

**MODERNISASI PENDIDIKAN ISLAM INDONESIA
KAJIAN ANALISIS KRITIS PENGEMBANGAN SDM MADRASAH**

Makmur Syukri*

Abstrak

The modernization of Islamic education in Madrasah is an inevitable. The hope of the people who are so great to the madrasah to give birth to human beings who have strong faith, noble morality, knowledge and know-how and reliable skills must materialize from the womb of Madrasah. The sublime ideals would not have been achieved if the madrasah did not have a qualified human resource in the bearing of the generation of gold. This research will reveal the various modernization of madrasah blowing in Indonesia, especially in the development of human resources education. The efforts that the government has done aims to renew and improve the human resources of the Madrasah teachers, for example: the birth of Law No. 14 year 2005 about teachers and lecturers, national teachers ' data collection, further education scholarship, Teacher certification, and to add insight and knowledge to the teachers also conducted various workshops, symposium, and educational seminars.

Keywords: Modernization, Islamic education, HR Madrasah

PENDAHULUAN

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya sumber daya manusia baik tenaga pendidik (guru) maupun tenaga non pendidik (tata usaha) pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah Mudassir, (255:2016).

Pentingnya sumber daya manusia bagi perkembangan ekonomi, sosial dan politik setiap bangsa tidak bisa terelakkan. Tidak ada bangsa diketahui telah mencapai ketinggian ekonomi yang luar biasa atau kemajuan teknologi tanpa sumber daya manusia yang mumpuni. Bahkan dalam teknologi maju dan negara - negara industri di dunia, sumber daya masih sangat penting untuk mengikuti perkembangan mereka. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah modal

* Penulis Adalah Dosen FITK UIN Sumatera Utara

2. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

awal dalam mencapai kemajuan dan perkembangan suatu bangsa (Asaju Kayode, 2013)

Untuk itu pengembangan sumber daya manusia di Madrasah merupakan suatu keniscayaan. Harapan masyarakat yang begitu besar kepada madrasah untuk melahirkan manusia yang memiliki iman yang tangguh, akhlak mulia, ilmu dan pengetahuan yang mumpuni serta keterampilan yang handal harus terwujud dari rahim madrasah. Cita-cita yang luhur tentu tidak akan tercapai bila madrasah tidak memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dalam melahirkan generasi-generasi emas tersebut.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Castetter, (35: 2006) mengemukakan fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari manajemen sumber daya manusia, meliputi: perencanaan sumber daya manusia, penerimaan personel baru, penyaringan, orientasi dalam rangka membantu personel menyesuaikan diri secara efektif terhadap tugas baru, penilaian, pengembangan dan kompensasi, sehingga dengan upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi pembelajaran yang produktif.

Bagi Bangsa Indonesia, tujuan ideal yang hendak dicapai melalui Proses dan Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagaimana yang telah diundangkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, pada Bab II pasal 3 tersurat bahwa: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab".

Munculnya Sekolah Islam yang pertama kali didirikan di Indonesia, yang selanjutnya bisa disebut dengan madrasah adalah Madrasah Adabiyah di Padang Panjang (Sumatra Barat) oleh Syeh Abdullah Ahmad pada tahun 1909 M. Madrasah

di Indonesia jauh berbeda dengan madrasah di pusat lahirnya Agama Islam (di Arab atau di Timur Tengah). Keadaan madrasah di Indonesia merupakan fenomena modern yang muncul pada awal abad ke-20, fadjar, (67:2004). Dengan perkataan lain, lahirnya madrasah di Indonesia adalah hasil tarik menarik antara pesantren sebagai lembaga pendidikan asli (tradisional) yang sudah ada di satu sisi, dengan pendidikan barat (modern) di sisi lain (Saleh, 2004:12).

Jika di Timur Tengah, madrasah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pelajaran agama tingkat lanjut, madrasah di Indonesia lebih mengacu pada lembaga pendidikan yang memberikan pelajaran Agama tingkat rendah dan menengah. Perkembangannya diperkirakan lebih merupakan reaksi terhadap faktor-faktor yang berkembang dari luar lembaga pendidikan yang secara tradisional telah ada, terutama munculnya pendidikan modern Barat.

Menurut Muhaimin, (1999: 82) kehadiran madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dilatar belakangi oleh empat hal. Pertama, realisasi dari pembaharuan pendidikan Islam. Kedua, penyempurnaan sistem pendidikan pesantren agar memperoleh kesempatan yang sama dengan pendidikan sekolah umum. Ketiga, keinginan sebagian kalangan santri terhadap model pendidikan Barat. Keempat, upaya menjembatani antara sistem pendidikan tradisional pesantren dan sistem pendidikan Barat.

Pendidikan oleh kalangan pergerakan pembaharuan Islam dipandang sebagai aspek strategis dalam membentuk pandangan keislaman masyarakat. Oleh karena itu agar cita-cita pembangunan dapat diwujudkan, maka harus ditempuh langkah untuk memperbaharui sistem pendidikan Islam. Usaha-usaha pembaharuan Islam yang pada dasarnya ingin mengembalikan pemahaman dan praktek pengamalan ajaran Islam ke sumber aslinya yaitu Alquran dan al-Hadist dalam kenyataannya menimbulkan ketegangan dan bahkan gejolak sosial. Konflik itu terjadi antara kalangan pembaharu dan golongan konservatif yang tetap mempertahankan status quo.

Selanjutnya untuk kepentingan mempertahankan pendirian masing-masing kelompok, mereka menjadikan lembaga-lembaga pendidikan sebagai sarana sosialisasi ide dan bahkan mobilisasi masa. Kalangan pembaharu yang nota bene golongan muda menjadikan madrasah sebagai pusat konsolidasi ide dan mobilisasi

4. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

masa, sedangkan kalangan konservatif (golongan tua) menjadikan surau sebagai pusat yang sama. Pilihan pembenahan lembaga pendidikan sebagai sarana mewujudkan cita-cita pembaharuan Islam juga dipengaruhi secara kuat oleh pemikiran dan usaha tokoh-tokoh pembaharu timur tengah pada akhir abad ke-19. Diantara mereka dapat disebut dua yang sangat berpengaruh yaitu Jamal al-Din al-Afghani dan Muhammad Abduh.

