

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Paparan Data Dan Temuan Penelitian**

##### **1. Paparan Data**

Dalam paparan data ini, akan dipaparkan persoalan yang terjadi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yang telah di kemukakan bahwasanya yaitu: upaya apa yang dilakukan pengasuh pesantren dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, dan Apa saja faktor pendorong dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan.

##### **a. Upaya Yang Dilakukan Pengasuh Pesantren Dalam Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Kinerja Ustaz Dan Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan**

Setiap lembaga tentunya harus memiliki sistem pengelolaan pendidikan yang bermutu, termasuk dalam pengeolaan kinerja ustaz dan ustazah. Pada era sekarang lembaga tentunya sudah harus menerapkan sistem pengelolaan pendidikan terbaru. Menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, pengasuh ponpes sebagai pengelola dan pemimpin lembaga tentunya harus dapat memberikan strategi yang dapat meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Pengasuh

ponpes memiliki peran yang sangat vital terhadap suksesnya lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, pengasuh ponpes harus dapat mengupayakan untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazahnya. Dari pengamatan saya pengasuh dalam memimpin selalu berusaha untuk memahami bawahannya dan terkadang sering terkesan memaksa, namun gaya pemimpin yang terkesan memaksa itu demi kebaikan bersama dan dalam waktu dan situasi yang tertentu. Dan dalam hal memutuskan segala masalah pengasuh pondok tidak bisa melakukannya sendirian, pengasuh membutuhkan pendapat dari beberapa ustaz dan ustazah. Dalam hal tersebut musyawarah adalah jawabannya. Dengan hal itu, maka pengasuh akan mendapat kumpulan dari berbagai macam pendapat, dan untuk mengesahkannya dibutuhkan pemilihan jawaban yang disimpulkan dari berbagai pendapat tersebut.<sup>1</sup>

Hal ini di perkuat dengan adanya pernyataan dari K.H. Baqis Muhtadi selaku pengasuh ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning. Adapun pernyataannya sebagai berikut:

“Manajemen disini artinya pengelolaan, dan perencanaan. Nah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren ini yaitu dengan melakukan koordinasi dengan para ustaz dan ustazah, selain itu rutin melakukan rapat bulanan dan bimbingan secara individu dan kelompok kepada ustaz dan ustazah, melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah, pemberian reward terhadap ustaz dan ustazah yang berprestasi, serta melakukan pengawasan pekerjaan (pendampingan ustaz dan ustazah di dalam kelas)”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Observasi, 11 September 2021

<sup>2</sup>K.H Baqis Muhtadi, Pengasuh Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Tidak Langsung (11 September 2021).

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari K.H. Mohammad Khairul Anwar selaku Ketua Pengurus Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Peran atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah ada banyak hal, diantaranya: yang pertama pastinya sebagai pimpinan yaitu tidak lepas dari kata tanggung jawab, yaitu dengan memberikan amanah kepada masing-masing ustaz dan ustazah bentuk amanah tersebut berupa tugas yang harus dilakukan dalam masing-masing ustaz dan ustazah guna untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah selama proses belajar dan mengajar. Yang kedua memberikan rewards terhadap ustaz dan ustazah yang telah berhasil menjalankan amanah dengan baik serta membawa progres maju untuk lembaga, bentuk rewards tersebut yaitu berupa upah sesuai amanah yang diberikan masing-masing. Sehingga dengan pemberian amanah dan rewards tersebut dapat lebih semangat meskipun pada dasarnya tujuannya mereka bukan sekedar untuk mendapatkan upah. Tapi demi ketertiban administrasi saya berikan hak-hak mereka dan kemudian dengan kewajiban-kewajiban mereka saya melakukan penagihan terkait amanah yang diberikan saya melakukan kontrol kepada mereka dengan penarikan laporan setiap bulannya, maka saya mengadakan rapat bulanan. Di dalam rapat bulanan tersebut masing-masing ustaz dan ustazah memberikan laporan terkait amanah yang sudah saya pasrahkan kepada mereka.<sup>3</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Ustaz Ahmad Madani selaku salah satu ustaz di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut :

“Berawal dari kata manajemen pesantren, manajemen disini artinya pengelolaan dan perencanaan dalam lingkup pesantren, artinya bagaimana awal pengelolaan yang baik akan berakhir dengan perencanaan yang baik. Untuk pengelolaan disini dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yaitu pertama kami menyiapkan langkah-langkah apa saja atau bisa di sebut melakukan koordinasi terlebih dahulu kepada para ustaz dan ustazah kemudian apa yang bisa kami lakukan untuk meningkatkan kineja ustaz dan ustazah seperti terkait dengan visi misi lembaga, kemudian kami memulai perencanaan dimana di dalam perencanaan ini kami merencanakan untuk melakukan pendampingan terhadap ustaz dan ustazah ( pengawasan

---

<sup>3</sup>K.H. Mohammad Khairul Anwar, Ketua Pengurus Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (12 September 2021).

kerja ) ketika saat proses belajar mengajar berlangsung. Dan dari situ pula titik permasalahan, baik itu kendala akan terlihat. Lalu kami melakukan rapat bulanan guna untuk saling mengevaluasi berbagai kendala pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Di dalam rapat bulanan tersebut saling memberikan solusi yang baik”.<sup>4</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Ustaz Achmad Suhairi, selaku ustaz di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut :

