

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI MADRASAH
ALIYAH MODERN AL-MUSYAWIRIN WERU CIREBON**



IAIN PURWOKERTO

TESIS

Disusun dan diajukan kepada pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)



IAIN PURWOKERTO

Disusun oleh :
NOVI WULANDARI
NIM. 1717651022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
TAHUN 2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.ainpurwokerto.ac.id Email : pps@ainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 074/In.17/D.Ps/PP.009/3/2021

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Novi Wulandari
NIM : 1717651022
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon

Telah disidangkan pada tanggal **18 Januari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 2 Maret 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624. 628250 Fax. 0281-636553
Website: www.iainpurwokerto.ac.id Email: pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Novi Wulandari

NIM : 1717651022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah

Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		22 Februari 2021
2	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Sekretaris Merangkap Penguji		22 Februari 2021
3	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Pembimbing Merangkap Penguji		22 Februari 2021
4	Dr. H. M. Najib, M.Hum. NIP. 19570131 198603 1 002 Penguji Utama		22 Februari 2021
5	Dr. Subur, M.Ag. NIP. 19670307 199303 1 005 Penguji Utama		22 Februari 2021

Purwokerto, 22 Februari 2021
Mengetahui,
Ketua Program Studi MPI

Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
NIP. 19720420 20002131 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamau'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama : Novi Wulandari
NIM : 1717651022
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan
Kompetensi di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin
Weru Cirebon

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto,
Pembimbing,



Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
NIP. 19640916 199803 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :
“Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan Kompetensi di
Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon” seluruhnya merupakan
hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari
hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan
norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan
hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya
bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan
sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa
paksaan dari siapapun.

Purwokerto,

Hormat saya,



(Novi Wulandari)

Pengembangan Sumber Daya Pendidik
Di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon
Novi Wulandari/NIM. 1717651022
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

ABSTRAK

Pendidik adalah kunci dari sebuah keberlangsungan proses pendidikan, sebuah kunci keberhasilan dari meningkatnya mutu suatu lembaga pendidikan secara khusus. Oleh karena itu, kualitas suatu pendidik perlu selalu dikembangkan agar kualitas *output* dari lembaga pendidikan dapat berkualitas juga. Kualitas dari *output* lembaga pendidikan adalah barometer dari mutu lembaga pendidikan tersebut. Sayangnya, banyak lembaga pendidikan yang sering meremehkan hal ini, mereka hanya terfokus pada kuantitas peserta didik dengan menghiraukan kualitas pendidik. Dalam hal ini sekolah memiliki peran yang strategis dalam mengembangkan sumber daya pendidik baik dengan melalui kegiatan di sekolah ataupun bekerjasama dengan organisasi pendidikan/lembaga pendidikan tinggi. Peneliti melihat ada MA yang telah menerapkan optimalisasi empat dasar dalam mengembangkan sumber daya pendidik, yaitu MA Modern Al- musyawirin Weru Cirebon.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang implementasi pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-musyawirin Weru Cirebon.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field reseacrh*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *triangulasi* data yang terdiri dari: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing*.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa MA Modern Al-musyawirin melakukan optimalisasi empat dasar wajib dalam pengembangan sumber daya pendidiknya. Optimalisasi empat dasar tersebut diaplikasikan melalui kegiatan seperti: Pengembangan Kompetensi pedagogik (Supervisi, Workshop, MGMP), Pengembangan Kompetensi kepribadian (shalat duha, khutbah jum'at, perayaan hari besar Islam, perayaan hari raya Idul Fitri dan Idul Adha), Pengembangan Kompetensi sosial (pelaksanaan prinsip kekeluargaan, meningkatkan tiga unsur kompetensi sosial yaitu, komunikasi, bergaul dan berempati, serta mengoptimalkan peran HUMAS), Pengembangan Kompetensi profesional (Kegiatan Belajar Mengajar, Optimalisasi pengadministrasian kelas, Optimalisasi pengadministrasian sekolah, Evaluasi dan Pengawasan).

Kata kunci: Pengembangan, Sumber daya, Pendidikan

Educator Resource Development
At Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon
Novi Wulandari/NIM. 1717651022
Islamic Education Management

ABSTRACT

Educators are the key to a sustainable educational process, a key to the success of increasing the quality of an educational institution in particular. Therefore, the quality of an educator needs to always be developed so that the quality of output from educational institutions can be of high quality. The quality of the output of educational institutions is a barometer of the quality of the educational institution. Unfortunately, many educational institutions often underestimate this, they only focus on the quantity of students regardless of the quality of educators. In this case the school has a strategic role in developing teaching resources either through activities in schools or in collaboration with educational organizations / higher education institutions. Researchers see that there is an MA that has implemented four basic optimization in developing teaching resources, namely MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

This study aims to obtain an overview of the implementation of the development of educator resources in improving competence in Modern MA Al-musyawirin Weru Cirebon.

This research is included in the type of field research (field research) using a descriptive qualitative approach. Data collection techniques using interview, observation and documentation. While the data analysis technique uses data triangulation which consists of: data reduction, data display, and conclusion drawing.

Based on the results of data analysis, it was found that MA Modern Al-Musyawirin did the optimization of the four mandatory bases in developing its teaching resources. The optimization of these four bases is applied through activities such as: Development of pedagogical competencies (supervision, workshops, MGMP), personal competency development (prayer duha, Friday sermons, celebration of Islamic holidays, celebrations of Eid al-Fitr and Eid al-Adha), development of social competence (implementation of kinship principles, improving three elements of social competence, namely, communication, socializing and empathy, and optimizing the role of Public Relations), Professional Competency Development (Teaching and Learning Activities, Optimizing Class Administration, Optimizing School Administration, Evaluation and Supervision).

Keywords: Development, Resources, Education

TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	-
ت	Tā'	T	-
ث	Śā'	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	H(ā'	(H	H (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Ẓāl	Ẓ	Z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	S)ād	(S	S (dengan titik di bawah)
ض	D(ād	(D	D (dengan titik di bawah)
ط	T(ā'	(T	T (dengan titik di bawah)
ظ	Z(ā'	(Z	Z (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-

ف	Fā'	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāwu	W	-
ه	Hā'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Y

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan fokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
َ---	<i>Fath(ah</i>	a	a		
ِ---	<i>Kasrah</i>	i	i	مُنِيرَ	<i>Munira</i>
ُ---	<i>D(ammah</i>	u	u		

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
يَ---	<i>Fath(ah dan ya</i>	Ai	a dan i	كَيْفَ	<i>Kaifa</i>
وَ---	<i>Kasrah</i>	I	i	هَوْلَ	<i>Haula</i>

C. Maddah (vokal panjang)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fath(ah + Alif, ditulis ā	Contoh سَالٌ ditulis <i>Sāla</i>
◌fath(ah + Alif maksūr ditulis ā	Contoh يَسْعَىٰ ditulis <i>Yas'ā</i>
◌Kasrah + Yā' mati ditulis ī	Contoh مَجِيدٌ ditulis <i>Majīd</i>
D(ammah + Wau mati ditulis ū	Contoh يَقُولُ ditulis <i>Yaqūlu</i>

D. Ta' Marbūṭ)ah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis <i>hibah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matullāh</i>
-----------	----------------------------

E. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

عَدَّة	Ditulis <i>'iddah</i>
--------	-----------------------

F. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* atau *syamsiyah* ditulus al-

الرجل	Ditulis <i>al-rajulu</i>
الشمس	Ditulis <i>al-Syams</i>

G. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شَيْئٌ	Ditulis <i>syai'un</i>
تَأْخِذٌ	Ditulis <i>ta'khuẓu</i>
أَمْرٌ	Ditulis <i>umirtu</i>

H. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang diperbaharui (EYD).

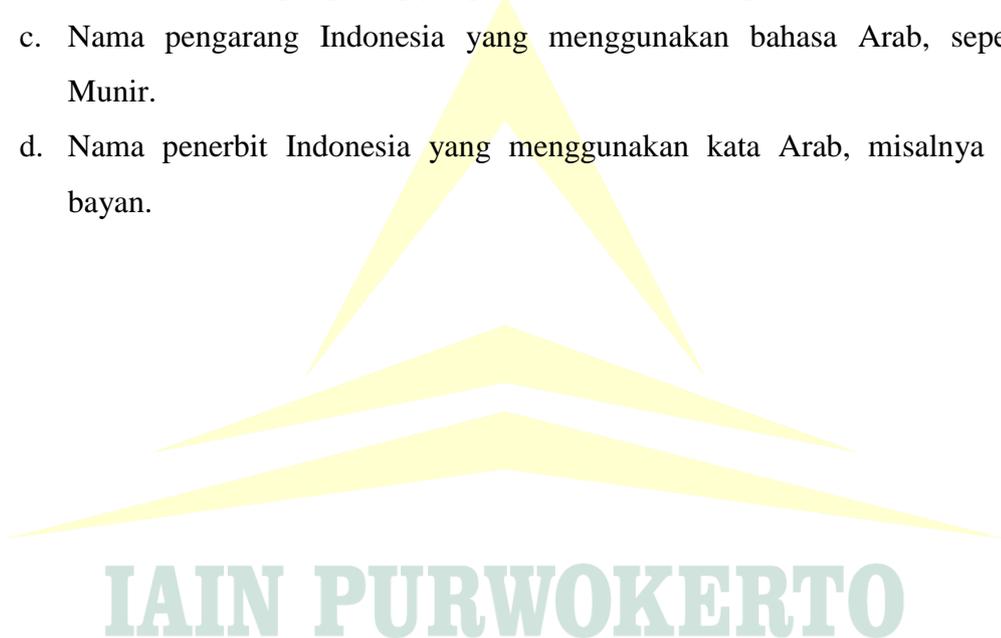
- I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapan atau penulisannya.

أهل السنة	Ditulis <i>ahlussunnah</i> atau <i>ahl al-sunnah</i>
-----------	--

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak penulis berlakukan pada:

- a. Kata Arab yang sudah lazim dalam bahasa Indonesia, seperti: al-Qur'an.
- b. Judul dan nama pengarang yang sudah dilatinkan, seperti Yusuf Qardawi.
- c. Nama pengarang Indonesia yang menggunakan bahasa Arab, seperti Munir.
- d. Nama penerbit Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya al-bayan.



IAIN PURWOKERTO

MOTTO

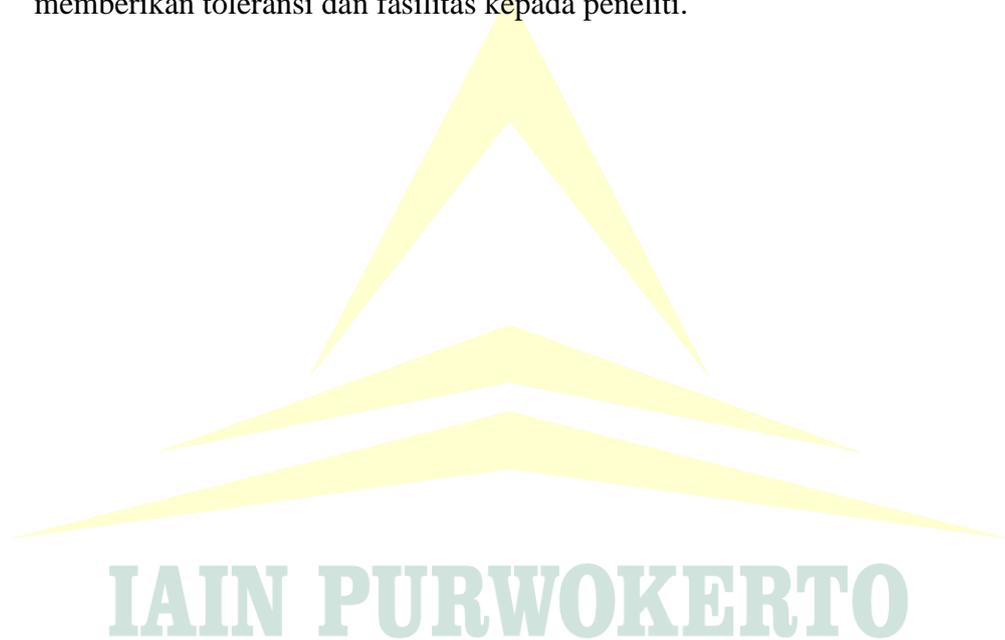
Dengan Ilmu, Hidup Menjadi Mudah,
Dengan Seni, Hidup Menjadi Indah
Dengan Agama, Hidup Menjadi Terarah &
Bermakna



PERSEMBAHAN

Penelitian dan tugas akhir (tesis) ini peneliti persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi Rahmat, Nikmat, dan Barokah-Nya pada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Kedua orang tua yang telah dengan sabar dan perhatian selama peneliti menyelesaikan penelitian ini.
3. Keluarga besar MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang telah memberikan toleransi dan fasilitas kepada peneliti.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis telah selesai menyusun tesis dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.” Penyusunan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pendidikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW. beserta para sahabat dan para pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman.

Tesis ini dapat terselesaikan oleh penulis dengan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Dengan ini maka penulis sampaikan terimakasih yang tulus kepada Yth:

1. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto.
2. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Purwokerto.
3. Dr. Hj. Tutuk Nisngsih, M.Pd selaku Dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing penulis.
4. Dr. H. M. Najib, M.Hum. selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini agar menjadi sempurna.
5. Dr. Subur, M.Ag. selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini agar menjadi sempurna.
6. Kedua orangtua dan adik tercinta yang selalu mendukung, memotivasi, dan mendoakan setiap langkah penulis dalam menyusun tesis.
7. Suami tercinta yang selalu memberikan motivasi dan mendoakan penulis dalam penyusunan tesis.
8. Teman-teman seperjuangan IAIN Purwokerto yang telah bekerjasama dengan baik selama menuntut ilmu.
9. Keluarga Besar MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang telah memberikan toleransi dan fasilitasi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kesalahan, maka dari itu penulis mohon kritik dan saran agar dikemudian hari akan dapat disempurnakan. Semoga Allah SWT. membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang setimpal dan barokah. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Purwokerto, 18 Februari 2021



Novi Wulandari

NIM. 1717651022



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II SUMBER DAYA PENDIDIKAN	9
A. Deskripsi Konseptual	9
1. Manajemen dan Manajemen Pendidikan	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Berpikir	43

BAB III	METODE PENELITIAN	45
	A. Tempat dan Waktu Penelitian	45
	B. Jenis dan Pendekatan	45
	C. Sumber Data Penelitian	45
	D. Teknik Pengumpulan Data	46
	E. Teknik Analisis Data	47
BAB IV	PEMBAHASAN	50
	A. Profil Setting Penelitian	50
	B. Pandangan Sekolah Terkait Kompetensi Pendidik.....	56
	C. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MAM Al-Musyawirin	60
	1. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Pedagogik.....	61
	2. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Kepribadian	67
	3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Sosial.....	72
	4. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Profesional	76
	D. Analisis Pembahasan	84
	1. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi pedagogik di MA Modern Al-Musyawirin	84
	2. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi kepribadian di MA Modern Al-Musyawirin	88
	3. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi sosial di MA Modern Al-Musyawirin	89
	4. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi profesional di MA Modern Al-Musyawirin	93
BAB V	PENUTUP	101
	A. Kesimpulan	101
	B. Rekomendasi	102

DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	106



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Keadaan pendidik dan karyawan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	53
Tabel 4.2	Nama dan identitas pendidik/pendidik MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	54
Tabel 4.3	Nama dan identitas karyawan/tenaga pendidikan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	54
Tabel 4.2	Keadaan peserta didik tiga tahun terakhir MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.5	Gedung dan Bangunan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.6	Tanah MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.7	Alat kantor dan rumah tangga MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	56

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman/Instrumen Wawancara

Lampiran 2 Pedoman/Instrumen Observasi

Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Wawancara

Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Observasi

Lampiran 5 Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa dalam memperoleh tujuannya tidak hanya ditentukan oleh melimpah ruahnya sumber daya alam, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa “Bangsa yang besar dapat dilihat dari kualitas manusia itu sendiri.”

Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Sudah bukan menjadi rahasia lagi bahwa maju atau tidaknya negara dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pasalnya, mutu pendidikan seringkali menjadi sebuah barometer berkembang atau tidaknya sebuah bangsa. Sesuai dengan pernyataan di atas bahwa “Bangsa yang besar dapat dilihat dari kualitas manusia itu sendiri.” Jelas, bahwa *output* dari pendidikan menjadi sebuah ukuran apakah pendidikan sudah mencetak manusia-manusia yang berkualitas? Hal ini menjadi sebuah tantangan yang sangat besar untuk para praktisi pendidikan dan pemangku kebijakan dalam pendidikan, di mana mereka harus berfikir keras untuk dapat mencetak para penerus bangsa menjadi manusia yang berkualitas.

Melihat kondisi pendidikan yang ada di Indonesia saat ini, dirasa sangat jauh dari kata manusia berkualitas atau *output* pendidikan yang berkualitas. Pasalnya, baru-baru ini seringkali disaksikan di layar kaca, media cetak atau di internet bahwa pelajar SMA atau sederajat di Indonesia sangat mahir sekali dalam bertawuran atau berdemonstrasi secara anarkis dengan dalih menuntut sebuah keadilan di depan gedung DPR. Hal ini menjadi sebuah keprihatinan bangsa, di mana mereka yang seharusnya belajar di sekolah malah melakukan kegiatan demonstrasi secara anarkis. Ilmu-ilmu tentang bagaimana bermusyawarah dengan baik yang mereka dapatkan di bangku sekolah seakan tidak tertanam pada dirinya.

Dari kondisi yang terjadi saat ini, perlulah lembaga pendidikan melakukan sebuah inovasi atau melakukan strategi yang jitu sehingga kejadian-kejadian yang dapat merugikan tidak terjadi lagi. Selain meningkatkan manajemen mutu pendidikan, pendidik sebagai aktor utama dalam mendidik peserta didik perlu terus dilakukan pengembangan sehingga ilmu-ilmunya dapat terus ter *up date* dan dapat menciptakan suatu kondisi lembaga pendidikan lebih kondusif sehingga cita-cita pendidikan dapat mencetak peserta didik yang berkualitas baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotor dapat tercapai.

Pendidik merupakan salah satu potensi penting di madrasah yang tentunya meniscayakan penataan dan manajemen yang baik demi meningkatkan kualitas pendidikan. Apalagi pendidik pun yang memangku nilai-nilai moral keagamaan dan karakter yang merupakan dasar kenegaraan, sila pertama dari Pancasila.

Zakiah Daradjat dalam Sukring menjelaskan, bahwa pendidik adalah guru profesional, karena secara implicit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul tanggung jawab pendidikan yang dipikulnya di pundak para orang tua. Lebih lanjut Nana Syaodih Sukmadinata mengemukakan, kedudukan guru sebagai pendidik dan pembimbing tidak bisa dilepaskan dari guru/pendidik sebagai pribadi. Kepribadian pendidik sangat mempengaruhi perannya sebagai pendidik dan pembimbing.

Dalam hal ini berkaitan dengan profesionalitas seorang pendidik. Pendidik yang tidak kompeten akan mengalami kesulitan dalam menyampaikan isi materi yang akan diajarkan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketidakmampuan seorang pendidik dalam mengajar dan mendidik berimplikasi langsung pada peserta didiknya, yaitu kurang berkembangnya seluruh potensi yang dimiliki peserta didik.¹

Selain faktor profesionalitas, terdapat faktor-faktor lain menjelaskan bahwa secara umum para pendidik ini mengalami ketidak berdayaan, yaitu:

¹ Sukring, *Pendidik dan Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*, (Graha Ilmu: Yogyakarta, 2013), hal. 112-113.

Pertama, ketidak berdayaan dalam karir yang tidak jelas, promosi jabatan tidak secara terbuka. *Kedua*, ketidak berdayaan dalam kemampuan. *Ketiga*, ketidak berdayaan secara psikologis yang berkaitan dengan tiga hal; yakni perilaku peserta didik, beban kurikulum dan keseragaman tugas. *Keempat*, ketidakberdayaan dalam kesejahteraan.²

Upaya ke arah peningkatan profesionalitas pendidik dengan sistem manajemen yang baik menjadi satu hal yang sangat urgen untuk dilakukan. Karena hanya dengan pelaksanaan manajemen yang baik sikap profesional pendidik yang dicirikan dengan adanya otonomi, keahlian yang memadai, komitmen pendidik yang tinggi terhadap tugas dan adanya semangat untuk meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, pendidik akan bisa memberikan kontribusinya yang berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan Nasional. Dalam kerangka penataan dan manajemen inilah, maka dibutuhkan strategi yang tepat agar para pendidik dapat benar-benar trampil secara lebih profesional dalam mengemban tugasnya.

Pendidik sangat diharapkan peran dan kontribusinya dalam menyelesaikan problematika tersebut. Pendidik memiliki peran strategis dalam upaya menyiapkan peserta didik menjadi generasi penerus yang memiliki integritas moral dan akhlak serta keberagamaan yang kokoh. Peran strategis pendidik ini sangatlah beralasan karena Pendidikan Agama berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, diungkapkan bahwa pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.³ Pendidikan agama berfungsi membentuk manusia Indonesia

² Indonesia menempati peringkat ke 37 di bawah Malaysia (16), Thailand (30), Filipina (33). Lihat Faisal Jalal dan Dedi Supriyadi (ed) *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita, 2001) hal. 341-342.

