

---

# AN NAHDLIYAH

## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

E-ISSN: 2830-5612

e-mail: [annahdliyah@stainumalang.ac.id](mailto:annahdliyah@stainumalang.ac.id)

---

### ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM

**Machrus Salim**

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang  
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso Malang  
e-mail: [kak.salim@yahoo.com](mailto:kak.salim@yahoo.com)

---

**Abstrak:** Pengembangan SDM harus senantiasa dilakukan agar organisasi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensinya. Sehingga, keunggulan kompetitif organisasi dapat meningkat guna menghadapi perubahan teknologi dan informasi yang cepat serta mengatasi persaingan-persaingan organisasi yang semakin tinggi.

Untuk mengembangkan SDM diperlukan strategi yang meliputi beberapa proses kegiatan besar, yakni: Analisis Kinerja, Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM, Desain dan Implementasi Pengembangan SDM, serta Evaluasi Pengembangan SDM. Selain itu, umumnya proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu Peramalan Kebutuhan (*Needs Forecasting*) dan Perencanaan Program (*Program Planning*). Menurut pemahaman Schuler (987:62-78), terdapat empat tahapan penting dalam proses perencanaan pengembangan SDM, yaitu: *Gathering, Analyzing, and Forecasting Supply and Demand Data, Establishing Human Resource Objectives and Policies, Human Resource Programming, dan Human Resource-Planning-Control and Evaluation.*

Sedangkan Model pengembangan SDM Pendidikan Islam bisa menjadi alternative yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses maupun SMDnya meliputi beberapa hal yaitu: Lesson Study, Workshop / Seminar, Tugas Belajar.

**Kata Kunci:** SDM, Pendidikan Islam

---

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Dalam ayat-ayat al-Qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif dan produktif dengan sederet istilah yang dipasang: 1) sebagai kholifah di bumi, 2) sebagai makhluk yang diunggulkan, 3) sebagai pewaris kekayaan bumi, 4) sebagai penakluk sumber daya alam, 5) sebagai pengemban amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*) dan teknologi.

Upaya pengembangan sumber daya manusia antara lain dilakukan melalui pendidikan, karena pendidikan adalah sarana investasi sumber daya manusia (*human capital investment*). Maka manajemen Sumber daya Manusia Pendidikan Islam menjadi sesuatu yang mutlak dalam era globalisasi sekarang ini karena tuntutan-tuntutan persaingan yang tiada henti dengan segala resiko perubahan-perubahan yang sangat cepat, yang menuntut penyesuaian-penyesuaian dan inovasi untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun global yang ada.

Secara umum, lembaga pendidikan Islam masih menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan SDM Profesional dan penerapan manajemen yang pada umumnya masih konvensional, misalnya tiada pemisahan yang jelas antara yayasan, pimpinan madrasah, guru dan staf administrasi, tidak adanya transparansi sumber-sumber keuangan, belum terdistribusinya peran pengelolaan pendidikan, dan banyaknya penyelenggaraan administrasi yang tidak sesuai dengan standar, serta unit-unit kerja yang tidak sesuai dengan aturan baku organisasi. Contohnya pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, Kiai masih merupakan figur sentral dalam penentuan kebijakan pendidikan pesantren, rekrutment ustadz atau guru, pengembangan akademik, reward system, bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku, dan penyelenggaraan pendidikan seringkali tanpa perencanaan.<sup>1</sup>

Melalui makalah ini, penulis akan menjelaskan tentang apa itu analisis Pengembangan SDM, dan apa yang perlu dilakukan dalam

---

<sup>1</sup> Shulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*, (Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2005),16.

analisis Pengembangan SDM Pendidikan Islam yang meliputi Strategi dan Proses Perencanaan serta Model Pengembangan SDM.

Artikel ini mencoba membahas mengenai: (a) Bagaimana Strategi Pengembangan SDM?; (b) Bagaimana Proses Perencanaan Pengembangan SDM? Dan (c) Bagaimana Model Pengembangan SDM Pendidikan Islam?