Untuk menjawab tantangan zaman yang semakin modern, madrasah juga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, salah satu permasalahan yang dihadapi madrasah adalah masalah sumber daya manusia nya baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya masih jauh dari yang diharapkan. Terutamanya guru, untuk menciptakan tenaga profesional dibidang keguruan maka perlulah ada upaya dalam pengembangan sumber daya manusia karena ini akan berdampak pada kualitas madrasah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya mutu madrasah maka harus berawal dari peningkatan mutu gurunya, dedikasinya serta kecintaannya kepada profesinya.

Berdasarkan historis yang melatarbelakangi munculnya madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia, kemudian keharusan untuk mengembangkan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam ini maka dalam kesempatan ini penulis mencoba memaparkan beberapa analisis kritis pengembangan sumber daya manusia di madrasah dan hal-hal terkait dalam proses pengembangan SDM madrasah itu sendiri.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum (Toha, 91:2005). Pengembangan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (50:2003) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Menurut Komaruddin Sastradipoera (122:2006) sedikitnya ada dua buah definisi yang menjelaskan arti pengembangan :

- a. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia.
- b. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Disisi lain Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:350) pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Dilain pihak Malayu pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dengan demikian pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Notoatmodjo (5;2003) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

6. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

Swanson & Holton (1990:2001) menambahkan bahwa *Human resource development (HRD) is a process of developing and unleashing human expertise through organization development (OD) and personnel training and development (T&D) for the purpose of improving performance: (1) The domains of performance include organizations, work processes, and groups and individuals. (2) OD is the process of systematically implementing organizational change for the purpose of improving performance. And (3) T&D is the process of systematically developing expertise in individuals for the purpose of improving performance.*

Disisi lain Stephen Gibb (1995:2006) menjelaskan bahwa *HRD is the part of people management that deals with the process of facilitating, guiding and coordinating work-related learning and development to ensure that individuals, teams and organisations can perform as desired.* (Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan proses memfasilitasi, membimbing, dan mengoordinasikan pembelajaran dan pengembangan terkait pekerjaan untuk memastikan bahwa individu, tim, dan organisasi dapat melakukan yang diinginkan.

Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia pendidikan merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan organisasi serta mencapai mutu pendidikan secara optimal.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan

Hariandja, (1984: 2005) menjelaskan bahwa metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dipilih tergantung pada kebutuhan serta tujuan pelatihan. Selanjutnya Hariandja juga mengutip pendapat Wether & Davis yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pemilihan metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut yakni *cost-effectiveness* (keefektifan biaya), *desired program content* (konten/isi program yang dikehendaki), *appropriateness of the facilities* (ketepatan/kelayakan fasilitas), *trainee preferences and capabilities* (pilihan dan kemampuan peserta), *trainer preferences and capabilities* (pilihan dan kemampuan pelatih), dan *learning principle* (prinsip pembelajaran).

Lebih lanjut, Wether & Davis sebagaimana dikutip oleh Hariandja memaparkan mengenai beberapa metode pelatihan *on the job training*, meliputi: (1) *Job instruction training* atau latihan instruksi jabatan, yakni pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja; (2) *Coaching*, yakni bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana; (3) *Job rotation*, yakni program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Metode ini biasa digunakan untuk pengembangan pegawai untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas; (4) *Apprenticeship*, yaitu pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta ditugaskan untuk melakukan praktik di lapangan.

Adapun beberapa jenis metode pelatihan *off the job training* menurut Wether & Davis yang dikutip oleh Hariandja adalah:

- a. *Lecture* atau kuliah, yakni presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak secara intensif. Metode ini pada umumnya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta;
- b. *Video presentation*, yakni presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Metode ini biasa digunakan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak sangat kompleks;
- c. *Vestibule training/simulation*, yakni pelatihan yang diberikan di suatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja dan dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja yang sesungguhnya;

8. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

- d. *Role playing*, yakni metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Hal ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, misalnya pelanggan, atasan, rekan kerja, sehingga peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain;
- e. *Case study*, yakni studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta untuk memecahkan kasus tersebut melalui diskusi dalam kelompok belajar;
- f. *Self-study*, yakni pelatihan dengan cara meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Metode ini biasanya digunakan karena adanya hambatan-hambatan geografis, kesulitan untuk mengadakan pertemuan langsung, atau kesulitan biaya untuk mengumpulkan seluruh peserta dalam satu tempat;
- g. Program *learning*, yaitu pelatihan yang merupakan bentuk lain dari *self-study*, yakni pelatihan dengan cara menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku atau dalam suatu program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan feedback. Kemudian *feedback* tersebut dianalisa untuk diketahui hasilnya;
- h. *Laboratory training*, yakni pelatihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta;
- i. *Action learning*, yakni proses pembelajaran melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, baik dari pihak internal maupun eksternal organisasi.

Dalam konteks pengembangan sekolah, semangat, wawasan, serta kemampuan para guru sebagai salah satu sumber daya manusia harus senantiasa ditingkatkan agar mereka senantiasa berkontribusi positif terhadap kesuksesan program pengembangan sekolah. Peningkatan semangat, wawasan, serta kemampuan para guru tersebut dapat dilaksanakan melalui berbagai macam kegiatan.

