

Manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui sistem informasi ketenagaan pesantren (SIKAP) di lingkungan pendidikan pesantren

Prifti Nensi Fira Zaida

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
e-mail: 20010611032@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

Manajemen Pengendalian; Mutu; Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP)

Keywords:

Management of Control; Quality; and Islamic Boarding School Staff Data Service Information System (SIKAP)

ABSTRAK

Manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik merupakan tahapan penting dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia. Efektivitas yang dilakukan dalam pendidikan merupakan kegiatan yang dapat menghasilkan dampak yang tepat, akurat, dan konsisten dengan tujuan yang sudah direncanakan. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk memahami dan menggambarkan mengenai efektivitas manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP) di lingkungan pendidikan pesantren. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara menggambarkan kejadian yang sebenarnya di lapangan dan dilanjutkan dengan analisis. Hasil Penelitian membuktikan bahwa

manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui SIKAP di lingkungan Pendidikan pesantren di nilai baik dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, sebagai upaya kesejahteraan tambahan untuk tenaga pendidik dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren yang disebut SIKAP adalah aplikasi pendataan guru di lingkungan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam, dengan aplikasi SIKAP tenaga pendidik di satuan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam bisa dengan mudah mengusulkan bantuan dengan memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan. Dengan adanya bantuan Insentif, menjadikan tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam kata lain jaminan kesejahteraan tenaga pendidik akan membawa ketenangan pikiran dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja tenaga pendidik serta peningkatan kualitas peserta didik yang dikeluarkan. Begitu pula dengan bertambahnya kuantitas jumlah tenaga pendidik dikarenakan adanya jaminan kesejahteraan bagi tenaga pendidik.

ABSTRACT

Management of quality control for teaching staff is an important step in developing the quality of human resources. Effectiveness carried out in education is an activity that can produce an impact that is precise, accurate, and consistent with the goals that have been planned. The research conducted has the aim of understanding and describing the effectiveness of quality control management for teaching staff through the Islamic Boarding School Staff Information System (SIKAP) in the Islamic boarding school education environment. The research method used is descriptive qualitative research. The techniques used for data



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

collection include interviews, observation and documentation, by describing actual events in the field and followed by analysis. The results of the study prove that the quality control management of teaching staff through SIKAP in the Islamic boarding school education environment is of good value in improving the quality of teaching staff, as an additional welfare effort for educators from the Provincial Office of the Ministry of Religion of Religion. The Pesantren Manpower Information System called SIKAP is a teacher data collection application in Islamic boarding schools and Islamic religious education. With the SIKAP application, teaching staff in Islamic boarding schools and Islamic religious education units can easily propose assistance by fulfilling predetermined requirements. With the help of incentives, enabling educators to continue to improve their competence, in other words guaranteeing the welfare of educators will bring peace of mind in doing work that has an impact on increasing the performance of educators and improving the quality of students expelled. Likewise with the increase in the quantity of teaching staff due to welfare guarantees for teaching staff.

Pendahuluan

Berlandaskan Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 mengenai pesantren dan Peraturan Menteri Agama No. 31 Tahun 2020 tentang pendidikan pesantren, yang dilaksanakan dalam ruang lingkup formal dan non-formal pada tingkat pendidikan paling dasar, menengah, dan tinggi. Tingkat pendidikan formal pada pendidikan dasar sekaligus menengah dilaksanakan dalam bentuk pendidikan muadalah dan pendidikan diniyah formal, sedangkan di tingkat pendidikan yang lebih tinggi dilaksanakan dalam bentuk Ma'had Aly. Sedangkan pendidikan pesantren pada tingkat pendidikan non-formal dilaksanakan dalam ruang lingkup pengkajian kitab kuning yang bisa dilakukan dengan cara bertahap atau tidak. Pendidikan pesantren tingkat pendidikan non-formal bisa dilaksanakan dengan cara terintegrasi dengan kurikulum pendidikan kesetaraan berupa pendidikan kesetaraan pada pondok pesantren salafiyah (Mustofa & 2020, n.d.). Berubungan dengan peraturan di atas, Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 mengenai pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, pendidikan keagamaan islam berupa pendidikan madrasah diniyah takmiliyah dan pendidikan al-Qur'an (Rachmad, 2007).

Pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam ke depannya akan menghadapi tantangan yang sangat luar besar dalam dunia pendidikan, dihadapkan pada masyarakat perkotaan, elit, dan milenial yang individualistis, kuat dan percaya diri untuk menyampaikan beberapa gagasan yang berbeda-beda tetapi belum diketahui kebenarannya, sekaligus mempunyai kemampuan kreatif yang hebat untuk bisa berpikir kreatif. Pelayanan Pendidikan Pesantren dan Pendidikan Agama Islam bukan hanya difokuskan dalam memperluas akses terhadap layanan, akan tetapi juga dalam penjaminan mutu. Termasuk kualitas tenaga pengajarnya, yaitu mampu bekerja secara profesional, sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

Tenaga pendidik memiliki peran sangat penting terkait menciptakan pendidikan yang berkualitas, begitupun di lingkungan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam. Sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan dengan memberikan beragam ilmu dan teladan merupakan peran dari tenaga pendidik. Oleh karena itu harus memperhatikan kesejahteraan mereka, tidak

hanya persyaratan yang terkait dengan tuntutan kewajiban dengan beragam jenis tugas pekerjaan.

Menjelaskan terkait guru dan dosen yang ditetapkan pada Pasal 14 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengatur agar dalam melakukan tugas profesionalannya, tenaga pendidik berhak menerima pendapatan yang lebih tinggi dari kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial (Mulyani, 2017). Untuk melengkapi kebutuhan hidup, berbagai upaya dilakukan dengan memberikan berbagai tunjangan. Akan tetapi untuk tenaga pendidik yang tidak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan belum bersertifikat pendidik, belum merasakan tunjangan tersebut. Mengingat pendapatan di atas standar hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial mempunyai korelasi yang positif dengan meningkatnya kualitas tenaga pendidik. Upaya yang dilakukan Kementerian Agama dalam membantu para pendidik non-PNS dengan memberikan bantuan insentif guru. Oleh karena itu, keputusan yang dikeluarkan Menteri Agama No. 27 Tahun 2019 mengenai insentif bagi tenaga pendidik non-PNS yang mengatur bahwa diberikannya bantuan insentif untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan (AJI, 2019).

Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 terkait pesantren dan Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 mengenai pendidikan agama dan pendidikan agama menetapkan bagi Kementerian Agama selaku unsur pemerintahan dalam pemberian fasilitas untuk upaya mengembangkan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam merupakan isi dari Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Agama dalam peningkatan kinerja, motivasi dan kesejahteraan tenaga pendidik (Rachmad, 2007).

Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan penelitian merupakan analisis teks dan informasi yang berhubungan terkait penelitian. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis data. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara menggambarkan kenyataan yang ada di lapangan dan dilanjutkan dengan analisis mengenai manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui system informasi ketenagaan pesantren (SIKAP) di lingkungan pondok pesantren.

Pemberian bantuan insentif untuk tenaga pendidik meliputi ustadz, guru, dan dosen di satuan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan Islam diselenggarakan melalui pemberian bantuan pemerintah dengan bentuk Bantuan Insentif pendidik, yang diharapkan mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik. Dalam hal ini untuk meningkatkan dan menjamin mutu tenaga pendidik dibutuhkan manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP) di lingkungan pondok pesantren.

