensasi, dan evaluasi, Bu ?
- Informan : Ada, Mbak, meskipun tidak kaku seperti itu, tapi kami sebelum adakan kegiatan ya pasti kami rencanakan dulu, Mbak. Terus untuk tenaga pengajarnya juga kami cari yang sesuai dengan jenis kegiatannya. Terus untuk kompensasi, memang ada kegiatan yang diberi upah, tapi ada juga sebagian lain yang tidak (sukarela). Begitu, Mbak.
- Peneliti : Baik, Bu. kalau untuk kegiatan TPA sendiri itu bagaimana, Bu, manajemennya ?
- Informan : Nah kalau TPA ini adalah kegiatan yang para pengajarnya diberi upah, Mbak. Untuk kami pengajar senior diberi dari kas masjid atas kesepakatan pengurus masjid dan warga, Mbak. Terus kami juga berinsiatif untuk memberi upah juga kepada para remaja yang membantu, tapi itu kami ambilkan dari kas TPA sendiri, meskipun tidak seberapa tapi lumayan, Mbak untuk semangat.
- Peneliti : Di TPA, apakah ada yang namanya kegiatan pembinaan untuk pengajarnya, Bu ?
- Informan : Kami melakukan pembinaan baca quran, Mbak melalui kegiatan tahsin setiap Senin malam.
- Peneliti : Lalu, untuk sistem evaluasi, apakah pengajar TPA juga dievaluasi, Bu ?
- Informan : O iya, Mbak. Saya sama teman-teman setiap bulan selalu mengadakan pertemuan. Tujuannya adalah ngobrolin kegiatan TPA, Mbak, baik TPA anak maupun TPA ibu-ibu. Kami evaluasi pembelajaran, kami merencanakan pembelajaran untuk bulan depan, kami memberi nasihat, kami mengajak para remaja yang kadang masih bolong-bolong masuknya untuk lebih semangat

lagi, karena bantuan mereka TPA juga lebih rame dan lancar, Mbak. Ya kami membicarakan semua hal terkait kegiatan TPA di rapat itu.

Peneliti : Apakah ada evaluasi dari ketua takmir masjid, Bu ?

Informan : Tidak, Mbak. Kami evaluasi sendiri, ketua takmir tidak ikut campur.

Peneliti : Kemudian, apakah ada sistem pemberhentian/pemecatan pengajar, Bu ?

Informan : Tidak, Mbak. Tapi dulu pernah ada Ustadz Indro sama satu lagi siapa lupa, beliau beliau berhenti ngajar TPA karena pindah ke luar kota, jadi tidak terjangkau lokasinya, Mbak, makanya tidak ngajar lagi. Itu aja sih, Mbak, kami tidak pernah memberhentikan seseorang. Karena menurut kami semakin banyak pengajar semakin bagus, Mbak, kegiatan jadi lebih aktif dan TPA rame, gitu, Mbak.

Peneliti : Baik, Bu. kemudian, terakhir, Bu. Selama Bu Wandu terlibat di Masjid dan kegiatan TPA ini, apa saja sih Bu kendala atau halangannya ?

Informan : Kalau kendala paling dana ya, Mbak. Kadang kami ingin sekali membeli alat-alat belajar baru karena santrinya semakin banyak jadi kami akan butuh lebih banyak alat dan media penunjang. Jadi kadang dananya tu mepet, jadi harus bersabar dan ngantri satu-satu belinya, Mbak. Itu aja sih, Mbak paling, dana. Lainnya sepertinya tidak ada masalah.

Peneliti : O oke, baiklah, Bu Wandu, terima kasih atas bantuan dan segala informasinya.

Informan : Iya, Mbak. Sama-sama.

Kode : O/09
Hari dan tanggal : **Senin, 3 Agustus 2020**
Waktu : **19.00-19.15 WIB**
Judul : **Kegiatan Taklim**
Tempat : **Masjid Ar-Rohmah**

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 18.30 WIB dan ikut shalat isya berjamaah sekaligus akan melakukan observasi kegiatan taklim. Kegiatan taklim dilakukan tepat setelah shalat isya berjamaah di Masjid Ar-Rohmah. Saat itu, yang bertugas jadi penceramah adalah Bapak Supon. Penceramah membawakan materi tentang menabung amalan untuk akhirat. Jamaah taklim saat itu cukup banyak, 4 shaf jamaah laki-laki dan 3 shaf jamaah perempuan, jamaah yang ikut shalat isya, hampir seluruhnya ikut duduk mendengarkan ceramah, dan sedikit sekali yang langsung beranjak pulang. Kegiatan taklim berlangsung kurang lebih 15 menit. Kejadiannya adalah pembukaan (salam), ceramah, doa, dan penutup. Kegiatan taklim berakhir pada pukul 19.15 WIB.