³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 (1)*.

yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dan mampu menjaga kedamaian dan kerukunan hubungan inter dan antar umat beragama.⁴ Pendidik juga berfungsi mengisi ruang-ruang kosong yang menjadi jarak antara realitas empiris dengan yang diidealkan dan mengubah kelemahan-kelemahan peserta didik menjadi kekuatan di masa mendatang.⁵

Berkait dengan paparan di atas, digulirkanya kebijakan desentralisasi bidang pendidikan dengan beberapa tawaran wacana pola penyelenggaraan manajemen pendidikan menjadi sebuah harapan yang menjanjikan, sekaligus tantangan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Implementasi pola-pola manajemen tersebut akan sangat sulit dilakukan atau gagal berfungsi menjadi alternatif bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia jika tanpa adanya dukungan dari sumber daya pendidik yang berkualitas.

Manajemen sumber daya pendidik di sekolah harus diimplementasikan secara konsisten. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan meningkatnya mutu pendidikan. Sekolah harus melaksanakan proses manajemen sumber daya pendidik dengan baik. Muhamad, menyatakan bahwa masih banyak Madrasah Aliyah yang belum melaksanakan fungsi manajemen sumber daya pendidik secara konsisten menurut aspek dan fungsi manajemen secara utuh. Selain itu, permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman kalangan pengelola madrasah dan unsur-unsur terkait tentang konsep madrasah sebagai sistem.⁶

Pengembangan tenaga pendidik adalah upaya memperbaiki kinerja pendidik di masa kini maupun di masa yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan pendidik untuk bertugas mengajar, melalui pembelajaran dan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan lainnya.

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 2 (1)*

⁵ Darmaningtyas, *Pendidikan Rusak-rusakan*, (Yogyakarta: LKiS, 2005), hal. 196.

⁶ Muhammad, *Manajemen Perlengkapan Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 10.

Berbagai upaya pengembangan pendidik secara informal maupun secara formal agar dapat merealisasikan visi sekolah, tergambar dalam tataran praksis dilapangan, maka dibutuhkan suatu institusi yang diselenggarakan dan dikelola secara baik dan berkualitas. Untuk itu, salah satu prasyarat pokok yang harus dipenuhi adalah tersedianya sumber daya pendidik yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku pendidik di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Sekolah harus dikelola oleh orang-orang yang profesional pada semua lini dan jenjang, baik kepala sekolah, pendidik maupun karyawan lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan salah satu Madrasan Aliyah (MA) di daerah Cirebon yang memaksimalkan pengembangan pendikiknya demi terciptanya pendidikan yang bermutu. MA tersebut MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon. Di bawah naungan yayasan Pondok Pesantren Karsa Pembangunan Abu Manshur, pengembangan pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon tidak hanya dilakukan pada kegiatan formal maupun informal atau pengembangan yang dilakukan secara interen atau ekstren, tetapi pengembangan pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini dilakukan pada pondok pesantren juga, karena pada dasarnya peserta didik di MA tersebut juga kebanyak sebagai santri di pondok pesantren tersebut. Selain itu, menurut bapak H. Moh. Alimudin, Lc selaku kepala sekolah MA Modern Al-Musyawirin menjelaskan bahwa para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini perlu dibekali kemampuan keagamaan juga, sehingga antara dunia dan ukhrowinya seimbang.

Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti dan ingin mengetahui gambaran bagaimana implementasi pengembangan sumberdaya pendidik yang ada di MA Modern Al-Musyawirin tersebut. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang peneliti ingin angkat yaitu dengan tema "Pengembangan Sumber Daya Pendidik." Dari hal tersebut, peneliti

bermaksud mengangkat sebuah judul penelitian sebagai berikut: “Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.”

B. Fokus Penelitian

Dari beberapa permasalahan mutu sumber daya pendidikan, di mana telah dijabarkan di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah pendidikan sebagai berikut :

1. Optimalisasi pelaksanaan manajemen mutu sekolah.
2. Pengelola manajemen mutu sumber daya pendidik.
3. Strategi peningkatan mutu pendidik.
4. Peningkatan sumber daya pendidik.
5. Komitmen pendidik dalam mendidik siswa.
6. Pengetahuan pendidik dalam mendidik siswa.
7. Kesejahteraan para pendidik.
8. Karier pendidik yang tidak jelas.

Dari beberapa identifikasi masalah terkait dengan mutu sumber daya pendidikan di atas dan sehubungan penelitian yang sedang dilakukan, peneliti menganggap bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah pokok dari permasalahan dalam penelitian ini. Pasalnya, mutu sumber daya pendidik ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu dari sebuah lembaga pendidikan, di mana bila pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara professional maka akan memiliki pengaruh terhadap *output* yang berkualitas. Selain itu, perlu diketahui bahwa pada dasarnya guru atau pendidik adalah sebuah profesi maka pekerjaan sebagai guru harus memiliki keterampilan khusus. Oleh karena itu pendidik haruslah memiliki jiwa profesionalitas dalam bekerja.

Jadi, sehubungan dengan penelitian kali ini, peneliti membuat sebuah batasan penelitian agar penelitian ini dapat terfokuskan sehingga tidak terjadi perluasan pembahasan penelitian hanya akan meneliti terkait

pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

C. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan kajian dan membuat sistematisasi yang tersusun dengan baik, maka berbagai persoalan yang muncul dalam deskripsi di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana implementasi pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon?

D. Tujuan Penelitian

Mengetahui tingkat sumber daya pendidik menjadi suatu keniscayaan dan urgen untuk melihat sebuah kualitas, termasuk pendidikan di dalamnya. Untuk dapat menghasilkan sumber daya pendidik yang berkualitas, diperlukan sistem dan praktik pendidikan yang juga berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

E. Manfaat Penelitian

Mengingat masih langkanya kajian penelitian tentang pendidikan Islam khususnya dari perspektif manajemen pengelolaan kelembagaan dan sumber daya manusia, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi :

1. Secara praktis, penelitian ini sangat berguna untuk mendapatkan model dalam mengembangkan madrasah menuju terciptanya madrasah yang berkualitas dengan melaksanakan manajemen sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.
2. Secara teoritis, penelitian ini sangat berguna untuk menggali dan mengembangkan teori manajemen sumber daya pendidik yang selama ini masih belum optimal untuk kepentingan pembangunan dan pengembangan madrasah. Padahal di tanah air ini, apalagi komunitas pendidikan, modal sumber daya pendidik ini sangat banyak tetapi dibiarkan berserakan belum dikelola dengan baik.

3. Bagi para pelaku dalam proses pendidikan di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon (kepala madrasah, pendidik, karyawan dan siswa) penelitian ini berguna untuk melakukan *self empowering* bagi peningkatan kualitas diri, institusi, lulusan, dan pendidikan Islam secara umum.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini terdiri atas enam bab. Dalam bab *pertama* sebagai pendahuluan dikemukakan sub-sub bab mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum dari penelitian ini sebagai arahan bagi bab-bab selanjutnya.

Bab *kedua* membahas tentang Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik, dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori bagi pembahasan bab berikutnya.

Bab *ketiga* membahas tentang metode penelitian yang meliputi: tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bab ini dimaksudkan sebagai alat untuk mencari fakta-fakta terkait dengan penelitian.

Bab *keempat* membahas mengenai gambaran umum tentang MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, yang meliputi sejarah berdirinya, letak geografis, Visi misi dan tujuan pendidikan, struktur organisasi, keadaan pendidik dan karyawan, sarana dan prasarana yang ada. Selain itu, juga akan memaparkan, mendeskripsikan, membahas hasil temuan-temuan mengenai penelitian yang dilaksanakan di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

Bab *kelima*, berisi kesimpulan. Kemudian berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diberikan saran-saran yang konstruktif lalu dilanjutkan dengan kalimat penutup.

BAB II

SUMBER DAYA PENDIDIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Manajemen dan Manajemen Pendidikan

a. Manajemen

Secara etimologi, manajemen (Bahasa Inggris) berasal dari kata *to manage*, dalam *Webster's New Collegiate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*Managgio*" dari kata "*Managgiare*" yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mendesain perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu. Sementara menurut Fuad Hassan, berasal dari kata *manus* atau tangan, dimaksudkan untuk menunjukkan pada cara-cara menangani suatu upaya kerja, adalah suatu konsep yang erat hubungannya dengan suatu organisasi dan bahkan suatu birokrasi.⁷

Sedangkan secara terminologis (istilah), kata manajemen dapat diartikan menjadi 4 hal sebagai berikut:

- 1) Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan.
- 2) Segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang atau mengarahkan segala fasilitas dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 3) Bekerja dengan menggunakan/meminjam tangan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

⁷ Fuad Hassan, *Heteronomia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 1993), hal 8.

- 4) Memfasilitasi atau melayani dan menggerakkan orang lain dalam organisasi agar dapat bekerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.⁸

Lebih lanjut, dijelaskan mengenai definisi manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh R.C. Devis: *management is the function of executive leadership anywhere*. Manajemen itu merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apa pun. William Spriegel: *management is that function of an enterprise which concerns with the direction and control of the various activities to attain the business objectives*. Di sini Spriegel memandang manajemen sebagai kegiatan perusahaan (yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non perusahaan juga). Manajemen dipandang sebagai fungsi perusahaan yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.⁹

Sedangkan menurut beberapa ahli mendefinisikan manajemen. Seperti, Rue dan Byars : *management is a process that involves guiding or directional group of people toward organizational goals or objectives*. Menurut Hursey dan Blanchard menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses bagaimana pencapaian sasaran organisasi melalui kepemimpinan. Lebih jauh Stoner menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁰

Menurut Terry dalam Abdus Salam bahwa : *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and*

⁸ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan*. (Yogyakarta:Kurnia Kalam Semesta, 2014), hal. 117.

⁹ Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 1994), hal. 59.

¹⁰ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 86.

controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources". Dalam definisi tersebut, menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Selanjutnya Syafaruddin mengemukakan bahwa dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien.¹¹

Dengan demikian manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan seperti, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan dengan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien.

b. Manajemen Pendidikan

Istilah manajemen pendidikan berasal dari dua kata "manajemen" dan "pendidikan". Secara sederhana manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Mengadaptasi pengertian manajemen dari para ahli dapat dikemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan,

¹¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 33 – 34.

pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.¹²

c. Tujuan Manajemen Pendidikan

Pada dasarnya kegiatan manajemen pendidikan di sekolah bukanlah sebuah kegiatan pokok, melainkan hanya sebagai kegiatan penunjang saja, dengan tujuan untuk meningkatkan keefektifan pencapaian tujuan program kegiatan pendidikan dan meningkatkan sumber daya pendidik yang bermutu sehingga berdampak pada *output* yang berkualitas.

Berdasarkan hal tersebut dijelaskan secara umum bahwa tujuan diselenggarakan manajemen pendidikan di sekolah adalah agar dapat tercipta kerja sama yang baik, harmonis dan mendayagunakan segala sumber, baik sumber daya manusia (pendidik) maupun materiil (non manusia), sehingga semua sumber yang ada di sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan program pendidikan di sekolah secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien.¹³

1) **Produktivitas** adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang digunakan (*input*). Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas *output* berupa jumlah tamatan dan kuantitas *input* berupa jumlah tenaga kerja dan sumber daya. Produktivitas dalam ukuran kualitas digambarkan dari ketetapan menggunakan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia serta mendapat respon positif atas hasil kerjanya.

¹² Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 87-88.

¹³ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 124-125.

- 2) **Kualitas** menunjukkan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (*products*) dan/atau jasa (*services*) tertentu berdasarkan pertimbangan objektif atas bobot dan/atau kinerjanya.
- 3) **Efektivitas** adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi.
- 4) **Efisiensi** berkaitan dengan cara yaitu membuat sesuatu dengan betul (*doing things right*) sementara efektivitas adalah menyangkut tujuan (*doing the right things*) atau efektivitas adalah perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai, efisiensi lebih ditetapkan pada perbandingan antara *input*/sumber daya dengan *output*.¹⁴

Tujuan manajemen pendidikan yang secara umum tersebut dapat dirinci menjadi tujuan-tujuan operasional sebagai berikut :

- 1) Agar setiap aktivitas pendidikan sekolah dapat terencana secara baik.
- 2) Agar setiap aktivitas pendidikan sekolah dapat terorganisasi secara baik.
- 3) Agar setiap aktivitas pendidikan di sekolah dapat terlaksana dengan baik.
- 4) Agar setiap aktivitas pendidikan di sekolah dapat dimonitor atau diawasi dengan baik.
- 5) Agar setiap aktivitas pendidikan di sekolah dapat dievaluasi dengan baik.
- 6) Agar setiap sumber yang ada di sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.
- 7) Agar dapat tercipta iklim/suasana kerja yang baik di sekolah.
- 8) Agar tercapai keharmonisan kerja sama diantara personil-personil yang terlibat di dalam aktivitas sekolah dengan baik.

¹⁴ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 88-89.

- 9) Agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien.¹⁵

d. Fungsi Manajemen Pendidikan

Fungsi manajemen pendidikan secara umum adalah melaksanakan fungsi *planning, organizing, staffing, coordinating, leading (facilitating, motivating, innovating), reporting, controlling*. Namun demikian dalam operasionalisasinya dapat dibagi dua yaitu fungsi manajemen pada tingkat makro seperti Departemen dan Dinas dengan melakukan fungsi manajemen secara umum dan pada tingkat institusi pendidikan mikro yaitu sekolah yang lebih menekankan pada fungsi *planning, organizing, motivating, innovating, controlling*.¹⁶

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam organisasi perencanaan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode/teknik yang tepat. Perencanaan pada dasarnya membuat keputusan mengenai arah yang akan dituju, tindakan yang akan diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik/metode yang dipilih untuk digunakan.¹⁷

Langkah-langkah kegiatan dalam pelaksanaan fungsi perencanaan ini antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Menjangkau ke depan untuk memprediksi keadaan dan kebutuhan di kemudian hari.
- b) Menentukan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu aktivitas.
- c) Menentukan kebijakan yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dalam penentuan

¹⁵ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 125-126.

¹⁶ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 92-93.

¹⁷ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 93.

kebijakan ini harus disesuaikan dengan jenis dan karakter tujuan serta kegiatan yang hendak dilaksanakan.

- d) Menyusun program, termasuk di dalamnya pendekatan yang ditempuh, jenis dan urutan kegiatan yang akan dilaksanakan.
- e) Menentukan biaya yang dibutuhkan.
- f) Menentukan waktu dan alokasi waktu kegiatan.¹⁸

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengorganisasikan berarti : menentukan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, merancang dan mengembangkan kelompok kerja yang berisi orang yang mampu membawa organisasi pada tujuan, menugaskan seseorang atau kelompok orang dalam suatu tanggung jawab tugas dan fungsi tertentu, mendelegasikan wewenang kepada individu yang berhubungan dengan keleluasaan melaksanakan tugas.¹⁹

Pelaksanaan fungsi pengorganisasian antara lain mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a) Mengidentifikasi jenis-jenis tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang ada dalam suatu organisasi/lembaga.
- b) Menggolong-golongkan jenis-jenis tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang ada tersebut berdasarkan karakteristiknya.
- c) Menentukan dan mendistribusikan tugas, tanggung jawab, dan kewenangan yang ada kepada setiap orang dalam unit satuan kerja yang ada kepada orang yang tepat.
- d) Mengidentifikasi dan menentukan semua sumber yang ada, baik sumber manusia maupun non-manusia.
- e) Mengalokasikan dan mendistribusikan berbagai jenis sumber yang ada pada semua sector secara proporsional.

¹⁸ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 128-129.

¹⁹ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 94.

- f) Merumuskan aturan-aturan dan hubungan kerja pada setiap unit/satuan dan antara unit/satuan yang ada.²⁰

3) Penggerakkan (*Motivating*)

Penggerak atau “*motivating*” dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Fungsi penggerakan ini antara lain dilakukan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a) Membicarakan tujuan atau target organisasi yang hendak dicapai melalui diskusi atau tukar pendapat di antara personil yang ada dalam organisasi
- b) Mendiskusikan berbagai strategi yang dapat ditempuh dalam mencapai tujuan atau target organisasi.
- c) Mensikronkan tujuan-tujuan pribadi dengan tujuan organisasi/lembaga.
- d) Mendiskusikan atau membicarakan kendala-kendala dan cara pemecahan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai.
- e) Mendiskusikan atau membicarakan kontribusi timbale-balik kemajuan lembaga dan keuntungan bagi personil, serta kemunduruan lembaga dan kerugian personil.
- f) Memberikan perangsang, intensif dan sejenisnya agar dapat membangkitkan semangat kerja para personil.
- g) Memberikan teguran, hukuman atau sanksi kepada setiap personil yang terbukti melalaikan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat segera memperbaiki diri dan tidak dicontoh oleh personil yang lain.

²⁰ Sulthon Masyhud. *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 130.

- h) Memberikan pembinaan atau bimbingan kerja, nasehat, koreksi atau memberikan supervise demi kemajuan pekerjaan personil.²¹

4) Pengawasan (*Controlling*)

Hani Handoko mendefinisikan pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah diterapkan. Pengawasan sekarang banyak diistilahkan pengendalian. Kegiatan dalam pengawasan ini antara lain mencaup hal-hal sebagai berikut:

- a) Mencegah terjadinya terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b) Meluruskan kembali penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam proses pelaksanaan.
- c) Membimbing personil dalam rangka peningkatan kemampuan bekerja.
- d) Memperoleh umpan balik (*feed back*) tentang hasil pelaksanaan program kerja yang sedang dilaksanakan.
- e) Pengawasan dilakukan baik secara langsung, maupun tidak langsung.
- f) Pelaksanaan pengawasan hendaknya tidak mengganggu proses kerja, tetapi justru dapat meningkatkan efektivitas, efesiensi dan relevansi program.²²

5) Penilaian (*Evaluating*)

Penilaian dapat diartikan sebagai proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana tujuan lembaga telah tercapai dan seberapa banyak yang belum dapat tercapai.

²¹ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan*,, hal. 131.

²² Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan*,, hal. 132.

Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai umpan balik bagi perbaikan program kegiatan selanjutnya. Pelaksanaan fungsi penilaian ini antara lain mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a) Merumuskan criteria/standar kualitas pekerjaan yang diharapkan, sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.
- b) Mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan.
- c) Membandingkan hasil pelaksanaan tugas yang telah dicapai dengan target/standar yang ditetapkan.
- d) Mengkaji factor-faktor penunjang dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- e) Merumuskan saran-saran sebagai input untuk penyusunan program kerja di masa yang akan datang.²³

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya akan disebut (SDM), perlu digaris bawahi bahwa SDM yang ada di dalam dunia pendidikan tidak lain dan tidak bukan adalah pendidik dan tenaga pendidikan. Pasalnya, banyak para ahli manajemen pendidikan membahas manajemen SDM dengan sebutan lain seperti, manajemen personalia pendidikan, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Tetapi, semua itu ditujukan kepada SDM pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan SDM potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pentingnya SDM dalam pendidikan ini, maka sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen SDM perlulah diketahui mengenai definisi manajemen SDM.

²³ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 132-133.

Manajemen SDM dipandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus. Misal: Staffing yang efektif diarahkan untuk *put the right person in the right place at the right time*. Sistem kompensasi diharapkan mampu memotivasi performansi dan retensi pegawai.

Manajemen SDM menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe dalam bukunya yang berjudul *Personel the Management of Human Resources*, yang dikutip oleh Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathkhurrohman dalam Sunhaji bahwa : "*Human resource organizational objectives*" atau manajemen SDM adalah pendayagunaan aset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathkhurrohman dalam Sunhaji menjelaskan pengertian manajemen SDM adalah sebuah proses mendayagunakan bantuan orang lain secara manusiawi, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya dalam mewujudkan organisasi yang sehat dan baik serta mampu mengembangkan eksistensinya itu sesuai dengan lingkungannya yang terus berubah. Manajemen SDM adalah usaha mewujudkan organisasi yang eksistensinya dibutuhkan oleh masyarakat, melalui perencanaan dan tindakan pemberian pelayanan umum serta pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat, yang berfokus pada peningkatan kemampuan kerja pelaksanaanya secara berkelanjutan berdasarkan etika dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam bekerja.²⁴

Manajemen SDM adalah proses manajemen orang dalam organisasi/perusahaan maupun lembaga pendidikan, serta mengelola

²⁴ Sunhaji. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*". (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2019). Hal.3-4.

hubungan antar pribadi. Manajemen SDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM. Manajemen SDM merupakan proses pengaturan yang apabila dilihat dari sisi manajemennya memiliki beberapa fungsi, diantaranya: perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, dan pengendalian. Salah satu ciri dari organisasi modern adalah digunakannya semua sumber daya yang dimiliki untuk menanggulangi masalah-masalah manajerial yang rumit dan teliti. Manajemen SDM adalah fungsi dalam sebuah organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan memberikan arahan untuk orang-orang yang bekerjasama dalam organisasi.²⁵

Fokus dari manajemen SDM menurut Hani Handoko dalam Sunhaji adalah perencanaan, peningkatan kualitas, pemeliharaan dan pendayagunaan kekuatan yang berasal dari orang-orang tersebut. Manajemen SDM merupakan upaya yang terencana dan terprogram yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pembinaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²⁶

Sebagaimana yang telah tercantum sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia, tentunya berkaitan erat dengan organisasi termasuk di dalamnya adalah lembaga pendidikan yang kesemuanya itu pasti mempunyai tujuan dan fungsi masing-masing. Untuk mencapai tujuan masing-masing tersebut maka sangat penting bagi sumber daya manusia ini untuk selalu meningkatkan berbagai aspek yang mendukungnya.

Dalam pengelolaan bidang utama sumber daya manusia dapat mencakup sebagai berikut :

- 1) Merekrut dan staf

²⁵ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 37.

²⁶ Sunhaji. *Manajemen* hal. 5-7.