## **B. Pembahasan**

### **1. Strategi Pengembangan SDM**

Pada era modern berubah teramat cepat, penyiapan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Tetapi, kerumitan ini sebaiknya kita perlakukan sebagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi Pengembangan SDM. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standar kualitas, teknologi diklat, status Pengembangan SDM dan praktisi Pengembangan SDM.<sup>2</sup> Sehingga diperlukan strategi khusus yang sesuai dengan kondisi yang ada.

Strategi pengembangan pegawai (SDM) meliputi proses dan langkah-langkah yang cukup kompleks. Proses Pengembangan SDM adalah proses yang terus-menerus dilakukan oleh sebuah organisasi. Proses ini mencakup empat kegiatan besar, yaitu Analisis Kinerja, Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM, Desain dan Implementasi Pengembangan SDM, serta Evaluasi Pengembangan SDM.<sup>3</sup>

#### **a. Analisis Kinerja**

Kinerja adalah adalah terjemahan dari *performance*. Arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi. Ada pula yang mengartikan kinerja sebagai perbuatan yang berdaya guna. Dalam konteks khusus, kita memberi pengertian kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

---

<sup>2</sup> Irawan, Prasetya, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIA LAN, 2003), 10.

<sup>3</sup> Irawan, Prasetya, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIA LAN, 2003), 9.

## **b. Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM**

Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM adalah analisis kinerja yang difokuskan pada analisis kinerja SDM (pegawai/pekerja) dan berakhir dengan teridentifikasinya kebutuhan Pengembangan SDM. Kebutuhan (*needs*) disini dapat berupa kebutuhan diklat (*Training Needs*), dapat pula berupa kebutuhan Pengembangan SDM non-diklat (*Non-Training Needs*). Enam langkah analisis kebutuhan pengembangan SDM adalah sebagai berikut: mengidentifikasi standar kinerja SDM, mengidentifikasi kinerja SDM, mengidentifikasi masalah SDM, mengidentifikasi bukti-bukti masalah SDM, mengidentifikasi penyebab masalah SDM, dan identifikasi solusi (kebutuhan) Pengembangan SDM.

## **c. Desain dan Implementasi Pengembangan SDM**

Desain pelatihan atau rancangan pelatihan adalah rencana bangunan pelatihan yang terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah Tujuan Instruksional, Strategi Instruksional, Bahan Ajar dan Evaluasi.

## **d. Evaluasi Pengembangan SDM**

Evaluasi atau penilaian adalah suatu rentetan kegiatan yang dilakukan secara teratur dan sistematis, dimulai dari penentuan tujuan, perancangan, pengembangan instrumen, pengumpulan data, penganalisisan data dan menafsirkan temuan dengan tujuan untuk menentukan sesuatu dengan cara membandingkan dengan standar penilaian yang disepakati.

## **2. Proses Perencanaan SDM**

Secara garis besar proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu Peramalan Kebutuhan (*Needs Forecasting*) dan Perencanaan Program (*Program Planning*). Menurut French (1986), perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang.<sup>4</sup>

Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki

---

<sup>4</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 48.

organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan.

Menurut James Walker dalam French (1986), perencanaan program meliputi dua hal yaitu Manajemen Kinerja, dan Manajemen Karier.<sup>5</sup> Yang dimaksud dengan Manajemen Kinerja adalah standar kinerja, kualitas kerja, kinerja kerja, dan kompensasi. Sedangkan manajemen karier adalah rekrutmen, seleksi, diklat dan kaderisasi/suksesi manajemen. Dan suksesi manajemen adalah proses antisipasi kebutuhan manajerial staffing dimasa yang akan datang serta pembuatan perencanaan untuk pengembangannya.