Kode : O/10
Hari dan tanggal : **Senin, 3 Agustus 2020**
Waktu : **19.30-20.30 WIB**
Judul : **Kegiatan TPA Ibu-Ibu**
Tempat : **Masjid Ar-Rohmah**

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 18.30 WIB dan ikut shalat isya berjamaah sekaligus observasi kegiatan taklim. Setelah kegiatan taklim selesai, para jamaah pulang. Lalu, beberapa menit kemudian, jamaah ibu-ibu mulai kembali berdatangan ke masjid untuk TPA. Setelah semua hadir, Ustadzah Wandu membuka kegiatan dengan salam dan membaca al-fatihah dan doa belajar secara bersama-sama. Setelah itu, para pengajar (4 orang) memposisikan diri di depan agar para santri ibu-ibu dapat setoran bacaan iqro/quran secara bergiliran. Santri yang hadir saat itu ada 21 orang. Setora bacaan kira-kira berlangsung selama setengah jam. Kemudian, setelah semua santri dapat giliran membaca, seluruh santri kembali membentuk kelompok lingkaran besar dan Ustadzah Wahyuni bertugas memberikan ceramah saat itu. Ceramah yang dibawakan adalah tentang keutamaan membaca surat al-Kahfi. Setelah selesai, kegiatan TPA ditutup dengan membaca al-fatihah dan doa belajar bersama-sama.

Kode : O/11
Hari dan tanggal : **Senin, 3 Agustus 2020**
Waktu : **20.30-21.30 WIB**
Judul : **Kegiatan Tahsin**
Tempat : **Masjid Ar-Rohmah**

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 20.20 WIB. Beberapa menit kemudian, setelah para peserta telah hadir, kegiatan tahsin dimulai. Kegiatan tahsin tidak memberlakukan sistem absensi. Pada saat sebelum kegiatan dimulai, para peserta laki-laki dan perempuan langsung menempatkan posisinya pada kelompok masing-masing. Tahsin terbagi dalam dua kelompok, kelompok laki-laki dan kelompok perempuan. Masing-masing kelompok dipimpin Ustadz Ali dan Ustadzah Wandu. Kemudian kegiatan dibuka dengan membaca salam dan membaca al-fatihah secara bersama-sama. Setelah itu, masing-masing ketua kelompok memulai membaca al-quran pertama kali. Kemudian dilanjutkan oleh orang di sebelahnya, dan seterusnya hingga habis. Bacaan quran yang dibaca adalah lanjutan dari bacaan yang terakhir kali dibaca pada pertemuan sebelumnya. Ketika salah satu orang membaca, lainnya menyimak, dan ketika ada bacaan yang salah, mereka saling membenarkan. Kegiatan membaca quran ini kira-kira berlangsung selama tiga puluh menit. Setelah itu, mereka berkumpul membentuk satu kelompok besar, dan Ustadz Ali memberikan sedikit nasihat dan ceramah. Setelah selesai, kegiatan tahsin ditutup dengan bacaan hamdalah bersama. Kegiatan tahsin selesai pada pukul 21.30 WIB.

Kode : O/12
Hari dan tanggal : Minggu, 9 Agustus 2020
Waktu : 06.00-07.00 WIB
Judul : Kegiatan Pengajian Ahad Pagi
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 06.05 WIB. Beberapa menit kemudian, pengajian dimulai. Pengajian langsung dibuka dengan salam dan sholawat oleh Ustadz Toyyibani selaku penceramah pada kesempatan itu. Penceramah membawakan materi tentang sabar dan mengendalikan marah. Ceramah berlangsung selama kurang lebih 40 menit. Di sela-sela pengajian, jamaah disajikan teh hangat. Sementara itu, penceramah tidak memberikan kesempatan tanya jawab kepada jamaah di akhir ceramah. Pengajian langsung ditutup dengan doa dan salam oleh Ustadz Toyyibani. Setelah selesai ceramah, jamaah diajak wudhu dan shalat dhuha berjamaah. Setelah selesai shalat dhuha, jamaah dibagikan sajian makan pagi berupa nasi bungkus dan air mineral. Kemudian, kegiatan pengajian ahad pagi ditutup dengan membaca hamdalah bersama-sama. Pengajian Ahad Pagi selesai kurang lebih pukul 07.20 WIB.

Kode : W-02/13
Hari dan tanggal : Minggu, 9 Agustus 2020
Waktu : 07.00-08.00 WIB
Judul : Kegiatan Manajemen Pendidik Masjid Ar-Rohmah
Informan : H. Toyyibani (Ketua Kegiatan Pengajian Ahad Pagi)
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti : Assalamu'alaikum, Pak Toyyib.

Informan : Wa'alaikumsalam, Mbak.

Peneliti : Saya Ayu, Pak. Mahasiswa IAIN Surakarta yang tahun lalu KKN di desa ini. Saya mau izin wawancara Pak Toyyib terkait manajemen kegiatan pendidikan di Masjid Ar-Rohmah seperti topik skripsi saya, Pak. Tapi, mungkin saya akan lebih tanya ke peran Pak Toyyib di Masjid Ar-Rohmah ini sebagai pengajar. Begitu, Pak.

