

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MADRASAH DI LINGKUNGAN PESANTREN

Oleh:

Rusydi Baya'gub

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember

roesydi@gmail.com

ABSTRACT

Madrasah has significant role in creating young generation in accordance with law of national educational system no. 20 of 2003 which creates character and dignified civilization in educating nation. People thought madrasah in Islamic Boarding School is an institution belonging to second class, not progressive, seedy, and others. Newsday, that's negative stigma of madrasah has changed to be first choice for education. Teacher called ustad has great contribution in developing madrasah. Thus, developing professional teacher competence in madrasah of Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren ledok Ombo Jember 2015 through human resource management has been conducted by following some process including human resource planning, recruitment, selection, placement, remuneration, reward, workshop and training, development and dismissal. Moreover, this development through academic supervision has been carried by each the headmaster of madrasah, using not only individual and group technique but also external supervisor from ministry of religion. MA/Mts Miftahul Ulum Suren ledok Ombo has great instrument of supervision which can affect positively in developing professionalism teacher.

Keywords : *Professionalism Teacher, Islamic Baording School*

PENDAHULUAN

Dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 termaktub tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang diarahkan dalam pembukaan UUD 45 yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan

bangsa, dan 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 bertanggung jawab.¹

Berdasarkan tujuan tersebut dengan demikian pendidikan merupakan persoalan yang sangat penting dan dibutuhkan bagi seluruh bangsa Indonesia yang sedang berkembang dan membangun. Perbaikan dibidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar bangsa Indonesia dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, maka dalam institusi pendidikan yaitu sekolah ataupun madrasah haruslah berusaha untuk mengoptimalkan pembelajaran dengan memperbaiki keseluruhan komponen dalam sistem pengajaran tersebut. Assegaf menjelaskan bahwa sampai saat ini yang menjadi salah satu persoalan pendidikan nasional adalah persoalan mutu.²

Penjelasan senada juga disampaikan oleh Qomar bahwa untuk mencapai kepada pendidikan yang bermutu atau berkualitas maka seluruh manajemen komponen pendidikan harus senantiasa berorientasi pada pencapaian mutu. Serta semua program dan kegiatan pendidikan juga pembelajaran di lembaga pendidikan diarahkan pada pencapaian mutu³.

Dalam hal ini, madrasah memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk generasi bangsa yang sesuai dengan tujuan UU Sisdiknas no. 20 tahun 2003 yakni membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kata madrasah merupakan *isim makan* (nama tempat) dari *darasa*, *yadrusu*, *darsan* yang berarti belajar. Sebutan itu merujuk kepada fungsi utama madrasah dalam kultur Islam, yaitu tempat belajar. Dari arti diatas sebagian ahli pendidikan Islam menyebutkan bahwa pusat-pusat pendidikan

¹ Lihat, Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

² Abdur Rahman Assegaf, *Pendidikan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta:Suka Press, 2007),133.

³ Mujamil Qomar,*Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*,(Jakarta : Penerbit Erlangga, 2009), 205.

dengan nama madrasah. Jadi pengertian madrasah ialah merupakan suatu lembaga pendidikan yang dibentuk dengan sengaja sebagai pusat berlangsungnya proses pendidikan.⁴

Perkembangan madrasah pada awalnya berusaha menjembatani antara sistem pendidikan pesantren yang dianggap tradisional dengan sistem pendidikan kolonial yang moderen, secara sederhana dapat dikatakan bahwa madrasah dalam batas-batas tertentu merupakan lembaga persekolahan ala Belanda yang diberi muatan keagamaan. Namun pada prakteknya posisi madrasah masih kontra produksi dengan sistem pendidikan yang dikembangkan penjajah, terutama jika dilihat dari kurikulumnya yang masih di-monopoli oleh *ulum al-naqliyah* (*Islamic science*).