“Biasanya *Nak* disini untuk upaya dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yaitu melakukan pendampingan terhadap ustaz dan ustazah (pengawasan kerja) guna untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Nah setelah itu memberikan solusi di setiap kendala, dari kendala tersebut *Nak* kita sama-sama mencari solusi atau jalan keluar. yang ada yang akan di sampaikan setiap bulannya di dalam rapat bulanan yang rutin di lakukan setiap bulannya, kemudian tidak hanya itu di dalam rapat bulanan tersebut juga sekaligus pemberian reward terhadap ustaz dan ustazah yang berprestasi atau bisa di katakan yang telah berhasil menjalankan amanah dengan baik”<sup>5</sup>

Selain Ustaz Ahmad Madani. Ustaz Muhammad Wakitselaku juga memperkuat pernyataan dari K.H. Baqis Muhtadi dan Ustaz Achmad Suhairi, melalui pernyataannya terkait dengan upaya yang dilakukan oleh pengasuh dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren ini untuk pertama *Nak*, ketika pada saat proses belajar mengajar berlangsung kami melakukan pendampingan di dalam kelas (pengawasan kerja), pendampingan disini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas mengajar para ustaz dan ustazah, kemudian kami *Nak* melakukan musyawarah atau rapat bulanan yang diadakan setiap bulannya tujuannya untuk saling memberikan solusi dan motivasi di setiap kendala. Di dalam rapat tersebut juga ada pemberian reward terhadap ustaz dan ustazah yang telah berhasil menjalankan amanah dengan baik *Nak*, kemudian di dalam upaya ini

---

<sup>4</sup>Ahmad Madani, Ustaz di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (12 September 2021).

<sup>5</sup>Achmad Suhairi, Ustaz di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

yang kami lakukan *Nak* yaitu melakukan pelatihan dan diklat untuk para ustaz dan ustazah dan karyawan”.<sup>6</sup>

Selain itu Ustazah Sri Wahyu Ningsih, selaku Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, juga memperkuat pernyataan dari dua Narasumber, melalui pernyataan terkait dengan upaya apa yang dilakukan pengasuh dalam Manajemen Pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning. Adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Program yang di terapkan di pondok pesantren ini *Nak* untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning yaitu senantiasa melakukan musyawarah atau rapat setiap bulannya untuk mengevaluasi berbagai hambatan apa saja saat proses belajar mengajar, dari hasil rapat ini *Nak* kami dapat memberikan jalan keluar atau solusi *Nak* dari berbagai hambatan, selain hal tersebut *Nak* kami melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah dan karyawan disini, setelah itu pemberian reward terhadap ustaz dan ustazah yang berprestasi dan yang terakhir *Nak* kami melakukan pengawasan pekerjaan atau pendampingan guru di dalam kelas”.<sup>7</sup>

Maka dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa setiap lembaga pendidikan memiliki upaya tersendiri untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Upaya yang dilakukan di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, yaitu diantaranya: *Pertama*, melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah dan karyawan. *Kedua*, Melakukan rapat bulanan dan bimbingan secara individu dan kelompok kepada ustaz dan ustaazah. *Ketiga*, Melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah. *Keempat*, memberikan rewards kepada ustaz dan ustazah yang sudah menjalankan amanah dengan baik dan membawa progres maju

---

<sup>6</sup>Muhammad Wakit, Ustaz di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

<sup>7</sup>Sri Wahyu Ningsih, Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September, 2021).

untuk sistem belajar mengajar. *Kelima*, pengawasan pekerjaan (pendampingan ustaz dan ustazah di dalam kelas).

Pernyataan dari seluruh narasumber dalam kegiatan wawancara tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, yang mana dalam hal ini dapat diketahui melalui petikan catatan lapangan berikut:

Di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning dalam sebuah upaya peningkatan kinerja ustaz dan ustazah merupakan hal yang paling penting dalam menunjang terlaksananya sebuah pembelajaran yang efektif dan efisien. Dapat diketahui bahwasanya di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning selalu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazahnya. Guna sebagai penunjang terlaksananya Manajemen Pesantren yang efektif. Seluruh komite lembaga baik itu Pengasuh, Ketua Pengurus, dan Ustaz dan Ustazah terlihat sudah sangat baik dalam kualitas belajar mengajarnya di dalam kelas maupun di luar kelas. Yang mana hal tersebut dilakukan guna untuk menunjang dalam pengelolaan kualitas lembaga. Upaya yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning ini untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazahnya terdapat lima macam upaya mulai dari melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah, melakukan rapat bulanan dan bimbingan secara individu dan kelompok kepada ustaz dan ustazah, melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah, pemberian reward

terhadap ustaz dan ustazah yang berprestasi, pengawasan pekerjaan( pendampingan ustaz dan ustazah di dalam kelas ).

Selain itu, pernyataan dari seluruh narasumber di atas juga diperkuat dengan dokumentasi dari upaya pengasuh pesantren dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Foto ketika melakukan Koordinasi dengan guru dan karyawan

Pengoptimalan kinerja ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning dilakukan oleh ketua pengurus ponpes dengan melakukan koordinasi dengan berbagai guru atau ustaz dan ustazah dan karyawan. Koordinasi dapat diartikan sebagai mengatur kegiatan yang akan dilakukan agar jelas dan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap personil sehingga sesuai struktur organisasi. di dalam melakukan koordinasi dengan guru atau ustaz dan ustazah dan karyawan di harapkan bisa membawa perubahan yang mengarah pada suatu kinerja ustaz dan ustazah.