Informan : O iya, Mbak, silahkan.

Peneliti : Sebelumnya boleh dijelaskan dulu peran dan keterlibatan bapak di kegiatan pendidikan Masjid Ar-Rohmah ini, Pak ?

Informan : Saya biasa jadi imam shalat dan ngisi taklim sama pengajian ahad, Mbak.

Peneliti : Baik, Pak. Boleh dijelaskan bagaimana bapak bisa jadi penceramah di kegiatan taklim dan pengajiann ahad pagi ? Apakah bapak ngisi kajian secara terjadwal ?

Informan : Iya, Mbak, ada jadwalnya. Jadi kok bisa saya kebagian jatah ngisi kajian itu karena dimintain tolong sama pengurus masjidnya, Mbak, dan saya bersedia, jadi ya sudah. Jadi saya diminta untuk ngisi kajian-kajiannya, enggak tau kenapa alasannya tapi ya saya jalani saja, sambil hitung-hitung berbagi ilmu yang saya punya, Mbak.

Peneliti : Begitu. Kalau boleh tau, jadwal bapak mengisi ceramah hari apa saja ?

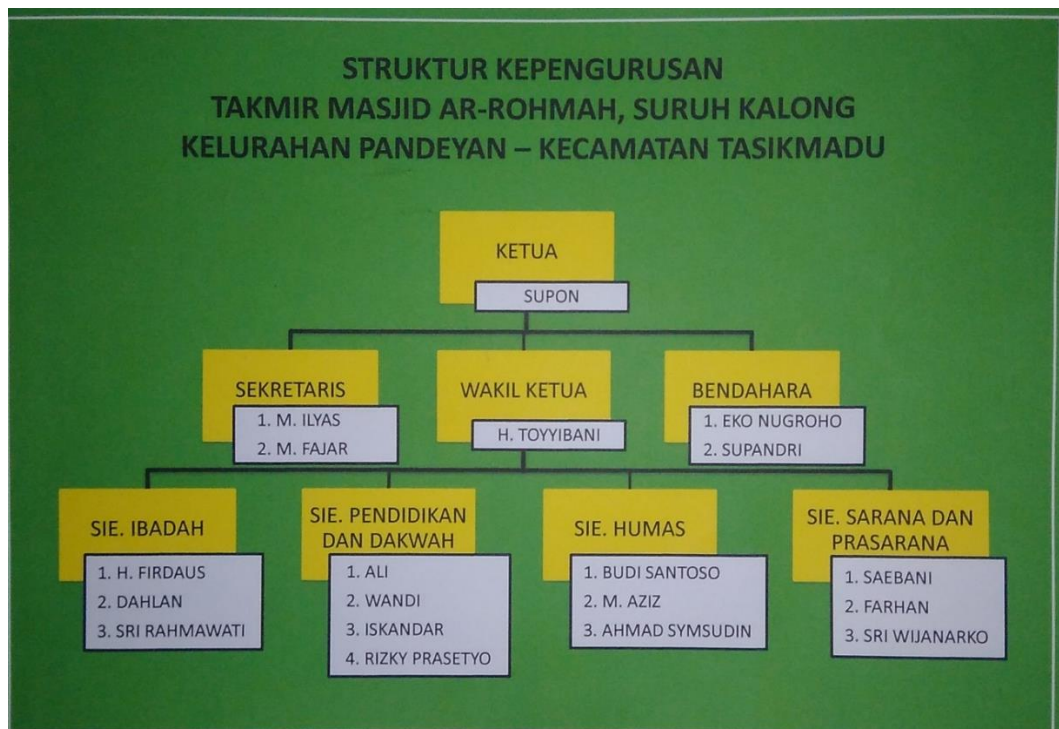
Informan : Kalau taklim hari jumat dan sabtu. Kalau pengajian ahad saya ahad kedua.

Peneliti : Kalau ceramah gitu, materi yang dibawakan bebas atau bagaimana, Pak ?