- 2) Perencanaan departemen organisasi
- 3) Manajemen kinerja dan system perbaikan
- 4) Pengembangan organisasi
- 5) Kerja dan kepatuhan terhadap peraturan kekhawatiran tentang tenaga kerja.
- 6) Karyawan onboarding, pengembangan, penilaian kebutuhan, dan pelatihan
- 7) Pengembangan kebijakan dan dokumentasi
- 8) Hubungan karyawan
- 9) Seluruh perusahaan/lembaga fasilitas komite
- 10) Karyawan perusahaan/lembaga dan komunikasi masyarakat
- 11) Kompensasi dan tunjangan administrasi
- 12) Keselamatan karyawan, kesejahteraan, kesehatan
- 13) Pemberian amal, dan
- 14) Jasa tenaga kerja dan konseling.²⁷

Berdasarkan pada pengertian manajemen SDM pendidikan di atas, maka ruang lingkup kegiatan manajemen SDM pendidikan di sekolah adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan/memilih/memperoleh tenaga/personil kependidikan yang tepat untuk suatu tugas/pekerjaan tertentu, sesuai dengan kebutuhan (*The right man on the right place*).
- 2) Menata personil yang ada secara efektif dan efisien, termasuk penempatan personil yang sesuai dengan bidang keahliannya.
- 3) Menciptakan suasana kerja yang harmonis, bergairah kerja, aman serta nyaman, sehingga membuat semua personil sekolah merasa betah atau “kerasan” di sekolah, dan secara emosional memiliki ikatan yang kuat, baik dengan sesama personil, maupun dengan lembaga.
- 4) Mengatur (pengusulan) kenaikan gaji dan pangkat personil tepat/ sesuai pada masanya, termasuk masa bebas tugas/pension.

²⁷ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 38-39.

- 5) Memanajemen pengembangan karir personil secara bijaksana, sehingga setiap personil dapat mencapai puncak karir sesuai dengan kapasitasnya.
- 6) Meningkatkan mutu personil dengan mengadakan penataran/member kesempatan mengikuti penataran atau pendidikan, khususnya yang menunjang bidang tugasnya.
- 7) Memelihara kesejahteraan personil, baik material maupun spiritual, seperti intensif, hadiah dan sebagainya yang kesemuanya dapat meningkatkan motivasi serta prestasi kerja. Di bidang spiritual memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk menunaikan ibadahnya masing-masing serta mengadakan peringatan-peringatan hari besar keagamaan secara bersama-sama dan penuh toleransi. Ikatan kekeluargaan personil yang berjiwa gotong royong dan kerukunan yang meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin perlu dibina serta disupport.
- 8) Mengadakan evaluasi terhadap prestasi personil demi peningkatan atau promosi karirnya. Penilaian ini termasuk di dalamnya pembuatan DP3 (Daftar Pelaksanaan Pekerjaan) pegawai yang dibuat setiap akhir tahun secara bijaksana.
- 9) Menata pemutusan hubungan kerja dengan penuh kebijakan, seperti pension, skorsing, pemecatan dan sebagainya.²⁸

Berdasarkan pernyataan Randall S. Schuller dalam Abdus Salam, bahwa tujuan dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan adalah : 1) untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan, 2) untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan, dan 3) untuk memotivasi tenaga kependidikan.

Sebagai konsekuensi dari tujuan itu, maka pengelolaan tenaga kependidikan mencakup : 1) pertumbuhan organisasi yang dihubungkan dengan semua fungsi manajemen sumber daya manusia dalam

²⁸ Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 151 – 152.

mempengaruhi kebijakan organisasi yang pada gilirannya akan menentukan kelangsungan hidup organisasi, perkembangan, keunggulan dan daya saingnya, 2) kegunaannya dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kepatuhan terhadap perangkat peraturan.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai dalam Abdus Salam, bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi-fungsi tersebut antara lain :

- 1) Fungsi *Manajerial*, yang terdiri dari:
 - a) Perencanaan (*planning*)
 - b) Pengorganisasian (*organization*)
 - c) Pengarahan (*directing*)
 - d) Pengendalian (*controlling*)
- 2) Fungsi *Operasional*, yang terdiri dari:
 - a) Pengadaan tenaga kerja
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja.

Lebih lanjut, Veitzal menyatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus diperhatikan pula prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Prinsip-prinsip tersebut antara lain: 1) prinsip kemanusiaan, 2) prinsip demokrasi, 3) prinsip *the right manis the right place*, 4) prinsip *equal pay for equal work*, 5) prinsip kesatuan arah, 6) prinsip kesatuan komando, 7) prinsip efisiensi, 8) prinsip efektivitas, 9) prinsip produktivitas kerja, 10) prinsip disiplin, dan 11) prinsip wewenang dan tanggung jawab.

Lebih khusus Hariandja dalam Abdus Salam mengemukakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam bidang

pendidikan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: 1) persiapan dan pengadaan, 2) pengembangan dan penilaian, 3) pengkompensasian dan perlindungan, serta 4) hubungan-hubungan kepegawaian. Sementara menurut Gomes, bahwa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia itu mencakup 1) rencana organisasi/lembaga, 2) staffing, 3) system *reward*, tunjangan-tunjangan dan pematuhan/*compliance* 4) manajemen performance, 5) pengembangan pekerjaan dan organisasi, 6) komunikasi dan hubungan masyarakat.²⁹

Jadi, manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan (Pengelolaan Tenaga Kependidikan) adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (pendidik dan personil pendidikan lainnya), yang mencakup :1) perencanaan, pegawai, 2) pengadaan pegawai, 3) pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian pegawai, 6) kompensasi, dan 7) penilaian pegawai.

Berdasarkan definisi konseptual dari pengertian manajemen sumber daya manusia, maka perlulah memahami tentang tujuan dari pelaksanaan manajemen SDM dalam bidang pendidikan : 1) untuk menarik pelamar yang memiliki kuaifikasi sebagai tenaga kependidikan, 2) untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan, dan untuk memotivasi tenaga kependidikan

b. Sumber Daya Pendidikan (Pendidik/Pendidik)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkwalifikasi sebagai pendidik, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, dan berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

²⁹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 43-45.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁰

Menurut Nasution, mendidik berarti proses meneruskan dan menanamkan nilai-nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik.³¹

Kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar atau madrasah ibtidaiyah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran pendidik sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Tujuan manajemen SDM pendidikan lebih mengarah kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Tujuan manajemen SDM menurut Sofyandi dalam Sunhaji diantaranya yaitu :³²

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam mencapai efektivitas organisasi ataupun perusahaan.

³⁰ Lihat Undang-undang Nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab I pasal 1.

³¹ Siti Aisyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pengajar* Di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Pebangunan Kabupaten Serdang Bedagai, Tesis tidak diterbitkan, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), hal. 37

³² Sunhaji. *Manajemen . . .*, hal. 11

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi tiap-tiap bidang atau departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Aas Syaefudin dalam Dadang Suhar dan menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, memotivasi dan kreatif untuk :

- 1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
- 2) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- 3) Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.

Dari beberapa argument mengenai tujuan dari manajemen SDM pendidikan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa secara umum tujuan manajemen SDM 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 tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, system kompensasi dan intensif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan 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.³³

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, fungsi-fungsi manajemen dapat dipetakan menjadi dua jenis fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Seperti yang dikemukakan oleh Flippo dalam Sunhaji sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

³³ Dadang Suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 231 -232.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pimpinan, karyawan, dan factor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan ialah manajemen berfungsi untuk mengontrol dan mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.³⁴

Pelaksanaan proses MSDM dalam mencapai tujuan. fungsi MSDM meliputi 8 fungsi operasional, yaitu:

2) Fungsi Operasional

a) Perencanaan

Perencanaan SDM adalah proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan dalam suatu organisasi dalam waktu dan tempat yang sesuai, serta melakukan tugas sesuai yang diharapkan. Dalam memprediksi jumlah pegawai yang dibutuhkan, organisasi dapat menggunakan dua metode: Pertama, metode trend analysis untuk memprediksi kebutuhan rekrutmen baru berdasar kepada jumlah karyawan masa lalu. Kedua, metode trend ratio analysis untuk memprediksi jumlah rekrutmen

³⁴ Sunhaji, Manajemen . . . , hal 7-9

baru berdasarkan kepada rasio antara faktor tertentu, misal jumlah pendapatan dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan.³⁵

b) Rekrutment, Seleksi, Orientasi Personel dan Analisis Jabatan

Rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses perekrutan diukur dengan didapatkannya calon tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.³⁶ Program orientasi ialah kegiatan pengenalan karyawan baru terhadap organisasi, fungsi, tugas, dan orang-orang organisasi. Analisis jabatan dikatakan sebagai prosedur sistematis untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu jabatan dan kondisi lingkungan (fisik dan sosial) tempat tugas-tugas dijalankan.

c) Pelatihan dan Pengembangan

Training adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam pelatihan diciptakan lingkungan agar karyawan dapat mempelajari sikap, memperoleh kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya difokuskan pada penyediaan bagi karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.³⁷

³⁵ Mousafi Juliasandi, "Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan", dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, diakses pada hari Minggu tanggal 15 April 2019 jam 08.45 WIB.

³⁶ Abdus Salam,, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 132.

³⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal. 342.

d) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

e) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah mempersatukan antara keinginan karyawan dengan kepentingan organisasi, supaya tercipta kerjasama yang saling menguntungkan satu sama lain.³⁸

f) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah usaha mempertahankan serta meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap karyawan, agar mereka tetap loyal serta bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi.³⁹

g) Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.⁴⁰

h) Pemberhentian

Pemberhentian ialah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi, atau berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu organisasi.

i) Evaluasi (Penilaian) Kinerja

Evaluasi, yaitu sebagai suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai segala sesuatu dalam dunia pendidikan atau segala sesuatu yang ada hubungannya dengan dunia pendidikan,⁴¹ sebagai kegiatan menilai yang terjadi dalam

³⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm.136

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.179.

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.193.

⁴¹ Wayan Nurkencana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan*, Cet. IV, (Surabaya:Usaha Nasional, 1986), hal. 1.

kegiatan pendidikan, dan sebagai alat untuk mengukur sampai di mana penguasaan anak didik terhadap bahan pendidikan yang telah diberikan.⁴²

e. Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Sejalan dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi pendidikan, maka setiap organisasi dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas tenaga kependidikan agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka organisasi pendidikan harus terus-menerus mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kependidikan.

Eksistensi guru dalam proses pendidikan sudah tidak bisa diragukan lagi, meskipun bukan merupakan satu-satunya unsur, guru menjadi factor kunci (*key factor*) yang menentukan bagi seluruh proses yang berupaya untuk memperbaiki kualitas Pendidikan. Guru merupakan pihak yang berada pada garis depan yang secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran dengan siswa dan oleh karena itu guru menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan sebuah proses Pendidikan.

Untuk dapat menjalankan peran dan tanggung jawab yang begitu besar, maka seorang guru haruslah memiliki perangkat kualifikasi-kualifikasi tertentu. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk memiliki keprofesionalan tertentu untuk menjadi guru profesional. Dalam meningkatkan taraf atau derajat profesional seorang gurumenyangkut kemampuan guru; baik penguasaan materi ajar ataupun penguasaan metodologi pengajaran, serta sikap profesional guru menyangkut motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugas sebagai guru. Dengan pengertian ini proses pengembangan profesional guru sesungguhnya merupakan bagian dari

⁴² Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IV,(Jakarta: Bina Aksara, 1988), hal. 3.

wilayah kerja bidang supervisi pendidikan yang berupa melakukan pembinaan guru agar dapat menjalankan tugas keguruannya secara maksimal.

Collin Marsh dalam Sunhaji mendefinisikan pengembangan profesional "*Professional development is the process whereby members go about improving their competencies*". Yakni sebuah proses yang berlangsung di mana para anggota kelompok (dalam konteks keguruan adalah para guru) berupaya untuk mengembangkan kompetensi mereka. Pengembangan profesionalitas guru (*professional development teacher*) dimaknai sebagai *a process whereby teacher become more professional*, yakni suatu proses yang dilakukan untuk menjadikan guru dapat tampil secara lebih profesional.⁴³

pengembangan profesionalisasi guru haruslah dianggap sebagai investasi organisasi pendidikan, yakni suatu kegiatan yang akan memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Menurut Musaaazi, J.C.S dalam Abdus Salam menerangkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka pribadi maupun organisasi, pengetahuan dan kemampuan.

Fokus dari semua aspek pengembangan sumber daya manusia adalah pada pengembangan tenaga kerja yang paling unggul sehingga karyawan organisasi dan individu dapat mencapai tujuan kerja mereka dalam pelayanan kepada pelanggan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara formal seperti dalam pelatihan kelas, kursus, ataupun perubahan terencana organisasi, atau bisa bersifat informal dalam pembinaan karyawan dengan manajer. Manajer sumber daya manusia bertugas mengembangkan, saran dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan penggunaan yang efektif antara personil dalam sebuah organisasi.

⁴³ Sunhaji, *Manajemen . . .*, hal. 152-156

Randall S. Schuler dalam Abdus Salam mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan *performance* karyawan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan, baik *skill* maupun pengetahuannya.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan memperoleh keuntungan berupa peningkatan kemampuan yang dimilikinya, begitu pula dengan perusahaan, dengan dimilikinya SDM yang mempunyai kemampuan tinggi maka, akan memperlancar pencapaian target-target organisasi.

Pengembangan tenaga kependidikan dimaksudkan sebagai suatu proses atau kegiatan dalam rangka peningkatan pengetahuan tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan sering disebut juga dengan istilah pembinaan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan merupakan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan. Diantara aktivitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan. Kegiatan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.⁴⁴

Dalam pengembangan profesionalitas guru ada tiga pendekatan yang ditawarkan oleh R.D. Lansbury dalam Sunhaji, yang dapat dijadikan sebagai kerangka merumuskan strategi pengembangan; yakni pendekatan karakteristik, pendekatan institusional, dan pendekatan legalistik. Sementara itu Bruce Joyce dalam Sunhaji mengemukakan bahwa pengembangan profesional itu

⁴⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 175-178.

dapat didekati berdasarkan tiga orientasi (yang dalam konteks Pendidikan di Indonesia dikenal dengan kompetensi guru); yaitu orientasi kemasyarakatan, orientasi sekolah dan orientasi perseorangan.

Dari pendekatan-pendekatan di atas dapat diajukan formulasi strategi yang bias dilakukan dalam upaya pengembangan profesional ke dalam tiga level; *Pertama*, upaya-upaya profesionalisasi yang dilakukan oleh guru secara pribadi agar mereka dapat meningkatkan kualitas profesional. *Kedua*, upaya-upaya pengembangan yang dilakukan oleh manajemen Lembaga melalui berbagai kebijakan manajerial yang dilakukan. Kedua level ini dapat dikategorikan dalam strategi mikro pengembangan profesionalitas guru. Sedangkan level *ketiga* adalah upaya pengembangan pada level makro yang menjadi tanggung jawab pemerintah dan masyarakat secara luas dalam kerangka manajemen Pendidikan nasional (strategi makro).⁴⁵

f. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan ialah untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan khususnya pendidik, dalam rangka mengoptimalkan proses dan hasil belajar melalui bantuan layanan profesional. Dalam jangka panjang, sasaran pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan adalah meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Pada umumnya, pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, diarahkan pada tiga hal, yaitu: *Pertama*, pengetahuan (*knowledge*), *kedua*, keterampilan (*skill*), dan *ketiga*, karakter (*character*). Dengan ketiga faktor tersebut dimungkinkan terwujudnya kualitas kerja tenaga kependidikan yang tinggi. Berikut penjabaran dari ketiga faktor tersebut :

1) Pengembangan Pengetahuan (*Knowledge*) Tenaga Kependidikan

⁴⁵ Sunhaji, *Manajemen . . .*, hal. 157-158

Pengembangan pengetahuan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan, dapat dilakukan dengan cara mengadakan program pendidikan dan latihan, baik di lingkungan internal organisasi maupun lintas organisasi. Dengan adanya DIKLAT yang diikuti oleh tenaga kependidikan, diharapkan mereka setelah kembalinya dari kegiatan DIKLAT dapat memberikan kontribusi positif kepada organisasinya melalui penerapan pengetahuan-pengetahuan baru yang diperolehnya di lingkungan kerjanya.

2) Pengembangan Keterampilan (*Skill*) Tenaga Kependidikan

Keterampilan tenaga kependidikan harus dikembangkan secara terus menerus. Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan teknis seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya atau dapat disebut juga sebagai kompetensi profesional tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi ini perlu dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

3) Pengembangan Karakter (*Character*) Tenaga Kependidikan

Pengembangan karakter tenaga kependidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk melatih dan membina tenaga kependidikan agar memiliki watak, sifat atau kepribadian yang unggul. Kepribadian yang unggul bertumpu pada kekuatan bathin seorang tenaga kependidikan. Dalam ungkapan lain, orang yang berkepribadian unggul adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berhubungan dengan sikap bersahabat, kasih sayang, empati, takut berbuat salah, keimanan, dorongan moral, bekerja sama, dapat beradaptasi, berkomunikasi dan penuh perhatian serta kepedulian terhadap sesama makhluk Tuhan.⁴⁶

Dalam pengelolaan tenaga kependidikan, maka pengetahuan, keterampilan dan karakter mereka sangat penting untuk dikembangkan dalam setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan.

⁴⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 185-186.

Dengan pengetahuan baru yang dimiliki, maka tenaga kependidikan akan memiliki dasar-dasar teoritis baru dalam melaksanakan tugasnya. Sementara keterampilan atau kemampuan teknis akan memungkinkan seorang tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya dengan benar dan efektif serta efisien. Karakter atau kepribadian harus dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan sehingga memungkinkannya untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab dan komitmen tinggi.

g. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Cara yang populer dalam mengembangkan tenaga kependidikan dilakukan melalui penataran (*inservice training*) dan ditujukan kepada pendidik-pendidik, baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun dalam rangka peningkatan kemampuan (*upgrading*). Cara-cara ini bisa dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, *pre-service training*, *on the job training*, seminar, *workshop*, diskusi panel, rapat-rapat, symposium, konpres, lokakarya, penataran, dan sebagainya.⁴⁷ Dari beberapa bentuk cara pengembangan sumber daya pendidikan, bahwa terdapat beberapa kegiatan yang selama ini dianggap efektif yaitu dengan Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP) dan supervisi.

⁴⁷ Abdus Salam,, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 190.

1) Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran yang selanjutnya disebut MGMP. Kegiatan MGMP merupakan kegiatan pendidik yang berasal dari satu rumpun (bidang studi) berkumpul untuk mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang studi yang sama. Bahtiar Hasan dalam Abdus Salam mendefinisikan MGMP sebagai berikut: “Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran atau Pemantapan Kerja Pendidik adalah salah satu sistem penataran pendidik dengan pola dari, oleh dan untuk pendidik.”

Lebih jauh manfaat MGMP dikemukakan oleh Dian Mulyati Syarfi dalam Makalah Workshop TOT MGMP yang dikutip oleh Abdus Salam, sebagai berikut:

- j) Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pendidik dikelas.
- k) Di MGMP pendidik dengan gaya mengajar yang berbeda dan menghadapi siswa yang juga berbeda dapat berdiskusi, berbagi pengalaman dan mencari solusi permasalahan yang dihadapinya di kelas.
- l) Program MGMP dirancang sesuai dengan kebutuhan pendidik mata pelajaran dan juga disesuaikan dengan paradig baru di bidang pendidikan.⁴⁸

2) Supervisi

Kegiatan supervisi pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mengajar pendidik agar terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya. Dengan demikian supervisi pendidikan dapat dikatakan merupakan upaya pembinaan bagi para pendidik agar tetap memiliki pengetahuan yang actual, memiliki metode kerja yang efektif serta memiliki semangat atau

⁴⁸ Abdus Salam,, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan,*, hal. 197.

“morale” kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien.⁴⁹

a) Fungsi supervisi pendidikan

Fungsi utama supervisi pendidikan adalah sebagai berikut :

- (1) Menyelenggarakan inspeksi
- (2) Penilaian hasil inspeksi berupa data
- (3) Penilaian
- (4) Latihan
- (5) pembinaan

b) Tujuan supervisi pendidikan

Tujuan supervisi pendidikan adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang baik. N.A. Ametembun dalam Dadang Suhardan dkk. Merumuskan tujuan-tujuan supervisi pendidikan dengan memperhatikan beberapa faktor yang sifatnya khusus, sehingga dapat membantu mencari dan menentukan kegiatan supervisi yang lebih efektif. Adapun tujuan-tujuan itu adalah sebagai berikut:

- (1) Membina kepala sekolah dan pendidik-pendidik untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah mencapai tujuan itu.
- (2) Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan pendidik-pendidik untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- (3) Membantu kepala sekolah dan pendidik mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan mengajar belajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan.
- (4) Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan pendidik-pendidik serta warga sekolah lainnya terhadap tata kerja

⁴⁹ Sulthon masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan,*, hal. 201.

yang demokratis dan kooperatif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong-menolong.

- (5) Memperbesar ambisi pendidik-pendidik untuk meningkatkan mutu layanannya secara maksimal dalam bidang profesinya (keahlian) meningkatkan '*achievement motive*'.
 - (6) Membantu pimpinan sekolah untuk mempopulerkan sekolah kepada masyarakat dalam mengembangkan program-program pendidikan.
 - (7) Membantu kepala sekolah dan pendidik-pendidik untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam konteks tujuan-tujuan aktivitas perkembangan peserta didik, dan
 - (8) Mengembangkan '*esprit de corps*', pendidik-pendidik, yaitu adanya rasa kesatuan dan persatuan (kolegialitas) antar pendidik-pendidik.
- c) Teknik supervisi pendidikan

Berbagai teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu pendidik meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (*group techniques*), maupun secara perorangan (*individual techniques*), ataupun dengan cara langsung atau bertatap muka, dan cara tak langsung atau melalui media komunikasi (*visual, audial, audio visual*).