Gambar 4.2 Foto Rapat Bulanan dan Bimbingan

Di dalam rapat bulanan ini selain untuk menjaga tali silaturahmi juga bertujuan untuk saling mengevaluasi berbagai kendala pada saat proses belajar mengajar berlangsung di dalam kelas, tidak hanya itu tentunya di setiap kendala pastinya ada sebuah solusi. Di dalam rapat bulanan disini semua komite lembaga ponpes saling memberikan solusi dari setiap kendala yang di alami oleh masing-masing ustaz dan ustazah. Pengasuh pondok pesantren disini telah bertanggung jawab dalam memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para ustaz dan ustazah baik dana, peralatan waktu bahkan suasana yang mendukung. Tidak hanya itu di dalam rapat bulanan ini juga terdapat bimbingan terhadap ustaz dan ustazah untuk lebih meningkatkan kinerjanya pada saat belajar mengajar berlangsung.



Gambar 4.3 Foto Melakukan Pelatihan dan Diklat oleh ustaz dan ustazah

Pelatihan atau diklat tercermin sebagai upaya pengasuh Pondok Pesantren dalam mendorong bawahannya untuk meningkatkan profesionalitasnya pada saat proses belajar mengajar. Upaya yang dilakukan pengasuh Pondok Pesantren tentunya akan menjadikan para ustaz dan ustazah dan karwayan memperoleh pengalaman dan keterampilan baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan meningkatkan hasil kerja serta kecerdasan emosional para ustaz dan ustazah. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa sebagai seorang motivator pengasuh Pondok Pesantren melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan kompetensi pedagogik para ustaz dan ustazah untuk mencapai kinerja yang optimal dalam kegiatan belajar mengajar.



Gambar 4.4 Foto Pemberian Reward terhadap Ustaz dan Ustazah dan karyawan yang berprestasi

Salah satu bentuk pemberian reward pengasuh pondok pesantren kepada bawahannya dalam hal ini bawahan yang berada di level bawah struktur organisasi adalah pemberian hadiah baik dalam materi atau pengakuan (pujian). Pengakuan terhadap hasil kerja bawahan oleh atasan dalam hal ini pengasuh pondok pesantren sangat mempengaruhi kondisi psikologis bawahannya. Penghargaan (Reward) merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang di terima oleh guru. Di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning salah satu reward yang diberikan kepada ustaz dan ustazah yaitu berupa upah atas amanah yang telah mereka jalankan dengan baik. Sehingga dengan upaya pemberian reward disini di harapkan untuk lebih meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Tidak hanya itu untuk menumbuhkan motivasi dan semangat yang lebih ketika mengajar di dalam kelas.



Gambar 4.5 Foto Pengawasan Pekerjaan ( Pendampingan ustaz dan ustazah di dalam kelas )

Pengawasan dalam arti harfiahnya adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang di tetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pendampingan sebagai bentuk konsistensi dalam mencapai tujuan dalam hal ini tingkat lembaga pendidikan merupakan kegiatan yang penting di lakukan dalam menjamin berlangsungnya kegiatan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengasuh pesantren menugaskan kepada ketua pengurus pesantren untuk melakukan pengawasan atau pendampingan terhadap ustaz dan ustazah di dalam kelas tujuanya untuk mengetahui kendala aapa saja yang di hadapi oleh masing-masing ustaz dan ustazah. Pengawasan dilakukan untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah sehingga dengan demikian eksistensi ustaz dan ustazah sebagai tenaga profesional di suatu lembaga pendidikan da memiliki nilai lebih.

**b. Faktor Yang Mendorong dalam Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Kinerja Ustaz dan Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan**

Peningkatan kinerja ustaz dan ustazah merupakan salah satu aspek yang menunjang terlaksananya pembelajaran yang efektif dan efisien. Tentunya terdapat beberapa faktor pendukung atau pendorong dalam terlaksananya suatu kinerja yang baik. Pengasuh pondok pesantren sebagai pimpinan dan manajer di lembaga tentunya dapat melaksanakan peran serta tanggung jawabnya sebagai pengasuh pondok pesantren, jika tidak ada yang mendukung dalam pelaksanaannya. Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan dari K.H. Baqis Muhtadi selaku pengasuh pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut :

“Di dalam melakukan peran dan tanggung jawab saya sebagai pengasuh pondok pesantren pasti ada hal- hal yang mendukung atau mendorong terkait yang anda tanyakan. Jika berbicara mengenai faktor yang mendorong tentunya ada yaitu dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, adanya kebersamaan dan kekompakan seluruh komponen pondok pesantren dan semua sudah menerima seluruh kebijakan dan aturan yang sudah saya buat dan terapkan, selain itu juga semuanya dapat berbaur menjadi satu. Selain itu adanya kinerja pengurus yang baik, dan tidak lupa juga dukungan positif tokoh masyarakat dan warga setempat. Itu hal yang paling mendukung saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya”.<sup>8</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari K.H. Mohammad Khairul Anwar selaku Ketua Pengurus Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya sebagai berikut:

