

MELAHIRKAN SUMBER DAYA GURU (SDG) MI UNGGULAN DI ERA GLOBALISASI

Elga Yanuardianto

Dosen Tetap Prodi PGMI Universitas Islam Jember
HP.087 839 366 678, Email: elgayanuardianto@yahoo.com

Abstrak: Memasuki era globalisasi sekarang ini kita dibawa kepada suatu kesadaran global yaitu fase dimana dunia terbuka tanpa batas. Di dalam dunia yang tanpa batas inilah terjadi persaingan yang mencakup seluruh aspek kehidupan. Globalisasi terjadi Antara lain disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama teknologi informasi yang semakin hari semakin pesat dan berkembang.(mulyasa.2002;3) Untuk itu diperlukan upaya perubahan mendasar dalam berbagai bidang kehidupan, ekonomi, politik, sosial, dan budaya, termasuk pendidikan. Di sisi lain, untuk dapat keluar sebagai pemenang dalam era yang penuh persaingan ini maka kata kuncinya adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dan oleh karena itu pendidikan menjadi sebuah keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, karena salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah melalui pendidikan yang berkualitas.

Keyword, Melahirkan SDG, MI Unggulan Di Era Globalisasi

Pendahuluan

Kuantitas dan kualitas pendidikan harus diprioritaskan secara seimbang. Yang sering terjadi adalah kuantitas yang tinggi akan mengurangi kualitas atau sebaliknya kualitas yang tinggi dapat mengurangi kuantitas.¹ Oleh karena itu dalam perencanaan pendidikan harus mencakup semua hal, sarana dan prasarana, media, tenaga pendidikan, dan pembiayaan pendidikan.

Implikasi dari penyelenggaraan pendidikan setelah diberlakukannya otonomi daerah adalah lebih menekankan pada otonomi sekolah dan mendorong sekolah untuk merencanakan arahnya sendiri, walaupun tetap mengacu dan berpedoman pada peraturan pemerintah. Dengan diterapkannya otonomi, sekolah memiliki kewenangan yang

¹ Junaidi, *Desain Pengembangan MUTU MADRASAH (Konsep Rancangan Pengembangan Sekolah)*. (Yogyakarta: Teras, 2011) hlm, 2

lebih besar dalam mengelola sekolahnya, sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki.

Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan desentralisasi di bidang pendidikan, salah satunya adalah diterapkannya Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/MBM) dan MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah), sebagai wujud dari otonomi pendidikan dan otonomi sekolah. Secara umum, manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) dapat diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah, dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah. Dengan fleksibilitas atau keluwesan-keluwesannya, sekolah akan lebih lincah dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya sekolah secara optimal.²

Untuk mencapai standar tersebut, diperlukan suatu terobosan melalui upaya peningkatan mutu, responsive terhadap tantangan dan antisipatif terhadap perubahan-perubahan yang diakibatkan oleh tatanan internal maupun dunia kesejagatan. Karena bila sekolah hanya memelihara keadaan stabil tanpa ingin merespon berbagai gejolak dan pengaruh eksternal pada akhirnya akan bertemu dengan keadaan tidak menguntungkan seperti kehilangan enrollment, berkurangnya kepercayaan masyarakat, dan tidak relevannya lulusan.³

Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub system pendidikan nasional, pada hakikatnya bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal peningkatan moral. Namun dalam proses penyelenggaraannya, pendidikan Islam telah diatur oleh pemerintah melalui jalur formal, non formal, dan in formal.

Dalam perspektif historis, keberadaan lembaga pendidikan formal seperti madrasah sekarang ini, meruplam akumulasi berbagai macam budaya dan tradisi pendidikan yang berkembang di masyarakat Indonesia. Mulai dari tradisi pra sejarah atau tradisi asli, tradisi hindu-

² Sasongko, Ranbut Nur. *MBS dan MPMBS*. (Bengkulu: Program Studi MMP. Universitas Bengkulu, 2006), hlm, 14

³ Komariah, Aan dan Cepi Triana. *Visionery Leadership Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm, 29

budha, tradisi Islam dan tradisi barat atau modern. Oleh sebab itu madrasah telah menjadi salah satu wujud entitas budaya bangsa Indonesia yang menjalani proses sosialisasi yang relative intensif, dan dalam waktu yang cukup panjang itu telah memainkan peran tersendiri dalam panggung pembentukan peradaban bangsa.