Pembahasan

Potensi Pondok Pesantren

Pondok pesantren terdiri dari kata “pondok” dan “pesantren”. Kata “pondok” dari bahasa Arab “funduq” artinya tempat tidur atau asrama. Sedangkan kata “pesantren” berdasar dari kata “santri” dengan awalan “pe” dan akhiran “an” menjadi “pesantrian”. Masyarakat Jawa menyebutnya dengan kata “pesantren” dengan arti “tempat tinggal santri” (Nasution, 2020). Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan berbasis Islam yang ada yang terus dikembangkan serta diyakini oleh masyarakat, menerapkan sistem pesantren dimana santrinya akan memperoleh pendidikan agama dengan sistem pengajian atau madrasah, yang semuanya berada di bawah naungan kiai yang mempunyai sifat kharismatik. Ciri khas pesantren ditandai dengan keunikan budayanya. Kehadirannya dalam sistem sosial merupakan suatu budaya tersendiri, yang bukan merupakan bagian dari struktur pemerintah desa, kecamatan atau tingkatan yang lebih tinggi. Kedudukan dan model kepemimpinan Kyai secara tidak langsung berada di atas atau di bawah beberapa pemimpin pemerintah lingkungan sekitarnya, melainkan berada di luar struktur sosial yang sudah secara mandiri.

Pondok pesantren selama ini dikesankan sebagai lembaga yang suka mengedarkan proposal untuk menggalang dana bantuan, baik di institusi formal, institusi non-formal ataupun pada individu yang dianggap mampu untuk pembangunan gedung atau membiayai kegiatan yang berlangsung di pesantren. Keberadaan pesantren dinilai kurang mampu dalam pengoptimalan potensi yang dimilikinya. Kesan ini membuat pesantren kurang berwibawa sehingga sebagian pesantren telah muncul kesadaran untuk berupaya agar terbebas dari kesan tersebut dengan cara mengembangkan wirausaha agar dapat mandiri secara ekonomi dengan memanfaatkan berbagai potensi yang ada pada pesantren (Wajidi, 2018). Berbagai potensi yang berusaha dikembangkan lembaga pendidikan pesantren antara lain; kuliner, wisata halal, penginapan syariah, akad dan kerja sama ekonomi syariah, menjadi pusat ekonomi Islam dan inspirator pengembangan ekonomi berbasis syari'ah (Zuhirsyan, 2018).

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang mempunyai potensi dalam usaha memberdayakan masyarakat yang berada di lingkungan sekitar pondok pesantren. Beberapa potensi yang ada di pondok pesantren diantaranya.

1. Jumlah Lembaga pendidikan pesantren yang relatif banyak, dengan kuantitas Jumlah dari pondok pesantren yang besar merupakan potensi kuantitatif yang dapat dijadikan pemberdayaan sumber daya yang penting dalam usaha perkembangan pondok pesantren dan juga masyarakat. Banyaknya jumlah membuktikan arti besarnya peran yang dijalani oleh pondok pesantren dalam upaya pencerdasan kehidupan bangsa.
2. Terletak pada diri santri, dengan banyaknya jumlah santri dapat menjadi modal menakjubkan untuk pemandirian umat.

3. Potensi pada pasar, mempertimbangkan dengan terjalannya hubungan sosial antara lembaga agama dengan masyarakat di lingkungan sekitar. Dibuktikan dengan pondok pesantren sebagai penghubung masyarakat sekitar.
4. Pesantren dalam mengumpulkan zakat dan wakaf umat, sampai sekarang pesantren merupakan lembaga pendidikan yang diamanatkan oleh masyarakat, begitu juga dalam mengelola zakat dan wakaf.

Ada beberapa pesantren telah berhasil mengembangkan potensi ekonomi dan wirausaha di lingkungan pesantren, contohnya pesantren Darullughah wa Dakwah di Bangil Pasuruan memiliki hotel, plaza syariah dan berbagai usaha lainnya. Pesantren yang berada di Ciamis yaitu Arrisalah dalam pengembangan ekonomi berbasis perikanan. Pesantren Darussalam Gontor berbasis sektor riil, pertanian dan perkebunan. Pesantren Al-Amin Sumenep berpotensi dalam hal usaha berbasis kelautan. Pesantren Sirojul Huda telah berhasil mengembangkan usaha pembuatan bros sebagai media pembelajaran entrepreneurship bagi para santri sebagai keterampilan tambahan bagi santri untuk menjadi life skill bagi santri hidup di tengah masyarakat (Nur & Yaqien, 2023).