Lalu muncul kemudian dikotomi pendidikan, antara sistem pendidikan barat yang modern dengan sistem pendidikan Islam yang kolot dan tradisional. Pendidikan Islam dicirikan sekolah anak petani miskin, bahkan alum-ninya hampir tertutup mengakses ke jabatan birokrasi. Dikotomi tersebut pada akhirnya menjadi kesan (*image*) masyarakat luas yang berdampak kurang baik bagi perkembangan madrasah selanjutnya.

Dahulu, kesan masyarakat terhadap madrasah sering diidentikkan dengan lembaga pendidikan *second class*, tidak maju, kumuh, dan citra negatif lain masih sering menempel di madrasah. Terlebih madrasah yang berada dalam lingkungan pesantren.

Kini, stigma lembaga pendidikan Islam yang menggunakan kalimat madrasah saat ini mulai bergeser yang awalnya sebagai institusi pendidikan kelas dua dalam masyarakat sekarang telah menjadi *First choice*. Demikian juga madrasah yang berada dalam lingkungan sebuah pesantren.

Di sisi lain, kaitannya dengan *parental choice of education*, A. Malik Fadjar⁵ menyatakan bahwa dalam masyarakat akhir-akhir ini terjadi adanya pergeseran pandangan terhadap pendidikan seiring dengan tuntutan masyarakat (*social demand*) yang berkembang dalam skala yang lebih makro. Menurutnyanya, kini, masyarakat melihat pendidikan tidak lagi dipandang hanya

⁴ Hery, Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 223-224.

⁵ Fadjar, A. Malik, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Cet. I; Bandung : Mizan, 1998 hal.76.

sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan terhadap perolehan pengetahuan dan ketrampilan dalam konteks waktu sekarang. Lebih dari itu, pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi, baik modal maupun manusia (*human and capital investmen*) untuk membantu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sekaligus mempunyai kemampuan produktif di masa depan yang diukur dari tingkat penghasilan yang diperolehnya.

Tetapi, seperti yang diinformasikan A. Malik Fadjar⁶ bahwa terdapat beberapa lembaga pendidikan madrasah yang ternyata dapat bersaing dengan lembaga pendidikan maju lainnya, bahkan beberapa madrasah menunjukkan banyak dikonsumsi oleh masyarakat elit. Menurut berita sebuah media massa, di Jawa Timur dikabarkan ada beberapa madrasah favorit terpaksa harus menolak calon muridnya karena kapasitas yang terbatas.⁷

Guru atau dalam lingkungan madrasah disebut dengan *ustad* memiliki kontribusi besar dalam perkembangan dan mengembangkan madrasah. Terwujudnya madrasah sebagaimana kita lihat sekarang yang telah menjadi pilihan pertama oleh konsumennya dan tidak lagi dipandang sekolah kelas dua dengan lebel negatif yang menyertainya merupakan bagian dari keberhasilan guru dengan kapasitas, kompetensi dan profesionalisme yang dimilikinya.

Guru yang merupakan bagian dari komponen pendidikan yakni sebagai pelaksana yang melaksanakan tugas keguruan, ia juga melaksanakan tugas pendidikan dan pembinaan bagi peserta didik, ia membantu pembentukan kepribadian, pembinaan akhlak disamping menumbuhkan dan mengembangkan keimanan dan ketaqwaan para siswa.

Mengingat pentingnya pendidikan, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan keterampilan serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pembelajaran. Dengan kompetensi yang dimiliki, selain menguasai materi dan dapat mengolah program belajar mengajar, guru juga dituntut dapat melaksanakan aktivitas evaluasi terhadap aktivitas pembelajaran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan berbagai

⁶ Fadjar, A. Malik, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Cet. I; Bandung : Mizan, 1998 hal.36.

⁷ Jawa Post, 23 Juni 1994

komponen yang terdapat dalam suatu proses belajar mengajar.⁸

Pemberdayaan profesional guru akan berkembang apabila didukung oleh penciptaan budaya mutu sekolah dimana para anggotanya menunjukkan kepekaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dan berupaya untuk mengatasi masalah tersebut tanpa desakan atau perintah dari pihak luar.