---

<sup>8</sup>K.H. Baqis Muhtadi, Pengasuh Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

“Sebuah pelaksanaan unit kerja dalam lembaga pendidikan pasti ada hal yang dinamakan faktor pendukung atau pendorong. Jika faktor pendukung terkait hal yang saudara tanyakan itu ada beberapa hal yang menjadi pendukung di pondok pesantren ini yaitu dengan adanya dukungan dan kekompakan oleh seluruh komponen pondok pesantren bagi pengasuh dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Selain itu juga saling mengerti dan memahami bagi setiap personil sehingga memudahkan pengasuh dalam mengelola dan mengoptimalkan lembaga”.<sup>9</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Ustaz Ahmad Madani selaku Ustaz Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya sebagai berikut:

“Faktor pendukung disini untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning sebenarnya ada beberapa hal Nak, diantaranya yaitu pemahaman visi dan misi yang baik sehingga memudahkan kami pengasuh ponpes dalam mengarahkan setiap individu yang sedang bermasalah ataupun tidak untuk menjadi satu kesatuan yang utuh. Selain itu juga adanya kekompakan sikap menerima dan memahami segala bentuk ketentuan dan kebijakan pengasuh, dengan beberapa faktor pendorong tersebut Kami selaku tenaga pendidik membawa progres maju untuk lembaga”.<sup>10</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Ustaz Ahmad Suhairi, selaku Ustaz di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya sebagai berikut :

“jika berbicara mengenai faktor pendukung tentunya pasti ada di dalam semua lembaga, termasuk di dalam pondok pesantren ini dek, salah satu yang menjadi faktor pendukungnya dengan adanya sikap saling toleransi, serta kerjasama yang baik antara satu komponen dengan komponen yang lainnya. Jika di dalam sebuah lembaga tidak bisa menjaga hubungan baik dengan sesama maka sebuah lembaga tersebut akan berjalan sesuai dengan keinginan masing-masing dalam artian tujuan setiap orang beda-beda maka saya pastikan lembaga tersebut tidak berkembang ke arah yang maju. Tidak lupa juga adanya faktor pendorong dari luar lembaga yaitu masyarakat,

---

<sup>9</sup>K.H Mohammad Khoirul Anwar, Ketua Pengurus Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

<sup>10</sup>Ahmad Madani, Ustaz di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

dukungan positif tokoh masyarakat sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu manajemen pesantren”<sup>11</sup>.

Selain itu Ustaz Muhammad Wakit, selaku Ustaz di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, juga memperkuat pernyataan dari dua narasumber, melalui pernyataan terkait dengan faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Ponpes Kembang Kuning, adapun pernyataannya sebagai berikut:

“Hal yang dominan menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah sebenarnya menurut saya nak ada beberapa hal yang paling utama yaitu adanya kerjasama yang baik antar satu komponen dengan komponen lainnya, sehingga dengan kerjasama tersebut beban yang menjadi pengahambat untuk kita bisa terselesaikan secara bersama-sama, kemudian adanya sarana prasarana yang memadai, dengan sarana prasarana ini memudahkan kami untuk melakukan segala bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja kami dalam proses belajar mengajar dengan baik. Tidak lupa juga adanya program silaturahmi yang tetap solid dalam menjaga hubungan baik kami antar sesama tenaga pendidik, menurut bapak itu saja hal yang paling penting nak”<sup>12</sup>.

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Ustazah Sri Wahyu Ningsih, selaku Ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Salah satu yang menjadi komponen paling penting dalam sebuah faktor pendorong nak untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah dengan adanya kerjasama yang baik dalam sebuah komponen di lembaga pendidikan, karena dengan adanya kerjasama yang baik semua permasalahan pasti ada solusinya. Kerjasamayang dimaksud berupa saling memberikan solusi di setiap kendala, memberikan pandangan untuk progress perubahan dan tidak lupa memberikan motivasi dari setiap komponen dalam menjalankan tugasnya masing-masing yang di emban tidak lupa juga sarana prasarana yang memadai

---

<sup>11</sup>Achmad Suhairi, Ustaz di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

<sup>12</sup>Muhammad Wakit, Ustaz di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

sehingga memudahkan kami dalam menjalankan kewajiban kami sebagai guru atau ustaz dan ustazah”<sup>13</sup>.

Setiap lembaga dan masing-masing pengasuh pondok pesantren dalam proses pelaksanaan peran dan tanggung jawabnya tidak akan berjalan dengan lurus. Setiap hal dan kebijakan yang dilakukan oleh pengasuh dan kepala lembaga akan berjalan baik jika ada yang mendukungnya. Hal ini juga diperkuat oleh observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait hal ini faktor yang mendorong dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Seluruh komponen pesantren atau sumber daya manusia yang terlibat maupun tidak semuanya bersama-sama melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan pengasuh pesantren yang sifatnya dapat memajukan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pesantren. Dalam proses pelaksanaan system kerja, pengasuh pesantren harus dapat mengelola seluruh komponen terutama yang sedang mengalami konflik atau bermasalah, karena pada dasarnya pengasuh pesantren menjadi penengah dalam segala keputusan yang akan di ambil jika nantinnnya belum dapat menemukan solusi penyelesaiannya.<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara dengan narasumber di atas diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, yang mana dalam hal ini dapat diketahui melalui petikan catatan lapangan berikut:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Sri Wahyu Ningsih, Ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, Wawancara Langsung (13 September 2021).