Pengembangan dan peningkatan semangat, wawasan, dan kemampuan guru harus dilaksanakan dengan baik dalam setiap tahap, meliputi: penentuan kebutuhan, tujuan dan materi pelatihan, penetapan anggaran, penetapan trainer, penentuan metode pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, serta pengawasan dan pengevaluasian program pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang baik pula agar tujuan kegiatankegiatan pengembangan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Pembinaan professional guru di Indonesia dilaksanakan oleh berbagai unsur pada berbagai tingkatan. Semua unsur dalam melakukan pembinaan hampir semuanya bermuara pada kompetensi guru dalam kapasitasnya sebagai pengelola/pelaksana proses pembelajaran. Unsur Pembina professional guru berasal dari tingkat pemerintahan pusat (Depdiknas), pemerintahan daerah (Dinas), dan tingkatan sekolah. Selain unsur yang berasal dari kelembagaan pemerintah, terdapat pula yang berasal dari organisasi profesi. Adapun lembaga-lembaga pembinaan profesionalitas guru adalah Siahaan Hidayat (2017:300)

1. Lembaga Penjamin Mutu Lembaga Pendidikan (LPMP)

LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) merupakan lembaga manajemen pendidikan di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) Republik Indonesia, LPMP berada di seluruh provinsi di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan disebutkan bahwa Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya dalam Peraturan ini disebut LPMP, adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Selanjutnya dijelaskan bahwa LPMP dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

10. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas (Siahaan dan Hidayat 302:2017)

Menurut Mangkoesapoetra (31: 2004) MGMP merupakan forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah. Tujuan diselenggarakannya MGMP menurut pedoman MGMP adalah:

- a. Tujuan umum. Tujuan MGMP adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Tujuan khusus. Adapun tujuan khusus diselenggarakannya MGMP adalah:
 - 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien.
 - 2) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan dan mencerdaskan siswa.
 - 3) Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

3. Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan forum (wadah) komunikasi profesional bagi guru Sekolah Dasar (SD) di suatu gugus, tempat guru mengadakan diskusi, tanya jawab dan upaya pembinaan serta pengembangan profesionalismenya dengan bimbingan guru pemandu, kepala sekolah, pengawas, dan para pembina pendidikan lainnya. KKG sebagai wadah profesionalisme memiliki tujuan DEPDIKNAS (2008:30)

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.

- b. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalamannya serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- d. Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
- e. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme guru di tingkat KKG.
- f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- g. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG.

4. Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS)

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran Wahjosumidjo, (83:2002). Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif kualitatif-kritis. Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir

12. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

yang akan digunakan dalam penelitian. Asumsi dan aturan berpikir tersebut selanjutnya diterapkan secara sistematis dalam pengumpulan dan pengolahan data untuk memberikan penjelasan dan argumentasi berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data tersebut untuk menjelaskan fenomena dengan aturan berpikir ilmiah yang diterapkan secara sistematis tanpa menggunakan model kuantitatif atau normatif dengan mengadakan klasifikasi, penilaian standar norma, hubungan dan kedudukan suatu unsur dengan unsur lain.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kritis dengan lebih menekankan pada kekuatan analisis sumber-sumber dan data-data yang ada dengan mengandalkan teori-teori dan konsep-konsep yang ada untuk diinterpretasikan berdasarkan tulisan-tulisan yang mengarah kepada pembahasan. Sumber-sumber tersebut di dapat dari kebijakan pemerintah berupa Undang-Undang tentang pendidikan, peraturan pemerintah, maupun peraturan menteri serta karya yang di tulis oleh intelektual dan ahli yang berkompeten tentang pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

Penelitian ini menggunakan personal document sebagai sumber data penelitian ini, yaitu dokumen pribadi yang berupa bahan-bahan tempat orang yang mengucapkan dengan kata-kata mereka sendiri. Personal Document sebagai sumber dasar atau data primernya, dalam hal ini adalah kebijakan-kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang tentunya merupakan komponen dasar dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi, mengidentifikasi wacana dari undang-undang, buku-buku, makalah atau artikel, majalah, jurnal, koran, web(internet), ataupun informasi lainnya yang berhubungan dengan judul penulisan untuk mencari hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya yang mempunyai keterkaitan dengan kajian tentang pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto, (83:2002) metode dokumentasi adalah mencari suatu data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti-prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Hal ini dilakukan dengan analisis wacana(*discourse analysis*) supaya tidak tumpang tindih dalam melakukan analisa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Garis Besar Pembaharuan di Bidang SDM Madrasah di Indonesia

a. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Lahirnya undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menjadi pintu masuk bagi pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Indonesia. Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan legalitas formal yang menjamin perlindungan hukum bagi para guru untuk dapat bekerja secara aman, kreatif, profesional, dan menyenangkan.

Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 telah menuntut guru untuk memenuhi kualifikasi akademik yaitu S1 atau D/Akta IV, memiliki seperangkat kompetensi secara integral holistik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kualifikasi akademik dan seperangkat kompetensi tersebutlah yang akan mengantarkan guru untuk mengikuti sertifikasi guna memperoleh tunjangan profesi dari pemerintah.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan sejak dulu. Upaya-upaya yang telah dilakukan antara lain menata sarana dan prasarana, melakukan perubahan kurikulum, meningkatkan kualitas guru baik melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru, memberikan berbagai diklat atau penataran, maupun peningkatan tunjangan profesi guru dalam arti meningkatkan kesejahteraan guru. Semua ini dilakukan guna tercapainya tujuan pendidikan nasional yang bermutu secara merata.

Disebutkan dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menata kembali sistem pendidikan nasional. Undang-undang Sisdiknas merupakan pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 yang dianggap tidak mengusung prinsip reformasi yang mulai digembor-gemborkan pada tahun 1998. Sedangkan Undang-undang Guru dan Dosen memuat berbagai pasal yang mengatur berbagai hal tentang tenaga pendidik.

Upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia, mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan dan menyesuaikan dengan perubahan global dan

14. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR dan Presiden pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional yang baru, sebagai pengganti Undang-undang Sisdiknas Nomor 2 Tahun 1998. Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 yang terdiri dari 22 Bab dan 77 pasal tersebut merupakan perwujudan dari salah satu tuntutan reformasi yang marak sejak tahun 1998.

Perubahan mendasar yang dituangkan dalam UU Sisdiknas yang baru tersebut antara lain adalah diusungnya prinsip *demokratisasi, desentralisasi pendidikan, kesetaraan, keseimbangan*, serta adanya keterlibatan dan peran aktif masyarakat dalam pendidikan.