Namun dalam kenyataannya, lembaga-lembaga pendidikan Islam, seperti pesantren, madrasah, dan sekolah-sekolah Islam, pada awalnya kurang mendapat perhatian dari masyarakat, terutama kelompok masyarakat menengah atas. Hal ini disebabkan karena lembaga-lembaga pendidikan tersebut dianggap belum mampu mengakomodasi kepentingan dan tuntutan masyarakat terkait dengan pengembangan peserta didik untuk persiapan hidup di masa depannya. Terutama dengan adanya keberadaan lembaga pendidikan madrasah tersebut. Sejak lahir dan berkembangnya yang pada umumnya berada di wilayah pedesaan, apabila dicermati mayoritas penduduk pedesaan berekonomi kelas menengah kebawah dengan pola kehidupan bercocok tanam (petanian). Di wilayah perkotaan justru madrasah pada mulanya sulit untuk berkembang, atau dengan kata lain kurang diminati masyarakat perkotaan. Apabila berbicara tentang madrasah berarti berbicara tentang tradisi orang desa.⁴

Pertanyaan yang muncul adalah mengapa lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang secara historis telah berjalan cukup lama, tetapi masih dianggap belum bisa memberikan harapan yang maksimal bagi masyarakat, khususnya umat Islam? Mengapa madrasah yang jumlahnya puluhan ribu dan menyebar diseluruh wilayah Indonesia masih dianggap belum mampu berkembang seperti lembaga pendidikan formal lainnya seperti sekolah? Mengapa mutu lulusan madrasah selalu kalah disbanding dengan mutu lulusan sekolah? Apa yang salah dalam pengelolaan system pendidikan madrasah? Dan pertanyaan-pertanyaan lainnya.

Dari persoalan-persoalan dan beberapa pertanyaan tersebut, sebenarnya umat Islam dituntut untuk memikirkan ulang mengenai eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan khas milik umat

⁴ Ahmad, Fatah yasin. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan*. (Malang: UIN Maliki Press, 2011) hlm: 2

Islam, agar tidak tertinggal dan selalu direspon oleh masyarakat, mengingat jumlah umat Islam Indonesia mayoritas tetapi justru peminat memilih lembaga pendidikan madrasah masuk katagori minoritas terutama di masyarakat perkotaan.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi disuatu madrasah. Konsekuensinya setiap kepala madrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.

Tantangan Kompleks Madrasah Di Era Globalisasi

Perubahan di era globalisasi berjalan sangat cepat, sampai kita tidak sadar bahwa kita sendiri turut berubah. Kemajuan pengetahuan dan teknologi semakin meningkat dan membawa problem yang kompleks dalam kehidupan manusia. Dalam menghadapi era ini, dibutuhkan individu yang mampu berpikir abstrak-simbolis, mempunyai daya kritis, kemampuan berkomunikasi dan bekerja, dan tentu saja kemampuan menggunakan dan memanfaatkan teknologi modern.⁵ Di samping itu, kekuatan moral yang kokoh sangat dibutuhkan untuk menunjukkan kedaulatan dan martabat bangsa ini di tengah pusaran dunia global dan modal sosial yang lentur. Lembaga pendidikan berkewajiban untuk mempersiapkan dan menjembatani kemampuan yang ada saat ini dengan kemampuan yang seharusnya dimiliki di masa depan.⁶

Tugas ini sangatlah berat, tapi harus dilakukan. Untuk merumuskan kemampuan ideal anak didik di era globalisasi ini, terlebih dahulu kita harus tahu, tantangan apa yang menghadang di