Beberapa teknik supervisi yang dapat digunakan supervisor pendidikan antara lain :

- (1) Kunjungan kelas secara berencana untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar dikelas.
- (2) Pertemuan pribadi antar supervisor dengan pendidik untuk membicarakan masalah-masalah khusus yang dihadapi pendidik.

- (3) Rapat antara supervisor dengan para pendidik di sekolah, biasanya untuk membicarakan masalah-masalah umum yang menyangkut perbaikan dan atau peningkatan mutu pendidikan.
- (4) Kunjungan antar kelas atau antar sekolah merupakan suatu kegiatan yang terutama untuk saling menukarkan pengalaman sesama pendidik atau kepala sekolah tentang usaha-usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar.
- (5) Pertemuan-pertemuan di kelompok kerja penilik, kelompok kerja kepala sekolah, serta pertemuan kelompok kerja pendidik, pusat kegiatan pendidik dan sebagainya. Pertemuan-pertemuan tersebut, dapat dilakukan oleh masing-masing kelompok kerja, atau gabungan yang terutama dimaksudkan untuk menemukan masalah mencari alternatif penyelesaian serta menerapkan alternatif masalah yang tepat.⁵⁰

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Sehubungan dengan permasalahan tentang manajemen sumber daya pendidik, hasil penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Wasitohadi,⁵¹ tentang pemberdayaan sumber daya manusia bidang pendidikan di SMAN 1 Pabelan Salatiga, yang hasilnya menyatakan bahwa dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia untuk mengelola pendidikan, SMAN 1 Pabelan telah merumuskan kebijakan umum tentang pendidikan. Pengelola pendidikan telah membuat rencana strategis, merumuskan strategi pelaksanaan, dan teknis di beberapa aspek dan mensosialisasikan kebijakan tersebut ke stakeholder melalui rapat kerja, semiloka, surat edaran. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini bahwa SMAN 1 Pabelan telah

⁵⁰ Dadang suhardan, dkk., *Manajemen Pendidikan,*, hal. 314-317.

⁵¹ Wasitohadi, *Otonomi Daerah Bidang Pendidikan di Kota Salatiga (Studi tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMA 1 Pabelan)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2003).

mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan organisasi bidang pendidikan.

Muh. Hanif, *Manajemen Kultural dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia dilakukan dengan cara membina kehangatan (*intimate*) antar pegawai dengan menanamkan semangat ukhuwah islamiyah, gotong royong dan tolong menolong dalam kebaikan, membuat slogan madrasahku surgaku, *madrosah baitu sakinah*, berkompetisi dalam kebaikan, silaturraahim, bertemu dalam pengajian, rapat dan tamasya bersama, mengembangkan semangat kesetaraan, keterbukaan dan tanggung jawab. Kesimpulannya bahwa SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta telah melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan organisasi bidang pendidikan.⁵²

Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Karangarum Klaten)*. Hasil penelitian ditemukan adanya faktor penunjang dan penghambat yang berkaitan dengan program sekolah, khususnya tentang penguasaan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Penelitian ini menurut peneliti masih bersifat umum karena dari kesimpulan yang didapat belum menggambarkan bagaimana sebuah institusi pendidikan (dalam hal ini MAN Karangarum Klaten) didalam memberdayakan, mengembangkan dan mengontrol sumber daya manusianya.⁵³

Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdur Rozaq, *Manajemen Sumber Daya Pendidik (Studi Kasus di MAN Pemalang)*, hasilnya adalah adanya upaya pengembangan sumber daya manusia yang difokuskan pada pendidik agar sesuai dengan profesionalitas disiplin ilmu

⁵² Muh Hanif, *Manajemen Kultural dan Pengembangan sumber daya Manusia di SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kaliaga Yogyakarta, 2005).

⁵³ Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dama Pendidikan Islam (Studi Kasus MAN Karangarum Klaten)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005).

sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.⁵⁴ Penelitian ini tidak menyentuh pada sumber daya manusia lainnya yang turut berpengaruh dan menentukan bagi kemajuan madrasah, seperti; Tenaga Administrasi maupun Komite.

Penelitian lain adalah Implementasi *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah*, oleh Ngadino. Hal penting yang diangkat dalam penelitian ini adalah adanya faktor internal (kekuatan dalam) yakni kepala sekolah, pendidik, dan karyawan sebagai solusi untuk meraih kemajuan di lembaga pendidikan SMAN Patikraja Banyumas. Adapun partisipasi yang tinggi dari masyarakat setempat merupakan salah satu faktor eksternal (kekuatan dari luar) baik dukungan moral maupun material bagi kemajuan pendidikan yang ada.⁵⁵

Menurut pandangan peneliti, penelitian tersebut hanya bersifat deskriptif dengan menceritakan apa yang terjadi di objek penelitian sementara dimensi analisisnya kurang tajam. Penelitian tersebut juga tidak mengungkap banyak tentang teori manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen pendidik di madrasah dan bagaimana tahapan pelaksanaannya di objek yang diteliti serta apa hasil yang diperoleh. Singkatnya, penelitian tersebut menurut peneliti belum dapat memberikan gambaran tentang konsep manajemen sumber daya manusia dan bagaimana tahapan implementasinya di objek yang dikaji.

Penelitian yang akan peneliti lakukan tentu saja tidak ingin mengulang hal yang sama dari penelitian tersebut di atas. Untuk itu, penelitian ini akan membangun landasan yang kuat dengan memaparkan teori manajemen sumber daya manusia beserta saran penerapannya kemudian dengan landasan tersebut kami akan mengkaji sejauh mana pelaksanaannya di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon dan bagaimana hasil yang diperoleh dari penelitian di atas.

⁵⁴ Abdur Rozaq, *Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Kasus MAN Pemalang)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2006).

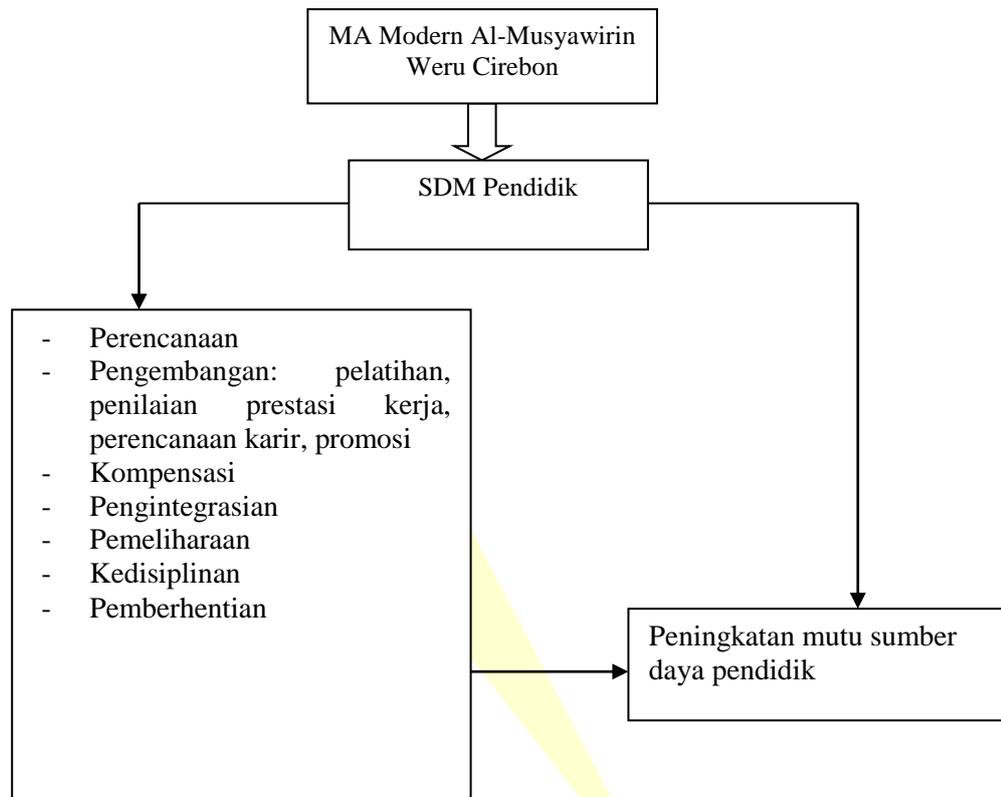
⁵⁵ Ngadino, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah*, Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005).

C. Kerangka Berpikir

penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa pentingnya pengembangan sumber daya pendidik melalui pendidikan formal, proses belajar berkelanjutan, melaksanakan tugasnya dengan semangat, bertanggung jawab, dan berdedikasi, tidak berhenti memperbaharui keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan selalu melakukan perbaikan tugasnya melalui perbaikan pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga mampu memotivasi belajar siswa dalam aktivitas belajar dan memberi dampak positif terhadap prestasi belajar siswa.

Peran penting kepala sekolah sebagai *leader* dan sekaligus sebagai manajer adalah memberdayakan para pendidik untuk bersatu mencapai tujuan sekolah atau dikenal dengan manajemen tenaga pendidik, artinya kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana yang kondusif dan kompetitif, serta mengupayakan segala sumber yang ada untuk meningkatkan produktivitas sekolah demi mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menekankan pada pengembangan profesionalisme pendidik, pelaksanaan manajemen tenaga pendidik oleh kepala sekolah, dan upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan oleh para pendidik dalam upaya meningkatkan profesionalitas pendidik dalam aktivitas belajar siswa sehingga berdampak pada prestasi belajar siswa. Untuk lebih jelasnya peneliti menggambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 (Kerangka Pikir)

IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MA Modern Al- Musyawirin Weru Cirebon, yang beralamat di Ponpes Abu Manshur jalan Syeikh Dahtul Kahfi nomer 66 Desa. Weru Lor Gang Karang Anyar Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat yang saat ini dikepalai oleh bapak H. Moh. Alimudin, Lc di bawah naungan yayasan Pondok Pesantren Karsa Pembangunan Abu Manshur. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu dari bulan September sampai dengan November 2019.

B. Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Di mana dalam hal ini peneliti mencoba memahami, menggambarkan dan menganalisis objek penelitian dengan berusaha memberikan data secara sistematis dan cermat tentang fakta-fakta aktual serta sifat-sifat populasi tertentu.

Penelitian kualitatif dipandang cocok karena bersifat alamiah dan menghendaki keutuhan sesuai dengan masalah penelitian ini, yaitu manajemen sumber daya guru di MA Modern Al- Musyawirin Weru Cirebon.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber yang berupa manusia, meliputi anggota personalia yang terlibat dalam proses manajemen madrasah yang terdiri dari: kepala madrasah, pendidik, dan peserta didik. Mengingat bahwa penelitian ini tidak dimaksudkan untuk membuat suatu generalisasi, maka tidak diperlukan teknik sampling. Sumber lainnya adalah sumber benda

berupa dokumen, laporan, notulen rapat, program kerja, surat dinas, arsip-arsip.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵⁶

Pengumpulan data pada dasarnya diperoleh dari sumbernya, yakni keadaan dan lingkungan obyek penelitian, subyek-subyek yang terlibat kegiatan, kontak sosial dan aspek-aspek yang melingkupinya. Hal tersebut diamati secara langsung, diwawancarai dan dianalisis untuk kemudian dijadikan bahan pertanyaan bagi subyek tersebut.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Sehubungan dengan penelitian ini, metode pengumpulan data dengan observasi digunakan untuk mencari data fakta-fakta secara riil pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang diadakan oleh pihak sekolah atau di luar sekolah.

Teknik pengumpulan data dengan observasi ini peneliti berperan secara langsung (partisipan) yaitu menyamakan diri dengan orang yang diteliti terhadap aktivitas pendidikan. Peneliti melakukan observasi secara partisipan dengan cara mengamati bahkan terlibat secara langsung dalam berbagai pelaksanaan-pelaksanaan yang dilakukan dengan mencermati peristiwa-peristiwa yang terjadi, melihat, mendengarkan, merasakan dan kemudian memiliki informasi sesuai data yang

⁵⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2012), hlm. 224

dibutuhkan peneliti pada penelitian di MA Modern Al- Musyawirin Weru Cirebon yang selanjutnya dicatat seobyektif mungkin.

b. Wawancara Mendalam

Tehnik wawancara yang diperlukan adalah wawancara tidak terstruktur artinya pewawancara bebas dapat menanyakan pokok permasalahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang diwawancarai tetapi berpegang pada daftar wawancara. Wawancara adalah suatu bentuk kegiatan untuk menghimpun atau mencari informasi dengan jalan melakukan tanya jawab secara langsung bertatap muka (*face to face*) dengan anggota personalia yang terlibat dalam proses manajemen madrasah yang terdiri dari: kepala madrasah, pendidik, dan peserta didik.

c. Dokumentasi

Dalam peneliti ini yang dimaksud dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengambil gambar atau video pada saat peristiwa-peristiwa pelaksanaan kegiatan selama peneliti melakukan penelitian baik di sekolah maupun di luar sekolah. Selain itu teknik pengumpulan data dengan dokumentasi juga dapat mengambil atau menyertakan dokument-dokumen yang telah berlalu untuk melengkapi atau memperkuat data-data yang ada di lapangan sehingga hasil penelitian akan semakin kuat dan kredibel. Dalam hal ini, metode dokumentasi akan menggali dan memilih informasi sesuai dengan tema penelitian mengenai kegiatan-kegiatan peserta didik di sekolah yang telah berlalu. Dokumen tersebut seperti, sertifikat guru, foto, video kegiatan-kegiatan pengembangan pendidik dan lain sebagainya.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (*triangulasi*), dan dilakukan secara terus menerus samapi datanya jenuh. Data

yang diperoleh pada umumnya masih belum berpola yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis.

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁵⁷

Sehubungan dengan penelitian mengenai pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang akan peneliti angkat, dalam teknik penganalisisannya akan digunakan teknik analisis model Miles and Huberman. Di mana teknik analisis model ini terdapat tiga tahapan atau proses dalam mengolah data yang telah didapatkan menggunakan beberapa teknik. Berikut ini adalah tiga tahapan dalam menganalisis datanya :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Bahkan semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu, perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer, handphone, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.⁵⁸

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data yaitu menyajikan data. Menyajikan data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,

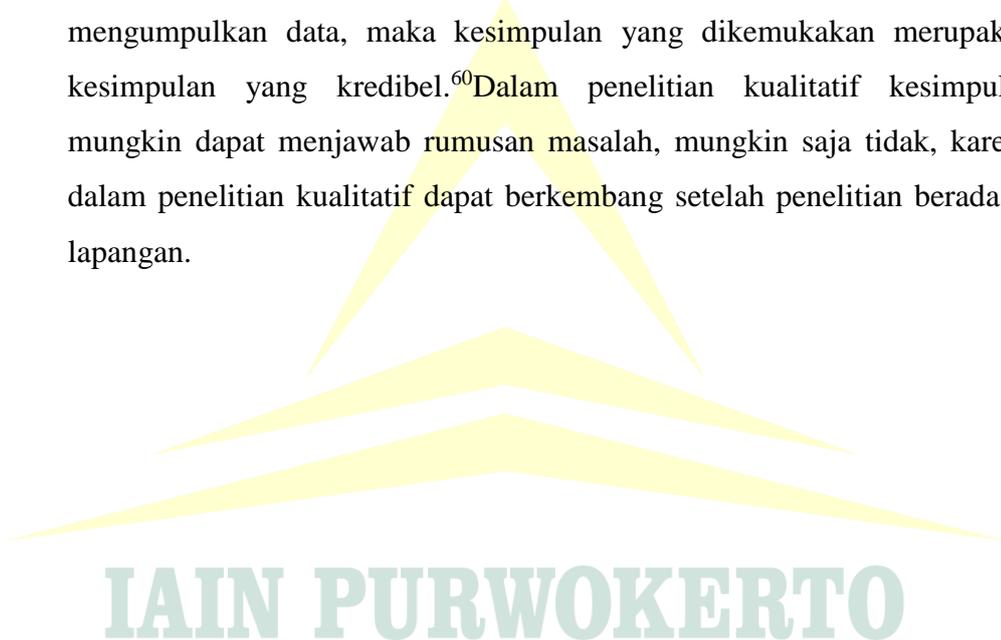
⁵⁷Sugiyono, *Metodologi ...*, hlm. 244

⁵⁸Sugiyono, *Metodologi ...*, hlm. 247

flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.⁵⁹

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁶⁰ Dalam penelitian kualitatif kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah, mungkin saja tidak, karena dalam penelitian kualitatif dapat berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



IAIN PURWOKERTO

⁵⁹Sugiyono, *Metodologi ...*, hlm. 249

⁶⁰Sugiyono, *Metodologi ...*, hlm. 252

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Profil Setting Penelitian⁶¹

1. Sejarah Berdirinya MA Modern Al-Musyawirin

Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon adalah salah satu lembaga pendidikan setingkat SMA yang dapat disebut juga dengan SMA berciri khas agama Islam. MA Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon didirikan oleh Yayasan Pondok Pesantren Karsa Pembangunan Abu Manshur Pada tahun pelajaran 1997-1998. MA Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon mulai menerima siswa baru, di mana pada waktu itu animo masyarakat cukup besar memberikan andil dalam pendirian MA Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

Dalam perkembangan MA Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon, mengalami pasang surut dalam kualitas maupun kuantitas. Walaupun demikian MA Modern Al-Musyawirin Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon dalam segi kualitas masih bisa mempertahankan jati dirinya sebagai pencetak generasi penerus yang berakhlakul karimah karena disuport oleh lingkungan Pondok Pesantren Modern Abu Manhsur.

2. Identitas MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Madrasah Aliyah ini bernama MA Modern Al-Musyawirin, yang pada saat ini dikepalai oleh H. Moh. Alimudin, Lc., MA ini terdaftar dengan Nomor Statistika Madrasah (NSM) 131 232 090 018 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20280268. MA ini telah terakreditasi dengan nilai B (Baik). MA Modern Al-Musyawirin beralamat di Ponpes Abu Manshur Jalan Syeikh Dahtul Kahfi No.66 Desa Weru Lor Gang Karang Anyar Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon Propinsi Jawa Barat. MA Modern Al-Musyawirin berdiri dan mulai beroperasi pada tahun 1987, di mana MA ini di bawah pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren

⁶¹ Dokumentasi Profil MAM Abu Manshur Weru Cirebon

Karsa Pembangunan Abu Manshur, yang beralamatkan di jalan Fatahillah No.19 Desa Weru Kidul Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon

3. Visi dan Missi MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; globalisasi yang sangat cepat; era informasi; dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan memicu madrasah untuk merespon tantangan sekaligus peluang itu. MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon memiliki citra moral yang menggambarkan profil Madrasah yang diinginkan di masa datang yang diwujudkan dalam Visi Madrasah berikut:

“Terwujudnya Siswa-siswi yang mandiri dan berakhlakul karimah”

Indikator Visi:

- a. Mencapai ketuntasan minimal nilai akademis;
- b. Meraih prestasi yang memuaskan dalam bidang non akademis;
- c. Menunjukkan peningkatan pengamalan agama Islam dalam kehidupan sehari-hari;
- d. Membiasakan tingkah laku yang positif dalam kehidupan sehari-hari.

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita Madrasah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat. Untuk mewujudkannya, Madrasah menentukan langkah-langkah yang dinyatakan dalam Misi dan strategi sebagai berikut:

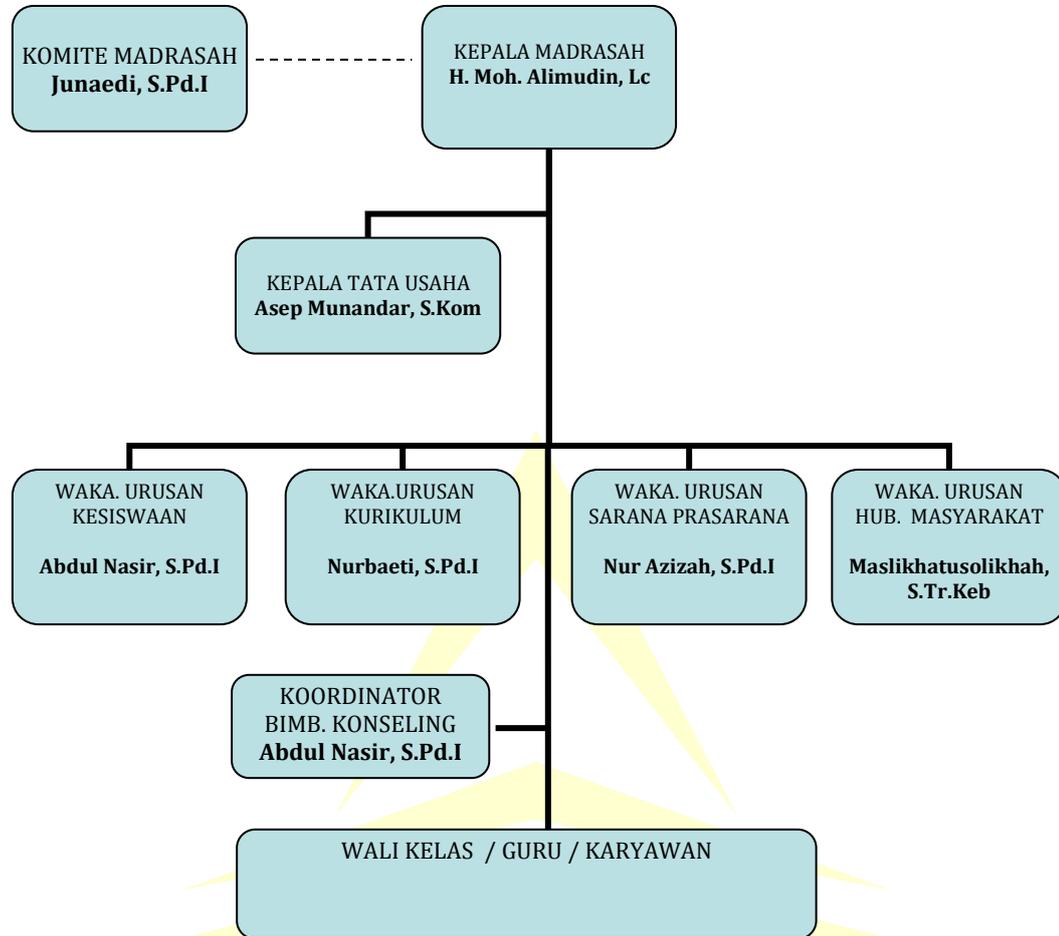
- a. Meningkatkan prestasi akademis dan non akademis
- b. Meningkatkan profesionalisme pendidik
- c. Membiasakan kehidupan yang religius
- d. Mewujudkan lingkungan madrasah yang kondusif
- e. Mengembangkan kreatifitas pendidik dan siswa

4. Tujuan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin adalah :

- a. Terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM) dan kekompakan (team teaching) untuk lebih mengoptimalkan SDM pendidik dan mencegah terjadinya kekosongan jam pelajaran sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- b. Penerapan evaluasi atau penilaian hasil belajar (ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan akhir semester) secara konsisten dan berkesinambungan.
- c. Optimalisasi pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
- d. Termotivasinya peserta didik untuk mengembangkan diri dalam mengenali potensi diri dan minat melalui program bimbingan konseling sehingga setiap peserta didik dapat berkembang secara optimal.
- e. Optimalisasi pelayanan terhadap peserta didik dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran.
- f. Optimalisasi pengembangan diri dalam hal minat dan bakat siswa melalui program konseling dan ekstrakurikuler (KIR, Pramuka, PMR, Paskibra, seni, olah raga, dan keterampilan lain yang relevan) sehingga setiap siswa dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki secara optimal.