Dalam Bab XI pasal 39 sampai pasal 44 dijelaskan bahwa tugas pendidik pada intinya adalah melaksanakan pembelajaran dan tenaga kependidikan bertugas dalam kegiatan administrasi. Selanjutnya dijelaskan pula mengenai hak dan kewajiban dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan disini ditempatkan berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal melihat dari kebutuhan daerah dimana disini pemerintah memfasilitasi segala keperluan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu dalam hal ini dipaparkan juga mengenai ketentuan *kualifikasi, promosi, penghargaan, dan sertifikasi* bagi pendidik (Guru). Maka hal ini menimbulkan Peraturan Pemerintah berupa Undang-Undang bagi Guru dan Dosen (Tenaga pendidik).

Ketika mutu pendidikan di Indonesia dipertanyakan, guru dianggap menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, karena merekalah yang berada di garda depan dalam dunia pendidikan. Kualitas guru-guru Indonesia dianggap rendah. Hal ini didasarkan pada realitas, bahwa banyak guru yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Kondisi ini juga sering dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan guru yang sangat rendah. Bagaimana guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sementara mereka masih bingung harus memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin tidak dapat dicukupi dengan penghasilan atau gaji yang diterimanya? Berdasarkan realitas itu, kualitas dan kesejahteraan guru menjadi salah satu solusi dalam menyelesaikan masalah rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.

Dalam hubungan dengan hal tersebut, berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia memang telah dilakukan, namun hal itu tampaknya belum memberikan hasil yang signifikan dengan yang diharapkan. Ketika MPR mengamanatkan anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN, hal ini memberikan secercah harapan bagi dunia pendidikan Indonesia.

Dengan pendanaan yang memadai, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk merealisasikan hal itu kemudian disahkan Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 yang diikuti dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 yang antara lain tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (Nomor 16), dan Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan (Nomor 18). Selain itu, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) yang berbunyi:

"Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa," dan ayat (5) yang berbunyi: "Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia."

Undang-undang Guru dan Dosen juga lahir bertujuan untuk memperbaiki pendidikan nasional, baik secara kualitas maupun kuantitas, agar sumber daya manusia Indonesia bisa lebih beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta berilmu pengetahuan luas demi meningkatkan kesejahteraan seluruh bangsa. Perbaikan mutu pendidikan nasional yang dimaksud meliputi, Sistem Pendidikan Nasional, Kualifikasi serta Kompetensi Guru dan Dosen, Standar Kurikulum yang digunakan, serta hal lainnya.

Dalam kaitannya dengan Guru sebagai pendidik, maka pentingnya guru profesional yang memenuhi standar kualifikasi diatur dalam pasal 8 Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen yang menyebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih dalam lagi pada pasal 10 ayat (1) dan Pasal 28 ayat 3 PP 19 tahun 2005 tentang SNP dijelaskan bahwa kompetensi guru yang dimaksud

16. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

meliputi: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi profesional, dan (4) Kompetensi sosial.

Selain mengatur hal-hal penting diatas, Undang Undang Guru dan Dosen juga mengatur hal lain yang tak kalah pentingnya bagi kemajuan dan kesejahteraan para guru. Ada lima implikasi yang sekaligus menjadi latar belakang diundangkannya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, antara lain :

- 1) Pemerintah menganggap pendidikan mempunyai peran yang strategis dalam rangka pembangunan sumber daya manusia;
- 2) Penerbitan legalitas formal Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan upaya untuk mengakui dan mengembangkan guru sebagai profesi;
- 3) Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam dataran realitas apabila diimplementasikan akan meningkatkan martabat dan kesejahteraan guru;
- 4) Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 juga akan memberikan arah pengembangan profesi guru agar mampu menghadapi tantangan sesuai dengan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global yang perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah dan berkesinambungan;
- 5) Aturan formal yang rinci di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 juga akan meningkatkan komitmen guru untuk meningkatkan diri sendiri, pemerintah untuk memfasilitasi, dan masyarakat untuk mendukung profesionalitas guru

Undang-undang tersebut secara tegas menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi dari pihak pemerintah dalam upaya meningkatkan SDM dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 yang mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian secara formal untuk menjadi profesional, guru dipersyaratkan memenuhi

kualifikasi akademik S-1/D-4 dan bersertifikat pendidik. Hal ini didasari setelah lahirnya UU No. 14 tahun 2005, maka dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Meskipun Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut banyak disebut orang sebagai terobosan jitu dalam rangka menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, namun ternyata ada beberapa hal yang tidak terlepas dari kekurangan dan kiranya perlu segera dibenahi baik dari segi konsep maupun pelaksanaan. Berikut diharapkan dapat membantu mengidentifikasi sejauhmana penerapan Undang Undang Guru dan Dosen tersebut berikut penerimaannya di masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaannya ke depan diharapkan akan dapat lebih memuaskan semua pihak terkait. Berikut akan disajikan penjabarannya:

1). *Kekuatan (Strength)*

- a) Adanya kebijakan yang menopang kesejahteraan guru antara lain: tunjangan profesi dan tunjangan khusus serta lainnya. Sehingga ini akan sangat membantu meningkatkan taraf hidup seorang Guru.
- b) Adanya pasal yang mengatur tentang perlindungan bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Sehingga dalam melaksanakan fungsinya guru diharapkan tidak ragu lagi dalam berbuat dan mengambil keputusan/tindakan yang dianggap perlu dilakukan selama hal tersebut tidak keluar dari jalur hukum.
- c) UU Guru dan Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan dan hal lain yang dipersyaratkan dalam rangka menjadi Guru Profesional.
- d) Dengan lahirnya UU ini maka profesi Guru dan dan Dosen tidak bisa dipandang sebelah mata lagi, karena profesi ini sama derajat, harkat dan martabatnya dengan profesi lain.

2). *Kelemahan (Weakness)*

- a) Minimnya anggaran dana untuk pelaksanaan sertifikasi menyebabkan proses sertifikasi sering mengalami masalah teknis, seperti terbatasnya dana bagi assessor atau penundaan pelaksanaan sertifikasi.

18. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

- b) Dalam rangka sertifikasi pendidik, masih banyak ditemukan kesulitan-kesulitan dalam segi teknis pelaksanaan baik bagi guru maupun pelaksana sertifikasi sendiri. Antara lain: (1) Para guru saat ini banyak kesulitan mengumpulkan bukti-bukti Dokumen Portofolio yang dipersyaratkan, ini dikarenakan beberapa hal diantaranya adalah banyak yang tidak disiplin menyimpan arsip-arsip SK, pengalaman organisasi termasuk piagam-piagam penghargaan (sertifikat). (2) Penilaian yang bersifat subjektif, yang hanya disandarkan pada penilaian portofolio bukan pada keadaan sebenarnya.
 - c) Tidak dimuatnya pasal yang mengatur eksistensi Guru swasta sehingga UU ini seperti memperlihatkan perbedaan kedudukan dan hak mendapatkan kesejahteraan antara Guru swasta dan Guru PNS, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 15 ayat (2) yang berbunyi: "*Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan ini.*"
- 3). Peluang (*Opportunity*)
- a) UU ini memberikan peluang bagi setiap guru untuk meningkatkan kompetensi serta kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memenuhi standar kualifikasi seorang guru.
 - b) Dengan adanya UU ini maka membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan mutu guru dengan mengadakan berbagai diklat Guru. Hal ini dilakukan demi membantu percepatan pencapaian kualifikasi dan kompetensi Guru.
 - c) Undang-undang ini memberikan motivasi bagi Perguruan Tinggi/Universitas untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengajaran pada peserta didik yang sedang menempuh kuliah pada Fakultas Pendidikan dan berminat menjadi Guru.
 - d) Undang-undang ini dapat melahirkan Guru yang professional, berkualitas dan kompeten dalam bidangnya, jadi profesi guru bukanlah dijadikan hanya sekedar batu loncatan yang sesaat saja.
- 4). Tantangan/Ancaman (*Threatment*)

- a) Tantangan yang utama bagi semua pihak adalah bagaimana sama-sama memberikan kepada masyarakat luas tentang arti pentingnya pendidikan sebagai investasi kemajuan bangsa.
- b) Tantangan lainnya adalah pembenahan mental korup di setiap institusi agar apa yang akan dilakukan sesuai dengan jalurnya dan memenuhi rasa keadilan. Apalagi pada awal tahun depan pemerintah telah memprogramkan anggaran 20% bagi pendidikan.
- c) Seperti yang disebutkan dalam UU Guru dan Dosen (pasal 82 ayat 2) mewajibkan guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik untuk memenuhinya paling lama 10 tahun sejak berlakunya undang-undang ini. Maka tantangan selanjutnya adalah apakah setiap guru yang kini belum memenuhi kualifikasi akademik mampu untuk membiayai pendidikannya ke jenjang minimal (S1) sementara taraf kesejahteraannya sendiri belum terpenuhi.
- d) Dalam hal sertifikasi tenaga pendidik, mungkin akan muncul persoalan dengan pelaksanaan Program Akta IV yang dilaksanakan dalam rangka mendapatkan sertifikat guru. Jika Program Akta IV tidak disamakan dengan Sertifikat Pendidik maka tantangan terbesar adalah bagaimana nasib guru yang sudah memiliki sertifikat Akta 4. Apakah diharuskan mengikuti program baru atau diadakan penyetaraan.
- e) Tantangan bagi Guru untuk dapat aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan di sekolah, kepanitiaan, seminar dan lingkungan masyarakat demi memenuhi persyaratan portfolio bagi Guru untuk dapat lulus dalam sertifikasi.
- f) Tantangan bagi pemerintah untuk dapat mengangkat guru honorer, kontrak dan guru bantu yang telah mengabdikan bertahun-tahun untuk dapat diangkat menjadi PNS.
- g) Tantangan lainnya bagi pemerintah adalah membuat UU/PP dalam rangka mengatur hak, kedudukan, kewajiban, kesejahteraan, keikutsertaan Guru swasta dalam sertifikasi.

b. Pendataan Guru Melalui NUPTK

20. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

Disisi lain, upaya pengembangan SDM pendidikan dilakukan pemerintah dengan adanya pendataan bagi para guru dan dosen, salah satunya dengan adanya NUPTK dan NIDN. Hal ini merupakan upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka memvalidasi data guru di sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Hal ini sangat diperlukan dalam pelaksanaan program-program pembinaan guru oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Hal tersebut meliputi penetapan surat keputusan tunjangan profesi guru (SKTP), pembayaran tunjangan profesi guru (TPG) dan lainnya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 79 tahun 2015 tentang Data Pokok Pendidikan, adalah suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kemendikbud yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang datanya bersumber dari satuan pendidikan yang terus menerus diperbaharui secara *online*. Dapodik menggunakan konsep satu data yaitu menerapkan sistem pengelolaan data pokok pendidikan yang terintegrasi untuk menunjang tata kelola data dan informasi yang terpadu. Untuk mendapatkan data yang valid sesuai kondisi di lapangan dan menjaga kualitas data, disusun tiga tahapan yang dikelola oleh unit yang berbeda yaitu tahapan pengumpulan, tahapan pengelolaan (*quality control*), dan tahapan pendayagunaan, yang melibatkan operator pendataan di tingkat satuan pendidikan, dinas pendidikan kabupaten/kota/provinsi, dan pusat. NUPTK tersebut akan divalidasi oleh PDSPK secara *online* melalui aplikasi Verval PTK.