⁵ Kita tidak perlu menghadang arus Globalisasi ataupun mengikuti secara membuta perubahan-perubahan global. Demikian pula kita lihat lahirnya budaya global bukan berarti hilangnya identitas suatu masyarakat, namun globalisasi telah merangsang kesadaran individu, kesadaran etnis dari suatu komunitas yang pluralistic. Singkatnya pendidikan nasional kita perlu mempunyai sikap didalam menghadapi perubahan-perubahan global dalam era globalisasi dewasa ini. Dengan kata lain pendidikan nasional kita perlu ditransformasikan agar supaya dapat menjawab tuntutan-tuntutan baru di dalam perubahan global dewasa ini. Tilaar, H. A. R. *Manifesto Pendidikan Nasional* (Jakarta: Kompas, 2005) hlm: 166

⁶ Zamroni. *Dinamika Peningkatan Mutu*. (Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011) hlm: 178

depan kita akibat era globalisasi ini. Disini dipaparkan tantangan-tantangan masa kini yang harus direspon madrasah secara aktif dan dinamis.

a. Demoralisasi Pelajar

Tantangan pertama yang dihadapi madrasah adalah kemerosotan moral pelajar dan remaja pada umumnya yang sudah sedemikian akut. Mereka yang terlibat dalam minum-minuman keras. Geng motor,⁷ narkoba, free sex, perkelahian sampai pembunuhan, pencurian, dan pemerasan, sudah tak terhitung lagi. Keringnya nilai relegius menyebabkan perilaku yang tidak terkendali.⁸

b. Degradasi Keilmuan Dan Moral Guru

Tantangan kedua madrasah adalah penurunan kualitas ilmu guru yang berpengaruh besar terhadap kualitas amal dalam bentuk apapun. Amal adalah manifesto dari ilmu, sehingga jika ilmunya sedikit dan kering, maka amalnyaapun sedikit dan kering.

Degradasi keilmuan guru sekarang ini disebabkan oleh lemahnya semangat belajar guru sehingga sulit sekali menciptakan kreasi dan inovasi yang berkualitas. Kemalasan belajar untuk mendalami pengetahuan dan mengembangkannya menjadikan ilmu ditangan guru stagnan dan pasif, ilmu tidak berkembang sebagai mana mestinya. Akhirnya pembelajaran menjadi tidak menarik dan membosankan.

⁷ Kekerasan yang dilakukan pelajar kian memprihatinkan, seperti aksi premanisme yang dilakukan oleh pelajar yang tergabung dalam Geng Nero (Neko-neko dikroyok), dan banyak lagi perilaku kekerasan lainnya. Geng Nero barangkali hanya salah satu potret dari sekian banyak geng yang ada dilingkungan masyarakat yang dilakukan oleh pelajar. Kejadian ini mungkin juga pernah dialami oleh sekolah-sekolah yang lain, namun tidak terekspos media masa. Dimiyati. "Peran guru sebagai model dalam pembelajaran karakter dan kebajikan moral melalui pendidikan jasmani, dalam cakrawala pendidikan,"(Yogyakarta, UNY, Mei 2010, Th. XXIX, edisi Khusus Dies Natalis UNY), hlm. 84

⁸ Menurut Kepala BKKBN, Sugiri Syarif, data Badan Kordinasi Keluarga Berencana National (BKKBN) pada 2010, menunjukkan 51 persen remaja di Jabotabek telah melakukan seks pranikah. Artinya dari 100 remaja, 51 sudah tidak perawan. Beberapa wilayah lain di Indonesia, seks pra nikah juga dilakukan beberapa remaja. Misalnya saja di Surabaya tercatat 54 persen, di Bandung 47 persen, dan 52 persen di medan. Dari kasus perzinaan yang dilakukan para remaja putri tersebut, yang paling dahsyat terjadi di Yogyakarta. Pihaknya menemukan dari hasil penelitian di yogya kurun waktu 2010 setidaknya tercatat sebanyak 37 persen dari 1.160 mahasiswi di kota gudug ini menerima gelar MBA (marriage by accident) alias menikah akibat hamil maupun kehamilan diluar nikah. Didit tri Kertapati, "kepala BKKBN: 51 dari 100 remaja di Jabotabek sdah tak perawan" dalam,\