- Informan : Bebas, Mbak.
- Peneliti : Kemudian, Pak. Apakah untuk ceramah itu, penerceramahnya diberi upah ?
- Informan : Kalau taklim tidak, Mbak. Kalau ahad pagi lima puluh ribu sekali ngisi.
- Peneliti : Itu uang dari mana, Pak ? apakah kas masjid atau dari uang pribadi seseorang ?
- Informan : Itu dari Masjid, Mbak. Semua sudah tahu.
- Peneliti : Begini, Pak. Saya ingin menanyakan tentang pengelolaan kegiatannya. Apakah dari dua kegiatan itu, taklim dan pengajian ahad pagi, dalam pelaksanaannya diterapkan kegiatan perencanaan, rekrutmen tenaga kerja, pembinaan tenaga kerja, kompensasi, evaluasi, dan pemberhentian tenaga kerja ?
- Informan : Iya jadi kalau di Masjid ini, Mbak, kami pengurus takmir masjid dan perangkat desa ada yang namanya rapat rutin. Nah di dalam rapat itu, jika ada usulan tentang apapun termasuk acar atau kegiatan baru kami tampung dan bicarakan bersama. Jika saja dari suara terbanyak adalah setuju maka terjadilah kesepakatan. Termasuk kegiatan taklim, ahad pagi, pengajian rutin triwulan, dan lain-lain, semuanya melalui rapat dan kesepakatan bersama. Artinya di situ kami sudah melakukan apa yang Mbak Ayu sebut, yaitu perencanaan. Kemudian kompensasi tadi ada beberapa yang diberi dan ada sebagian yang tidak. Untuk evaluasi kalau taklim dan ahad pagi tidak ada. Apalagi pemberhentian, pihak masjid tidak pernah memberhentikan ustadz-ustadznya, Mbak. Karena masjid sendiri butuh, gitu, Mbak.
- Peneliti : O begitu, baik, Pak. Terimakasih.

Kode : O/14
Hari dan tanggal : Minggu, 27 September 2020
Waktu : 15.30-17.00 WIB
Judul : Rapat Evaluasi TPA
Tempat : Masjid Ar-Rohmah

Peneliti datang ke Masjid Ar-Rohmah pukul 15.30 WIB. Rapat dibuka dengan salam dan sholawat oleh Ibu Wandu selaku ketua kegiatan TPA dan yang memimpin rapat. Rapat dihadiri oleh 13 orang pengajar TPA termasuk ketua. Dalam rapat, para pengajar menyerahkan daftar absensi santri, kemudian bergantian memberikan laporan keadaan pembelajaran per kelas secara lisan dan menyampaikan usulan untuk pembelajaran selanjutnya. Ketua mengevaluasi kehadiran dan kedisiplinan santri dan pengajar selama satu bulan terakhir. Ketika ada santri yang jarang masuk, ketua memberi perintah kepada pengajar yang bertugas memegang kelas santri tersebut untuk mengajaknya lebih aktif lagi ikut TPA, dan kepada pengajar yang tidak penuh kehadirannya juga ditanya mengenai alasannya, kemudian diberi teguran dan diajak untuk lebih rajin lagi masuk TPA. Kemudian ketua dan anggota rapat lainnya bersama-sama membahas rencana pembelajaran dan materi pertemuan selanjutnya, membahas keuangan kas TPA, dan lain sebagainya. Kegiatan rapat berlangsung kurang lebih satu jam dan berakhir pukul 17.00 WIB.

*Lampiran 5. Dokumentasi***Kode : D/015**

Struktur Kepengurusan Masjid Ar Rohmah

Kode : D/016

VISI & MISI
MASJID AR-ROHMAH, SURUH KALONG
KELURAHAN PANDEYAN – KECAMATAN TASIKMADU

Visi

“Menjadikan Masjid Ar-Rohmah sebagai pusat peribadatan, keilmuan, dan kemashlahatan umat Islam”

Misi

- Menyelenggarakan kegiatan ibadah kepada Alloh SWT melalui shalat berjamaah
- Menyelenggarakan kegiatan dakwah untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan masyarakat
- Menyelenggarakan kegiatan pendidikan Islam untuk masyarakat
- Mengembangkan kesejahteraan dan pemberdayaan ummat melalui kegiatan amal zakat, infak dan shodaqoh
- Mengajak seluruh masyarakat untuk memakmurkan masjid dan menciptakan lingkungan masjid yang aman dan nyaman untuk seluruh kegiatan dan aktifitas di masjid

Visi Dan Misi Masjid Ar Rohmah

Kode : D/017

ABSENSI Januari 2020

No.	Nama	9/01	10/01	12/01	14/01	18/01	19/01	23/01	24/01
1	Ust. Danu	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
2	Ust. Ali	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Ustzh. Wandi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Ustzh. Sri	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓
5	Ustzh. Siti	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Ustzh. Wahyuni	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	Cahyo	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
8	Adit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	Djati	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Aina	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	Nuha	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
12	Putri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Zahra	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Daftar Pengajar Tpa Anak Di Masjid Ar-Rohmah

1	Dhany / Hendika	1	Kasha	1
2	Karim	2	Ranvo	2
3	Ikras	3	Iqbal	3 +
4	Ivan	4	Azza	4 +
5	Zio	5	Daka	5 +
6	Huda	6	Dafa	6
7	Fahri	7	Ilyas	7 +
8	Andi	8	Taru	8 +
9	Dika SW	9	Naras	9 +
10	Wildan	10	Jahya	10 +
11	Mirza	11	Erdi	11 +
		12	Abi	12 +
		13	Azka	13

