

Pada saat ini kurikulumnya sudah menggunakan kurikulum Lembaga Pendidikan Maarif NU (LP. Maarif NU) hal ini dilakukan sejak madin bergabung dengan Lembaga Pendidikan Maarif NU pada tahun 2006. Namun penyusunan kurikulum secara baku mulai dilaksanakan pada tahun 2010, penyusunan ini merupakan penyempurnaan kurikulum yang dikeluarkan oleh LP. Maarif NU serta melihat kondisi siswa/santri yang sekolah di madin ini.

Sejak tahun 2016 madin Manba'ul Huda menjadi madin percontohan di kabupaten pasuruan, kriteria ini diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kanor Wilayah Kabupaten Pasuruan bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren tingkat madrasah diniyah yang dikelola di luar pondok pesantren.

Adanya madin ini diharapkan bisa merubah karakter masyarakat sekitar yang sudah banyak melanggar norma-norma yang ada, misalkan pergaulan bebas yang bisa merusak karakter remaja. Khususnya di Pasuruan yang saat ini terkenal dengan adanya perampasan/perampokan motor di tengah jalan atau sering disebut dengan begal. Dengan adanya madin ini diharapkan dapat meminimalisir hal-hal seperti itu dan dapat merubah karakter generasi muda yang lebih baik.

Oleh karena itu peneliti mengangkat judul **“Pengelolaan Pendidikan Madrasah Diniyah Manba'ul Huda Mlaten Pasuruan”**

sendiri variabel manajemen sekolah dan variabel pengelolaan pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah, sedangkan pengaruh variabel komite sekolah terhadap mutu sekolah tidak signifikan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh “Baiquni Rahmat dengan judul Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman” dengan hasil penelitian Perekrutan dan penempatan pendidik di Madin PPWH dilaksanakan dengan sistem kekeluargaan serta bersifat informal. Pengelola hanya melakukan musyawarah untuk menentukan individu-individu yang layak untuk direkrut menjadi pendidik tanpa menyelenggarakan ujian-ujian tertentu bagi calon pendidik. Pembagian tugas bagi pendidik juga dilakukan dengan cara bermusyawarah antara pengelola dengan masing-masing pendidik. (2) Tujuan utama dari pemberian kompensasi bagi pendidik di Madin PPWH bukanlah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja maupun membangun komitmen, melainkan sebagai salah satu wujud penghargaan dan ucapan terima kasih dari pihak pengelola kepada para pendidik. (3) Proses pembinaan dan/atau pengembangan pendidik di Madin PPWH belum maksimal dilaksanakan karena belum dilaksanakan secara sistematis, seperti melakukan identifikasi terhadap kekurangan, kesulitan serta masalah-masalah yang dialami oleh pendidik, maupun langkah-langkah sistematis lainnya. (4) Pengelola Madin PPWH tidak menetapkan aturan baku mengenai pelepasan atau pemberhentian pendidik, seperti kriteria pendidik yang harus dilepas atau diberhentikan, sehingga pelepasan atau pemberhentian pendidik

