

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Swasta

Istikomah, Hadi Kharisman

STAI Sadra

istikomahsadra@gmail.com, hadikharisman@gmail.com

Abstrak

Dalam proses pendidikan khususnya belajar mengajar, peran tenaga pengajar sangat strategis dalam meningkatkan kinerja akademik siswa. Namun sayangnya kualitas siswa di madrasah Aliyah masih banyak yang belum memadai. Kompetensi guru dalam hal ini sangat menentukan. Artikel ini bertujuan untuk memeriksa sejauh mana kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja akademik siswa dan apa saja upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta dapat dilakukan melalui pelatihan, pengelolaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP, Diklat, seminar, supervisi, dan studi lanjut. Dengan menerapkan metode tersebut dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk itu, dalam penerapan metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta dengan diharapkan menggunakan prinsip pertimbangan, antara lain diarahkan untuk; pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan kompetensi profesional, pengembangan kompetensi sosial, dan pengembangan kompetensi kepribadian.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Tenaga Pendidik

LATAR BELAKANG

Pendidikan abad 21 ini merupakan pendidikan yang memadukan antara manusia dan teknologi serta dibutuhkan kecakapan; literasi, keterampilan, dan kualitas karakter. Pada era disrupsi atau revolusi industri yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang- peluang yang ada di lingkungan mereka. Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah. Dan ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Kecepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat yang tentunya membutuhkan SDM yang kompetitif. Pendidikan adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yakni yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

George Counts (2019) menjelaskan bahwa, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk pendidikan kejuruan, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Mangkunegara dan Anwar

Prabu (2009) menjelaskan bahwa, Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Permasalahan terkait tenaga pendidik dan kependidikan menjadi persoalan internal lembaga dan tolak ukur dalam mencapai keberhasilan. Permasalahan tersebut biasanya ditemukan antara lain; masih banyak terdapat SDM yang kurang sesuai bidang pekerjaannya/tidak linier, masih terdapat tenaga kependidikan lulusan SMA/SMK, tidak adanya tenaga PNS di Sekolah atau terdapat PNS namun usia yang renta dan tidak produktif. Terdapat beberapa asumsi dasar yang melatarbelakangi mengapa SDM merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, yakni a). Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, b) Mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, c) Unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, d) Sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia, dan e) Perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut dalam upaya untuk terus mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesional sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan Islam saat ini, maka penulis tertarik memfokuskan penelitian ini dengan judul Kompetensi Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Swasta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Kompetensi SDM

Sumber daya manusia (SDM), menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Selaras pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2016) bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi

kepuasannya. Jadi sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi/ lembaga yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga.

Menurut Marwansah (2010) pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia. Tujuan pengembangan SDM menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016) yaitu meningkatkan; kemampuan individual, kompensasi secara tidak langsung, kualitas hasil, dan produktivitas organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktifitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008) dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, maka lembaga pendidikan akan lebih efisien dan efektif dalam melakukan pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikannya. Sejalan pendapat Marwansah (2010) bahwa, pertimbangan pengembangan sumber daya manusia antara lain: penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam organisasi semakin beragam dan beraneka pilihannya dan untuk mewujudkan efektifitas organisasi.

B. Metode Pengembangan Kompetensi SDM

Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016), bahwa program peningkatan SDM yaitu, (1) menentukan kebutuhan, (2) menentukan sasaran, (3) menetapkan isi program, (4) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, (5) melaksanakan program, dan (6) menilai keberhasilan program. Jadi program pengembangan tenaga pendidik dan

kependidikan, bisa mencakup; penyetaraan dan sertifikasi, pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, supervisi, dan pemberdayaan.