Beberapa potensi yang ada di pondok pesantren mempunyai kemampuan untuk mewujudkan kemandirian ekonomi yang ada di pesantren dalam menciptakan ekonomi umat yang kuat. Dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki pondok pesantren, dengan adanya kemandirian ekonomi dapat menyejahterakan pesantren, dan juga masyarakat sekitar.

Kondisi Tenaga Pendidik Pondok Pesantren

Pendidikan Islam memegang peranan penting dalam konteks pembangunan nasional dengan upaya mempersiapkan dan melatih masyarakat dalam mempelajari dan mempraktekkan nilai ajaran agama serta menjadi orang yang faham dalam ilmu agama, religius, berpikiran terbuka, kreatif, inovatif, kritis dan dinamis dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa yang amanah, dan budi pekerti luhur (Badrudin & Purwanto, 2017).

Perkembangan pendidikan di Indonesia terjadi karena peranan penting yang disebabkan oleh keberadaan Pendidikan pesantren di nusantara. Dimulai dari zaman penjajahan dengan usahanya dalam memberantas penjajah di Indonesia itu semua ada campur tangan dari pondok pesantren dan lembaga pendidikan keagamaan. Diyakini bahwa segala hal itu ada campur tangan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren. Tenaga pendidik merupakan tokoh dan teladan bagi peserta didik dan Masyarakat, diharapkan kedepannya mampu mencetak lulusan-lulusan pembangunan saat ini, esok dan masa depan. Namun yang terjadi sekarang ini citra tenaga pendidik semakin terpuruk, karena sekarang sebagian dari tenaga pendidik memperlihatkan citra yang tidak kompeten, khususnya dalam pendidikannya atau bisa dikatakan tentang kompetensinya.

Dengan pengakuan secara tegas tentang kedudukan tenaga pendidik sebagai tenaga yang profesional seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang. RI. No. 14

Tahun 2005 mengenai guru dan dosen dengan menjamin perlindungan profesi guru, mengakui tenaga keprofesionalan sejajar dengan profesi lain, dengan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik, dengan memberikan lebih banyak kesempatan dalam memperluas karir, dan lain-lain (Mulyani, 2017). Sudah sangat jelas bahwa tidak semua kondisi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren terjamin kesejahteraannya, apalagi bagi tenaga pendidik di lingkungan pesantren yang Lembaga nya masih belum maju, atau masih kecil. Sedangkan Lembaga tersebut juga mengharapkan bantuan dari pemerintah untuk membantu membangun serta melengkapi fasilitas untuk Lembaga pendidikan yang ada di lingkungan pesantren. Jika mengajar di lingkungan pondok pesantren dengan hanya berpacu pada pendapatan yang diperoleh dari pondok pesantren, terlebih bagi mereka yang berkeluarga, dengan keadaan yang seperti itu memungkinkan tidak akan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

Hal ini menjadi penyebab kurangnya atau menurunnya kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren. Untuk mencukupi kebutuhan hidup, diupayakan dengan pemberian berbagai tunjangan. Namun belum dirasakan oleh tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren yang mayoritas non-PNS dan belum juga bersertifikat pendidik. Dapat dibayangkan, secara ekonomi tenaga pendidik yang mengajar di lingkungan pondok pesantren sangat kurang, Lembaga pendidikan Islam sedikit kontribusi dalam kesejahteraan para tenaga pendidik atau ustadz. Dan juga untuk tenaga pendidik atau ustadz yang berpenghasilan hanya cukup untuk membeli kebutuhan harian, belum juga kebutuhan lainnya. Hal itu akan menyebabkan dampak negatif untuk seorang tenaga pendidik. Oleh karena itu untuk bisa mempertahankan dan mengembangkan kualitas para tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren dengan menyiapkan layanan serta kesejahteraan guna mengayomi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren.