1	Abi	1	Abi
2	Abi	2	Abi
3	Abi	3	Abi
4	Abi	4	Abi
5	Abi	5	Abi
6	Abi	6	Abi
7	Abi	7	Abi
8	Abi	8	Abi
9	Abi	9	Abi
10	Abi	10	Abi
11	Abi	11	Abi
12	Abi	12	Abi
13	Abi	13	Abi
14	Abi	14	Abi
15	Abi	15	Abi
16	Abi	16	Abi
17	Abi	17	Abi
18	Abi	18	Abi
19	Abi	19	Abi
20	Abi	20	Abi
			Shafa

Daftar Santri Tpa Anak Di Masjid Ar-Rohmah

Kode : D/018

DATA PENGAJAR MASJID AR-ROHMAH
KELURAHAN PANDEYAN – KECAMATAN TASIKMADU
 Suruh kalong, Suruh Kalong, Pandeyan, Kec. Tasikmadu, Kabupaten
 Karanganyar, Jawa Tengah 57722

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	15
Perempuan	8

No	Pengajar	Pendidikan	Posisi	Pekerjaan
1.	Supon	D3	Ketua Kegiatan Pengajian Triwulan & Ketua Kegiatan Taklim	PNS
2.	H. Toyyibani	S1	Pengisi Taklim	Guru SMA
3.	Purnomo	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	PNS
4.	Kurniawan Efendi	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	Karyawan
5.	Yusuf D	S1	Pengisi Taklim	Guru SD
6.	M. Hafidz	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim, Pengisi Pengajian Jumat Malam	Pedagang
7.	Rozaq	SMA/Sederajat	Pengisi Taklim	Karyawan
8.	Danu	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Pedagang
9.	Ali K	SMA/Sederajat	Ketua Kegiatan Tahsin, Pengisi Taklim, Pengajar TPA Anak	Pedagang
10.	Iskandar	D3	Pengisi Pengajian Jumat Malam	Karyawan
11.	Risky Prasetyo	SMA/Sederajat	Pengisi Pengajian	Swasta

			Jumat Malam	
12.	Firdaus	SMA/Sederajat	Pengisi Pengajian Jumat Malam	Swasta
13.	Wandi	SMA/Sederajat	Ketua Kegiatan & pengajar TPA, Tahsin	Ibu Rumah Tangga
14.	Siti	SMA/Sederajat	Pengajar TPA	Ibu Rumah Tangga
15.	Sri Rahmawati	S1	Pengajar TPA	PNS
16.	Wahyuni	SMA/Sederajat	Pengajar TPA	Ibu Rumah Tangga
17.	Cahyo	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Mahasiswa
18.	Adit	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
19.	Djati	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
20.	Aina	SMA/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Mahasiswa
21.	Nuha	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
22.	Putri	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa
23.	Zahra	SLTP/Sederajat	Pengajar TPA Anak	Siswa