<sup>14</sup>Observasi Langsung (13 September 2021).

<sup>15</sup>Observasi Langsung ( 13 September 2021).

Faktor pendorong atau pendukung dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan merupakan sebuah progres untuk lebih meningkatkan kinerja para ustaz dan ustazah. Terdapat dua faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal meliputi: sarana prasarana yang memadai, kinerja pengurus yang baik, dan kebersamaan dan kekompakan seluruh komponen pondok pesantren. Sedangkan faktor eksternal meliputi: dukungan positif tokoh masyarakat dan warga setempat.

Selain itu, pernyataan dari seluruh narasumber di atas juga diperkuat dengan dokumentasi ketika kebersamaan dan kekompakan ustaz dan ustazah pada saat melakukan pengajian rutin yang diadakan pada malam jum'at manis di Musholla, selain pengurus, komite pondok pesantren dan juga santri juga ikut dalam pengajian tersebut. Dan dokumentasi ketika melakukan Khotmil Qur'an yang rutin dilakukan bersama masyarakat pada Rabu manis di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.6 Foto kekompakan dan kebersamaan semua komite pengurus lembaga pada saat melakukan istighosah setiap malam Jum'at

Di dalam kegiatan ini terdapat tiga unsur pokok yaitu semua komite pondok pesantren, Santri dan Masyarakat. Dengan adanya kebersamaan dan kekompakan seperti inilah yang bisa mendorong semangat ustaz dan ustazah untuk lebih meningkatkan kinerjanya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas.



Gambar 4.7 Foto khotmil Qur'an setiap Rabu Manis bersama Masyarakat

Di dalam kegiatan ini semua komite Pondok Pesantren, Santri dan Masyarakat ikut serta, dimana Khotmil Qur'an yang rutin dilaksanakan ini salah satu kegiatan untuk menjaga hubungan baik antara Lembaga dengan Masyarakat. Tidak hanya

itu masyarakat sangat antusias dengan kegiatan ini, selain untuk mendekatkan diri kepada Allah juga menjalin silaturahmi yang baik juga antar sesama komite lembaga Pondok Pesantren.

## **2. Temuan Penelitian**

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti melalui enam narasumber yaitu K.H. Baqis Muhtadi selaku Pengasuh, K.H. Mohammad Khairul Anwar selaku Ketua Pengurus, Ustaz Ahmad Madani, Ustaz Achmad Suhairi, Ustaz Muhammad Wakit, dan Ustazah Sri Wahyu Ningsih selaku Ustaz dan Ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning, bahkan bukan hanya melalui wawancara saja namun juga berdasarkan hasil observasi dan juga dokumentasi yang peneliti lakukan di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, berdasarkan hal tersebut peneliti menemukan beberapa temuan penelitian yaitu: Pertama dari upaya apa yang dilakukan pengasuh pesantren dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan. Kedua, apa saja faktor yang mendorong dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, sebagai berikut :

### **a. Upaya Yang Dilakukan Pengasuh Pesantren Dalam Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Kinerja Ustaz dan Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang kuning Lancar Larangan Pamekasan**

Upaya yang dilakukan pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning ini tujuan utamanya untuk memotivasi ustaz dan ustazah dalam menjalankan kewajiban masing-masing sebagai tenaga pendidik yang harus selalu mengupdate kinerjanya untuk mencapai suatu tujuan visi misi lembaga yang sama. Secara garis besar upaya pengasuh dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di kategorikan dalam empat jenis. *Pertama*, melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah. *Kedua*, melakukan rapat bulanan dan bimbingan. *Ketiga*, melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah. *Keempat*, yaitu memberikan rewards kepada ustaz dan ustazah yang sudah selesai menjalankan amanah dengan baik serta membawa dampak baik untuk lembaga, dimana pemberian rewards ini dilakukan untuk menambah motivasi serta kinerja ustaz dan ustazah dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Dan *Kelima*, pengawasan pekerjaan (pendampingan di dalam kelas).

Dari kelima bentuk upaya tersebut dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Pengasuh tentunya sebagai pemimpin sekaligus pengelola lembaga harus bisa memberikan arahan serta solusi dalam setiap kendala yang terjadi, tidak hanya itu pengasuh juga sebagai wadah dari semua sumber pengelolaan manajemen pesantren yang baik.

**b. Faktor Yang Mendorong Dalam Meningkatkan Kinerja Ustaz dan Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan**

Faktor pendukung atau pendorong pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning Lancar Larangan Pamekasan, terdapat dua faktor yaitu: *Pertama*, faktor Internal adanya sarana prasarana yang memadai dan adanya kekompakan dan kebersamaan seluruh komponen pondok pesantren. Tidak hanya pengurus yang mempunyai peran aktif di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Peran dari seorang tenaga pendidik juga terhitung sangat besar. Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning adalah salah satu lembaga sosial dan keagamaan yang tentunya menaungi lembaga MTs dan MA. Fungsi dari tenaga pengajar sangatlah penting bagi kelangsungan lembaga pendidikan ini, dengan adanya tenaga pendidikan yang mempuni, serta sarana prasarana yang memadai, Pondok Pesantren Sabilul Huda hingga sekarang dapat berkembang dengan baik dan dapat diterima dengan baik pula oleh masyarakat sekitarnya. *Kedua*, faktor Eksternal yaitu adanya dukungan positif tokoh masyarakat dan warga setempat. Selain mendukung faktor Internal Pondok Pesantren Sabilul Huda juga menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar wilayah Pondok Pesantren.