Manajemen Pengendalian Mutu Tenaga Pendidik di Lingkungan Pondok Pesantren

Saat ini, dengan perkembangan zaman dan kehidupan yang tidak lagi sama, perubahan dalam pendidikan Islam juga harus berbeda, arah pemikiran juga harus berbeda. Apalagi dengan adanya era disrupsi khusus, seiring dengan berkembangnya era digital, menuntut lembaga pendidikan Islam khususnya pesantren, pendidikan Islam dan madrasah melakukan penyesuaian dengan cepat dan berharap dapat beradaptasi dengan perubahan dan melihat masa yang akan datang dengan menyongsong zaman terlebih *social engineering* sebagai posisi strateginya, dengan mengimplementasikan *agent of change*, tanpa melupakan tugas sebagai *agent of conserving* dalam politik pendidikan di Nusantara (F. Tharaba, 2011). Perubahan ke arah lebih baik yang ingin diwujudkan terlebih dalam memandang tenaga pendidik yang menjadi bagian penggerak di pendidikan pesantren, sehingga aktivitas yang ada di pendidikan pesantren terlaksana dengan baik. Tuntutan kualitas yang berkembang dari setiap tenaga pendidik menjadi suatu yang dibutuhkan lembaga pesantren.

Mutu dengan artian melakukan pekerjaan secara profesional, melakukan tanggungjawab sesuai dengan fungsinya. Oleh karena itu, mutu tenaga pendidik harus memiliki kepastian dan jaminan kompetensi profesionalnya. Edward Sallis

memperkenalkan konsep mutu yang berkaitan dengan *Total Quality Management* (TQM), dengan penjelasan mutu itu dianggap relatif dari pada konsep absolut (Herawan, 2011). Pada lembaga pendidikan Islam, contohnya madrasah, dihadapkan dengan permasalahan yang sering dihadapi yaitu kurangnya tenaga pendidik yang berkompeten. Begitu pula dengan lembaga pendidikan di pesantren, tren global memaksa umat Islam untuk selalu mengasah keterampilan mereka dalam dunia yang semakin kompetitif. Pendidikan Islam menghadapi berbagai persoalan universal. Menurut sebagian pihak, pendidikan Islam dihadapkan dengan permasalahan kurangnya sumber daya tenaga pendidik yang berkompeten dan masih rendahnya kesejahteraan tenaga pendidik.

Berkaitan dengan sebagai hal di atas, penjelasan mengenai suatu kaidah dalam mempertimbangkan langkah yang akan diambil dalam mengembangkan pendidikan, yaitu:

الطريقة أهم من المدة والمدرس أهم من الطريقة والروح المدرس أهم من المدرس

”Strategi lebih utama dari pada materi, pendidik lebih utama dari pada strategi, dan jiwa pendidik lebih utama dari pada pendidik”. Terus apa yang akan diberi strategi, jika tidak ada bekal materi atau ilmu pengetahuan, juga sebaik apapun strategi, bagaimana bisa diimplementasikan, jika yang mengimplementasikan belum kompeten atau profesional, tapi profesional yang baik pun, tidak akan menjadi penyebab baik, jika tidak didasari dengan jiwa yang baik, tulus dan Ikhlas. (M. F. Tharaba, 2019)

Salah satu penyebab di Lembaga pendidikan Islam keseringan terjadi kurangnya tenaga pendidik terkhusus tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren disebabkan karena rendahnya intensif yang didapat. Beralasan dari kata “ikhlas beramal”, sebagai semboyan dari Kementerian Agama yang dijadikan alasan klasik diberitahukan kepada para tenaga pendidik. Lebih parahnya, pendapatan yang didapat lebih rendah dari para buruh yang sudah berdasarkan UMK. Seperti yang sudah penulis jelaskan tentang kondisi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren, bahwa pendapatan dari Lembaga pendidikan pesantren hanya cukup untuk makan sehari-sehari belum untuk keperluan lainnya, apalagi tenaga pendidik yang sudah berkeluarga. Walaupun sebagian yayasan penyelenggara pendidikan menerapkan sistem pendapatan PNS. Namun bagi pendidik yang mengajar di lingkungan pendidikan pesantren itu mayoritas non-PNS dan belum bersertifikat pendidik.

Manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik dilakukan dengan cara komprehensif diantaranya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, bertujuan untuk pengembangan mutu atau kompetensi dan peningkatan keprofesionalan tenaga pendidik. Oleh karena itu, Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur menerapkan manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren melalui bantuan insentif guru yang bisa di akses melalui aplikasi SIKAP (Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren).

1. Perencanaan pengendalian mutu tenaga pendidik melalui SIKAP

Fungsi utama yang perlu direncanakan dalam manajemen pendidikan yaitu perencanaan, begitupun dengan manajemen pengendalian mutu tenaga

pendidik. Pengendalian dan peningkatan mutu tenaga pendidik tanpa perencanaan yang tepat tidak dapat berhasil dengan sempurna. Perencanaan mempunyai peran penting dalam usaha pengendalian kualitas guru merupakan penyebab yang menentukan kesuksesan dalam mengelola pendidikan melalui aktivitas belajar mengajar, sebuah perencanaan jika tidak direncanakan dengan matang akan menjadi permasalahan dalam program yang akan jadi penyebab kurang berhasilnya dalam proses belajar mengajar.

Untuk mengendalikan kualitas tenaga pendidik yang merosot dikarenakan rendahnya jaminan kesejahteraan bagi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren, dengan memperhatikan pendapatan di atas keperluan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial berkorelasi baik dengan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Upaya Kementerian Agama untuk membantu tenaga pendidik non-PNS dengan pemberian bantuan insentif guru. Karena hal itu, Menteri Agama mengeluarkan Keputusan Menteri Agama No. 27 Tahun 2019 mengenai insentif untuk guru non-PNS yang mengatur tentang bantuan insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan. Bantuan pemerintah merupakan tunjangan yang diberikan dalam bentuk insentif bagi guru pendidikan pesantren yang memiliki tanggung jawab utama mendidik, membimbing, mengarahkan, serta menilai peserta didik di lingkungan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam. Bantuan ini merupakan tunjangan profesi guru dan tunjangan lainnya yang diberikan berupa uang dengan per penerima menerima dengan jumlah uang Rp 2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah).

Berdasarkan penjelasan diatas tentang perencanaan dalam mengendalikan mutu tenaga pendidik melalui SIKAP, aplikasi yang didalamnya mengenai informasi ketenagaan pesantren di lingkungan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam. SIKAP ini yang akan digunakan ASN atau kelompok yang bertugas untuk verifikasi dan validasi calon penerima bantuan insentif guru dengan memperhatikan kelengkapan persyaratan yang sudah ditentukan.

2. Pelaksanaan pengendalian mutu tenaga pendidik melalui SIKAP

Pelaksanaan pengendalian mutu terhadap tenaga pendidik dimaksudkan untuk menjamin agar seluruh kegiatan terlaksana sesuai yang sudah direncanakan dan program kerja yang telah disepakati sehingga semua aktivitas dapat diperbaiki dan apabila ada penyelewengan bisa diatasi agar tujuan program bisa terlaksana dengan baik. Kepala Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren mempunyai hak dalam bertanggung jawab mengendalikan setiap pelaksanaan program bantuan insentif guru melalui aplikasi SIKAP, namun dalam pengendalian ini Kepala Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren membagi tanggung jawab kepada stafnya, baik kepada kepala tim di setiap bagian yang menaungi pendidikan formal dan non formal di lingkungan pendidikan pesantren dan pendidikan keagamaan islam. Bantuan insentif ini bertujuan bagi tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan motivasi, mutu, dan kesejahteraan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren. Syarat yang

harus dipenuhi untuk menerima bantuan insentif tenaga pendidik yaitu terdaftar di aplikasi SIKAP dengan data yang telah diverifikasi dan validasi, telah melakukan tugas mengajar sekurangnya sejak 1 Januari 2022, tidak berstatus sebagai penerima Tunjangan Profesi Guru (TPG), dan ASN/TNI/POLRI.