Karanganyar, 5 Januari 2020

Sekretaris

Ketua Takmir

M. Ilyas

Supon

Kode : D/019

Notulen Hasil Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah

<p>Notulen Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pondéjayan</p> <p>Hari, Tanggal : Sabtu, 17 Maret 2017 Waktu : 19.30 WIB Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pimpinan Rapat : Supon Materi Rapat : Rapat Triwulan</p> <p>Susunan Acara 1. Pembukaan 2. Doa 3. Acara inti 4. Penutup</p> <p>Pokok Pembahasan 1. Laporan pertanggungjawaban 2. Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah</p> <p>Isi Rapat 1. Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp 2843.500,00 2. Penadaan kipas angin dua buah 3. Penambahan mikrofon dua buah 4. Rencana kegiatan Taklim Masjid Ar-Rohmah</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama</td> <td colspan="2">Taklim</td> </tr> <tr> <td>Waktu pelaksanaan</td> <td colspan="2">Setiap hari</td> </tr> <tr> <td>Pukul</td> <td colspan="2">Setelah shalat maghrib dan isya (15 menit)</td> </tr> <tr> <td>Penanggungjawab</td> <td colspan="2">H. Toyyibani</td> </tr> <tr> <td>Keterangan</td> <td colspan="2">Penceramah adalah imam shalat yang bertugas materi ceramah bebas</td> </tr> <tr> <td>Agenda kegiatan</td> <td colspan="2">Ceramah dan doa bersama</td> </tr> <tr> <td>Jadwal petugas imam shalat Masjid Ar-Rohmah</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Hari</td> <td>Maghrib</td> <td>Isya</td> </tr> <tr> <td>Senin</td> <td>Supon</td> <td>Supon</td> </tr> <tr> <td>Selasa</td> <td>Ali</td> <td>Purnomo</td> </tr> <tr> <td>Rabu</td> <td>Kurnawan Efendi</td> <td>Ali</td> </tr> <tr> <td>Kamis</td> <td>Purnomo</td> <td>Kurnawan Efendi</td> </tr> </table>	Nama	Taklim		Waktu pelaksanaan	Setiap hari		Pukul	Setelah shalat maghrib dan isya (15 menit)		Penanggungjawab	H. Toyyibani		Keterangan	Penceramah adalah imam shalat yang bertugas materi ceramah bebas		Agenda kegiatan	Ceramah dan doa bersama		Jadwal petugas imam shalat Masjid Ar-Rohmah			Hari	Maghrib	Isya	Senin	Supon	Supon	Selasa	Ali	Purnomo	Rabu	Kurnawan Efendi	Ali	Kamis	Purnomo	Kurnawan Efendi	<table border="0"> <tr> <td>Jumat</td> <td>Toyyibani</td> <td>Yuzif</td> </tr> <tr> <td>Sabtu</td> <td>Hafidz</td> <td>Toyyibani</td> </tr> <tr> <td>Ahad</td> <td>Rozzaq</td> <td>Rozzaq</td> </tr> </table> <p>Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WIB</p> <p>Sekretaris : M. Ilyas</p> <p>Pimpinan Rapat : Supon</p>	Jumat	Toyyibani	Yuzif	Sabtu	Hafidz	Toyyibani	Ahad	Rozzaq	Rozzaq
Nama	Taklim																																													
Waktu pelaksanaan	Setiap hari																																													
Pukul	Setelah shalat maghrib dan isya (15 menit)																																													
Penanggungjawab	H. Toyyibani																																													
Keterangan	Penceramah adalah imam shalat yang bertugas materi ceramah bebas																																													
Agenda kegiatan	Ceramah dan doa bersama																																													
Jadwal petugas imam shalat Masjid Ar-Rohmah																																														
Hari	Maghrib	Isya																																												
Senin	Supon	Supon																																												
Selasa	Ali	Purnomo																																												
Rabu	Kurnawan Efendi	Ali																																												
Kamis	Purnomo	Kurnawan Efendi																																												
Jumat	Toyyibani	Yuzif																																												
Sabtu	Hafidz	Toyyibani																																												
Ahad	Rozzaq	Rozzaq																																												
<p>Notulen Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pondéjayan</p> <p>Hari, Tanggal : Sabtu, 26 November 2017 Waktu : 19.30 WIB Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pimpinan Rapat : Supon Materi Rapat : Rapat Rutinan</p> <p>Susunan Acara 1. Pembukaan 2. Doa 3. Acara inti 4. Penutup</p> <p>Pokok Pembahasan 1. Laporan pertanggungjawaban 2. Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah</p> <p>Isi Rapat 1. Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp 3.643.000,00 2. Perbaikan speaker dan penambahan jumlah iqro dan al-Qur'an 3. Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama</td> <td colspan="2">Pengajian Triwulan</td> </tr> <tr> <td>Waktu pelaksanaan</td> <td colspan="2">Setiap tiga bulan sekali di akhir pekan</td> </tr> <tr> <td>Pukul</td> <td colspan="2">20.00-22.00</td> </tr> <tr> <td>Penanggungjawab</td> <td colspan="2">Supon</td> </tr> <tr> <td>Keterangan</td> <td colspan="2">Mendatangkan ustadz dari luar desa sebagai penceramah</td> </tr> <tr> <td>Agenda kegiatan</td> <td colspan="2">Ceramah dan sarapan pagi bersama</td> </tr> <tr> <td>Sumber dana</td> <td colspan="2">Kas Masjid</td> </tr> <tr> <td>Anggaran</td> <td colspan="2">1. Konsumsi Rp 4000/bungkus 2. Dana ustadz Rp 250.000 3. transportasi ustadz Rp 100.000</td> </tr> </table> <p>Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WIB</p>	Nama	Pengajian Triwulan		Waktu pelaksanaan	Setiap tiga bulan sekali di akhir pekan		Pukul	20.00-22.00		Penanggungjawab	Supon		Keterangan	Mendatangkan ustadz dari luar desa sebagai penceramah		Agenda kegiatan	Ceramah dan sarapan pagi bersama		Sumber dana	Kas Masjid		Anggaran	1. Konsumsi Rp 4000/bungkus 2. Dana ustadz Rp 250.000 3. transportasi ustadz Rp 100.000																							
Nama	Pengajian Triwulan																																													
Waktu pelaksanaan	Setiap tiga bulan sekali di akhir pekan																																													
Pukul	20.00-22.00																																													
Penanggungjawab	Supon																																													
Keterangan	Mendatangkan ustadz dari luar desa sebagai penceramah																																													
Agenda kegiatan	Ceramah dan sarapan pagi bersama																																													
Sumber dana	Kas Masjid																																													
Anggaran	1. Konsumsi Rp 4000/bungkus 2. Dana ustadz Rp 250.000 3. transportasi ustadz Rp 100.000																																													