<http://www.detiknews.com/read/2010/11/28/094930/1504117/ kepada-bkkbn-51-dari-100-remaja-di-jabotabek-sudah-tak-perawan>. Di akses pada tanggal 1 Maret 2016

Bahkan di banyak madrasah, wawasan dan pengetahuan murid lebih luas dan dalam dari pada gurunya. Jika begitu bagaimana pembelajaran dapat berlangsung secara interaktif dan menarik kalau faktanya seperti ini.

Madrasah Dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bertitik tolak dari paradigma berpikir tentang pendidikan dalam prespektif ilmu-ilmu sosial, dapat dikatakan bahwa kegiatan pendidikan merupakan sesuatu yang inheren dalam setiap SDM. Karena melalui kegiatan pendidikan itulah kekayaan budaya dalam suatu SDM diwariskan, dipelihara, dan dikembalikan dari suatu generasi ke generasi berikutnya.⁹ Melalui aktivitas pendidikan itulah generasi baru memperoleh seperangkat pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan yang bersifat jasmaniah maupun rohaniah sehingga mereka dapat memainkan peran-peran sosial sebagaimana yang diharapkan dalam system kehidupan sosial dimana pendidikan itu diselenggarakan.

Dalam konteks pewarisan budaya tersebut, misi pendidikan selalu dikaitkan dengan konteks budaya dan tuntutan kehidupan SDM sesuai zamannya. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh sayyidina Ali RA 'didiklah anak-anak kalian sesuai zamannya, karena mereka lahir pada zamannya, dan bukan pada zaman dimana kalian dididik'. Dalam hal ini pendidikan harus diarahkan ke pemenuhan kebutuhan SDM dan masa depan sebagaimana dijelaskan Qalbin Toffler dalam malik fadjar, bahwa 'education must shift into the future tense'.¹⁰

1. Konsep Tentang Sumber Daya Manusia Di Madrasah

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu factor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan SDM harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu human resource departemen. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan

⁹ Ruslikan, dalam Haris Supratno. *Kontruksi Teori Ilmu-Ilmu Sosial*. (Surabaya: Unesa University press, 2003) hlm, 947

¹⁰ Malik Fadjar. *Tantangan dan Peran Umat Islam Dalam Menyongsong Abad XXI*. (Surabaya: Makalah IAIN Sunan Ampel, 1995) hlm, 3

suatu organisasi (disebut personal, tenaga kerja, pekerja atau karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹¹ Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, focus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Lembaga sekolah yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM. Oleh karena itu, peran manajemen SDM dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya.

Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian atas pengadaan, tenaga kerja, pengembangan, kompetensi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan SDM, atau dengan kata lain, secara lugas manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan. Pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional.

2. Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah

Madrasah dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan pengembangan agar madrasah menjadi sekolah alternative dan selalu menjadi tumpuan SDM. Madrasah dalam hal ini akan menjadi Agen Of Change tanpa menghilangkan ciri keislamannya. Usaha meningkatkan

¹¹ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajahmada University Press. 2003) hlm, 13

kualitas pendidikan di madrasah tampaknya terus bergulir dan usaha menuju kekesatuan system pendidikan nasional dalam rangka pembinaan semakin ditingkatkan. Usaha tersebut tidak hanya tugas dan wewenang Departemen Agama saja, akan tetapi juga merupakan tanggung jawab SDM.