Berdasarkan paparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengembangan kompetensi profesional guru madrasah yang berada dalam lingkungan pesantren. Khususnya yang berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Kompetensi Guru

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai spesifikasi atau standar tertentu, sehingga kinerjanya dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni *"competence"*, yang berarti kecakapan, kemampuan.⁹ Sedangkan Mc Ahsan sebagaimana yang dikutip Sri Banun Muslim dalam bukunya *Supervisi Pendidikan Meningkatkan kualitas Profesionalisme Guru* menjelaskan kompetensi: *...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviours*. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.¹⁰

Selain pengertian di atas, sebenarnya masih banyak makna yang berkaitan dengan istilah kompetensi ini, bahwa "kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti". Se-

⁸ Prasetya Irawan, *Evaluasi Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PAU-PAI, Universitas Terbuka, 2001), 1.

⁹ Syaiful Bahri, Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hal., 103.

¹⁰ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan kualitas Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 144.

lanjutnya pendapat Mc. Leod yang juga dikutip oleh Uzer Usman, "kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan."¹¹

Kompetensi juga memiliki pengertian perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. *Te state of legally competent or qualified*. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.¹² Kompetensi guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab.¹³

Jadi yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab yang merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Adapun pengembangan kompetensi profesional guru dilakukan secara berkesinambungan, "dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa"¹⁴. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional di satuan pendidikan, menjadi kebutuhan yang amat mendesak dan tidak dapat ditunda-tunda. Hal ini mengingat perkembangan atau kenyataan yang ada saat ini maupun di masa depan.

Peningkatan kompetensi keguruan, semakin dibutuhkan mengingat terjadinya perkembangan dalam pemerintahan, dari sistem sentralisasi menjadi desentralisasi. Pemberlakuan sistem otonomi daerah itu, juga diikuti oleh perubahan sistem pengelolaan pendidikan dengan menganut pola

¹¹ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung ; Remaja Rosda Karya, 2001), hal.,14.

¹² Piet A. Sahertian, Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Service Education*, (akarta: Rineka Cipta, 1992), 4.

¹³ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung ; Remaja Rosda Karya, 2001), 14.

¹⁴ Sudarwan Danim, *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*, (Remaja Rosdakarya, Bandung.2010). hal. 5

desentralisasi. "Pengelolaan pendidikan secara terdesentralisasi akan semakin mendekatkan pendidikan kepada *stakeholders* pendidikan di daerah dan karena itu maka guru semakin dituntut untuk menjabarkan keinginan dan kebutuhan-kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan melalui kompetensi yang dimilikinya"¹⁵

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui MSDM

Pengembangan kompetensi profesionalisme guru merupakan unsur dan tahapan dari manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah guru, yakni *Human resources management concerns the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluating, and promotion of personnel within an organization* atau manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi dan pengembangan, pemberian imbalan, usaha memepertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.¹⁶

Manajemen tenaga pendidik atau guru adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai guru tersebut masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan dan pengembangan dan pemberhentian.¹⁷

Pelatihan dan pengembangan, mempunyai manfaat pada karier jangka guru dan membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Demikian juga pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para guru. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi guru, dimana mereka memperoleh atau memepelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pengembangan karier, adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur

¹⁵ Udin Saefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Alfabeta, Bandung.2009). Hal.99

¹⁶ H. Jhon Bernardin dan Joice E.A. Russel, *Human Resource Management: An Experiential Approach* (singapore; Mc Graw Hill, 1993), 20, dalam Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19.