<p>Notulen Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan</p> <p>Hari, Tanggal : Sabtu, 12 Mei 2018 Waktu : 19.30 WB Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pimpinan Rapat : Supon Materi Rapat : Rapat Triwulan</p> <p>Susunan Acara 1. Pembukaan 2. Doa 3. Acara Inti 4. Penutup</p> <p>Pokok Pembahasan 1. Laporan pertanggungjawaban 2. Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah</p> <p>Isi Rapat 1. Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp. 4391.500,00 2. Pengadaan almari kaca untuk tempat penyimpanan buku, alquran, alat tulis, dan lain-lain 3. Pengadaan meja TPA 4. Pengajian Triwulan Masjid Ar-Rohmah dilaksanakan pada Hari, tanggal : Sabtu, 26 Mei 2018 Pukul : 19.30-22.00 Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pembicara : Ustadz Hadid Saiful Ulam 5. Anggaran dana untuk pengajian triwulan Dana ustadz : 250.000 Konsumsi : 600.000 Transportasi ustadz : 100.000 Jumlah : 950.000 6. Usulan pemberian upah untuk ustadz-ustadzah pengajar TPA 7. Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah Nama : TPA Ibu-bu</p>	<p>Waktu pelaksanaan : Setiap Senin dan Sabtu Pukul : 19.30-21.00 Penanggungjawab : Wandi Agenda kegiatan : Doa, Baca Tulis Al-Quran, ceramah Ustadzah pengajar : Ustadz Wandi, Ustadz Sri Rahmawati, Ustadz Seti, Ustadz Wahyuni</p> <p>Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WB</p> <p>Sekretaris : Pimpinan Rapat, M. Ilyas : Supon</p>
<p>Notulen Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah, Pandeyan</p> <p>Hari, Tanggal : Sabtu, 21 September 2019 Waktu : 19.30 WB Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pimpinan Rapat : Supon Materi Rapat : Rapat Triwulan</p> <p>Susunan Acara 1. Pembukaan 2. Doa 3. Acara Inti 4. Penutup</p> <p>Pokok Pembahasan 1. Laporan pertanggungjawaban 2. Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah</p> <p>Isi Rapat 1. Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp. 5613.700,00 2. Pengadaan unit LCD proyektor 3. Pengajian Triwulan Masjid Ar-Rohmah dilaksanakan pada Hari, tanggal : Sabtu, 5 Oktober 2019 Pukul : 19.30-22.00 Tempat : Masjid Ar-Rohmah Pembicara : Ustadz Purnomo 4. Anggaran dana untuk pengajian triwulan Dana ustadz : 300.000 Konsumsi : 1000.000 Transportasi ustadz : 150.000 Jumlah : 1450.000 5. Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah Nama : Tahsin Waktu pelaksanaan : Setiap Senin Pukul : 20.00-21.30</p>	<p style="text-align: right;">19-02-2021</p> <p>Penanggungjawab : Ustadz Ali Keterangan : Peserta adalah pengajar tpa di masjid Ar-Rohmah Agenda kegiatan : Semaan quran</p> <p>Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WB</p> <p>Sekretaris : Pimpinan Rapat, M. Ilyas : Supon</p>

<p>Notulen Rapat Pengurus Takmir Masjid Ar-Rohmah Pandeyan</p>		<p>Penanggungjawab H Touyibani Keterangan : Pengganti kegiatan pengajian jumat malam Agenda kegiatan : Ceramah dan sorapan pagi bersama Sumber dana : Kas Masjid Anggaran : 1 Konsumsi @5000/bungkus 2 Dana ustadz @50.000</p>	
<p>Hari, Tanggal Sabtu, 13 Juni 2020 Waktu 19.30 WIB Tempat Masjid Ar-Rohmah Pimpinan Rapat Supon Materi Rapat Rapat Triwulan</p>		<p>Ustadz pelaksana : Ahad ke- Penceramah 1 Ustadz Supon 2 Ustadz Touyibani 3 Ustadz Mahmud 4 Ustadz Ali</p>	
<p>Susunan Acara 1 Pembukaan 2 Doa 3 Acara Inti 4 Penutup</p>		<p>Kegiatan ditutup oleh bapak Supon selaku pimpinan rapat pada pukul 21.30 WIB</p>	
<p>Pokok Pembahasan 1 Laporan pertanggungjawaban 2 Rencana kegiatan masjid Ar-Rohmah</p>		<p>Sekretaris Pimpinan Rapat M. Ilyas Supon</p>	
<p>Isi Rapat 1 Laporan keuangan Masjid Ar-Rohmah Rp. 6.542.100,00 2 Pengajian Triwulan Masjid Ar-Rohmah dilaksanakan pada Hari, tanggal Sabtu, 27 Juni 2020 Pukul 19.30-22.00 Tempat Masjid Ar-Rohmah Pembicara Ustadz Abdurrozaq 3 Anggaran dana untuk pengajian triwulan Dana ustadz 300.000 Konsumsi 1.000.000 Transportasi ustadz 150.000 Jumlah 1.450.000 4 Rencana kegiatan Idul Adha akan dibahas pada rapat selanjutnya menjelang hari-H 5 Rencana kegiatan Masjid Ar-Rohmah Nama Pengajian Ahad Pagi Waktu pelaksanaan Setiap hari ahad Pukul 06.00-07.30</p>			