Untuk informasi pengajuan bantuan diberitahukan kepada satuan pendidikan pesantren dan keagamaan islam dengan cara langsung atau tidak dengan saluran komunikasi dan informasi dari akun resmi Kementerian Agama, jika tenaga pendidik sudah melengkapi persyaratan yang ada dalam pengajuan proposal sebagai penerima bantuan melalui aplikasi SIKAP yaitu <https://sikap.kemenag.go.id> dengan mengisi kelengkapan data dan persyaratan administrasi berupa surat pengajuan.

3. Evaluasi pengendalian mutu tenaga pendidik melalui SIKAP

Evaluasi merupakan tahap terakhir setelah dilakukannya pengendalian kualitas tenaga pendidik. Dengan adanya perbaikan, aplikasi Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP) dalam manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik dengan adanya bantuan insentif tenaga pendidik akan diketahui dimana letak kekurangan dan kelebihan. Untuk menyesuaikan kesesuaian antara target capaian dengan realisasi, dilakukannya visitasi lapangan berupa perjalanan dinas dalam wilayah yang dilakukan dengan pemberian tugas dinas luar untuk pegawai.

Dari fakta adanya bantuan insentif tenaga pendidik maka guru yang mengajar di lingkungan pendidikan pesantren lebih berfokus pada pengajaran dan pendidikan tanpa mengkhawatirkan perekonomian untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Mereka tidak terpecah belah dalam berpikir untuk menjadi pengajar di luar pesantren, menjalankan bisnis selesai mengajar, atau mencari kegiatan di luar pesantren. Adanya jaminan ekonomi, mereka berfokus mengembangkan kualitas tenaga pengajarnya. Apabila hal tersebut tidak dapat dilakukan maka lambat laun tenaga pengajar yang mempunyai potensi baik akan berpikir untuk keluar dari lingkungan pendidikan pesantren.

Jadi dampak dari adanya manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui aplikasi Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP) menghasilkan ketenangan tenaga pendidik dalam bekerja yang akan berdampak dalam meningkatnya kinerja tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren begitu juga dengan meningkatnya kualitas peserta didik yang dikeluarkan. mereka memiliki waktu luang yang cukup, tentunya akan membuat mereka terus mencetuskan ide kreatif dan inovatif yang bisa digunakan dalam dunia pengajaran. Dengan demikian mutu kinerja tenaga pendidik mengalami peningkatan karena terjamin kehidupannya.

Kesimpulan dan Saran

Pengendalian mutu atau *Quality Control* merupakan sistem aktifitas atau teknis yang bersifat rutin dalam manajemen mutu, dirancang untuk mengetahui kepuasan kualitas yang dihasilkan kepada pelanggan. Manajemen mutu memerlukan pengendalian manajemen mutu untuk menjadikan jaminan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan yang dirancang, dengan begitu produk yang dikeluarkan seperti keinginan pelanggan. Pengendalian merupakan bagian dari perencanaan. Termasuk menjamin mutu tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren. Tenaga pendidik yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu pendidikan, jika kualitas tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan pesantren buruk, sudah pasti *output* yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kebutuhan pelanggan atau yang dibutuhkan masyarakat. Faktor penyebab menurunnya mutu tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren disebabkan rendahnya jaminan kesejahteraan bagi tenaga pendidik yang mengajar di lingkungan pendidikan pesantren, yang mayoritas tenaga pendidiknya itu non-PNS.