¹⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 231.

karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Secara umum hakikat dan tujuan pengembangan karier merupakan proses awal yang harus diketahui dengan jelas. Hakikat akan mengacu pada dasar kekuatan yang membantu proses pengembangan, sedangkan tujuan justru pada apa serta bagaimana meniti karier yang diharapkan.¹⁸

Kompensasi, meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.¹⁹ Sedangkan tujuannya: untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang sudah ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya, administrasi legalitas. Pada tahapannya sebagai berikut: 1) melakukan evaluasi dan analisis pekerjaan, 2) mengevaluasi tiap pekerjaan untuk menjamin keadilan internal, 3) melakukan survei upah dan gaji, 4) menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan upah pembayaran.²⁰

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui Supervisi Akademik

Acuan pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial tertuang dalam buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas yang dikeluarkan tahun 2009 serta Buku Kerja Pengawas Sekolah yang dikeluarkan tahun 2011 oleh Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.²¹ Supervisi akademik atau instruksional mengacu pada efektifitas eksternal, biasanya berkenaan dengan aspek kualitatif, yang memberi jawaban pada pertanyaan bagaimana siswa belajar lebih baik.

Dukungan dan evaluasi merupakan dua fungsi utama untuk tipe super-

¹⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 246-248.

¹⁹ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 196-212. Dalam Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 295.

²⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 300-301.

²¹ Lihat Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas yang dikeluarkan tahun 2009 serta Buku Kerja Pengawas Sekolah yang dikeluarkan tahun 2011 oleh Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

visi ini. Tipe supervisi ini secara eksklusif dilaksanakan oleh staf pengawas lapangan untuk mengevaluasi hasil kerja guru. Jadi tujuan supervisi akademik adalah meningkatkan mutu pembelajaran. Ruang Lingkup Supervisi Akademik tercakup dalam kegiatan (1) penyusunan program supervisi; (2) pelaksanaan program supervisi; (3) evaluasi hasil pelaksanaan program supervisi; (4) membimbing dan melatih profesional guru dan/atau kepala sekolah. Penyusunan program supervisi difokuskan pada peningkatan pemenuhan standar nasional pendidikan. Pelaksanaan program supervisi meliputi: (1) melaksanakan pembinaan guru dan atau kepala sekolah, (2) memantau delapan standar nasional pendidikan, dan (3) melaksanakan penilaian kinerja guru dan/atau kepala sekolah.

Supervisi akademik atau pengawasan akademik adalah fungsi pengawasan yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan Ruang Lingkup supervisi akademik meliputi: 1) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru menyusun administrasi perencanaan pembelajaran/program bimbingan. 2) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan. 3) Melakukan pendampingan membimbing guru dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik. 4) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru menggunakan media dan sumber belajar. 5) Memberikan masukan kepada guru dalam memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar. 6) Memberikan rekomendasi kepada guru mengenai tugas membimbing dan melatih peserta didik. 7) Memberi bimbingan kepada guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran. 8) Memberi bimbingan kepada guru dalam pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/pembimbingan. 9) Memberikan bimbingan kepada guru untuk melakukan refleksi hasil-hasil yang dicapainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data asli dan alamiah artinya suatu data yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan memiliki makna mendalam, sehingga melalui pendekatan kualitatif setiap fenomena yang ada di lapangan dan berkaitan dengan tujuan penelitian dapat dipahami secara mendalam sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus, peneliti berusaha mengumpulkan sejumlah data atau informasi secara mendalam dan mendetail mengenai pengembangan kompetensi profesional guru madrasah yang berada dalam lingkungan pesantren. Khususnya yang berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015 melalui MSDM dan supervise akademik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif model Interaktif *Miles dan Huberman*. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga data jenuh. Aktivitas data analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.²²

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

²² Matthew B. Miles dan A. Michael Hubberman, *Analisis Data Kualitatif*, terj. Tjetjep Rohendi Rohidi; Pendamping Mulyanto. Cet. 1. (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), 1992), 16.

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru madrasah Di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015 melalui manajemen sumberdaya manusia (MSDM) telah dilakukan menurut proses – proses yang berlaku.