Untuk Pegawai Negeri Sipil tahun 2015 keluar Peraturan Kepala BKN No. 19 Tahun 2015 tentang pedoman pelaksanaan pendataan ulang Pegawai Negeri Sipil secara elektronik Tahun 2015. Pemanfaatan teknologi yang dimaksud dilakukan melalui sistem Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (E-PUPNS) yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Negara. Data pegawai negeri Sipil ini dapat ditelusuri dengan mengakses menggunakan web browser melalui alamat : <http://pupns.bkn.go.id>. Pelaksanaan e-PUPNS pada Kementerian Agama sesuai dengan Surat Edaran Sekretariat Jenderal Kemenag Nomor : SJ/B.II/1/Kp.02.3/4592/2015.

c. Peningkatana Kompetensi Guru Melalui Workshop, Simposium, dan Seminar

Bahkan kompetensi-kompetensi yang telah dimiliki oleh para guru tersebut hendaknya terus dikembangkan dan ditingkatkan. Baik itu melalui pelatihan, pendidikan lanjut maupun seminar-seminar dan workshop. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Jejen Musfah : melalui pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-serving training*). Hal ini menunjukkan begitu pentingnya pendidikan dalam jabatan bagi guru sehingga mereka dapat mengajarkan hal-hal yang baru bagi para muridnya, dan sekolah mampu menghadapi setiap perubahan dengan penuh percaya diri.

Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan, yakni :

1. Pembinaan pegawai melalui supervisi pendidikan, pelatihan, program sertifikasi, dan tugas belajar.
2. Pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Pelatihan yang profesional harus diberikan kepada para guru.

Oleh karena, guru membutuhkan pelatihan profesional untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan mereka. Melalui program pelatihan tersebut guru dapat mengembangkan kompetensinya baik itu yang diadakan dari sekolah maupun dari luar sekolah. Selain itu juga guru dapat mengembangkan kompetensinya melalui sarana dan prasana (perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, dan program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan di sekolah.

Perlu ketahui kita bersama, pengembangan SDM guru melalui pelatihan juga telah dilakukan pada tahun 1951, sebagaimana dijelaskan oleh Christopher, (2015:55) Bjork, *"In 1951, it was estimated that 140,000 people would have to be trained as teachers to meet the demand for schooling that had been unleashed. To overcome the shortage, more than 500 emergency teacher training programs were established throughout the country. The teacher training institutes tended to emphasize mastery of curricular content rather than instructional methodology. Teacher performance was not closely scrutinized or assessed. Although instructors*

22. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

usually received a teaching schedule and a list of subjects to cover, they had great freedom to translate those documents into learning activities)".

d. Sertifikasi Guru

Selanjutnya mengenai sertifikasi, pemerintah menegaskan hal tersebut dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dimana dijelaskan dalam pasal 1 dan pasal 2. Pada dasarnya sertifikasi guru dilakukan untuk menyaring guru-guru yang sudah memiliki kelayakan sebagai guru profesional agar segera diberi sertifikat pendidik, dan mereka yang masih memiliki kekurangan dalam berbagai indikator, ditingkatkan melalui program pelatihan guru.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan kesejahteraan yang bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya juga bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi, menurut Masnur Muslich manfaat uji sertifikasi, antara lain sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
2. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
3. Menjadi wahana penjamin mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Mengenai sertifikasi di tahun 2017 ini dilakukan perbaikan dalam penyelenggaraan sertifikasi guru pada madrasah, yang antara lain: perbaikan pada mekanisme penyelenggaraan dan proses penetapan peserta. Mulai tahun 2017 mekanisme penyelenggaraan sertifikasi guru madrasah dilaksanakan melalui pola Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan LPTK, penyelenggara PLPG

ditetapkan dengan sistem rayonisasi yang meliputi LPTK Rayon, Sub Rayon, dan Mitra. Sedangkan untuk penetapan calon peserta sertifikasi guru madrasah mulai tahun ini menggunakan mekanisme hasil verifikasi dan validasi yang terintegrasi melalui Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama (SIMPATIKA) dan dipublikasikan secara online.

e. Melanjutkan Studi Ke Jenjang yang Lebih Tinggi

Menurut Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, (158: 2017) bahwa upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi guru, selain studi program strata 2 dan kursus serta pelatihan juga dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan pemanfaatan jurnal dan seminar. Jurnal yang diterbitkan oleh masyarakat profesi atau perguruan tinggi dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Artikel-artikel di dalam jurnal biasanya berisi tentang perkembangan terkini suatu disiplin tertentu. Dengan demikian, jurnal dapat dipergunakan untuk memutakhirkan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru. Melalui seminar guru mendapatkan informasi-informasi baru.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah bertujuan untuk memperbaharui dan meningkatkan SDM para guru madrasah, misalnya: lahirnya undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pendataan guru secara nasional, beasiswa pendidikan lanjut serta sertifikasi merupakan hal-hal yang demikian sangat diperlukan dalam pembaruan bidang SDM madrasah. Bahkan untuk menambah wawasan dan pengetahuan para guru juga dapat melakukannya dengan membaca jurnal yang telah diterbitkan dan mengikuti seminar-seminar.

2. Dampak Pembaruan Bidang SDM Madrasah di Indonesia

Pembaharuan bidang SDM belum maksimal namun memberikan harapan bagi kita bersama untuk terus melakukan yang terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Program NUPTK dan NIDN serta Program e-PUPNS merupakan langkah dan upaya pemerintah untuk dapat mendata seluruh guru dan dosen yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Untuk selanjutnya pemerintah dapat memberikan layanan terbaik bagi para guru dan dosen tersebut, baik dari segi informasi, bentuk pengakuan atas profesi guru, kemudian kompensasi yang dapat

24. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

diberikan melalui sertifikasi kepada para guru yang telah lulus dalam uji kompetensi dalam rangka untuk memperoleh sertifikat pendidik.

Menurut Momon Sudarma (2013: 190), sisi negatif dari kebijakan sertifikasi juga muncul kepermukaan dengan berkembangnya anomali pemaknaan terhadap agenda sertifikasi guru di Indonesia, yakni :

1. Kelompok yang menganggap uji sertifikasi sebagai bentuk ketidakpercayaan pada sistem penilaian kenaikan pangkat/golongan para tenaga pendidik.
2. Tingginya animo tenaga pendidik menghadapi sertifikasi guru tidak semata-mata didorong oleh motif untuk meningkatkan pelayanan pendidikan.