Beberapa tahap yang terkait dengan perencanaan SDM antara lain sebagai berikut:<sup>6</sup>

#### **a. Tahap Peramalan Kebutuhan SDM**

Kebutuhan atau permintaan SDM dimasa yang akan datang merupakan titik utama kegiatan perencanaan pengembangan SDM. Hampir semua organisasi harus membuat prediksi atau perkiraan kebutuhan SDMnya dimasa datang. Untuk itu perlu identifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi kebutuhan SDM tersebut. perlu di ingat bahwa pembuatan prakiraan tertentu waktunya. Maksudnya, prakiraan tersebut bisa jadi cocok untuk kurun waktu w-x tahun mendatang tetapi tidak cocok untuk y-z tahun mendatang. Prakiraan kebutuhan (*Needs Forcasting*) secara garis besar terbagi atas 4 kelompok yaitu:

##### **1) Kondisi Eksternal yang meliputi:**

- a) Ekonomi dan Sosial Politik
- b) Undang-undang dan Peraturan Pemerintah
- c) Penduduk dan Angkatan Kerja
- d) Pasar dan Angkatan Kerja
- e) Perkembangan Teknologi

---

<sup>5</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 48.

<sup>6</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 49.

Kelima kondisi eksternal diatas mempengaruhi secara langsung penentuan persyaratan SDM yang dibutuhkan dan ketersediaannya di masa mendatang.

## **2) Persyaratan SDM di masa mendatang**

Penentuan persyaratan SDM yang dibutuhkan dimasa mendatang selain dipengaruhi oleh faktor eksternal, juga ditentukan oleh:

- a) Organisasi dan Rancangan Pekerjaan
- b) Perencanaan dan Anggaran
- c) Kebijaksanaan Manajemen dan Filosofi Organisasi
- d) Sistem dan Teknologi dalam Organisasi
- e) Tujuan dan Rencana Organisasi.

Persyaratan SDM yang dibutuhkan di masa mendatang berpengaruh langsung pada prakiraan kebutuhan (jumlah dan jenis) SDM di masa mendatang.

## **3) Ketersediaan SDM di masa mendatang yang dapat diprediksi melalui:**

- a) Inventarisasi bakat yang ada saat ini
- b) Prakiraan pengurangan pegawai
- c) Prakiraan perpindahan dan pengembangan
- d) Pengaruh pasca program SDM.

Sebagaimana halnya persyaratan SDM di masa mendatang, prakiraan ketersediaan SDM juga berpengaruh langsung pada prakiraan kebutuhan SDM.

## **4) Prakiraan kebutuhan SDM**

Dari faktor-faktor di atas, kebutuhan SDM di masa mendatang dapat di prediksi. Yang perlu di ingat dalam melaksanakan prakiraan kebutuhan SDM adalah, kebutuhan tersebut harus dibedakan: Apakah kebutuhan tersebut bersifat segera atau untuk waktu yang cukup lama. Di samping itu juga perlu dipertimbangkan tingkah upah eksternal, ada tidaknya penurunan jumlah pegawai atau realokasi pegawai, perbaikan dan pengembangan pegawai.

## **b. Tahap Perencanaan Program (Program Planning)**

Setelah mendapatkan gambaran tentang jumlah dan jenis SDM yang dibutuhkan dimasa mendatang, maka perlu dirancang suatu program

ke arah tersebut. Rancangan atau rencana program tersebut meliputi dua hal besar yaitu:

**1) Manajemen Kinerja, meliputi tiga hal:**

- a) Hal-hal yang berkaitan dengan keorganisasian seperti aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab kerja, standar kerja, dan kualitas kehidupan kerja.
- b) Penilaian kinerja yang terdiri dari perencanaan dan tujuan kinerja, bimbingan, dan evaluasi.
- c) Struktur imbalan seperti kompensasi dan pembagian keuntungan.