Dengan kedua faktor pendorong tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Kedua faktor tersebut saling berkaitan untuk menunjang kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda. Peran dan tanggung jawab pengasuh dalam faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah dalam pendidikan menjadi

sangat penting dalam tercapainya visi, misi, dan tujuan pondok pesantren.

## **B. Pembahasan**

### **1. Upaya yang dilakukan pengasuh dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning**

Sebagai pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan, pengasuh pondok pesantren memiliki peran dan tanggung jawab dalam mengelola dan mengoptimalkan lembaga pendidikan baik dari segi struktur, infrastruktur, akademis, maupun non akademis harus dapat di tingkatkan dengan baik dan optimal agar kemajuan dan kualitas lembaga dapat bersaing dalam ranah nasional maupun internasional. Sebagai pengasuh lembaga, dituntut agar dapat memberikan inisiatif serta inovasi-inovasi dalam mengelola dan menyelenggarakan proses pembelajaran dalam lembaga pendidikan. Pengasuh pesantren tidak hanya memimpin lembaga pesantren, tetapi juga harus bisa menerapkan sikap, peran dan tanggung jawabnya secara bijaksana.

Pengasuh pondok pesantren juga harus dapat menjadi penengah dan pemecah masalah bagi masing-masing perseorangan dan sumber daya manusia yang ada di lembaga dalam mengupayakan kinerja ustaz dan ustazah. Peran dan tanggung jawab pengasuh pondok pesantren juga harus bisa mengoptimalkan dan memaksimalkan seluruh system dan komponen yang ada di lembaga. Karena lembaga yang unggul terletak

pada upaya serta peran dan kinerja pengasuh dan keterlibatan seluruh komponen lembaga atau sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan dengan baik. Begitu juga dalam upaya pengasuh pesantren dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning.

Pengasuh pesantren di pondok pesantren Sabilul Huda melakukan perannya dengan baik. Pengasuh pesantren melakukan pendekatan secara komprehensif bagi setiap masing-masing personil atau individu baik melalui komunikasi, koordinasi, serta melakukan konsultasi kepada jajaran kepala sekolah dan dewan ustaz dan ustazah. Pertama berawal dari kata manajemen, manajemen disini artinya pengelolaan, dan perencanaan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yaitu, melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah di dalam musyawarah ini tentunya banyak kendala yang di hadapi oleh masing-masing ustaz dan ustazah dalam sistem pendidikan.

Program dilakukan secara rasional dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mengandung sifat optimisme berdasarkan atas kepercayaan bahwa akan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan. Di dalam pelaksanaan koordinasi yaitu seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota untuk meningkatkan kecerdasan emosional ustaz dan ustazah dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberi semangat kerja tentunya tercapainya tujuan secara maksimal.

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakanyang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk atau tipe kepemimpinan yang dijalankan.

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersifat optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perubahan yang dilakukan seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas di bandingkan dengan mereka yang memiliki motif prestasi yang rendah.<sup>16</sup>

Penjelasan ini menunjukkan bahwa melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah di harapkan bisa memberikan motivasi. motivasi berprestasi para ustaz dan ustazah amat penting dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Motivasi kerja diartikan sebagai investasi kinerja individu dalam pekerjaan sebagai usaha untuk memperoleh penghargaan. Bentuk investasi kinerja tersebut berupa: waktu, energi fisik, energi mental, kreativitas, semangat, rasa antusias, pengetahuan, keterampilan dan usaha.

---

<sup>16</sup>Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 67.

Sedangkan penghargaan yang diharapkan antara lain: gaji, keamanan, penghargaan, penerimaan sosial dan rasa berhasil.

Selain melakukan koordinasi dengan ustaz dan ustazah, upaya yang berupa melakukan rapat bulanan dan bimbingan baik secara individu dan kelompok juga di manfaatkan di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Dari kegiatan ini kita dapat menilai dan mengevaluasi kendala apa saja yang di hadapi oleh masing-masing ustaz dan ustazah di dalam kelas. Bimbingan secara individu dan kelompok dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pengasuh untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah dengan memberikan pengarahan dan bimbingan mengenai tugas yang di laksanakan. Hal ini menunjukkan adanya sikap peduli dan adanya kerjasama. Bimbingan yang dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren merupakan usaha dalam mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh personilnya yang kemudian dapat dijadikan bahan atau evaluasi untuk semua rencana kegiatan yang berlangsung di Pondok Pesantren sebelum mengambil keputusan.

Bimbingan adalah sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan supaya individu tersebut dapat memahami diri sendiri, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Siti Haryuni, Penerapan Bimbingan Konseling Pendidikan Dalam Membentuk Kedisiplinan Layanan Bimbingan Pengembangan Diri, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2, 2013, 392-393.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam upaya pengasuh untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yang berupa rapat bulanan dan bimbingan yaitu berupa memberikan arahan dari setiap kendala yang di hadapi serta mengevaluasi bersama dari setiap kendala yang di hadapi.