5. Struktur Organisasi MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

6. Keadaan Pendidik dan Karyawan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Tabel 4.1 Keadaan pendidik dan karyawan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

NO	KETERANGAN	JUMLAH
PENDIDIK		
	Pendidik PNS	-
	Pendidik Tetap Yayasan	18
	Pendidik Honorer	-
	Pendidik Tidak Tetap	-
TENAGA KEPENDIDIKAN		
	STAF TU	4
JUMLAH		24

Tabel 4.2 Nama dan identitas pendidik/pendidik MA Modern Al-Musyawirin
Weru Kabupaten Cirebon

NO	NAMA	L/P	TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN	BIDANG STUDY
1	H. Moh. Alimudin, Lc	L	Tegal, 06 Juli 1982	S1/TAFSIR	Tafsir
2	Mimin Casmina, SP	P	Cirebon, 20 September 1975	S1/AGRONOMI	Biologi
3	Tajudin, S. Pd I	L	Cirebon, 01 November 1978	S1/PAI	B. Arab
4	Nurbaeti, S. Pd I	P	Cirebon, 19 Oktober 1981	S1/MATEMATIKA	Matematika
5	Susanti Ratnawati, S. Pd	P	Cirebon, 30 Januari 1976	S1/BAHASA DAN SENI	B. Indonesia
6	Titin Yenni, S. Ag	P	Cirebon, 12 April 1977	S1/PAI	Seni Budaya
7	Munawaroh, S.Pd.I	P	Cirebon, 22 Oktober 1986	S1/PAI	Ahlak
8	Badriyah, S. Pd	P	Cirebon, 12 Juni 1982	S1/B. INGGRIS	Mulok EAC
9	Asep Munandar, S.Kom	L	Cirebon, 21 Maret 1988	S1/KOMPUTER	TIK
10	Lutpiyah Hakim, MA	P	Kertasmaya, 16 Juli 1977	S2/B. ARAB	Fiqih, Qurdist
11	Satina, S. Pd	P	Cirebon, 15 April 1985	S1/IPS	PKn
12	Siti Jazilah, S.Pd I	P	Tegal, 14 April 1983	S1/PAI	Akidah Akhlak
13	Abdul Nasir Mukhsin, S.Pd.I	L	Tegal, 10 Desember 1986	S1/PAI	Ilmu Kalam
14	Umaeroh, S.Pd.I	P	Cirebon, 12 April 1991	S1/B. INGGRIS	B. Inggris
15	Nur Azizah, S.Pd.I	P	Cirebon, 8 Februari 1993	S1/PAI	B. Arab, Qurdist
16	Robiahtul Adawiyah, S.Sos.I	P	Cirebon, 5 September 1993	S1/PMI	SKI
17	Ahmad Rifa'i, ST	L	Cirebon, 9 Juli 1994	S1/KOMPUTER	TIK
18	Ahta Abdul M, S.Ag	L	Subang, 19 Januari 1998	S1/AL-QURAN & TAFSIR	Qurdits

Tabel 4.3 Nama dan identitas karyawan/tenaga pendidikan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

NO	NAMA	L/P	TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN	KET
1	Asep Munandar, S.Kom	L	Cirebon, 21 maret 1988	S1 - TI	Kepala TU
2	Munawaroh, S.Pd.I	P	Cirebon, 22 Oktober 1986	S1 - PAI	Bendahara
3	Syamsul Rizal, S.Kom	L	Cirebon, 19 Januari 1995	S1 - TI	Staff
4	Ahta Abdul M, S.Ag	L	Subang, 19 Januari 1998	S1 - Tafsir	Staff

7. Keadaan Peserta didik MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Tabel 4.2 Keadaan peserta didik tiga tahun terakhir MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

TAHUN AJARAN	KELAS 1		KELAS 2		KELAS 3		JUMLAH KELAS 1+2+3	
	JML SISWA	ROM BEL	JML SISWA	ROM BEL	JML SISWA	ROM BEL	JML SISWA	ROM BEL
2017/2018	24	1	32	1	24	1	80	3
2018/2019	47	2	20	1	29	1	96	4
2019/2020	37	2	47	2	20	1	104	5

8. Sarana dan Prasarana MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

Tabel 4.5 Gedung dan Bangunan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

NO	JENIS BANGUNAN	LUAS (M ²)	KONDISI			JUMLAH
			B	RR	RB	
1	Ruang Belajar	216	5	-	-	5
2	Ruang Kepala	21	1	-	-	1
3	Ruang Tata Usaha	42	1	-	-	1
4	Ruang Pendidik	72	1	-	-	1
5	Ruang Perpustakaan	72	1	-	-	1
6	Ruang Laboratorium Komputer	72	-	1	-	1
7	Ruang OSIS	28	-	-	-	0
8	Ruang UKS	28	-	-	-	0
9	Mushola	120	1	-	-	1
10	Rumah Dinas	-	-	-	-	-
11	Kamar Mandi/WC	15	-	2	-	2
12	Ruang Asrama	72	-	2	-	2
13	Gudang	15	-	1	-	1

Tabel 4.6 Tanah MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon

STATUS TANAH	:	YAYASAN
Luas Tanah Seluruhnya	:	4650 M ²
Luas Tanah Untuk Bangunan	:	432 M ²
Luas Tanah Sarana Lingkungan (Jalan, Taman, Dll)	:	3521 M ²
Luas Halaman	:	697 M ²

Tabel 4.7 Alat kantor dan rumah tangga MA Modern Al-Musyawirin Weru
Kabupaten Cirebon

NO	JENIS BARANG	KONDISI			JUMLAH
		B	RR	RB	
1	Mesin Tik	-	-	-	-
2	Mesin Hitung	1	-	-	1
3	Alat Penggandaan	-	-	1	1
4	Lemari	1	-	-	1
5	Rak	4	-	-	4
6	Filling Kabinet	1	-	-	1
7	Brankas	-	-	1	1
8	AC	-	-	-	-
9	Meja	20	-	-	20
10	Kursi	20	-	-	20
11	Sice	-	-	-	-
12	Komputer : PC Unit	1	-	-	1
13	Lap Top	-	1	-	1
14	Telepon	-	-	-	-
15	Faximile	-	-	-	-
16	Kendaraan Roda 4	-	-	-	-
17	Kendaraan Roda 2	-	-	-	-

B. Pandangan Sekolah Terkait Sumber Daya Pendidik

Pendidikan adalah sebuah usaha secara sadar dan terencana yang dilakukan oleh “orang dewasa” dalam hal ini adalah seorang pendidik untuk dapat menciptakan *output* yang berkualitas dan berintegritas tinggi baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotoriknya. Pendidikan di sini harus mampu melakukan sebuah trobosan-trobosan atau sebuah inovasi-inovasi dalam mendidik peserta didik sehingga tiga aspek tersebut bisa berjalan secara seimbang dan maksimal, karena pada dasarnya membentuk peserta didik tidak cukup menekankan pada aspek kognitif atau pengetahuannya saja melainkan memerlukan peserta didik yang memiliki sikap, akhlak, karakter yang terpuji, serta memiliki keterampilan, *skill* yang mumpuni.

Memaksimalkan sebuah proses pendidikan agar tercipta *output* peserta didik yang menguasai tiga aspek tersebut tentunya tidak hanya membutuhkan seorang pendidik yang hanya datang untuk mengajar, datang untuk menransfer ilmunya yang mereka dapat semasa diperguruan tinggi. Tetapi membutuhkan seorang pendidik yang dapat memaksimalkan pentransformasian dari ilmu yang mereka miliki, dengan kata lain memerlukan sebuah pendidik yang memang berkompentensi. Kompentensi pendidik ini menjadi sebuah kunci dari sebuah keberhasilan seorang pendidik dalam mendidik peserta didik, sangatlah mustahil seseorang mendidik peserta didik tanpa memiliki kompentensi yang mumpuni.

Pendidik adalah sebuah tenaga profesional yang memiliki keahlian tertentu dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, tidak sembarang orang dapat menjadi pendidik, hanya orang-orang yang memiliki kompentensi tinggi yang layak menjadi seorang pendidik. Kompentensi pendidik tersebut antara lain, kompentensi pedagogik, kompentensi profesional, kompentensi sosial, kompentensi kepribadian.

Pemahaman sebuah pengembangan sumber daya pendidik menjadi sebuah hal yang sangatlah penting, pemahaman warga sekolah terhadap pengertian dan pentingnya pengembangan pendidik menjadi sangatlah mutlak diperlukan dalam mendidik peserta didik baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat sehingga dalam mentransformasikan ilmu pengetahuannya dapat dicapai dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beberapa pendidik, dan beberapa peserta didik maka dapat diketahui mengenai persepsi warga sekolah kompentensi pendidik yang akan dijabarkan sebagai berikut :

Berdasarkan wawancara, pengembangan sumber daya pendidik adalah suatu kegiatan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh seorang pendidik, keahlian yang tidak banyak orang kuasai seperti halnya mengajar, bagaimana membuat rencana pelajaran, bagaimana membuka dan menutup pelajaran yang baik, bagaimana melakukan evaluasi, bagaimana melakukan pendekatan terhadap peserta didik, bagaimana menjadi model panutan yang

baik seperti cara berkomunikasi, bersosialisasi, berempati dan banyak hal lain yang memang harus dikuasai oleh seorang pendidik.⁶²

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pendidik adalah sebuah keahlian dari hasil pendidikan atau pelatihan yang diaplikasikan dalam kehidupan pendidikan yang sebenarnya. Dalam pengembangan sumber daya pendidik bukan hanya memberikan pemahaman pemetahuan di mana pendidik dapat berinovasi dan menaplikasikan keilmuannya dalam lembaga pendidikan, menyajikan pelajaran di kelas melainkan mendidik dan menanamkan sikap kepada peserta didik.⁶³ Sejalan dengan pemikiran di atas, bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah mengembangkan kemahiran pendidik sesuai dengan bidang yang dipelajari selama pendidikan sebelumnya khususnya dalam bidang keilmuannya. Secara umum pengembangan sumber daya pendidik adalah sebuah mengembangkan kemampuan dalam memberikan materi pelajaran secara hirarki, kemampuan merahkan peserta didik, kemampuan mendidik peserta didik dan lain sebagainya.⁶⁴

Lebih mendalam dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah suatu keahlian yang dimiliki seorang pendidik dalam mengelola keilmuannya, kepribadian, dan bersosialisasi. Mengelola keilmuannya dalam hal ini adalah pengaplikasian dari menimba ilmu selama empat tahun belajar diperkuliahan, setelah mengikuti penataran, bintek, workshop dan lain sebagainya serta kemudian dipraktekkan di lembaga pendidikannya.⁶⁵

Lebih khusus dijelaskna bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah suatu kegiatan pengembangan keahlian yang kompleks yang harus dimiliki oleh seorang pendidik keahlian tersebut berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan

⁶² Wawancara/(B1)/05/11/2019

⁶³ Wawancara/(B3)/07/11/2019

⁶⁴ Wawancara/(B5)/11/11/2019

⁶⁵ Wawancara/(B2)/06/11/2019

baik.⁶⁶ Sepemahaman dengan penjelasan di atas, bahwa pengembangan sumber daya pendidik merupakan sebuah usaha dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki pendidik, mengembangkan kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi pendidik, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.⁶⁷

Dari beberapa pendapat narasumber di atas terkait dengan persepsi warga sekolah mengenai pengembangan sumber daya pendidik juga sejalan dengan Visi dan Misi Sekolah, di mana visi mereka adalah “Terwujudnya Siswa-siswi yang mandiri dan berakhlakul karimah” dan misi sekolah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi akademis dan non akademis
2. Meningkatkan profesionalisme pendidik
3. Membiasakan kehidupan yang religius
4. Mewujudkan lingkungan madrasah yang kondusif
5. Mengembangkan kreatifitas pendidik dan siswa

Selain visi dan misi sekolah, pengembangan sumber daya pendidik tergambar dalam tujuan dari penyelenggaraan pendidikan di MA Modern Al-Musyawirin sebagai berikut ini:

- a. Terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM) dan kekompakan (*team teaching*) untuk lebih mengoptimalkan SDM pendidik dan mencegah terjadinya kekosongan jam pelajaran sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- b. Penerapan evaluasi atau penilaian hasil belajar (ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan akhir semester) secara konsisten dan berkesinambungan.
- c. Optimalisasi pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

⁶⁶ Wawancara/(B4)/08/11/2019

⁶⁷ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

- d. Termotivasinya peserta didik untuk mengembangkan diri dalam mengenali potensi diri dan minat melalui program bimbingan konseling sehingga setiap peserta didik dapat berkembang secara optimal.
- e. Optimalisasi pelayanan terhadap peserta didik dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran.
- f. Optimalisasi pengembangan diri dalam hal minat dan bakat siswa melalui program konseling dan ekstrakurikuler (KIR, Pramuka, PMR, Paskibra, seni, olah raga, dan keterampilan lain yang relevan) sehingga setiap siswa dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki secara optimal.⁶⁸

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan menurut pendapat dan pandangan warga sekolah beserta pengelola sekolah bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah sebuah usaha dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki seorang pendidik baik dari segi ahlian pengejaran (pedagogik), profesional kerja, kepribadian dan sosial yang di mana keahlian tersebut di dapat dari pendidikan atau pelatihan.

C. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MA Modern Al-Musyawirin

Terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di MA Modern Al-Musyawirin dan hasil temuan dari penelitian, peneliti memandang sekolah telah melakukan optimalisasi pengembangan sumber daya pendidik yang di kemas menjadi pengembangan sumber daya pendidik melalui empat dasar kompetensi pendidik baik yang dilakukan secara mandiri, yang telah diatur oleh kebijakan manajemen sekolah maupun yang telah diatur oleh atau menjadi tanggung jawab dari Pemerintah serta berlandaskan pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) yang membahas terkait kompetensi umum yang harus dimiliki seorang pendidik, seperti: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi pendidik, MA Modern Al-Musyawirin melakukan optimalisasi pengembangan sumber daya pendidik

⁶⁸ Dokumentasi Profil MAM Abu Manshur Weru Cirebon

melalui empat kompetensi dasar pendidik yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dilaksanakan dan dikelola di lingkungan sekolah atau di luar lingkungan sekolah. Berikut pengaplikasian optimalisasi pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

5. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan wawancara, kompetensi pedagogik adalah sebuah keahlian yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik, karena keahlian ini terkait dengan pengetahuan seorang pendidik secara penuh dalam pengajaran peserta didik baik secara teori maupun prakteknya. Sepertihalnya dimulai dari membuat perencanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi baik itu secara administrasi maupun praktek saat pembelajaran dimulai.⁶⁹ Lebih khusus, kompetensi pedagogik pendidik adalah suatu keahlian yang dimiliki seorang pendidik untuk mengaplikasikan ilmunya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan kepada peserta didik melalui kegiatan pembelajaran. Keilmuan ini bukan semata-mata hanya sekedar aspek pengetahuannya saja, melainkan tiga aspek yaitu kognitif, afektif dan psikomotor secara seimbang.⁷⁰

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang sangat-sangat wajib dan mutlak dimiliki serta dikuasai oleh seorang pendidik. Palsanya, kompetensi ini berhubungan erat langsung dengan tugas pokok dan fungsi seorang pendidik yaitu mengajar dan mendidik. Bukan hanya mengajar secara umum saja melainkan secara spesifik dan seimbang dari ketiga aspek yang harus peserta didik kuasai, yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Oleh karena itu, kompetensi pedagogik ini harus selalu dikembangkan agar keilmuan seorang pendidik dalam mengajar dan mendidik peserta didik selalu *ter-upgrade* dan *up to date*. Menjadikan

⁶⁹ Wawancara/(A)/04/11/2019

⁷⁰ Wawancara/(B4)/08/11/2019

teknologi IPTEK sebagai sarana untuk meng *upgrade* ilmu pengetahuan dan informasi-informasi kependidikan melalui media digital. Selalu disampaikan kepada rekan-rekan pendidik untuk selalu meng-*upgrade* pengetahuan melalui internet baik mencari metode-metode pembelajaran, inovasi alat pegara pembelajaran dan ikut bergabung dalam jurnal penelitian online pendidikan atau hanya sebagai pengontribusi jurnal penelitian pendidikan.⁷¹ Hal ini juga salah satu usaha pengembangan kompetensi secara mandiri. Selain itu, berdasarkan hasil informasi terkait pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan berikut ini:

a. Optimalisasi Supervisi

Optimalisasi supervisi pendidikan merupakan upaya pembinaan bagi para pendidik agar tetap memiliki pengetahuan yang aktual, memiliki metode kerja yang efektif serta memiliki semangat atau “morale” kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien. pelaksanaan optimalisasi supevisi pendidikan ini dilaksanakan dengan teknik sebagai berikut ini:

- 1) Kepala sekolah berkolaborasi dengan pengawas setempat serta menugaskan 2 pendidik senior untuk membantu.
- 2) Terdapat 4 standar yang akan dinilai yaitu berkaitan dengan standar isi, standar proses, standar penilaian, dan standar kompetensi lulusan (SKL). (1) Untuk standar isi sendiri dilakukan pengecekan antara ketepatan isi dari sebuah rencana pembelajaran dengan administrasi lainnya. (2) Yang selanjutnya standar proses, sebelum rencana pembelajaran dilaksanakan dilakukan terlebih dahulu pengecekan yaitu terkait dengan kesesuai indikatornya, materi yang disampaikan, peraga/metode/sumber belajar yang digunakan, merumuskan alat untuk mengevaluasi pembelajaran, sesuai tidak dengan

⁷¹ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

kehidupan peserta didik, kemudian jika perlu dilakukan pembenahan akan dilakukan pembenahana terlebih dahulu. (3) masih standar proses yaitu terkait dari pelaksanaan *peerteaching*, kegiatan ini dilakukan di dalam kelas atau di luar kelas sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat dan telah disetujui oleh team penilaian. Kemudian pendidik dinilai oleh team kesesuain atara praktek dan rencananya serta keseriusan dalam performnya. (4) Standar penilaian, di mana pada standar penilaian ini sebelumnya sudah di cek dulu terkait alat evaluasi pembelajaran berkaitan standar-standar yang akan dilakukan penilaian berupa daftar nilai pendidik, soal-soal evaluasi, dan selanjutnya dalam penilaian supervisi dilakukan penilaian terhadap keterlaksanaan konsep penilaian tersebut. (5) standar kompetensi kelulusan (SKL), dalam SKL ini saya menerapkan kedalam 3 standar pokok yaitu terkait dengan pengembangan karakter (*character building*), standar pengetahuan, dan standar yang terkait dengan teknologi. Penilaian SKL dilakukan dengan meilihat mulai perencanaan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan pembelajaran. .

- 3) Melakukan pengecekan administrasi kelas secara tatap muka dan individual. Pelaksanaannya sangat sederhana dengan pendidik membawa administrasi kelas maju kemeja kepala sekolah atau pengawas sesuai dengan gilirannya kemudian dilakukan pengecekan dan penskoran.
- 4) Melakukan kunjungan kelas, melakukan penilaian terkait dengan kegiatan *peerteaching* dengan segala aspek penilaiannya. Kegiatan di lakukan oleh dua orang dalam satu kelas dengan di bantu pendidik senior.
- 5) Setelah kegiatan penilaian selesai, dilakukan evaluasi dengan mengadakan rapat dengan para pendidik. Supervisor

menyampaikan beberapa yang menyangkut perbaikan atau peningkatan mutu pendidikan.