Dengan pertimbangan banyaknya hal positif yang akan diperoleh apabila kesejahteraan tenaga pendidik itu meningkat, upaya Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dalam membantu para pendidik non-PNS dengan pemberian bantuan insentif tenaga pendidik. Dengan menerapkan manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren (SIKAP). Oleh karena itu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan pesantren. Dimulai dari membuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengendalian mutu tenaga pendidik dengan bantuan insentif tenaga pendidik yang bisa diakses melalui aplikasi SIKAP (Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren).

Hasil analisis menunjukkan bahwa mutu tenaga pendidik akan terus meningkat dengan adanya penjaminan kesejahteraan tambahan untuk tenaga pendidik. Juga membantu bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren dalam hal kelengkapan data tenaga pendidik pada aplikasi SIKAP (Sistem Informasi Ketenagaan Pesantren). Analisis ini membuktikan adanya manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui aplikasi SIKAP menumbuhkan hasil sekaligus membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitasnya.

Saran untuk kedepannya agar lebih memperhatikan kelengkapan data tenaga pendidik pendidikan pesantren agar dapat mempermudah dalam proses pendaftaran bantuan insentif, juga membantu mempercepat kelancaran verifikasi dan validasi data yang ada dalam persyaratan bantuan insentif guru.

Daftar Pustaka

- AJI, F. (2019). *Keputusan Penetapan Peserta Sertifikasi dan Tunjangan Guru Berbasis Sistem Informasi Manajemen di Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama ...*. https://eprints.uinsaizu.ac.id/5397/1/COVER_BAB_I_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Badrudin, B., & Purwanto. (2017). *Pesantren dalam Kebijakan Pendidikan Indonesia. Jlka.Kemenag.Go.Id*. <https://jlka.kemenag.go.id/index.php/lektur/article/view/522>
- Herawan, E. (2011). *Pengendalian mutu pendidikan: konsep dan aplikasi. Ejournal.Upi.Edu*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6384>
- Mulyani, F. (2017). *Konsep Kompetensi Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). Journal.Uniga.Ac.Id*. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/16>
- Mustofa, & 2020. (n.d.). *Formulasi Pendidikan Pesantren Dalam Uu Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren: (Tinjauan Kebijakan Pendidikan). Ejournal.Staidapondokkrempyang.Ac ...*. Retrieved August 23, 2023, from <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/48>
- Nasution. (2020). *Lembaga Pendidikan Islam Pesantren. Core.Ac.Uk*. <https://core.ac.uk/download/pdf/327184940.pdf>
- Nur, M. A., & Yaqien, N. (2023). *Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Wirausaha di Pesantren. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 8(1), 73–82*. <https://doi.org/10.18860/JMPI.V1I1.20506>
- Rachmad. (2007). *Politik dan Kebijakan: Pendidikan Agama dan Keagamaan di Indonesia (Analisis Kebijakan PP No 55 Tahun 2007). Jurnal.Staialhidayahbogor.Ac.Id*. <https://doi.org/10.30868/ei.v8i01.322>
- Tharaba, F. (2011). *Kampus Islam sebagai Agent of Change. Ejournal.Uin-Malang.Ac.IdMF TharabaUlul Albab Jurnal Studi Islam, 2011•ejournal.Uin-Malang.Ac.Id, 12(1)*. <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ululalbab/article/view/2397>
- Tharaba, M. F. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam Analisis Teori Pedagogik dan Andragogik*. <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/article/view/7326>
- Wajdi, N. (2018). *Pengembangan Kemandirian Pesantren Melalui Program Santripreneur. Engagement.Fkdp.or.IdT Masum, MBN WajdiEngagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2018•engagement.Fkdp.or.Id, 2(2)*. <http://engagement.fkdp.or.id/index.php/engagement/article/view/40>
- Zuhirsyan, M. (2018). *Membidik Potensi Ekonomi Syariah di Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren. Journal.Walisongo.Ac.IdM ZuhirsyanEconomica: Jurnal Ekonomi Islam, 2018•journal.Walisongo.Ac.Id, 9(2), 2541–4666*. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.2.2781>