Selain melakukan rapat bulanan dan bimbingan, upaya lainnya yang dilakukan oleh pengasuh pondok pesantren yaitu melakukan pelatihan dan diklat untuk ustaz dan ustazah, pelatihan atau diklat tercermin sebagai upaya pengasuh Pondok Pesantren dalam mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Upaya yang dilakukan oleh pengasuh tentunya akan menjadikan para ustaz dan ustazah untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan meningkatkan suatu kinerja para ustaz dan ustazah. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa sebagai pengasuh sekaligus motivator , pengasuh Pondok Pesantren melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan kompetensi pedagogik para ustaz dan ustazah untuk mencapai kinerja yang optimal dalam kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwasannya dalam upaya pengasuh dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah yang berupa melakukan pelatihan dan diklat yaitu menjadikan para ustaz dan ustazah memperoleh pengalaman dan keterampilan baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan meningkatkan hasil kinerja ustaz dan ustazah pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas.

Selain melakukan pelatihan dan diklat, upaya selanjutnya yaitu pemberian reward terhadap ustaz dan ustazah yang berhasil menjalankan amanah dengan baik. Reward adalah ganjaraan, penghargaan, imbalan, atau hadiah. Penghargaan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu telah dilakukan dengan baik dan benar.<sup>18</sup> Reward merupakan bentuk contoh nyata motivasi ekstrinsik yang diberikan sebagai bentuk motivasi. Reward atau penghargaan berfungsi sebagai penguatan yang diberikan dengan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keaktifan dan motivasi.<sup>19</sup> Reward dapat diberikan dengan cara-cara yang berbeda berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi.

Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan sebuah kinerja. Sebab pemberian reward yang merupakan salah satu startegi motivasi ekstrinsik dapat membangkitkan motivasi intrinsik yang berasal dari ustaz dan ustazah. Sehingga mampu menumbuhkan dan meningkatkan motivasi belajar mengajar untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan pembelajaran.<sup>20</sup>

Maka berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwasannya pemberian reward bertujuan agar ustaz dan ustazah dalam menjalankan tugasnya di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning menjadi lebih giat lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dalam suatu pembelajaran.

---

<sup>18</sup>Yopi Nisa Febianti, Peningkatan Motivasi Belajar Dengan Pemberian *Reward And Punishment* yang positif, *Jurnal Edunomic*, Vol. 6 No. 2, 2018, 96

<sup>19</sup>Ibid. 99

<sup>20</sup>Mar'atul Latifah Dwi Saputri, *Pengaruh Pemberian Rewards Terhadap Motivasi Belajar Kelas 1 Mim Pekalongan Lampung Timur*, (Skripsi: IAIN Metro, 2017), 27-28

Dan upaya yang terakhir yaitu melakukan pengawasan pekerjaan (pendampingan ustaz dan ustazah di dalam kelas). Hal ini di manfaatkan di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Dari kegiatan ini kita dapat menilai dan mengevaluasi berbagai permasalahan yang di hadapi oleh masing-masing ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning.

Secara umum pendampingan atau pengawasan ustaz dan ustazah di dalam kelas dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina, dan penelusuran dalam kegiatan yang berkaitan dengan lembaga pendidikan sebagai upaya pengendalian mutu. Wahyudi dalam Zuhrotul menjelaskan bahwa pengawasan dapat diartikan suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pengamatan dimaksudkan untuk melihat suatu kegiatan yang dilakukan telah mencapai tujuan. Melalui pendampingan atau pengawasan yang efektif rencana, kebijakan, dan peningkatan kualitas mengajar ustaz dan ustazah dapat dilaksanakan dengan baik.<sup>21</sup>

Berdasarkan paparan diatas diketahui bahwasanya upaya pengasuh dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah bertujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada dari beberapa pengamatan yang dilakukan pada saat pendampingan atau pengawasam di dalam kelas saat proses belajar mengajar.

---

<sup>21</sup>Siti Zuhrotul Qibtiyah, *Strategi Kepala TPQ dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Ustadz/Ustadzah Di TPQ Ma'had Al-Hikmah Singosari Malang*, (Skripsi: UIN Malang, 2019), 39

## **2. Faktor Pendorong dalam Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Kinerja Ustaz dan Ustazah di Ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning**

Sebagai pengasuh pondok pesantren dalam pelaksanaan peran dan tanggung jawabnya memiliki faktor pendorong atau pendukung bagi pengasuh yang sering dihadapkan dalam proses pelaksanaan meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah. Terdapat dua faktor pendorong yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal. Berikut ini merupakan faktor pendorong atau pendukung (Internal) pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, diantaranya: Sarana prasarana yang memadai, dan kekompakankebersamaan seluruh komponen pondok pesantren.

Adanya sarana dan prasarana adalah salah satu faktor pendukung yang sangat penting dan berguna bagi situasi yang mendukung meningkatnya kinerja tenaga pendidik. Hal tersebut berguna membantu para pendidik dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, misalnya keberadaan Mushola, Tempat Wudhu, Tempat Olah raga dan Pustaka.<sup>22</sup>

Menurut Wina Sanjaya dalam Paryanto menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu tenaga pendidik dalam pembelajaran sebagai berikut:<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Ahmad Lahmi dkk, Analisis Upaya, Faktor Pendukung, dan Penghambat Pembelajaran Al-Qur'an dan Hadis di Madrasah Tsanawiyah, *Jurnal Of Islamic Education*, Vol. 3, No. 2, 2020, 223

<sup>23</sup>Paryanto, Implementasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 11-12

- a. Faktor peserta didik, peserta didik adalah organisme yang unik yang berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya.
- b. Faktor sarana dan prasarana, sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran.
- c. Faktor lingkungan, dimensi lingkungan ada dua faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran, yaitu faktor organisasi kelas dan faktor iklim sosial psikologi.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwasannya sarana dan prasarana adalah salah satu faktor pendukung yang sangat penting dan berguna bagi situasi. Yang mendukung meningkatnya kinerja tenaga pendidik dalam faktor pendorong meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di Pondok Pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning.