Job Analisis Kebutuhan Guru

Berdasarkan hasil analisis uraian sebelumnya bahwa dalam pengelolaan guru di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015 yang tidak diawali dengan perencanaan terhadap pengadaan guru yang profesional. Bahwa pengadaan guru di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015 hanya dilakukan antara lain berdasarkan kepada:

- a. Kebutuhan formasi yang ada.
- b. Pertimbangan jika ada guru yang berhenti
- c. Juga dikarenakan *reshuffle* guru yang tidak memiliki kualifikasi sebagai guru
- d. dan juga karena mutasi guru ke lembaga pendidikan lainnya.
- e. Yang terakhir adalah karena berhentinya guru dikarenakan factor- factor tertentu seperti meninggal, sakit terminal diberhentikan dan lain sebagainya.

Sehingga pengadaan guru tersebut oleh Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember berdasarkan hal-hal tersebut di atas.

Hal ini mengingatkan bahwa bahwa perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana organisasi terintegrasi, dengan arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar organisasi, yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, diletakkan di tempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan.²³

²³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 85.

Rekrutment dan Seleksi Guru

Terkait dengan rekrutment dan seleksi guru, Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember senantiasa mewujudkan ketersediaan sumberdaya guru yang profesional. Untuk mendapatkan guru yang profesional Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember menggunakan cara mengembangkan serta memberdayakan guru yang ada hingga menjadi guru yang profesional.

Jika terdapat kekurangan guru maka akan dilihat para pelamar yang sudah ada untuk tidak lanjut atau berdasarkan referensi dari orang – orang tertentu yang berkompeten seperti referensi teman, pak kyai atau guru dan lain sebagainya. Dengan kata lain untuk kebutuhan guru yang diperoleh dari eksternal sekolah melalui pelamar langsung, getok tular atau informasi lewat kerabat dekat serta.

Guna memberdayakan guru yang sudah ada menjadi profesional, dilakukan dengan pembinaan guru melalui peningkatan kemampuan guru, peningkatan motivasi kerja guru dan pengawasan serta peningkatan performan guru. Dalam hal ini Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember sudah melakukannya dengan memperhatikan kualifikasi, peningkatan kemampuan, peningkatan motivasi kerja, dan pengawasan kinerja guru.

Kriteria seleksi guru sudah ditetapkan dalam buku pedoman, terdapat banyak point diantaranya keharusan memahami dan kemampuan melaksanakan nilai – nilai agama.

Penempatan dan Penyaluran Guru

Guru baru yang diterima akan memalui masa percobaan selama satu semester atau dikenal dengan masa magang. Jika lulus dari masa magang tersebut maka akan diangkat guru tetap yayasan. Tentunya penempatan dan atau penyaluran guru disesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Siagian menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai

lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.²⁴ Di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember berlaku juga mutasi dari guru MA ke MTs dan sebaliknya untuk menjabat struktural non guru dilakukan juga mutasi lintas institusi.

Program Induksi Guru

Dijelaskan pada uraian sebelumnya bahwa bagi guru baru ada program magang selama satu semester. Untuk masa satu semester tersebut sebagai masa magang maka dibebankan juga tugas mengajar dan lain sebagainya sebagaimana tugas guru pada umumnya. Namun ada pendampingan langsung dari pihak kepala madrasah dan dibantu juga guru senior. Hal tersebut dilakukan dalam rangka menjalankan apa yang diamanahkan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 Ayat 2, Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut; pertama, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Kedua, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan ketiga, teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya²⁵.

Penilaian Guru

Dalam uraian sebelumnya dijelaskan bahwa penilaian terhadap guru madrasah yang ada di lingkungan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember, telah dilakukan proses-proses penilaian terhadap guru baik dari aspek kinerjanya maupun moral dan lain sebagainya senantiasa dilakukan oleh kepala madrasah, dan untuk kode etik guru sudah termaktub dalam buku pedoman pendidikan.