- 6) Supervisor menyampaikan beberapa motivasi dan wejangan agar pendidik selalu semangat bekerja, meningkatkan etos kerja, ikhlas dalam mengajar dan mendidik peserta didik.
- 7) Bila perlu dilakukan pertemuan pribadi antar supervisor dengan pendidik untuk membicarakan masalah-masalah khusus yang dihadapi pendidik. Untuk menjaga kerahasiaan maka, dilain waktu pendidik tersebut dipanggil ke ruangan kepala sekolah duduk berdua dengan tatap muka tidak ada orang lain yang mendengar, kemudian membahas permasalahan pribadi yang perlu dibahas dan diselesaikan serta memotivasi pendidik agar tetepa semangat dalam bekerja.⁷²

b. Kegiatan Workshop

Selain kegiatan optimalisasi supervisi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik, bersarkan informasi dan dokumentasi MA Modern Al-Musyawirin beberapa kali mengadakan workshop pendidikan.

Berdasarkan wawancara, kegiatan workshop pendidikan dilaksanakan dengan memanggil ahli pendidikan untuk berbagi ilmu pengetahuan terkait pendidikan, info ter *update* tentang dunia pendidikan, memotivasi pendidik dalam mengajar, psikologi peserta didik, administrasi pendidik, teknik mengajar yang inovatif, pemanfaatan alat peraga, karier pendidikan dan lain sebagainya.⁷³ Lebih lanjut, kegiatan workshop dengan mengundang ahli dalam pendidikan dan kemudian berbagi ilmu baik dalam masalah kegiatan belajar mengajar, masalah-masalah dalam mengajar, teknologi dalam mengajar ya terkait aplikasi-aplikasi, bimbingan karier dan lain sebagainya. Kegiatan ini dilakukan dan

⁷² Observasi (IV) / 05/11/2019

⁷³ Wawancara/(B1)/05/11/2019

intern dengan kandung maksud pihak sekolah ingin memberikan suatu stimulus kepada pendidik sehingga dan mudah-mudahan pendidik dapat melakukan respon dengan meningkatkan etos kerjanya.⁷⁴

Beberapa bulan yang lalu pada tahun pelajaran baru tepatnya tanggal 23 Agustus 2019 MA Modern Al-Musyawirin telah melaksanakan workshop dengan tema “Tantang Pendidikan di Era Digital”, sebelum kegiatan workshop dilaksanakan terlebih dahulu panitia membentuk arah dan rumusan dari kegiatan workshop tersebut. Berikut penjelasan tahapan arah dan rumusan tersebut:

- 1) Dalam pelaksanaan workshop menentukan pembahasan tema yang akan diangkat dan tema ini sesuai dengan kebutuhan dari para pendidik.
- 2) Merumuskan tujuan yang akan dicapai dari pelaksanaan workshop.
- 3) Permasalahan apa saja yang hendak dibahas dalam workshop
- 4) Membahas permasalahan dari rumusan masalah yang di buat dan menentukan cara untuk memecahkan permasalahan yang dibahas.

Dari rumusan di atas kemudian tahapan pelaksanaan kegiatan workshop ini dijelaskana sebagaimana berikut ini:

- 1) Sambutan dari pelaksana kegiatan workshop atau dari pihak sekolah.
- 2) Pembukaan acara workshop.
- 3) Pembawa acara menyerahkan penuh kegiatan wordkshop kepada moderator yang akan membawa dan mengarahkan kegiatan workshop tersebut.
- 4) Acara inti kegiatan workshop pendidikan.
- 5) Sesi tanya jawab/ sharing/ diskusi.
- 6) Penutup.

⁷⁴ Wawancara/(B2)/06/11/2019

c. Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran disingkat MGMP adalah guru yang berasal dari satu bidang studi berkumpul untuk membahas sebuah permasalahan yang berhubungan dengan bidang studinya. Berdasarkan wawancara, kegiatan MGMP disini tertata dalam penstrukturannya sehingga MGMP ini sering sekali mengadakan kegiatan workshop pendidikan, pelatihan, diklat dan sebagainya. Ada workshop tentang kurikulum, pembelajaran kreatif, inovatif dan menyenangkan, tentang pembuatan alat peraga pembelajaran, serta aplikasi tentang administrasi pendidik, aplikasi raport dan lain sebagainya.⁷⁵

MGMP merupakan sebuah wadah yang sangat efektif dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan, mereka dapat berdiskusi, bertukar pengalaman dalam menyelesaikan masalah pendidikan. MGMP juga dirancang sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang disesuaikan dengan paradigma baru di bidang pendidikan. Berikut beberapa agenda kegiatan di MGMP :

- 1) Membentuk struktur organisasi MGMP
- 2) Pada kegiatan awal tahun pelajaran mengadakan perkumpulan menyamakan persepsi tentang kompetensi dasar yang akan diajarkan pada semester 1 dan 2.
- 3) Membagi tugas untuk membuat soal evaluasi ulangan harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester baik semester 1 dan 2, serta penilaian ujian sekolah.
- 4) Membagi tugas untuk membuat rencana pembelajaran (RPP).
- 5) Membuat bahan ajar sesuai dengan perkembangan paradigam baru.
- 6) Membuat acar workshop dengan mengundang ahli pendidikan waktu itu membahas kurikulum 2013, pembelajaran berbasis

⁷⁵ Wawancara/(B1)/05/11/2019

saintifik dengan membuat alat peraga/pembelajaran yang inovatif dan kreatif dan lain sebagainya.⁷⁶

6. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berhubungan dengan perilaku, sikap, karakter, etittud dari pendidik itu sendiri yang memiliki nilai-nilai luhur sehingga dapat menjadi suri tauladan baik untuk semua. Berdasarkan wawancara, kompetensi kepribadian pendidik adalah beruhungan dengan sikap, prilaku kehidupan seorang pendidik baik pada saat di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Kepribadian pendidik adalah model bagi peserta didik di sekolah dan model di lingkugan masyarakat. Pendidik adalah pribadi yang disegani oleh semua orang jadi seribu kebaikan yang ditanam oleh pendidik akan hilang oleh satu kesalah yang dilakukan pendidik. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pendidik memerlukan kepribadian yang matang. Seperti kepanjanganya Pendidik “Digugu lan ditiru” artinya bicaranya di dengar dan prilakunya akan ditiru.⁷⁷

Lebih lanjut, kompetensi kepribadian pendidik berarti adalah suatu keahlian seorang pendidik berkenaan dapat mengatur atau memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan suri tauladan yang baik pada siapapun dan pada lingkungan manapun.⁷⁸ Lebih mendalam, kompetensi kepribadian pendidik adalah sebuah kemampuan pendidik dalam mengelola personalnya, yaitu dengan melihat cara berpenampilan pendidik, perilaku, sikap dan lain sebagainya yang pastinya harus memberikan contoh model suri tauladan yang baik.⁷⁹

Berdasarkan observasi, bahwa sebuah kepribadian seorang pendidik di MA Modern Al-Musyawirin adalah berkaitan dengan keimanan yang dimiliki oleh seorang pendidik sehingga pendidik memiliki

⁷⁶ Observasi (V) / 06/11/2019

⁷⁷ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

⁷⁸ Wawancara/(B1)/05/11/2019

⁷⁹ Wawancara/(B3)/07/11/2019

karakter/ kepribadian/ sikap/ perilaku yang matang pada saat berada di mana saja, di lingkungan sekolah atau di lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, di MA Modern Al-Musyawirin karena masih satu yayasan dengan pondok pesantren Abu Manshur sering diberikan stimulus dengan mengadakan kegiatan keagamaan khas pondok pesantren. Dalam hal ini memiliki tujuan untuk membentuk pribadi seorang pendidik lebih matang, lebih tenang pada saat mengajar dan meningkatkan tingkat keimanannya.⁸⁰ Kegiatan pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi kepribadian pendidik dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini:

1) Kegiatan Shalat Duha Berjam'ah

Dalam pengembangan kompetensi kepribadian pendidik melalui kegiatan shalat sunah duha ini dilaksanakan setiap hari, mulai dari pukul 09.00 sampai dengan 10.00 WIB. Kegiatan shalat duha ini diikuti oleh semua warga sekolah sehingga memiliki manfaat untuk semua baik pendidik maupun peserta didik. Menurut kepala sekolah, sehingga antara yang mengatur dan yang diatur hatinya sama-sama akan bisa dikondisikan.

Setelah kegiatan shalat duha ini selesai biasanya dilanjutkan dengan pengajian lokal peneliti menamainya atau kegiatan istighosah. Kegiatan ini dilaksanakan secara bergantian tidak bersamaan dalam satu waktu. Kegiatan ini dipimpin oleh pendidik yang menjadi ustad atau pengurus pondok pesantren.⁸¹

2) Perayaan Hari Besar Islam

Selain kegiatan rutinitas dalam pengembangan kompetensi kepribadian seperti shalat duha, pengajian lokal, dan istighosah. Dalam peringatan hari-hari besar Islam MA Modern Al-Musyawirin mengadakan sebuah kegiatan antara lain:

- a) Membuat kegiatan acara pengajian akbar dalam memperingati perayaan maulid nabi Muhammad SAW, perayaan Israq Miqraj

⁸⁰ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

⁸¹ Observasi (VI) / 07/11/2019

nabi Muhammad SAW, dan perayaan Nuzulul Qur'an. Berikut tahapan pelaksanaan pengajian akbar:

- i. Membentuk panitia peringatan hari besar Islam (kegiatan ini di panitiai oleh pendidik MA Modern Al-Musyawirin beserta OSIS)
- ii. Menyusun anggaran
- iii. Menentukan pengisi pengajian dan menghubunginya, biasanya diisi oleh ustad atau Kiai dari luar daerah.
- iv. Membuat undangan, undangan tersebut termasuk untuk para Kiai, wali murid, komite, dan masyarakat serta untuk peserta didik dan santri wajib hadir.
- v. Memasuki acara inti, kegiatan pengajian akbar ini tersusun dalam acara sebagai berikut in:
 - Pembukaan
 - Pembacaan ayat suci Al Qur'an
 - Sambutan-sambutan
 - Mau'idhoh hasanah dan do'a
 - Penutup⁸²

b) Kegiatan shalat jum'at

Kegiatan shalat jum'at dilakukan di lingkungan pondok pesantren dan MA Modern Al-Musyawirin ini menjadi masjid yang memang selain warga sekolah yang melaksanakan shalat jumat di masjid tersebut juga terbuka untuk masyarakat umum di lingkungan sekitar. Selain masjid ini sebagai media untuk ibadah dan pembelajaran para santri, di masjid ini pula bentuk sosialisasi terhadap masyarakatpun terbentuk. Peralnya, bentuk komunikasi dari pihak sekolah pada masyarakat sangat harmonis, hal ini juga sebagai bentuk kepercayaan masyarakat kepada pihak sekolah. Pelaksanaan shalat jum'at ini di imami

⁸² Observasi (VI) / 07/11/2019 dan Dokumen program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang MAM Abu Manshur 2019/2020

oleh pihak pondok pesantren dan para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin, yang dilakukan secara bergilir. Hal ini juga menjadi salah satu bentuk pengembangan kepribadian para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin. Selain ilmu keagamaan mereka semakin luas, keimanan merekapun ikut terbentuk.⁸³

c) Perayaan Idul Fitri

Dalam kegiatan Idul Fitri MA Modern Al-Musyawirin mengadakan kegiatan pembagian zakat fitrah yang berasal dari wali murid/santri serta masyarakat sekitar. Pembagian zakat fitrah ini dikordinir oleh pendidik dan OSIS, dan pembagian zakat fitrah juga pendidik ikut berperan serta turun langsung untuk membagikan kepada masyarakat yang memang layak membutuhkannya. Selain zakat fitrah adalah sebuah kewajiban umat manusia untuk melengkapi puasa mereka di bulan suci Ramadhan, kegiatan ini juga memiliki makna pengabdian manusia kepada Allah Swt dan memiliki nilai-nilai solidaritas sosial. Rasa empati, iba, dan ikhlas dalam membantu orang yang membutuhkan, kegiatan ini juga salah satu bentuk kepedulian dan bentuk sosialisasi sekolah kepada masyarakat.

Selanjutnya, selain kegiatan pembagian zakat fitrah MA Modern Al-Musyawirin juga mengadakan kegiatan halal bi halal, di mana kegiatan halal bi halal ini adalah sebuah tradisi lokal yang inti dari kegiatan ini adalah kegiatan berkumpul dan saling maaf memaafkan. Kata maaf ini memiliki makna yang sangat mendalam, di mana kita sebagai umat nabi Muhammad merujuk pada salah beberapa kepribadian beliau yaitu pemaaf, penyayang dan lemah lembut. Kegiatan ini dilaksanakan oleh pihak sekolah dengan mengundang para pengurus dan wali murid. Selain kegiatan ini untuk merayakan hari raya idul fitri

⁸³ Observasi (VI) / 07/11/2019

dan saling memaafkan. Kegiatan ini juga salah satu bentuk usaha pihak sekolah untuk menjalin silaturahmi, sosialisasi dan memperkuat kepercayaan para wali murid.⁸⁴

d) Perayaan Idul Adha

Kegiatan Idul Adha, MA Modern Al-Musyawirin mengadakan kegiatan penyembelihan hewan qurban. Kegiatan ini dilaksanakan oleh pihak sekolah yaitu para pendidik dan OSIS. Hewan qurban ini ada yang berasal dari pengurus yayasan, wali murid dan masyarakat sekitar. Selain kegiatan ini memiliki tujuan utama yaitu untuk berbagi kepada orang yang tidak mampu dengan rasa tulus dan ikhlas dari para sohibul qurban. Kegiatan ini adalah bentuk sosialisasi dengan masyarakat, hubungan komunikasi yang baik antar panitia atau dengan masyarakat, menjalin keakraban, menjalin hubungan yang harmonis dan lain sebagainya.⁸⁵

Jadi dalam bentuk usaha pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini dilakukan melalui beberapa rangkaian kegiatan keagamaan. Pengembangan kompetensi kepribadian ini terfokus pada pembentukan keimanan para pendidik agar semakin kuat, sabar dan ikhlas dalam mendidik sehingga jadi keberkahan pada para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin .

7. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Sosial

Berdasarkan wawancara, bahwa manusia adalah makhluk sosial, di mana tidak bisa hidup sendirian, sehingga membutuhkan orang lain. Begitu juga seorang pendidik tidak bisa hidup sendirian, tidak akan ada pendidik kalau tidak ada peserta didiknya. Oleh karena itu, pada

⁸⁴ Observasi (VI) / 07/11/2019 dan Dokumen program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang MAM Abu Manshur 2019/2020

⁸⁵ Observasi (VI) / 07/11/2019 dan Dokumen program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang MAM Abu Manshur 2019/2020

kompetensi sosial pendidik dalam hal ini seorang pendidik tidaklah hidup sendirian di mana disitu ada peserta didik, teman pendidik, kepala sekolah dan masyarakat. Maka, kompetensi sosial ini sangat perlu dikuasai oleh seorang pendidik untuk dapat bergaul dengan baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat.⁸⁶

Sejalan dengan pendapat di atas, bahwa kompetensi sosial pendidik adalah sesuatu kemampuan seorang pendidik memahami dirinya sendiri bahwa seorang pendidik tidak bisa lepas dari lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat sehingga seorang pendidik harus memiliki keahlian melakukan pendekatan yang baik terhadap siapapun baik siswa, teman sejawat, pemimpin dan masyarakat/wali murid.⁸⁷

Lebih khusus dijelaskan bahwa kompetensi sosial pendidik adalah kemampuan seorang pendidik dalam bersosialisasi, berkomunikasi, dan bergaul pada setiap kondisi yang dihadapinya baik di lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat. Seperti halnya seorang pendidik harus mampu mengambil hati seorang peserta didik dari semua karakter dan kepribadian peserta didik yang berbeda-beda. Mengkomunikasikan kepada wali murid terkait perkembangan peserta didik dalam semua kegiatan baik dalam kumpulan wali muri, penerimaan raport atau kunjungan rumah.⁸⁸ Berdasarkan hasil informasi terkait pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan berikut ini:

a. Pelaksanaan prinsip kekeluargaan⁸⁹

Prinsip kekeluargaan ini adalah salah satu prinsip yang menjadi sebuah pegangan dalam menjalin hubungan dengan warga sekolah dan warga masyarakat. Dalam keterlaksanaan prinsip kekeluargaan ini MA

⁸⁶ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

⁸⁷ Wawancara/(B1)/05/11/2019

⁸⁸ Wawancara/(B2)/06/11/2019

⁸⁹ Dokumen program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang MAM Abu Manshur 2019/2020

Modern Al-Musyawirin mengaplikasikannya dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Selalu menciptakan hubungan yang harmonis dengan meningkatkan peran rukun warga agar selalu menghadirkan lingkungan yang kondusif. Oleh karena itu, pendidik, wali kelas dan pihak sekolah sering melakukan komunikasi langsung dan kordinasi dengan RT, RW, tokoh agama, dan tokoh masyarakat dilingkungan MA Modern Al-Musyawirin .
- 2) Meningkatkan peran koprasi di sekolah, terciptanya koperasi adalah dengan azas kekeluargaan, di mana dengan meningkatkan peran koperasi ini dilakukan untuk mensejahterakan anggotanya yang di mana anggotanya adalah warga sekolah, dengan adanya koperasi kehidupan anggotanya akan semakin meningkat dalam bidang ekonomi dan selain itu koperasi untuk membantu tatanan perekonomian sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan juga salah satunya untuk menciptakan kerukunan, keharmonisan antar keluarga MA Modern Al-Musyawirin .
- 3) Mengadakan silaturahmi dalam acara idul fitri

Dalam kegiatan Idul Fitri MA Modern Al-Musyawirin melaksanakan dua kegiatan, yaitu kegiatan pembagian zakar fitrah dan kegiatan halal bi halal.

- a) Kegiatan zakat fitrah ini dilaksanakan oleh pendidik dan peserta didik (OSIS). Zakat fitrah ini berasal dari peserta didik/santri, pendidik, pengurus, dan masyarakat. Zakat fitrah ini juga akan d bagikan kepada masyarakat sekitar yang memang pantas menerimanya. Hal ini sebagai bentuk nilai empati dan bentuk sosialisasi serta komunikasi pihak sekolah kepada masyarakat.
- b) Kegiatan halal bi halal ini dilaksanakan oleh pihak sekolah dengan dihadiri oleh pendidik, pengurus, peserta didik/santri, dan wali murid/wali santri. Kegiatan ini dilaksanakan guna

memupuk tali persaudaraan, menciptakan komunikasi yang hangat, suatu bentuk sosialisasi sekolah, dan lain sebagainya.

4) Mengadakan pertemuan-pertemuan kekeluargaan sesama warga MA Modern Al-Musyawirin

Kegiatan pertemuan kekeluargaan sesama warga MA Modern Al-Musyawirin ini sering dilakukan, walaupun pertemuan kecil, sekedar rapat ringan untuk selalu menghidupkan etos kerja, kumpul makan bersama dan lain sebagainya. Kegiatan seperti ini suatu bentuk usaha agar selalu tercipta kondisi yang hangat, bukan sekedar rekan kerja tetap sebuah keluarga kedua, menciptakan komunikasi yang baik.

5) Mengunjungi keluarga yang sakit

Rasa kekeluargaan di MA Modern Al-Musyawirin ini dengan perlakuan pihak sekolah terhadap warga sekolah menjadikan kondisi ini semakin harmonis. Rasa empati satu sama lain semakin tercipta, dengan diadakannya kas yang ditujukan untuk keluarga warga sekolah yang sedang mengalami musibah. Ini adalah sebuah rasa empati, suatu bentuk jiwa sosial yang tinggi antar warga sekolah.

b. Ada beberapa unsur dalam kompetensi sosial ini yaitu, berkomunikasi, bergaul dan berempati.⁹⁰

Berdasarkan wawancara, beberapa tugas dari wali kelas adalah mengkondisikan peserta didiknya dengan melakukan kunjungan kerumah peserta didik yang memiliki permasalahan kemudian pendidik melakukan komunikasi dengan orangtua sehingga menemukan solusi, melakukan pendekatan terhadap peserta didik yang memang memerlukan bimbingan khusus.

Berkaitan dengan kegiatan pengajian, disitu terjadi komunikasi yang baik pula antara pendidik dengan pendidik maupun pendidik dengan peserta didik, karena mereka duduk bersama dalam satu kegiatan saya lihat mereka saling berkomunikasi bercengkrama dengan

⁹⁰ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

baik. Kemudian, dalam proses pembelajaran pendidik melakukan pelayanan dalam menangani peserta didik yang lambat belajar, melakukan pendekatan dan bimbingan. Kemudian membimbing peserta didik yang akan ikut lomba.

Saya lihat pendidik sangat akrab dalam beberapa kegiatan ekstrakurikuler, dan moment kegiatan selepas kegiatan belajar ini atau kegiatan ekstra ini antara pendidik dan peserta didik terlihat lebih akrab. Selain pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan kompetensi sosial yang dilaksanakan dalam kegiatan persekolahan, kegiatan sosial ini juga dilaksanakan diluar jam sekolah, kegiatan ini adalah seperti kegiatan penggalangan dana untuk membantu korban yang terkena bencana alam, kegiatan donor darah, dan kegiatan menjenguk orang sakit.