Kode : D/020

Notulen Rapat Evaluasi TPA Bulan September 2020

Date: 27/09/2020

✓ RAPAT Evaluasi TPA Al-Ghufari
Ar-Rahmah, Suruh Kelong, Pandeyan

Hari, Tanggal : Minggu, 27 September 2020
 Tempat : Masjid Ar-Rahmah
 Jumlah Peserta : 13 orang
 Agenda Rapat : Evaluasi TPA bulan September
 Pimpinan : Ibu Wandi

Susunan Acara : - Pembukaan
 - Doa
 - Inis
 - Penutup

Hasil Rapat :
 1. Laporan
 a. Zio & miragyu tidak masuk
 b. Dera, Nurita tidak masuk sama sekali
 c. Aska, Beza, Tama belum lapor
 d. Maira tidak ada nilai hafalan

2. Pemenang quiz : Putra Besar : Huda
 Putra Kecil : Dafa
 Putri Besar : Apza
 Putri Kecil : Ulya

3. Hadiah quiz : gilob 2 pcs : 50 ribu
 Saringan 2 pcs : 50 ribu

4. Absensi Kehadiran ustade ah :
 a. Ist. Daru 1x 1pin d. Cahyo 2x 1pin
 b. Vrtsh mahyuni 2x 1pin e. Putri 4x 1pin
 c. Vrtsh Siti 1x 1pin f. Zahra 1x 1pin
 g. Adit 2x 1pin

CRIST Success is a journey, not a destination

No. : _____ Date: _____

5. Jumlah uang kas September 2020 : 561.500
 6. Agenda Bulan Oktober :
 a. Materi Hadiah : Buku bab 3. Hidup Bertanggung
 b. Materi Akhlak : Bab 3. Hidup Bertanggung
 c. Materi Al-Qur'an : Bab 3. Hidup Bertanggung
 d. Hafalan Doa sehari-hari dan surat, Bacaan Shalat
 e. Praktek Hidup Bertanggung
 - Salam, berbagi makanan, Shalat berjemaat, Bermain, dll.

Kode : D/021

Foto Dokumentasi Masjid Ar-Rohmah







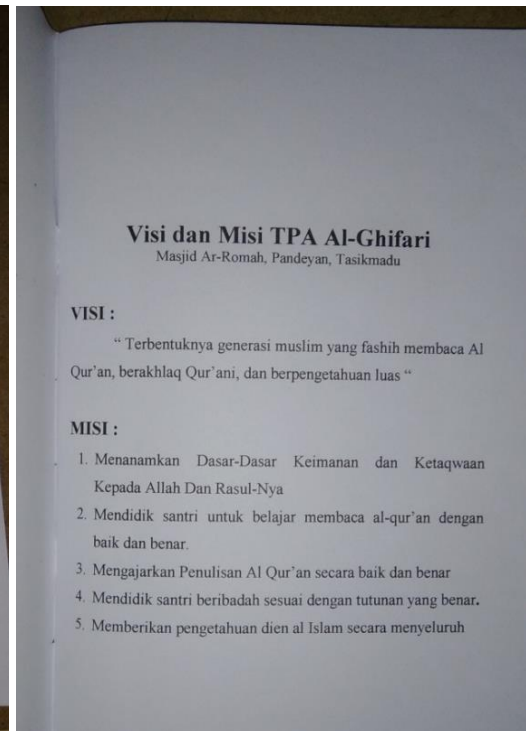
JADWAL KEGIATAN MINGGUAN MASJID AR-ROHMAH
 KELURAHAN PANDEYAN – KECAMATAN TASIKMADU
 Suruh kalong, Suruh Kalong, Pandeyan, Kec. Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 5722

No	Nama Kegiatan	Hari	Waktu	Pembimbing
1	TPA Anak	Kamis, Sabtu, Ahad	15.30-17.30 WIB	Ustzh. Wandi
2	TPA Ibu-ibu	Rabu, Sabtu	19.30-20.30 WIB	Ustzh. Wandi
3	Taklim	Setiap Hari	Ba'da Maghrib & Isya'	Ust. Supon
4	Pengajian Ahad Pagi	Ahad	06.00-07.30 WIB	Ust. H. Toyyibani

Mengetahui,

Sekretaris
Ketua Takmir

M. Ilyas
Supon



Lampiran 6. Biodata**BIODATA****A. Identitas Diri**

Nama : Ayu Nur Aini
Tempat, Tanggal Lahir : Samarinda, 04 Januari 1999
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : yukayuk7@gmail.com
Alamat : Semanggi, RT 01/RW 12, Pasar Kliwon, Surakarta

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Al-Fajar, Surakarta
2. SDN Wiropaten, Surakarta
3. SMP N 6 Surakarta
4. SMA N 2 Tenggarong
5. IAIN Surakarta