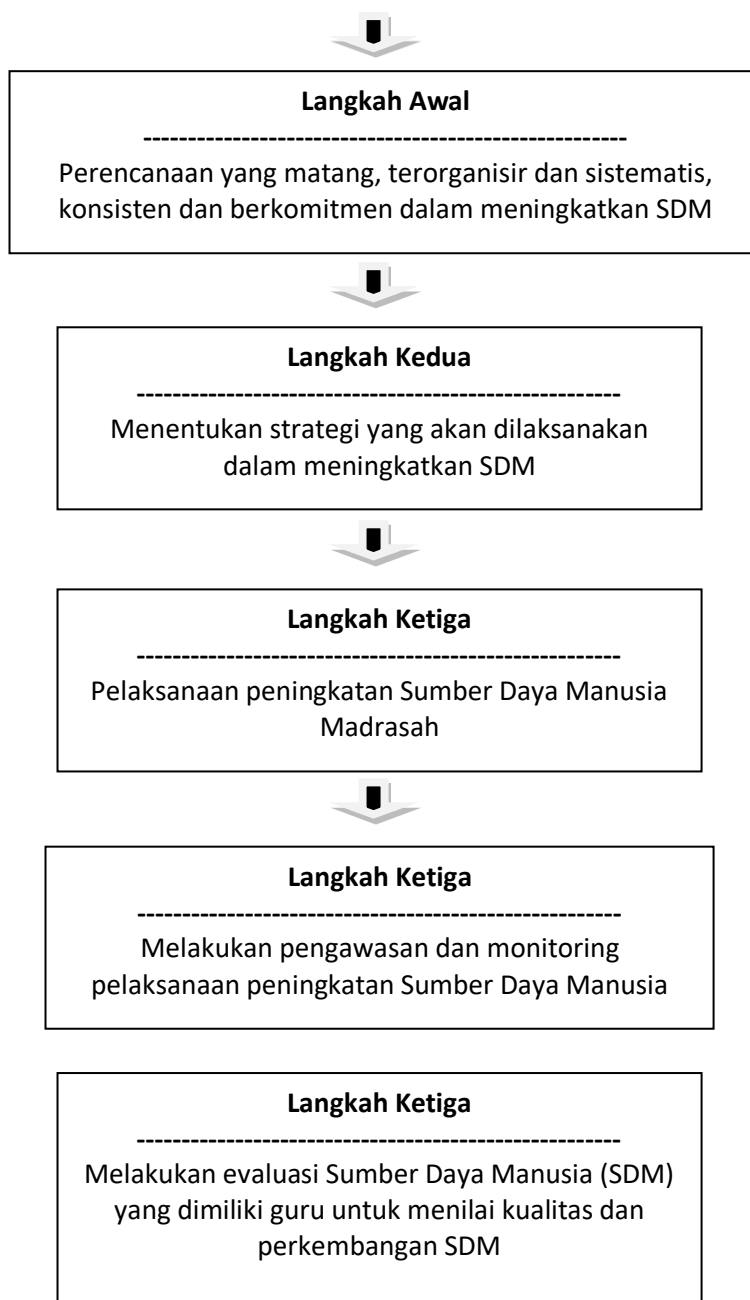
Berdasarkan hal-hal di atas, maka menurut hemat penulis bahwa untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan bermutu diperlukan manajemen yang terencana dan terorganisir. Keseriusan, komitmen dan kesinambungan serta pengawasan dilanjutkan dengan mengevaluasi program-program pengembangan SDM tersebut sebaiknya dilakukan disertai dukungan dari semua pihak yang menginginkan tujuan pendidikan nasional terwujud. Pendataan, pelatihan, pendidikan lanjut, seminar, workshop serta sertifikasi bahkan jurnal merupakan upaya untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan bermutu.

3. Usulan tentang *Roadmap* pengembangan SDM Madrasah di Indonesia

Diharapkan ke depannya manajemen madrasah harus dikelola secara profesional untuk mewujudkan madrasah yang unggul. Jika ingin menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang bermutu dan berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi maka seyogianya pemerintah harus memomorsatukan pendidikan.

Berdasarkan kajian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menurut hemat penulis untuk mewujudkan madrasah yang memiliki sumber daya manusia yang unggul maka beberapa usulan dibawah ini dapat dilakukan sebagai upaya agar pengembangan SDM madrasah selanjutnya benar-benar mampu mewujudkan madrasah dan pendidikan yang berkualitas.

MADRASAH Unggul dan Berkualitas



Beberapa usulan di atas, menurut hemat penulis hal ini didasari untuk mencapai kebermaknaan atas pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal. Diperlukan pengelolaan manajemen yang berstandar terhadap sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Sebab, sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat menentukan dan memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk menciptakan siswa yang unggul maka diperlukan guru yang unggul pula. Untuk menciptakan para guru-guru yang unggul dibutuhkan pengelolaan manajemen madrasah yang unggul dan berkualitas.

26. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

Seorang pendidik atau tenaga kependidikan dinyatakan memiliki kontribusi besar kepada sekolah atau dunia pendidikan. Kehadirannya sangat diperlukan, memiliki nilai manfaat yang sangat signifikan terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan system sekolah. Sebagai aset yang sangat menentukan dan memberi pengaruh yang sangat besar perlulah diberi perhatian yang lebih besar dari pemerintah baik dari peningkatan sumber daya manusia maupun peningkatan kesejahteraannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian dan diprogram sebaik-baiknya oleh pemerintah.

Apabila program-program pengembangan SDM sebelumnya memiliki kelebihan dan kelemahan, maka ke depannya diharapkan ada titik terang melalui program atau kebijakan yang telah diuji cobakan terlebih dahulu yang dapat dijadikan acuan untuk dilaksanakan dan dipakai dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) para guru-guru tersebut yang telah tervalidasi dapat dilaksanakan dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia untuk mengejar ketertinggalan bangsa ini dari bangsa-bangsa lain. Bahkan mampu mengimbangi negara-negara lain dari bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi. Mudah-mudahan suatu hari nanti ini dapat terwujud.