Jadi membentuk ketiga unsur tersebut dengan terus melakukan pembiasaan dan pembinaan keimanan sehingga rasa sosial akan terus berkembang dan terbentuk dalam diri pendidik (pendidik). Saya melakukan penilaian ini dengan cara abstrak saja, saya sering berkeliling kelas melihat pendidik mengajar, membimbing, melaksanakan kegiatan ekstra dan lain lain serta sering ngobrol dengan peserta didik sambil menggali terkait dengan cara pendidik mengajar, pendidik bergaul dan pendidik berkomunikasi.

c. Mengoptimalkan peran HUMAS di MA Modern Al-Musyawirin ⁹¹

Hubungan suatu lembaga pendidikan dengan masyarakat adalah hubungan timbal balik, bila sekolah telah mendidik peserta didik dengan semaksimal mungkin tetapi kondisi lingkungan masyarakat tidak kondusif maka sesuatu kesia-siaan dan sebaliknya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan hendaknya merangkul masyarakat bekerjasama dengan masyarakat untuk selalu menciptkana lingkungan yang

⁹¹ Dokumen program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang MAM Abu Manshur 2019/2020

kondusif. Agar terciptanya lingkungan yang kondusif MA Modern Al-Musyawirin membuat sebuah agenda sebagai berikut ini:

- 1) Penyempurnaan penpendidiks BP3 baru / Komite
- 2) Rapat-rapat BP3 / Komite
- 3) Pertemuan dengan orangtua siswa kelas XII dalam rangka penyampaian program kegiatan kelas XII
- 4) Pertemuan dengan orang tua kelas I dalam rangka mengenalkan program kegiatan kelas X
- 5) Pertemuan dengan orangtua siswa, masyarakat sekitar dan instansi terkait dalam rangka ulang tahun sekolah serta perayaan hari-hari besar keagamaan dan hari-hari besar nasional
- 6) Mengikuti acara masal Instansial
- 7) Menjalin hubungan dengan perpendidikan tinggi, lembaga pendidikan lain dan lembaga psikologi
- 8) Melaksanakan musyawarah sekolah.

8. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Profesional

Berdasarkan wawancara, pendidik adalah sebuah profesi, di mana untuk menjadi seorang pendidik tidak bisa sembarang karena pendidik adalah jabatan profesional. Jadi, minimal pendidik harus memiliki kualifikasi akademik sarjana pendidikan, dan untuk mengajar pada suatu lembaga pendidikan harus sesuai dengan jurusan pendidikannya. Oleh karena itu pendidik adalah jabatan profesional. Kompetensi profesional pendidik adalah gabungan dari sebuah pengetahuan, hati, dan keterampilan. Jadi pendidik profesional itu yang memiliki pengetahuan terkait dunia pendidikan baik dari teori mengajar, psikologi peserta didik, dan keterampilan pengaplikasian dalam proses pembelajaran. Selain pengetahuan tersebut pekerjaan pendidik itu adalah sebuah panggilan jiwa,

investasi dunia dan akherat di mana dalam pelaksanaanya membutuhkan hati nurani yang lembut, ikhlas, syukur dan sabar.⁹²

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kompetensi profesional pendidik adalah kemampuan mengkonsepsikan sebuah kegiatan pembelajaran, menganministrasikan kegiatan perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan kegiatan penilaian pembelajaran serta kegiatan pendukung lainnya.⁹³

Lebih khusus, bahwa kompetensi profesional pendidik adalah pada dasarnya gabungan dari semua kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang pendidik seperti kemampuan mengajar, kepribadian dan sosialnya. Di mana pendidik yang profesional adalah pendidik yang mampu mengatur dan mengelola ketiga kompetensi tersebut dengan seimbang. Tetapi secara teori biasanya kompetensi profesional yang sering pendidik pahami adalah terkait dengan pengadministrasian pendidik, di mana kegiatan yang akan dilakukan oleh pendidik dan kegiatan yang telah pendidik laksanakan dilakukan pengadministrasian didokumentasikan secara rapih dan terintegrasi.⁹⁴ Berdasarkan hasil informasi terkait pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan berikut ini:

a. Rekrutment pendidik⁹⁵

Dalam perekrutan tenaga pendidikan (pendidik) di MA Modern Al-Musyawirin tentunya dengan mengikuti persyaratan diantaranya kualifikasi S1 sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan, memiliki etos kerja yang tinggi, kemudian ditraining untuk mengajar selama 1 minggu atau lebih. Setelah masa training selesai kemudian diputuskan diterima atau tidak diterima sebagai pendidik di MA Modern Al-Musyawirin . Dengan melakukan hal ini menurut saya

⁹² Wawancara /(A)/ 04/11/2019

⁹³ Wawancara/(B3)/07/11/2019

⁹⁴ Wawancara/(B2)/06/11/2019

⁹⁵ Wawancara /(A)/ 04/11/2019

MA Modern Al-Musyawirin telah memilih pendidik-pendidik yang memang profesional.

Kemudian dengan melakukan pengawasan terhadap pendidik apakah mampu membuktikan semangat etos kerja dalam mengajar mengabdikan diri dengan baik tulus ikhlas atau malah sebaliknya. Mampu membuat administrasi dengan baik atau tidak itu kita buktikan pada supervisi, selanjutnya administrasi yang telah dibuat diaplikasi dengan baik atau tidak mulai dari rencana pelaksanaan hingga evaluasi yang kita bisa lihat pada *peerteaching*.

b. Optimalisasi tugas pokok dan fungsi pendidik

Dalam pengoptimalan tugas pokok dan fungsi pendidik ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu tugas pendidik dalam kegiatan belajar mengajar, tugas pendidik sebagai administrator kelas, dan tugas pendidik sebagai administrator sekolah (membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah). Berikut point-point dari tugas pokok dan fungsi pendidik:

1) Kegiatan Belajar Mengajar⁹⁶

Bertanggung jawab Kepada Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

- 1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai anak didik.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada pendidik lain dalam proses pembelajaran.
- 8) Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.

⁹⁶ Dokumentasi Profil MAM Abu Manshur Weru Cirebon

- 12) Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

2) Penyelenggaraan Pengadministrasian Kelas⁹⁷

Penyelenggaraan Administrasi Kelas meliputi:

- a) Denah tempat duduk anak didik
- b) Papan absensi anak didik
- c) Daftar Pelajaran
- d) Daftar Piket
- e) Buku Absensi
- f) Buku Jurnal Kelas
- g) Tata Tertib Kelas

Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan anak didik

- a) Pengisian DKN dan Daftar Kelas
- b) Pembuatan catatan khusus tentang anak didik
- c) Pencatatan mutasi anak didik
- d) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- e) Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar

3) Penyelenggaraan Administrasi Sekolah

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

- 1) Menyusun program pengajaran.
- 2) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- 3) Menyusun pembagian tugas pendidik dan jadwal pelajaran.
- 4) Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir.
- 5) Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
- 6) Mengatur jadwal penerimaan rapor dan ijazah.
- 7) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar.
- 8) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

⁹⁷ Dokumentasi Profil MAM Abu Manshur Weru Cirebon

- 9) Mengatur pengembangan MGMP/MGBK dan koordinator mata pelajaran
- 10) Melakukan supervisi administrasi akademis
- 11) melakukan pengarsipan program kurikulum
- 12) Penyusunan laporan secara berkala.

i. Evaluasi dan Pengawasan

1) Pemberian Stimulus

Kegiatan pemberian stimulus kepada para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini dilaksanakan setiap hari Senin sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanak. Kegiatan ini berlangsung sekitar 10 sampai 15 menit. Berdasarkan observasi pada hari senin tanggal 4 November 2019 peneliti datang pukul 07.00 WIB dan semua pendidik sudah datang dan berada di meja masing, peneliti lihat ini adalah sebuah pembiasaan kedisiplinan dari para pendidik karena mereka punya prinsip pendidik adalah suri tauladan yang baik. Maka mereka ingin memberikan contoh yang baik kepada para peserta didiknya. Tak lama kemudian brifing pagi dimulai, brifing ini dipimpin oleh kepala sekolah langsung, kegiatan brifing ini peneliti lihat bukan membicarakan sebuah informasi kedinasan atau informasi berkaitan dengan pendidikan sebagai pokoknya walaupun kalau memang ada informasi berkaitan dengan pendidikan akan tetap disampaikan.

Kegiatan berifing ini lebih ke seperti sebuah pemberian motivasi, memberikan sebuah stimulus, memberikan sebuah wejangan kepada para pendidik. Kepala sekolah membicarakan agar selalu meningkatkan etos kerja atau budaya kerja dan selalu meningkatkan kualitas atau mutu diri dengan berbagai kegiatan baik melalui kegiatan di sekolah atau kegiatan di luar sekolah. Selalu berinovasi, kreatif secara praktis dan efesiens dalam setiap kegiatan belajar mengajar dan tak lupa jangan sampai di bodohi oleh perkembangan zaman oleh sebab itu gunakan teknologi sebaik

mungkin agar tidak gaptek dan ketinggalan zaman. Mengingatkan para pendidik untuk selalu ikhlas dalam bekerja karena ini dunia pendidikan insyaallah”anggo sanga dunia lan akherat” untuk tabungan dunia dan akhirat dan insyaallah barokah.⁹⁸ Hal ini juga sebagai sebuah evaluasi selama satu minggu sebelumnya, serta memastikan kondisi para pendidik pada posisi yang selalu memiliki etos kerja tinggi.

2) Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional

Strategi yang digunakan dalam meningkatkan kompetensi pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon adalah sebagai berikut:

- a) memahami tuntunan standar profesi yang ada,
- b) mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan,
- c) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi,
- d) mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen
- e) mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

3) Prinsip Pengembangan kompetensi profesional

Prinsipnya untuk selalu berkembang antara lain:

- a) Selalu meningkatkan etos kerja yang tinggi
- b) Memiliki motivasi bekerja tinggi
- c) Menjadikan visi dan misi sekolah sebagai prioritas untuk ketercapaian tujuan pendidikan.
- d) Menjadikan *output* pendidikan yang berkualitas sebagai ukuran ketercapaian kompetensi.

⁹⁸ Observasi (III) / 04/11/2019

- e) Selalu mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam mengajar
- f) Selalu meningkatkan kompetensi kerja baik melalui kegiatan di dalam sekolah maupun di luar sekolah.⁹⁹

4) Supervisi

Berdasarkan informasi, kegiatan supervisi ini dilaksanakan satu semester sekali. Kegiatan supervisi ini suatu bentuk evaluasi selama satu semester sebelumnya. Dalam pelaksanaan supervisi ini kepala sekolah berkolaborasi dengan pengawas setempat serta menugaskan 2 pendidik senior untuk membantu. Terdapat 4 standar yang akan dinilai yaitu berkaitan dengan standar isi, standar proses, standar penilaian, dan standar kompetensi lulusan (SKL). (1) Untuk standar isi sendiri dilakukan pengecekan antara ketepatan isi dari sebuah rencana pembelajaran dengan administrasi lainnya. Pelaksanaannya sangat sederhana dengan pendidik membawa administrasi pendidik maju ke meja kepala sekolah atau pengawas sesuai dengan gilirannya kemudian dilakukan pengecekan dan penskoran.

Selanjutnya, (2) standar proses, sebelum rencana pembelajaran dilaksanakan dilakukan terlebih dahulu pengecekan yaitu terkait dengan kesesuaian indikatornya, materi yang disampaikan, peraga/metode/sumber belajar yang digunakan, merumuskan alat untuk mengevaluasi pembelajaran, sesuai tidak dengan kehidupan peserta didik, kemudian jika perlu dilakukan pembenahan akan dilakukan pembenahan terlebih dahulu. (3) masih standar proses yaitu terkait dari pelaksanaan *peerteaching*, kegiatan ini dilakukan di dalam kelas atau di luar kelas sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat dan telah disetujui oleh team penilaian. Kemudian pendidik dinilai oleh team kesesuaian antara praktek dan rencananya serta keseriusan dalam performnya.

⁹⁹ Wawancara / (A) / 04/11/2019

Kemudian, (4) Standar penilaian, di mana pada standar penilaian ini sebelumnya sudah di cek dulu terkait alat evaluasi pembelajaran berkaitan standar-standar yang akan dilakukan penilaian berupa daftar nilai pendidik, soal-soal evaluasi, dan selanjutnya dalam penilaian supervisi dilakukan penilaian terhadap keterlaksanaan konsep penilaian tersebut. (5) standar kompetensi kelulusan (SKL), dalam SKL ini saya menerapkan kedalam 3 standar pokok yaitu terkait dengan pengembangan karakter (*character building*), standar pengetahuan, dan standar yang terkait dengan teknologi. Penilaian SKL dilakukan dengan melihat mulai perencanaan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan pembelajaran. Apakah sudah menerapkan pengembangan 3 pokok standar itu atau belum?¹⁰⁰

5) Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Kegiatan MGMP ini adalah salah satu bentuk usaha dari MA Modern Al-Musyawirin untuk meningkatkan profesionalitas para pendidiknya. Pihak sekolah selalu mendorong para pendidik untuk selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan MGMP ini. Pasalnya, kegiatan ini sangat bermanfaat sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan di MA Modern Al-Musyawirin .

Berdasarkan informasi, jadwal kegiatan di MGMP yang saya ketahui itu biasa setiap awal tahun pelajaran ada kumpulan untuk menyamakan persepsi tentang kompetensi dasar yang akan diajarkan pada semester 1 dan 2. Selanjutnya membagi tugas untuk membuat soal evaluasi ulangan harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester baik semester 1 dan 2, serta penilaian ujian sekolah. Kemudian membagi tugas untuk membuat rencana pembelajaran (RPP). Selanjutnya membuat acara workshop dengan mengundang ahli pendidikan waktu itu membahas kurikulum 2013, pembelajaran berbasis saintifik dengan membuat alat

¹⁰⁰ Observasi (IV) / 05/11/2019

peraga/pembelajaran yang inovatif dan kreatif dan lain sebagainya. Yaitu yang beberapa saya tau dan saya sangat menganjurkan para pendidik untuk mengikutinya secara aktif toh itu pun untuk menunjang mutu pendidikan khususnya di MA Modern Al-Musyawirin . Begitu ujar bapak kepala sekolah.¹⁰¹

6) Lomba Guru Teladan

Untuk selalu mengembangkan kompetensi pendidik, MA Modern Al-Musyawirin mengadakan perlombaan pendidik teladan, untuk membangkitkan huforia pendidik semangat pendidik dalam mengajar. Hal ini dilakukan dengan seru tidak ada persaingan yang menjadikan kita para pendidik saling panas.¹⁰² Memberikan sebuah reward pada pendidik, seperti ; pemberia hadiah, pendidik teladan, pendidik disiplin, dan lain sebagainya. Dan biasanya diumumkan pada akhir tahun pelajaran.¹⁰³

D. Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh peneliti terkait pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan kompetensi di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon di dapati bahwa pihak sekolah mengoptimalkan keterlaksanaan pengembangan dengan empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik. Di mana empat kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Berikut analisis pembahasan hasil temuan penelitian ini:

1. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi pedagogik di MA Modern Al-Musyawirin

Kompetensi pedagogik adalah sebuah keahlian yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik, karena keahlian ini terkait dengan pengetahuan seorang pendidik secara penuh dalam pengajaran peserta didik baik secara

¹⁰¹ Observasi (V) / 06/11/2019

¹⁰² Wawancara/(B1)/05/11/2019

¹⁰³ Wawancara/(B2)/06/11/2019

teori maupun prakteknya. Sepertihalnya dimulai dari membuat perencanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi baik itu secara administrasi maupun praktek saat pembelajaran dimulai. Lebih khusus, kompetensi pedagogik pendidik adalah suatu keahlian yang dimiliki seorang pendidik untuk mengaplikasikan ilmunya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan kepada peserta didik melalui kegiatan pembelajaran. Keilmuan ini bukan semata-mata hanya sekedar aspek pengetahuannya saja, melainkan tiga aspek yaitu kognitif, afektif dan psikomotor secara seimbang.

Pemikiran ini sejalan dengan Jejen Musfah, yang menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran. Kompetensi tersebut paling tidak berhubungan dengan, yaitu: *Pertama*, menguasai karakteristik peserta didik, *kedua*, menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, *ketiga*, mengembangkan kurikulum dan rancangan pembelajaran, *keempat*, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) untuk kepentingan pembelajaran, *kelima*, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, *keenam*, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, *ketujuh*, menyelenggarakan evaluasi dan penilaian [proses dan hasil belajar, *kedelapan*, memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran, dan *kesembilan*, melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Kemampuan ini sangat menentukan keberhasilan pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran.¹⁰⁴

Berdasarkan informasi, bahwa kegiatan pengembangan kompetensi pedagogik di MA Modern Al-Musyawirin ini diaplikasikan melalui kegiatan sebagai berikut:

¹⁰⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 30

a. Optimalisasi Supervisi

Optimalisasi supervisi ini dengan mengambil empat standar penilaian yaitu standar isi, standar proses, standar penilaian, dan standar kompetensi lulusan (SKL).

b. Kegiatan Workshop

Kegiatan workshop pendidikan yang dilaksanakan oleh pihak intrern sekolah dengan memanggil ahli pendidikan untuk berbagi ilmu pengetahuan terkait pendidikan, info ter *update* tentang dunia pendidikan, memotivasi pendidik dalam mengajar, psikologi peserta didik, administrasi pendidik, teknik mengajar yang inovatif, pemanfaatan alat peraga, karier pendidikan dan lain sebagainya.

c. Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran disingkat MGMP adalah guru yang berasal dari satu bidang studi berkumpul untuk membahas sebuah permasalahan yang berhubungan dengan bidang studinya. Berikut beberapa agenda kegiatan di MGMP :

- 1) Membentuk struktur organisasi MGMP
- 2) Pada kegiatan awal tahun pelajaran mengadakan perkumpulan menyamakan persepsi tentang kompetensi dasar yang akan diajarkan pada semester 1 dan 2.
- 3) Membagi tugas untuk membuat soal evaluasi ulangan harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester baik semester 1 dan 2, serta penilaian ujian sekolah.
- 4) Membagi tugas untuk membuat rencana pembelajaran (RPP).
- 5) Membuat bahan ajar sesuai dengan perkembangan paradigm baru.
- 6) Membuat acar workshop dengan mengundang ahli pendidikan waktu itu membahas kurikulum 2013, pembelajaran berbasis saintifik dengan membuat alat peraga/pembelajaran yang inovatif dan kreatif dan lain sebagainya.

Bentuk suatu usaha pengembangan kompetensi pedagogik pendidik yang dilaksanakan oleh MA Modern Al-Musyawirin ini sejalan dengan pandangan Abdus Salam, yang menjelaskan bahwa pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah).

Cara yang populer dalam mengembangkan tenaga kependidikan dilakukan melalui penataran (*inservice training*) dan ditujukan kepada pendidik-pendidik, baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun dalam rangka peningkatan kemampuan (*upgrading*). Cara-cara ini bisa dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, *pre-service training*, *on the job training*, seminar, *workshop*, diskusi panel, rapat-rapat, symposium, kongresi, lokakarya, penataran, dan sebagainya.¹⁰⁵

Dari beberapa bentuk cara pengembangan sumber daya pendidikan, bahwa terdapat beberapa kegiatan yang selama ini dianggap efektif yaitu dengan Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP) dan supervisi.

3) Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP)

Kegiatan MGMP merupakan kegiatan pendidik yang berasal dari satu rumpun (bidang studi) berkumpul untuk mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang studi yang sama. Bahtiar Hasan dalam Abdus Salam mendefinisikan MGMP sebagai berikut: “Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran atau Pemantapan Kerja Pendidik adalah salah satu sistem penataran pendidik dengan pola dari, oleh dan untuk pendidik.”¹⁰⁶

¹⁰⁵ Abdus Salam,, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 190.

¹⁰⁶ Abdus Salam,, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 197.

4) Supervisi

Kegiatan supervisi pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mengajar pendidik agar terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya. Dengan demikian supervisi pendidikan dapat dikatakan merupakan upaya pembinaan bagi para pendidik agar tetap memiliki pengetahuan yang aktual, memiliki metode kerja yang efektif serta memiliki semangat atau “morale” kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien.¹⁰⁷

2. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi kepribadian di MA Modern Al-Musyawirin

Kompetensi kepribadian pendidik adalah sebuah kemampuan pendidik dalam mengelola personalnya, yaitu dengan melihat cara berpenampilan pendidik, perilaku, sikap dan lain sebagainya yang pastinya harus memberikan contoh model suri tauladan yang baik. Pengertian ini sejalan dengan kompetensi kepribadian menurut Undang-undang Guru dan Dosen adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa. Kompetensi kepribadian ini sering disebut dengan kompetensi personal, yang menurut Arikunto mengharuskan pendidik memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.¹⁰⁸

Lebih lanjut Abdus Salam menjelaskan, bahwa pengembangan karakter tenaga kependidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk melatih dan membina tenaga kependidikan agar memiliki watak, sifat atau kepribadian yang unggul. Kepribadian yang unggul bertumpu pada kekuatan bathin seorang tenaga kependidikan. Dalam ungkapan lain, orang yang berkepribadian unggul adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berhubungan dengan sikap bersahabat, kasih sayang, empati, takut berbuat salah, keimanan, dorongan moral,

¹⁰⁷ Sulthon masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan*,, hal. 201.

¹⁰⁸ Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan & Kenyataan*, (Semarang: Need's Press, 2011), hal. 13.

bekerja sama, dapat beradaptasi, berkomunikasi dan penuh perhatian serta kepedulian terhadap sesama makhluk Tuhan.¹⁰⁹

Berdasarkan informasi, bahwa pengembangan kompetensi kepribadian di MA Modern Al-Musyawirin ini dengan selalu meningkatkan iman dan ketakwaan para pendidiknya dengan melalui kegiatan sebagai berikut ini :

- a. Shalat duha berjamaah yang kemudian dilanjutkan dengan pengajian atau dengan istighosah.
- b. Pendidik sebagai pengisi khutbah shalat jum'at secara bergiliran
- c. Perayaan hari besar Islam dengan mengadakan pengajian akbar
- d. Perayaan hari raya Idul Fitri dengan mengadakan pembagian zakat fitrah dan halal bi halal keluarga besar MA Modern Al-Musyawirin
- e. Perayaan hari raya Idul Adha dengan memotong dan membagikan hewan kurban yang berasal dari pengurus, wali murid, dan masyarakat sekitar.