Evaluasi sebagai salah unsur MSDM untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana dan juga sebagai hal terpenting untuk menentukan rencana kerja yang akan datang. Maka dengan demikian penilaian terhadap kompetensi profesional guru dilakukan

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 16 (Jakarta; Bumi Aksara, 2008), 169.

²⁵ Lihat UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003

sesuai dengan instrument yang ada dan melibatkan pihak eksternal yaitu dari pengawas KEMENAG.

Pendidikan dan Latihan Guru

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa diklat - diklat yang diikuti para guru maupun kepala madrasah seperti diklat BIMTEK dan lain sebagainya, mereka lebih banyak ikut dan diikutkan kepada kegiatan yang dilaksanakan diluar seperti yang dilaksanakan oleh KEMENAG dan lain sebagainya. Untuk diklat yang dilaksanakan internal lembaga sangat minim sekali maka dari itu mereka lebih banyak diikutkan diluar.

Pelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember disesuaikan kebutuhan serta untuk peningkatan kompetensi profesional gurunya. Biasanya setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember di waktu liburan semester atau tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Yang demikian tersebut dilakukan itu disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang ada. Hal ini tentu bertujuan membantu guru dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan untuk pengembangan dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.²⁶ Serta sesuai juga untuk sasaran dalam pelatihan dan pengembangan sebagai berikut: 1) Meningkatkan produktivitas kerja, 2) Meningkatkan mutu kerja, 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, 4) Meningkatkan moral kerja, 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan, 6) Menunjang pertumbuhan pribadi.²⁷ Pelatihan dan pengembangan dilakukan MI Miftahul Ulum Suren sesuai, mulai dari meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan moral kerja, menunjang pertumbuhan pribadi sedangkan menurut peneliti pada meningkatkan ketepatan dalam

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Kencana, 2009), 66-67.

²⁷ *Ibid.* 74-75.

perencanaan pada kegiatan belajar mengajar dan untuk sasaran menjaga kesehatan dan keselamatan tersebut belum perlu karena di sekolah ini bukan perusahaan yang membahayakan bagi pekerjanya.

Dalam langkah-langkahnya sesuai dengan langkah-langkah pelatihan dan pengembangan yang diawali mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan dan pengembangan, merencanakan dan mengembangkan program dan pelatihan dan pengembangan, implementasi program, serta evaluasi dan monitoring.²⁸

Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Melalui Melalui Supervisi Akademik Di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015

Merujuk kepada penjelasan di atas dan sebagaimana di uraikan di bab sebelumnya bahwa masing Kepala MTs dan MA Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember telah menjalankan aktivitas supervise akademik dengan teknik dengan teknik individu dan kelompok guna membentuk guru yang professional.

Pelaksanaan Supervisi Akademis yang dilaksanakan berdasarkan hasil evaluasi dan analisis pelaksanaan supervise akademis tahun sebelumnya diharapkan akan memberikan dampak berupa perbaikan sekaligus peningkatan mutu proses dan output proses pembelajaran langsung yang dilaksanakan guru-guru mata pelajaran di kelas yang diindikasikan dengan adanya perbaikan pada :

1. Peningkatan pemahaman guru terhadap Kurikulum
2. Kelengkapan Administrasi guru
3. Adanya manajemen yang baik dalam pelaksanaan kegiatan belajar di-sekolah maupun kegiatan penunjang lainnya.

Dalam pelaksanaan supervise akademik yang dilakukan bersama oleh Kepala Madrasah bersama dengan Pengawas pada setiap unit dengan target utama adalah pembenahan pada ; Silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), Jadwal pelajaran, Program Tahunan, Program Semester, Program Bimbingan, Daftar Nilai, Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), Daftar Pe-

²⁸ Ikke Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; ANDI, 2008), 112.

nyerahan Rapor, Buku Keliling, Bank Soal, Analisis Nilai Ulangan, Analisis Soal Ulangan, Batas Pelajaran, Buku Remedial dan pengayaan, Buku Daftar Kelas, Absen, Daftar Piket Siswa, Buku Keuangan Siswa, Buku Inventaris Kelas, Buku Agenda/ rapat guru, Buku Tamu, Data Dinding sebagainya.