Pada tahun 1976 Departemen Agama mengeluarkan kurikulum sebagai standard untuk dijadikan acuan oleh madrasah, baik untuk MI, Mts, MA. Selain itu DEPAG juga mengeluarkan:

- a. Pedoman dan aturan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran pada madrasah, sesuai dengan aturan yang berlaku pada sekolah-sekolah umum.
- b. Deskripsi berbagai kegiatan dan metode penyampaian program untuk setiap bidang studi, baik untuk bidang studi agama, maupun bidang studi umum.¹²

Pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah terus dilakukan, seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan diberlakukannya UU Nomor 2 tahun 1989 tentang system pendidikan nasional sebagai pedoman pelaksanaan, maka kurikulum yang berlaku sudah disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ahmad Zayadi, menjelaskan bahwa arah pengembangan pendidikan madrasah bertujuan agar dapat “mengantarkan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berkepribadian, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan berbangsa dan bernegara”.

Dalam pengembangan madrasah sedikitnya ada dua sisi yang harus dipenuhi sekaligus. Pertama, adalah perhatian terhadap daya dukung, baik meliputi ketenagaan, kurikulum, sarana, dan pra sarana, pendanaan, dan manajemen yang tangguh. Kedua, harus ada cita-cita, etos kerja dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat dalamnya. Selain dari pada itu, untuk memajukan lembaga pendidikan madrasah diperlukan adanya peran para manajer pendidikan. Para

¹² Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*. (Jakarta: LSIK. 1999) hlm, 182

manajer yang dimaksud di sini adalah para pemimpin di berbagai lapisan lembaga itu. Para manajer tidak hanya memiliki kekuatan untuk mengarahkan, memberi bimbingan, mengontrol, atau mengevaluasi, melainkan juga memberikan kekuatan penggerak. Kekuatan penggerak yang dimaksud adalah selalu menguatkan dan memperbaharui etos kerja, cita-cita, imajinasi-imajinasi secara terus menerus.¹³

Untuk merealisasikan pengembangan madrasah perlu mempertimbangkan kemampuan, kesiapan, niat atau tekad yang kuat serta kebersamaan dari semua warga madrasah, yang dipelopori oleh kepala madrasah dan didukung oleh pengurus yayasan, komite madrasah, serta diikuti oleh para guru dan staf lainnya untuk berpartisipasi dalam melakukan pengembangan dan pembaharuan dimadrasah, serta didukung oleh aturan-aturan kebijakan yang fleksibel baik dari kanwil ataupun pusat, guna menatap masa depan yang lebih cerah.¹⁴

Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam prespektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia (MSDM) terdapat dua pendekatan atau strategi, yaitu: (a) pendekatan "buy" yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan (recrutment) sumber daya manusia (SDM), dan (b) pendekatan "make" yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan SDM yang ada berupa pendidikan, pelatihan, dan bimbingan.¹⁵

Kata "pengembangan" (development) menurut Magginson dan Mathews adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan evektivitas.¹⁶ Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan SDM dalam konteks ini, sebagaimana dijelaskan oleh handiko, yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Sementara, Riadi mendefinisikan pengembangan SDM adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram, dan terpadu. Hal tersebut

¹³ Imam Suprayogo. *Revomasi Visi Pendidikan Islam*. (Malang: STAIN Press, 1999) hlm, 71-73

¹⁴ Zuhairini dan Abdul Ghofir, *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. (Malang: UM Press, 2004) hlm, 14

¹⁵ Alwi S. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi I*. (Yogyakarta: BPFE, 2001) hlm, 88-90

¹⁶ Magginson dan Mathews, Alih Bahasa Filicia. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia, 1993) hlm, 27

bertujuan pula untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non fisik, agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi SDM, bangsa, dan Negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama.

SDM guru dituntut untuk professional di bidang akademik masing-masing. Pola ini secara linier memberi harapan akan lahirnya guru-guru professional yang menguasai dibidangnya, yang memungkinkan lahirnya murid-murid berkualitas dalam ilmu dan teknologi yang di transferya. Hasil yang dapat dilihat akibat kemajuan dunia pendidikan kita adalah kualitas peserta didik dalam dasa warsa terakhir ini, yang menunjukkan kualitas penguasaan sains dan teknologi cukup membengakan. Namun di sisi lain, system pendidikan nasional kita cenderung melahirkan generasi yang menghambakan diri terhadap ilmu dan pengetahuan, tanpa diikuti oleh "kematangan" jiwa dan pribadi sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, keluarga, SDM, dan Negara.