Bentuk suatu usaha pengembangan kompetensi kepribadian pendidik yang dilaksanakan di MA Modern Al-Musyawirin dengan selalu meningkatkan keimanan dan ketakwaan warga sekolah khususnya pendidik melalui beberapa kegiatan ini dibenarkan oleh Jejen Musfah yang menyebutkan bahwa Kompetensi kepribadian, yaitu “Kemampuan kepribadian yang 1) berakhlak mulia, 2) mantap, stabil, dan dewasa, 3) arif dan bijaksana, 4) menjadi teladan, 5) mengevaluasi kinerja sendiri, 6) mengembangkan diri dan 7) religius.¹¹⁰

Lebih lanjut Janawi memaparkan hal yang senada bahwa salah satu yang diperlukan oleh seorang pendidik dalam mengembangkan kompetensi kepribadian adalah pendidik sebagai manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa berkewajiban untuk meningkatkan iman dan ketakwaan kepada Tuhan, sejalan dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya.¹¹¹

¹⁰⁹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 185-186.

¹¹⁰ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*..., hlm. 43

¹¹¹ Djam'an Satori, dkk. *Profesi Keguruan*,, hal. 2.7-2.9.

3. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi sosial di MA Modern Al-Musyawirin

Manusia adalah makhluk sosial, di mana tidak bisa hidup sendirian, sehingga membutuhkan orang lain. Begitu juga seorang pendidik tidak bisa hidup sendirian, tidak akan ada pendidik kalau tidak ada peserta didiknya. Maka, kompetensi sosial ini sangat perlu dikuasai oleh seorang pendidik untuk dapat bergaul dengan baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

Kompetensi sosial pendidik adalah sesuatu kemampuan seorang pendidik memahami dirinya sendiri bahwa seorang pendidik tidak bisa lepas dari lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat sehingga seorang pendidik harus memiliki keahlian melakukan pendekatan dalam bersosialisasi, berkomunikasi, dan bergaul yang baik terhadap siapapun baik siswa, teman sejawat, pemimpin dan masyarakat/wali murid.

Pendapat tersebut sejalan dengan pengertian kompetensi sosial menurut Syamsul Ma'arif bahwa kompetensi sosial pendidik merupakan kemampuan pendidik untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga Negara. Ahmad Sanusia mengemukakan kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut *Asian Institut for Teacher Education* dalam Gumelar dikutip Syamsul Ma'arif bahwa kompetensi sosial pendidik merupakan salah satu daya atau kemampuan pendidik untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.¹¹²

Berdasarkan informasi yang peneliti temukan, bahwa pengembangan kompetensi sosial di MA Modern Al-Musyawirin ini dengan selalu

¹¹² Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan & Kenyataan,*, hal. 14.

meningkatkan peran HUMAS dan melaksanakan prinsip kekeluargaan melalui kegiatan sebagai berikut ini :

a. Pelaksanaan prinsip kekeluargaan

Dalam keterlaksanaan prinsip kekeluargaan ini MA Modern Al-Musyawirin mengaplikasikannya dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Selalu menciptakan hubungan yang harmonis dengan meningkatkan peran rukun warga agar selalu menghadirkan lingkungan yang kondusif.
- 2) Meningkatkan peran kopras di sekolah
- 3) Mengadakan silaturahmi dalam acara idul fitri

Dalam kegiatan Idul Fitri MA Modern Al-Musyawirin melaksanakan dua kegiatan, yaitu kegiatan pembagian zakar fitrah dan kegiatan halal bi halal.

- 4) Mengadakan pertemuan-pertemuan kekeluargaan sesama warga MA Modern Al-Musyawirin
- 5) Mengunjungi keluarga yang sakit

b. Meningkatkan tiga unsur dalam kompetensi sosial yaitu, komunikasi, bergaul dan berempati.

Membentuk ketiga unsur tersebut dengan terus melakukan pembiasaan dan pembinaan keimanan sehingga rasa sosial akan terus berkembang dan terbentuk dalam diri pendidik. Melalui kegiatan seperti, kegiatan keagamaan, ekstrakurikuler, penggalan dana korban banjir, donor darah, dan menjenguk orang sakit.

c. Mengoptimalkan peran HUMAS di MA Modern Al-Musyawirin

Mengoptimalkan peran HUMAS agar terciptanya lingkungan yang kondusif MA Modern Al-Musyawirin membuat sebuah agenda sebagai berikut ini:

- 1) Penyempurnaan penpendidiks BP3 baru / Komite
- 2) Rapat-rapat BP3 / Komite
- 3) Pertemuan dengan orangtua siswa kelas XII dalam rangka penyampaian program kegiatan kelas XII

- 4) Pertemuan dengan orang tua kelas I dalam rangka mengenalkan program kegiatan kelas X
- 5) Pertemuan dengan orangtua siswa, masyarakat sekitar dan instansi terkait dalam rangka ulang tahun sekolah serta perayaan hari-hari besar keagamaan dan hari-hari besar nasional
- 6) Mengikuti acara masal Instansial
- 7) Menjalin hubungan dengan perpendidikan tinggi, lembaga pendidikan lain dan lembaga psikologi.
- 8) Melaksanakan musyawarah sekolah.

Suatu bentuk usaha pengembangan kompetensi sosial pendidik yang dilaksanakan di MA Modern Al-Musyawirin dengan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan dan menjalin hubungan dengan lingkungan masyarakat ini dibenarkan oleh Jejen Musfah yang menjelaskan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: a) berkomunikasi lisan dan tulisan, b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan, d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.¹¹³

Lebih khusus Janawi membaginya dalam indikator-indikator kompetensi sosial terbagian menjadi beberapa bagian antara lain sebagai berikut:

- 1) Bersikap inklusif dan bertindak obyektif
- 2) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat
- 3) Berkomunikasi secara efektif
- 4) Empatik dan santun dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain.¹¹⁴

¹¹³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru...*, hlm. 52.

¹¹⁴ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional,*, hal. 135.

Undang-undang nomer 14 tahun 2005 tentang pendidik dan dosen menjelaskan terkait dimensi kompetensi sosial yang dijabarkan kedalam indikator sebagai berikut:

- 1) Mampu berinteraksi dengan sejawat,
- 2) Mampu berkomunikasi dengan masyarakat,
- 3) Mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik,
- 4) Mampu mendorong dan menunjang kreativitas masyarakat,
- 5) Menjaga emosi dan perilaku yang kurang baik, dan
- 6) Menjadi suri tauladan dan panutan masyarakat.¹¹⁵

4. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi profesional di MA Modern Al-Musyawirin

Kompetensi profesional pendidik adalah kemampuan mengkonsepsikan sebuah kegiatan pembelajaran, menganministrasikan kegiatan perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan kegiatan penilaian pembelajaran serta kegiatan pendukung lainnya. Kompetensi profesional pendidik adalah pada dasarnya gabungan dari semua kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang pendidik seperti kemampuan mengajar, kepribadian dan sosialnya. Di mana pendidik yang profesional adalah pendidik yang mampu megatur dan mengelola ketiga kompetensi tersebut dengan seimbang.

Pengertian di atas sejalan dengan pemikiran Janawi yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.¹¹⁶ Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen Pasal 1 ayat 10 disebutkan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati

¹¹⁵ UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

¹¹⁶ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*,, hal. 99.

dan dikuasai oleh pendidik atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”¹¹⁷

Berdasarkan hasil informasi terkait pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan berikut ini:

a. Kegiatan Belajar Mengajar

Bertanggung jawab Kepada Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

- 1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai anak didik.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada pendidik lain dalam proses pembelajaran.
- 8) Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 12) Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

b. Penyelenggaraan Pengadministrasian Kelas¹¹⁸

Penyelenggaraan Administrasi Kelas meliputi:

- 1) Denah tempat duduk anak didik
- 2) Papan absensi anak didik
- 3) Daftar Pelajaran
- 4) Daftar Piket

¹¹⁷ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru...*, hlm. 94

¹¹⁸ Dokumentasi Profil MAM Abu Manshur Weru Cirebon

5) Buku Absensi

6) Buku Jurnal Kelas

7) Tata Tertib Kelas

Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan anak didik

1) Pengisian DKN dan Daftar Kelas

2) Pembuatan catatan khusus tentang anak didik

3) Pencatatan mutasi anak didik

4) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar

5) Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar

c. Penyelenggaraan Administrasi Sekolah

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1) Menyusun program pengajaran.

2) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.

3) Menyusun pembagian tugas pendidik dan jadwal pelajaran.

4) Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir.

5) Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan

6) Mengatur jadwal penerimaan rapor dan ijazah.

7) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar.

8) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

9) Mengatur pengembangan MGMP/MGBK dan koordinator mata pelajaran

10) Melakukan supervisi administrasi akademis

11) melakukan pengarsipan program kurikulum

12) Penyusunan laporan secara berkala.

d. Evaluasi dan Pengawasan

1) Pemberian Stimulus

2) Meningkatkan Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional

3) Melaksanakan Prinsip Pengembangan kompetensi profesional

4) Optimalisasi Supervisi

5) Kegiatan MGMP

6) Lomba Guru Teladan

Beberapa bentuk usaha pengembangan kompetensi profesional pendidik yang dilaksanakan oleh MA Modern Al-Musyawirin melalui kegiatan pembelajaran, pengadministrasian dan evaluasi serta pengawasan ini sejalan dengan prinsip-prinsip dimensi kompetensi profesional yang dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan administrasi sekolah,
- b. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran,
- c. Merencanakan sistem pembelajaran,
- d. Melaksanakan sistem pembelajaran
- e. Mengevaluasi sistem pembelajaran, dan
- f. Mengembangkan sistem pembelajaran.¹¹⁹

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang pendidik dan dosen pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa “pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemudian pada pasal 7 ayat (1) profesi pendidik merupakan bidang pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesi.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan menganut prinsip belajar sepanjang hayat.

¹¹⁹ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan,
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan pendidik.¹²⁰

Lebih lanjut Cooper menjelaskan ada 4 komponen kompetensi profesional, yaitu : (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, dan (d) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Selanjutnya menurut Depdikbud terdapat 10 kemampuan kompetensi profesional pendidik, yaitu: (a) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya, (b) pengelolaan program belajar mengajar, (c) pengelolaan kelas, (d) penggunaan media dan sumber pembelajaran, (e) penguasaan landasan-landasan kependidikan, (f) pengelolaan interaksi belajar mengajar, (g) penilaian prestasi siswa, (h) pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (i) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, serta (j) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran.¹²¹

Dari analisis pembahasan pengembangan sumber daya pendidikan guna meningkatkan kompetensi dengan mengoptimalkan empat kompetensi dasar berupa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompeten sosial, dan kompetensi profesional melalui beberapa kegiatan di MA Modern Al-Musyawirin . Dijelaskan oleh Syamsul Ma'arif bahwa seseorang pendidik berhak menyandang sebutan pendidik berkompeten atau pendidik profesional, kalau dalam pribadinya melekat tiga hal. *Pertama*, memiliki kepribadian ideal, meminjam bahasa Ki Hajar Dewantoro, pendidik tersebut memang mampu "*ing ngarso sung tulodo*,

¹²⁰ Janawi,, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*,, hal. 100.

¹²¹ Djam'an Satori, dkk., *Profesi Keguruan*,, hal. 2.24.

ing madya mangung karso, tut wuri handayani". Kedua, memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti sempit, pengetahuan tentang teoritik, mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Ketiga, kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat dengan sebagai makhluk sosial.¹²²

Sejalan dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi pendidikan, maka setiap organisasi dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas tenaga kependidikan agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka organisasi pendidikan harus terus-menerus mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kependidikan.

Pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan harus dianggap sebagai investasi organisasi pendidikan, yakni suatu kegiatan yang akan memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Menurut Musaazi, J.C.S dalam Abdus Salam menerangkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka pribadi maupun organisasi, pengetahuan dan kemampuan.

Randall S. Schuler dalam Abdus Salam mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan *performance* karyawan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan, baik *skill* maupun pengetahuannya.

Pengembangan tenaga kependidikan dimaksudkan sebagai suatu proses atau kegiatan dalam rangka peningkatan pengetahuan tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan sering disebut juga

¹²² Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan & Kenyataan,*, hal. 15-16.

dengan istilah pembinaan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan merupakan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan. Diantara aktivitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan. Kegiatan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.¹²³

Tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan ialah untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan khususnya pendidik, dalam rangka mengoptimalkan proses dan hasil belajar melalui bantuan layanan profesional. Dalam jangka panjang, sasaran pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan adalah meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Pada umumnya, pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, diarahkan pada tiga hal, yaitu: *Pertama*, pengetahuan (*knowledge*), *kedua*, keterampilan (*skill*), dan *ketiga*, karakter (*character*). Dengan ketiga faktor tersebut dimungkinkan terwujudnya kualitas kerja tenaga kependidikan yang tinggi. Berikut penjabaran dari ketiga faktor tersebut :

1) Pengembangan Pengetahuan (*Knowledge*) Tenaga Kependidikan

Pengembangan pengetahuan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan, dapat dilakukan dengan cara mengadakan program pendidikan dan latihan, baik di lingkungan internal organisasi maupun lintas organisasi. Dengan adanya DIKLAT yang diikuti oleh tenaga kependidikan, diharapkan mereka setelah kembalinya dari kegiatan DIKLAT dapat memberikan kontribusi positif kepada organisasinya melalui penerapan pengetahuan-pengetahuan baru yang diperolehnya di lingkungan kerjanya.

2) Pengembangan Keterampilan (*Skill*) Tenaga Kependidikan

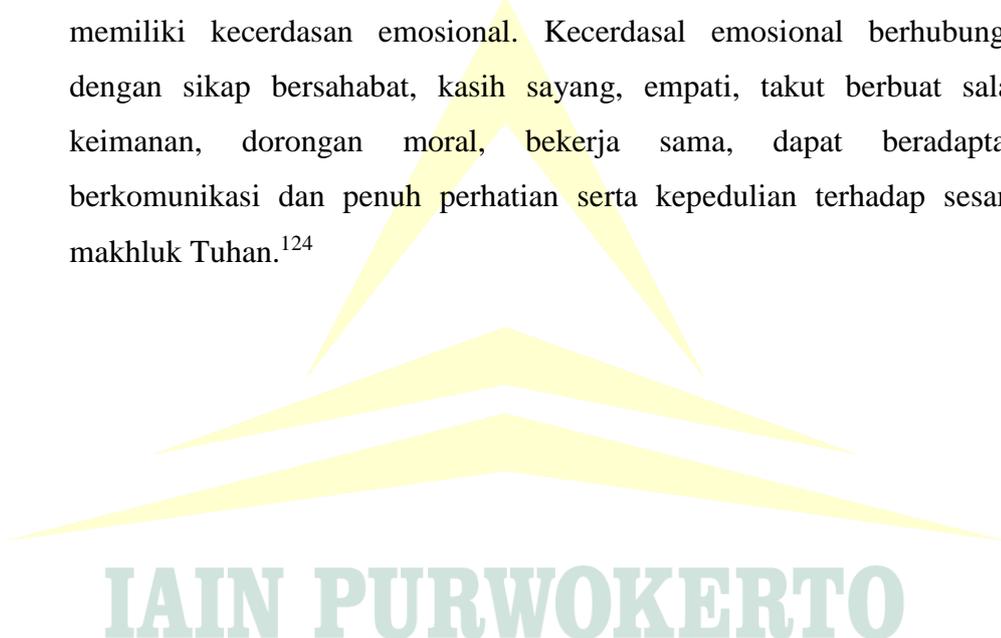
Keterampilan tenaga kependidikan harus dikembangkan secara terus menerus. Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan teknis

¹²³ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 175-178.

seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya atau dapat disebut juga sebagai kompetensi profesional tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi ini perlu dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

3) Pengembangan Karakter (*Character*) Tenaga Kependidikan

Pengembangan karakter tenaga kependidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk melatih dan membina tenaga kependidikan agar memiliki watak, sifat atau kepribadian yang unggul. Kepribadian yang unggul bertumpu pada kekuatan bathin seorang tenaga kependidikan. Dalam ungkapan lain, orang yang berkepribadian unggul adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berhubungan dengan sikap bersahabat, kasih sayang, empati, takut berbuat salah, keimanan, dorongan moral, bekerja sama, dapat beradaptasi, berkomunikasi dan penuh perhatian serta kepedulian terhadap sesama makhluk Tuhan.¹²⁴



IAIN PURWOKERTO

¹²⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*,, hal. 185-186.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disinggung pada bab sebelumnya terkait pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon serta hasil analisis yang peneliti lakukan berdasarkan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Ditemukan bahwa pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin dengan menggunakan pengembangan sumber daya pendidik yang dikemas melalui optimalisasi empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik, seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Optimalisasi empat kompetensi dasar tersebut diaplikasikan melalui kegiatan baik yang diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun kegiatan yang diselenggarakan di luar sekolah. Kegiatan-kegiatan dalam pengembangan kompetensi pendidik di MA Modern Al-Musyawirin seperti: (1) Pengembangan kompetensi pedagogik: optimalisasi supervisi, kegiatan workshop, kegiatan MGMP, (2) Pengembangan kompetensi kepribadian: kegiatan Shalat duha yang dilanjutkan dengan pengajian atau istighosah, pendidik sebagai pengisi khutbah shalat jum'at, perayaan hari besar Islam dengan mengadakan pengajian akbar, perayaan hari raya Idul Fitri dengan mengadakan pembagian zakat fitrah dan halal bi halal keluarga besar MA Modern Al-Musyawirin, perayaan hari raya Idul Adha dengan memotong dan membagikan hewan kurban, (3) Pengembangan kompetensi sosial: pelaksanaan dengan prinsip kekeluargaan, meningkatkan tiga unsur kompetensi sosial yaitu, komunikasi, bergaul dan berempati, mengoptimalkan peran HUMAS, (4) Pengembangan kompetensi profesional: Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), optimalisasi pengadministrasian kelas, optimalisasi pengadministrasian sekolah, dan evaluasi serta pengawasan

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan terkait pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dan yayasan harus selalu berkolaborasi dalam memberikan sebuah treatment-treatment atau memperbanyak stimulus-stimulus kepada para pendidik khususnya baik dari segi keilmuan kependidikan maupun keimanan dan ketakwaan serta hubungan sosial kemasyarakatannya. Dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan mutu sumber daya pendidik dan menjalin kerja sama dengan organisasi pendidikan atau lembaga pendidikan tinggi untuk mengadakan kegiatan peningkatan mutu pendidikan. Agar selalu terbentuk pendidik yang berkompentensi, memiliki etos kerja tinggi, bersosial, berkepribadian luhur serta dapat menjadi suri tauladan yang baik. Maka, bila konsep itu terbentuk dalam diri setiap pendidik maka patutlah seorang pendidik dikatakan sebagai pendidik profesional.
2. Pengembangan pendidik harus berlangsung secara berkesinambungan, karena prinsip mendasar adalah pendidik harus merupakan *a learning person*, belajar sepanjang hayat. Pengembangan profesi pendidik secara terus menerus (*continuous profesional development*) menggunakan wadah pendidik yang sudah ada, yaitu musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Aktivitas pendidik di MGMP tidak saja untuk menyelesaikan persoalan pengajaran yang dialami pendidik dan berbagi pengalaman mengajar antar pendidik, tetapi dengan strategi mengembangkan kontak akademik dan melakukan refleksi diri.
3. Pendidik harus selalu sadar diri bahwa pendidik adalah kunci dari suatu keberlangsungan proses pendidikan, kunci dari keberhasilan meningkatnya mutu pendidikan. Oleh karena itu selalu disiplin dalam bekerja, selalu meningkatkan etos kerja, kreatif dan inovatif dalam mengajar serta mendidik, administrasi yang efektif dan efisien, selalu mengembangkan mutu diri dengan berperan aktif mengikuti kegiatan

pengembangan baik di sekolah, melalui media sosial secara mandiri, ataupun kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi pendidikan di luar sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

Abdur Rozaq, *Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Kasus MAN Pemalang)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2006).

Arikunto, Suharsimi. 1988. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Cet. IV. Jakarta: Bina Aksara

Darmaningtyas. 2005. *Pendidikan Rusak-rusakan*. Yogyakarta: LkiS

Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus MAN Karangarum Klaten)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005).

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hassan, Fuad. 1993. *Heteronomia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset

Indonesia menempati peringkat ke 37 di bawah Malaysia (16), Thailand (30), Filipina (33). Lihat Faisal Jalal dan Dedi Supriyadi (ed) *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita, 2001)

Juliasandi, Mousafi. "Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan", dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, diakses pada hari Minggu tanggal 15 April 2019 jam 08.45 WIB.

Masyhud, Sulthon. 2014. *Manajemen Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta

Muh Hanif, *Manajemen Kultural dan Pengembangan sumber daya Manusia di SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kaliaga Yogyakarta, 2005).

Muhammad. 2003. *Manajemen Perlengkapan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara

Nasution, Siti Aisyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pengajar Di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Pebangunan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis tidak diterbitkan, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan)

Ngadino, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah*, Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005)

Nurkancana, Wayan dan Sumartana. 1986. *Evaluasi Pendidikan*. Cet. IV, Surabaya: Usaha Nasional

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 (1)*.

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Suhardan, Dadang dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
Sukring. 2013. *Pendidik dan Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: eLKAF

Sunhaji. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja

Syamsi, Ibnu. 1994 *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya

Wasitohadi, *Otonomi Daerah Bidang Pendidikan di Kota Salatiga (Studi tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMA 1 Pabelan)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2003).