Menurut A Neo & Raymond (2013) pengembangan SDM (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain- lain. Pelatihan harus dikaitkan pada pengembangan kinerja organisasi. Jadi setiap metode pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan metode pengembangan SDM yang tepat menurut Efi Rufaiqoh Muhaimin (2017), bahwa pengembangan juga dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan kualitas agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

Dalam upaya pengembangan SDM diperlukan metode pelatihan pengembangan SDM. Hal ini sesuai pendapat Efi Rufaiqoh Muhaimin (2017), bahwa metode pelatihan pengembangan SDM terdiri atas: *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya. *On the job*, antara lain; rotasi jabatan, pelatihan, penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, Demonstrasi dan Pemberian Contoh dan Penugasan Sementara. Sedang metode yang kedua adalah *off the job training* merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah/ pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Bentuk kegiatannya, antara lain; kursus, pendidikan, workshop, dan seminar.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif pengembangan profesionalisme guru/pendidik sebagai berikut: Program Pengembangan Kualifikasi Pendidikan Guru, Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Jadi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada pengembangan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik.

C. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Menurut Sulistiyorini (2006), bahwa pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Menurut Hamalik (2001), beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Terkait pengembangan SDM pendidik Marwansah (2010) menjelaskan bahwa, perlu diselenggarakan agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peranan- peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

Tenaga kependidikan menurut Sulistiyorini (2006) adalah tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan, dan melakukan kegiatan pelaksanaan

pendidikan (mikro/makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Menurut PP 17/2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 173 Tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab diantaranya; penilik melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal dan pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

D. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan SDM

Menurut Armstrong dan Michael. (2003) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016), bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah merupakan satu kesatuan sistem dalam organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008) adalah sejumlah komponen mulai dari input, process dalam bentuk kegiatan pembelajaran, output berupa lulusan, yang berdampak memberi manfaat outcome bagi kehidupan yang lebih baik. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) bahwa, komponen input tersebut, dikelompokkan menjadi dua yaitu *raw input* yaitu peserta didik dan instrumental input yaitu kurikulum, sarana prasarana, biaya dan sumber daya manusia. Dalam kesatuan sistem organisasi pendidikan, SDM termasuk salah satu komponen dalam keseluruhan sistem organisasi kerja layanan pendidikan.

Jadi keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan manajerial dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan. Peningkatan

produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui konsep peningkatan yang di dasarkan pada fungsi manajemen.

PENUTUP

Kompetensi sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta dibutuhkan pengembangan dan peningkatan secara terus menerus. Hal ini agar pengembangan sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta dapat dilakukan melalui adalah pelatihan, pengelolaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP, Diklat, seminar, supervisi, dan study lanjut. Dengan menerapkan metode tersebut dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk itu, dalam penerapan metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Swasta dengan diharapkan menggunakan prinsip pertimbangan, antara lain diarahkan untuk; pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan kompetensi profesional, pengembangan kompetensi sosial, dan pengembangan kompetensi kepribadian.

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: (1) bagi pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki, dan (2) bagi kepala sekolah sebagai manajer hendaknya selalu meningkatkan kualitas manajemen dengan mengikuti berbagai pelatihan sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.

KEPUSTAKAAN

- A Neo & Raymond (2013). *Employee Training and Development, Six Edition*. Singapore: Irwin Mc Graw- Hill Irwin.
- Armstrong dan Michael. (2003). *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk Bertindak*. Jakarta: PT Gramedia
- Counts, George. (2019). Education for vocational efficiency, The university of chicago press journals. (Online). ([http://www. about.jstor.org/terms.pdf](http://www.about.jstor.org/terms.pdf), diakses 16 Sep 2019).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Rika Aditama.
- Marwansah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Muhaimin, Efi Rufaiqoh. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, (Master's Thesis)*. Purworejo: IAIN.
- Oemar Hamalik, Oemar. (2001). *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*. Bandung: CV Mandar Maju. Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Triwiyanto, Tegu, Ulfatin, dan Nurul. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Werner & J.M., Desimone, R.L. (2001). *Human Resource Managemen*. Fort Worth: Harcourt College Published.