Kecendrungan terjadinya perilaku negatif pada remaja disekolah, dan di berbagai permasalahan siswa lainnya disekolah formal menurut Ozon, Antara lain disebabkan oleh:

- a. System pendidikan yang terlalu berorientasi pada kemajuan sains dan teknologi. System pendidikan yang berorientasi pada kemajuan sains dan teknologi memberikan pembekalan mutlak pada murid untuk mapu menguasai ilmu dan teknologi yang di transfer oleh pengajar secara baik dan utuh. Setiap murid diharapkan memiliki atau menguasai ilmu dan pengetahuan yang diterimanya sebagai dasar bagi proses pendidikan kejenjang lebih tinggi serta memberi harapan setiap murid mampu mengantisipasi kemajuan sains dan teknologi yang muncul.

System ini seringkali mengabaikan gejala-gejala ketidak mampuan atau kesiapan siswa dalam menerima proses transfer sains dan teknologi tersebut. Hal ini menimbulkan banyak siswa yang merasa tidak mampu atau tersisih yang kemudian dimanifestasikan dalam bentuk perilaku menyimpang seperti bolos sekolah., menggabungkan diri dalam geng sekolah

sebagai upaya mengamankan diri, perilaku anarkis, ketidaksopanan, egosentris, dan sebagainya.

- b. System pendidikan yang berorientasi pada pengembangan spesialisasi pengajar (guru). System ini secara nyata memotivasi para pengajar (guru) untuk berkompetisi dalam mengejar akreditasi. Para pengajar termotivasi melakukan pendalaman-pendalaman materi yang harus dikuasai secara baik. Kontribusi terhadap anak didik secara langsung ataupun tidak memberikan kemudahan dalam hal proses transfer penguasaan ilmu. Ekses yang terjadi, ketika seorang guru mempunyai spesialisasi yang sangat baik dalam hal materi ilmu pengetahuan tertentu maka ia menjadi kurang perhatian atau penguasaan terhadap ilmu pengetahuan lainnya. Hal ini menimbulkan kekakuan dalam proses belajar mengajar sehingga terjadinya kejenuhan murid dalam dalam mengadopsi ilmu yang diberikan gurunya.
- c. System pendidikan yang kurang diimbangi dengan penanaman nilai-nilai sosial budaya. Kurangnya penanaman nilai sosial budaya menyebabkan siswa sulit untuk menyesuaikan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari dan sulit untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dengan kondisi umum di Indonesia. Hal ini bertendensi pada pola pikir guru dan anak didik yang terlalu diwarnai oleh falsafah Negara asal ilmu pengetahuan tersebut. Kondisi ini secara tidak disadari telah mengikis kekuatan dan ketahanan sosial remaja. Perilaku yang muncul sebagai akibat lemahnya nilai-nilai sosial budaya pada remaja. Antara lain: hedonism, mengagungkan hak asasi pribadi, demikratisasi yang salah kaprah dan sebagainya.
- d. System pendidikan yang menyampingkan aspek sosial psikologi guru dan murid, masa remaja merupakan masa perkembangan yang memiliki kompleksitas yang tinggi. Pada tahap ini manusia dihadapkan pada berbagai kondisi harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan. Masa remaj juga merupakan masa pencarian identitas diri. Kondisi ini pun sangat rentan terhadap

stimulus-stimulus dari luar sehingga memerlukan keisapan lingkungan untuk memberikan stimulus yang positif untuk membentuk kematangan kepribadian seseorang. Kondisi objektif mengindikasikan bahwa banyak proses belajar mengajar disekolah formal kurang kurang memperhatikan kerentanan tahap perkembangan remaja sehingga banyak siswa yang mencari "stimulus negative" tanpa sepengetahuan guru atau kepala sekolah yang kemudian menimbulkan berbagai permasalahan baru.