PENUTUP

Madrasah dapat menjadi pendidikan alternatif jika memenuhi empat tuntutan yaitu; kejelasan cita-cita dengan langkah yang operasional dalam usaha mewujudkan cita-cita pendidikan Islam, memberdayakan kelembagaan dengan menata kembali sistemnya, meningkatkan dan memperbaiki manajemen dan peningkatan Sumber Daya Manusia. Selalu ada korelasi positif antara peningkatan sumber daya manusia dengan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

Dasar utama pengelolaan pendidikan adalah SDM itu sendiri yang di dalamnya mencakup guru dan tenaga kependidikan. Upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan Islam harus dibarengi dengan peningkatan dan pengembangan SDM guru madrasah. Peningkatan dan pengembangan kompetensi guru dilandasi suatu kesadaran betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan

sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa.

Upaya pemerintah dalam pembaruan dan peningkatan SDM berupa pendataan secara online (e-PUPNS) dan NUPTK atau NIDN, pelatihan, seminar workshop, program sertifikasi serta beasiswa pendidikan lanjut bahkan jurnal. Dampak positif dan negatif dari pembaruan di bidang SDM dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah pastilah kita rasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa, Visi, Misi dan Aksi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Amiruddin Siahaan dan Rahmat Hidayat, *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003).
- Arief Furqan. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif* (Surabaya: Usaha Nasional, 1992).
- Asaju Kayode, Thomas John Kajang dan Silas Felix Anyio, *Human Resource Development and Educational Standard in Nigeria*, USA: Global Journal of Human Social Science Linguistics and education., Volume 13 Issue 7 Version 1.0 Year 2013.
- B.B. Mahapatro, *Human resource management*, (New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher, 2010).
- Castetter, *The Human Resource Function in Education Administrasion*, New (Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2006).
- Chris Rowley & Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012).
- Christopher Bjork, *Teacher Training, School Norms And Teachers Effectiveness In Indonesia* dalam *Education in Indonesia*, ed. Daniel Suryadarma & Gavin W. Jones, (Singapore : ISEAS Publishing, 2013).
- Dede Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru Dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi daerah*, (Depok, Prenada Kencana Group, 2017).
- Depdiknas, *Standar Operasional Kelompok Kerja Guru (KKG) Musawarah Gurua Mata Pelajaran (MGMP)*, (Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008).
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakrya, 2004).

28. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

Eriyanto, *Analisis Wacana: Pengantar Analisis Teks Media*, (Yogyakarta: LkiS, 2005).

Fadjar, *Madrasah dan Tantangan*, h. 17. Lihat Pula Haidar Putra Daulay, *Dinamika Pendidikan Islam* (Bandung: Citapustaka Media, 2004).

<http://www.abdimadrasah-petunjuk-melakukan-pendataan-ulang-e-puspns.html>, diakses hari Minggu tanggal 28 Oktober 2018, pada pukul 11.25 Wib

<http://www.abdimadrasah-petunjuk-teknis-pelaksanaan-sertifikasi-guru-madrasah-tahun-2017.html#diakses> pada hari Minggu tanggal 28 Oktober 2018, pada pukul 13.25 Wib.

<http://www.indbeasiswa.com/2017/08/beasiswa-s2-guru-madrasah-negeri-swasta.html> , diakses hari Sabtu, tanggal 27 Oktober 2017, pada pukul 13.15 Wib.

<http://www.infodiknas.com/pengaruh-negatif-sertifikasi-guru-berbasis-portofolio-terhadap-kinerja-dan-kompetensi-guru.html>, diakses pada hari Sabtu tanggal 27 Oktober 2018 pada pukul 20.25.

<http://www.ridho30amriadi.blogspot.com.2015/11-analisis-positif-negatif-layanan-administrasi-online.html#> diakses pada hari Rabu tanggal 31 Oktober 2018 pada pukul 21.00 Wib.

<https://news.okezone.com/read/2018/06/04/1/1906267/guru-harus-proa-ktif-memastikan-validitas-datanya>, diakses pada hari Senin tanggal 29 Oktober 2018, pukul 16.00 Wib

Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru; Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011).

K. Brooks, & F.M. Nafukho, *Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity?. Journal of European Industrial Training*, Vol. 30 No. 2, 2006; Pro-Quest Education Journals.

Karel A. Steenbrink, *Pesantren Madrasah Sekolah ; Pendidikan Islam Dalam Kurun Moderen*, (Jakarta : LP3ES, 1986).

Komaruddin Sastradipoera, *Menejemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung : Kappa Sigma, 2006).

Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).

M. Armstrong, *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*, (London: Kogan Page, 2010).

Maksum, *Madrasah; Sejarah dan Perkembangannya* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999).

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Mangkoespoetra, Arif. 2004. *Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan*. Artikel.<http://www.Artikel.us/art05-14.html>. diunduh tanggal 15 Desember 2018. Pukul 20.00 Wib.

- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005).
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005).
- Momon Sudarma, *Profesi Guru; Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2013).
- Mudassir, *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di MAN Bireun*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2016, VOL. 16, NO. 2.
- Muhaimin & Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya* (Bandung: Trigenda Karya, 1993).
- Mustika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Nasional, 2004).
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996).
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang *Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*.
- R.A. Noe, *Employee Training and Development*, (New York: McGraw-Hill Companies, 2005).
- Rahman, (at all), *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006).
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006).
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2000).
- Soejono dan Abdurrahman. *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapannya*(Jakarta: Reneka Cipta, 1999).
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Stephen Gibb, *Human Resource Development*, (USA: Great Britain, 2006).
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur penelitian: suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 83
- Swanson Richard A., & Holton Elwood F. *Foundations Of Human Resource Development"*, First Edition, (Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2001).
- Tabibi Jamaledin, Khah V. Sudabeh , Nasiripour A. Amir, Vahdat Shaghayegh, and Hessam Somayeh, *Factors Affecting Human Resource Development in the Iranian Social Security Organization's Hospitals"*, World Applied Sciences Journal 15 (2): 2011.
- Undang-Undang RI. Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara, 2006).

30. Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia Kajian Anali..(Makmur Syukri)

Vasantham S.Tephillah, International, "*Benefits Of Human Resource Development*", Journal of Research in Economics and Social Sciences, Vol.5, Issue 9, Tahun 2015.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada, 2004).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002).