Berbeda antara MA dan MTs Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember terkait dengan *reward and punishment* pasca evaluasi dari supervisi yang telah dilakukan terhadap para guru. Di MA Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember tidak ada *reward and punishment* secara khusus yang dilakukan adalah pendekatan persuasive atau dengan istilah kepala madrasah “manajemen silaturahmi”. Apapun yang menjadi problematika guru diselesaikan dengan pendekatan kekeluargaan.

Sedangkan di Mts, jika terdapat kinerja guru yang rendah maka akan diberi sanksi berupa penundaan turunnya SK mengajar guru dari Kepala madrasah.

Terjadinya perbedaan perlakuan terhadap masing-masing guru karena pihak yayasan meyerahkan sepenuhnya manajemen sekolah / madrasah kepada masing – masing kepala madrasah. Namun tidak menyalahi kode etik yang telah diespakati bersama.

PENUTUP

Pengembangan kompetensi profesional guru madrasah di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren ledok Ombo Jember 2015 melalui manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dengan proses-proses mulai dari perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan dan pengembangan dan pemberhentian, telah dilaksanakan oleh masing masing kepala madrasah.

Demikian juga pengembangan kompetensi profesional guru madrasah di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledok Ombo Jember 2015 melalui supervise akademik telah dilakukan oleh masing kepala madrasah. Secara teknis dilakukan secara individual dan dan kelompok. Akan tetapi juga tetap memnafaatkan pengawas eksternal dalam hal ini pengawas dari Kemenag. Terdapat nilai lebih pada instrument

Kompetensi Profesional Guru Madrasah di Lingkungan Pesantren

supervisi yang dimiliki MA/Mts Miftahul Ulum Suren ledok Ombo yang tidak sama dengan panduan yang dimiliki Kemenag. Ada beberapa point tambahan, bias dilihat pada lampiran, yang lebih memberikan dampak positif dalam mengembangkan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Assegaf, Abdur Rahman, 2007, *Pendidikan Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Suka Press
- Danim Sudarwan, 2010. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar*, 897.
- Djamarah, Syaiful Bahri, 1994, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana
- Fadjar, A. Malik, 1998. *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Cet. I; Bandung : Mizan
- H. Jhon Bernardin dan Joice E.A. Russel, 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. singapore; Mc Graw Hill
- Hamalik, Oemar, 2002, *Pendekatan Guru Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Hamalik, Oemar, 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Hery, Noer Aly, 1999. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu
- Irawan, Prasetya, 2001, *Evaluasi Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PAU-PAI, Universitas Terbuka
- Kusdyah Rachmawati Ikke, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; ANDI
- Matthew B. Miles dan A. Michael Hubberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, terj. Tjetjep Rohendi Rohidi; Pendamping Mulyanto. Cet. 1. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia UI Press
- Meldona, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press
- Moh Uzer Usman, 2001. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001
- Mulyasa, E, 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslim, Sri Banun, 2010, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta

- Piet A. Sahertian, Ida Aleida Sahertian, 1992. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Service Education*, Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwadarminto, W.J.S., 1999, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Prasetya Irawan, 2001. *Evaluasi Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PAU-PAI, Universitas Terbuka.
- Qomar, Mujamil, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 195.
- Sahertian, Ida Aleida, 1992, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Service Education*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sri Banun Muslim, 2010, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung; Alfabeta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Supriadi, Dede, 1999, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicipta Karya
- Syaiful Bahri, 1994. *Djamarah, Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional
- Udin Saefudin Saud, 2009. *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