Dari uraian diatas dapat dirasakan bahwa penyelenggaraan pendidikan sedang menghadapi berbagai tantangan kendala yang cukup berat. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kualitas SDM generasi muda kita, yang selain diharapkan menguasai ilmu dan teknologi, juga memiliki keunggulan kepribadian yang utuh.

Teori Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru

Pengembangan sumber daya guru adalah nilai yang diciptakan oleh fungsi manajemen SDM dan menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh manajer bersama yang lainnya menambah nilai terhadap organisasi yang dijalankan. Dengan demikian pengembangan SDM menentukan prioritas apa yang diperlukan untuk menciptakan nilai tersebut.¹⁷ Secara umum dapat dijelaskan bahwa implementasi pengembangan SDM harus sejalan dengan arah strateginya (strategic direction), seperti visi, misi, nilai dan tujuan, system perencanaan manajemen, dan rencana strategic yang akan dilakukan.

Upaya pengembangan ketenagaan atau SDM menurut hanafiah yaitu mencangkup dua segi yaitu kualitas dan kuantitas. Pengembangan sumber daya guru identic dengan istilah "pendekatan, tipologi, teknik, dan bentuk". Untuk itulah ada beberapa pendekatan, tipologi, teknik, dan bentuk strategi pengembangan mutu sumber daya guru.

Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya guru menurut alwi, dapat di bagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) pendekatan yang dikenal dengan "buy" yaitu pendekatan yang berorientasi penarikan rekrutmen SDM, (2) pendekatan yang dikenal "make" yaitu pendekatan

¹⁷ Alwi Hasan. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm, 91

yang berorientasi pada pengembangan SDM yang ada berupa pendidikan, pelatihan, dan bimbingan.

Seperti pada kasus di **MIN I Malang**, pelaksanaan pengembangan SDG sebagai upaya peningkatan mutu SDM pada MI ini, telah dilaksanakan oleh para guru dengan baik berdasarkan intruksi dari kepala madrasah dan juga inisiatif para guru sendiri untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Melaksanakan kegiatan peningkatan mutu dilakukan secara komprehensif, artinya mencakup semua aspek, yakni profesionalitas, personalitas (individu), menyangkut aspek relegius, kedisiplinan, komitmen, dan merubah pola piker. Agenda kegiatan untuk meningkatkan mutu telah ada dengan jelas dan rapi, tertulis dalam schedule madrasah, hampir setiap minggu ada kegiatan koordinasi, setiap bulan ada pelatihan, seminar, dan lainnya.¹⁸

Jadwal kegiatan dilaksanakan oleh petugas sesuai dengan jobnya masing-masing, seperti kegiatan keagamaan ditangani guru agama. Adapun kegiatan yang berkaitan dengan pemahaman kurikulum dan mutu pembelajaran ditangani oleh waka kurikulum. Kegiatan guru selain mengajar sebagai tugas akademik, mereka juga melaksanakan kegiatan non akademik, khususnya berkaitan dengan pembinaan antar guru yang akan mendampingi siswa dalam mengikuti lomba-lomba atau ajang kompetisi di dalam madrasah maupun diluar madrasah.

Di **MI I Malang** ini, banyak siswa yang sering mendapat juara baik di tingkat kota, propinsi, maupun nasional. Semua itu tidak lepas dari semangat guru untuk meningkatkan prestasi dirinya, para guru, yang ditunjuk untuk mendampingi siswa mengikuti lomba-lomba, terlebih dahulu dibekali saran, masukan oleh guru lain melalui diskusi sehingga menemukan kiat untuk mendapat juara.

Lebih rinci kegiatan pengembangan SDG di MI ini Antara lain:

- a. Studi lanjut gelar (sekarang ini sudah ada 9 orang guru yang bergelar magister/S2).
- b. Studi lanjut non regular.