Selain adanya sarana prasarana yang memadai, faktor pendukung yang kedua yaitu adanya kekompakan dan kebersamaan seluruh komponen pondok pesantren. Kekompakan dan kebersamaan sangat kental di lingkungan pesantren. Nilai kekompakan dan kebersamaan ini menjadi tali pengikat yang kuat diantara hubungan antara pengasuh dan semua komite pengurus di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning.

Hubungan yang di bangun atas dasar kerjasama, kekompakan dan kebersamaan yang dilandaskan pada nilai-nilai utama. Nilai-nilai utama yang dikembangkan tersebut merupakan modal sosial pendidikan

pesantren. Modal sosial yang dimiliki dapat berfungsi sebagai perekat melalui keterlibatan individu atau kelompok dalam institusi pendidikan termasuk dalam faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning.

Pratikno dalam Husain menjelaskan bahwa:<sup>24</sup> nilai-nilai kemasyarakatan atau modal sosial, merupakan istilah yang sering digunakan dalam ilmu sosial untuk menggambarkan kapasitas sosial untuk memenuhi kebutuhan hidup dan integrasi. Modal sosial adalah sejumlah sumber yang bertambah pada seorang individu atau kelompok dengan kebaikan yang mempengaruhi suatu jaringan agar bertahan lama dan kurang lebih terlembagakan dalam hubungan yang saling kenal dan menghargai serta mempererat kekompakan dan kebersamaan.<sup>25</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwasanya, faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning yaitu sebuah hubungan yang di bangun atas dasar kerjasama, kekompakan dan kebersamaan yang dilandaskan pada nilai-nilai utama. Nilai-nilai utama yang dikembangkan tersebut merupakan modal sosial pendidikan pesantren.

Selain faktor pendorong internal terdapat juga faktor pendorong eksternal dalam manajemen pesantren untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah di ponpes Sabilul Huda Kembang Kuning, faktor eksternal

---

<sup>24</sup>La Rudi, Husain Haikal, "Modal Sosial Pendidikan Pondok Pesantren", *Jurnal Harmoni Sosial*, Vol. 1, No. 1, 2014, 28-29

<sup>25</sup>Ibid, 29

tersebut yaitu: adanya dukungan positif dari tokoh masyarakat dan masyarakat.

Kehadiran pesantren di tengah-tengah masyarakat tentunya menjadi sebuah terobosan baru dalam model pemberdayaan, keterlibatan masyarakat secara aktif dalam lembaga pondok pesantren, merupakan wujud dari komitmen lembaga pondok pesantren terhadap masyarakat sekitar dalam peningkatan masyarakat baik secara individu maupun kelompok.

Keterlibatan masyarakat dalam lembaga pondok pesantren merupakan hal yang mutlak terjadi, pengasuh pondok pesantren menjadi mata rantai penting diantara hubungan lembaga pondok pesantren dengan masyarakat yang lebih luas. Peran pengasuh pesantren sebagai manajer atau pengelola sangat penting dalam mengadakan kontak hubungan kerjasama dengan masyarakat. Sebab penyelenggaraan pendidikan dan rangkaian kegiatan di dalam pondok pesantren tidak terlepas dari dukungan para tokoh masyarakat dan masyarakat.<sup>26</sup>

Adanya dukungan dari tokoh masyarakat dan masyarakat dalam penyelenggaraan peningkatan kinerja ustaz dan ustazah diperlukan agar pondok pesantren dapat berfungsi dengan baik. Juansyah dalam Hanani menyebutkan strategi pengembangan madrasah dilakukan dari sembilan aspek diantaranya:<sup>27</sup> kurikulum, pendidikan, output, SDM, sarpras, sistem

---

<sup>26</sup>Hanif Hanani, "Peran Manajemen Kemasyarakatan Dalam Usaha Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Swasta", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No. 2, 2021, 727

<sup>27</sup>Ibid, 727

pendidikan, dana pendidikan dan sistem penilaian. Cara berperan masyarakat dalam faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja ustaz dan ustazah seperti: ikut dalam kegiatan rutin pondok pesantren yaitu Khotmil Qur'an yang diadakan setiap hari Rabu Manis dan Istighosah yang rutin dilakukan pada Jum'at Manis.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat di simpulkan bahwasanya faktor pendorong yang berupa eksternal yaitu adanya dukungan positif dari tokoh masyarakat dan masyarakat yaitu masyarakat berperan aktif dalam mengikuti kegiatan rutin pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning. Dimana dalam hal ini pengasuh tidak hanya melakukan koordinasi dengan para ustaz dan ustazah melainkan kepada masyarakat sekitar pondok pesantren Sabilul Huda Kembang Kuning.