¹⁸ Ahmad, Fatah yasin. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan...*, hlm, 127-130

- c. Pengadaan pertemuan ilmiah berupa seminar, symposium, penataran/lokakarya, dan lainnya.
- d. Kolokium.
- e. Program magang dan studi banding.
- f. Pembentukan kelompok kerja guru.
- g. Mengadakan kerjasama dengan lembaga, instansi atau LSM.
- h. Menyediakan perpustakaan.
- i. Mengadakan pembinaan-pembinaan berupa pembinaan profesionalisme ataupun pembinaan rohani.
- j. Mengadakan rapat-rapat dan kegiatan lainnya, yang semua itu dirasa sangat mendukung program pembinaan dan pembangunan mutu guru di madrasah ini.

Evaluasi terhadap perkembangan SDG sangat diperlukan, guna mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar tingkat perkembangan kemampuan guru yang bersangkutan dan bagian mana yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Pada kasus **MIN I Malang**, evaluasi terhadap kegiatan guru dilakukan pada tiap kali rapat dan pemantauan dilakukan secara keseluruhan perilaku pribadi masing-masing sivitas akademika. Pada **MIN I Malang** juga diberlakukan system roling posisi pekerjaan supaya memberikan pengalaman dan keterampilan yang lebih.

Evaluasi dilaksanakan dengan dua model: pertama, secara langsung oleh kepala madrasah dengan mengawasi kinerja guru dan sekaligus memastikan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut berjalan sesuai dengan rencana.

Model kedua, adalah pengawqasan melalui wakasek yang kemudian dilaporkan pada saat rapat kordinasi maupun rapat evaluasi kelembagaan. Evaluasi dilaksanakan sewaktu-waktu, pada setiap akhir semesteran dan bisa juga pada hari-hari efektif. **MIN I Malang** menggunakan alat ukur evaluasi/ lembar evaluasi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Lembar ini adalah lembar control untuk mengukur perkembangan kualitas kinerja pada guru dan staf di **MIN I Malang**.

Catatan Akhir

Salah satu dimensi penting dalam system penyelenggaraan pendidikan Islam adalah dimensi sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peran kunci dalam memajukan sebuah institusi, termasuk institusi pendidikan Islam seperti madrasah. Untuk bisa membangun system penyelenggaraan pendidikan Islam (madrasah), maka kunci utamanya adalah madrasah harus memiliki SDM yang handal, madrasah harus melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mengelola dan mengembangkan (merekrut, memberdayakan, dan memanfaatkan) SDM yang dimiliki tersebut semaksimal mungkin.

Daftar Rujukan

Ahmad, Fatah yasin. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan*. Malang: UIN Maliki Press

Alwi S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi I*. Yogyakarta: BPFE

Daftar Rujukan

Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Hasbullah, 1999. *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*. Jakarta: LSIK.

Imam Suprayogo. 1999. *Revomasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press,

Junaidi, 2011. *Desain Pengembangan MUTU MADRASAH (Konsep Rancangan Pengembangan Sekolah)*. Yogyakarta: Teras

Komariah, Aan dan Cepi Triana. 2006. *Visionery Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

Magginson dan Mathews, Alih Bahasa Filicia. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia

Malik Fadjar. 1995. *Tantangan dan Peran Umat Islam Dalam Menyongsong Abad XXI*. Surabaya: Makalah IAIN Sunan Ampel

Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implimentasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ruslikan, dalam Haris Supratno. 2003. *Kontruksi Teori Ilmu-Ilmu Sosial*. Surabaya: Unesa University press

- Sasongko, Ranbut Nur. 2006. *MBS dan MPMBS*. Bengkulu: Program Studi MMP. Universitas Bengkulu
- Tilaar, H. A. R. 2005, *Manifesto Pendidikan Nasional*, Jakarta: Kompas
- Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu*. Yoyakarta: Gavin Kalam Utama
- Zuhairini dan Abdul Ghofir, 2004. *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Malang: UM Press