**2) Manajemen Karier, meliputi empat hal:**

- a) Sistem dan kebijakan organisasi yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan penempatan, promosi dan transfer, diklat dan pengembangan serta pemberhentian atau pensiun.
- b) Suksesi Manajemen yang meliputi kajian individu, persyaratan posisi, Peta pergantian tempat, rencana penggantian (*Suksesi*) dan perjalanan kemajuan karier.
- c) Kesempatan berkariyer yang meliputi syarat jabatan, pola karier dan komunikasi karier. Rencana karier individu yang terdiri atas analisis diri sendiri, rencana karier perorangan dan rencana aksi pengembangan perorangan.

Dengan menggunakan pemahaman *Schuler* (1987:62-78), terdapat empat tahapan penting dalam proses perencanaan SDM, yaitu:<sup>7</sup>

a) *Gathering, Analyzing, and Forecasting Supply and Demand Data*

Pada tahap ini dilakukan sejumlah aktivitas untuk mengumpulkan, menginvestigasi, menganalisis dan memprediksi kebutuhan data untuk menetapkan supply and demand. Sumber data bisa berasal dari lingkungan internal ataupun eksternal, yang digali dari pengalaman masa lalu, pengamatan di masa kiini, dan prediksi kebutuhan masa depan. Berdasarkan data tersebut dikembangkanlah sebuah sistem informasi SDM, yang akan mengolah data menjadi informasi, sebagai bahan analisis dalam menyusun perencanaan SDM yang akurat.

---

<sup>7</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 49-50.

b) *Establishing Human Resource Objectives and Policies*

Penetapan tujuan dan kebijakan SDM mesti berlandaskan tujuan dan kebijakan corporate yang jelas, agar dapat mengantisipasi pengembangan organisasional dalam merespons perubahan global.

c) *Human Resource Programming*

Pada tahap ini dirancang mekanisme dan prosedur manajemen SDM yang dapat diimplementasikan dengan baik, terutama dalam rangka meningkatkan daya tawar bagi rekrutmen calon pegawai yang qualified. Kegiatannya meliputi penyusunan program yang berkaitan dengan hal-hal berikut: program pengadaan pegawai baru, program perencanaan sistem kompensasi, program pemberdayaan secara optimal, program pengembangan, program pemeliharaan bagi pegawai yang produktif, program konseling bagi pegawai yang mengalami stress atau tekanan mental ataupun gangguan psikologis lainnya, dan program persiapan pensiun sampai ke realisasi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), baik disebabkan oleh tibanya saat pensiun maupun karena alasan-alasan lain.

d) *Human Resource-Planning-Control and Evaluation*

Pada tahap ini, kegiatannya lebih difokuskan untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi program-program manajemen SDM yang sedang berjalan agar tetap berada di jalur yang sudah ditetapkan (*on the right track*). Sehubungan dengan hal itu, maka harus ada jaminan bahwa setiap program dapat diimplementasikan secara transparan dan profesional.

Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya.
- b. Biaya SDM menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya.
- c. Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas di dalam rencana masa yang akan datang.
- d. Pengembangan para manajer dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

### 3. Model Pengembangan SDM Pendidikan Islam

#### a. Lesson Study

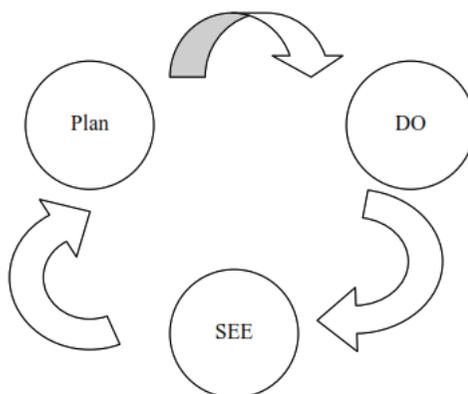
*Lesson Study* (LS) merupakan alternatif model pengembangan kualitas pembelajaran yang efektif, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru di Sekolah, terdapat sejumlah indikator yang dapat meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan proses pembelajaran, motivasi dan aktivitas siswa dalam PBM. Diantara indikator-indikator tersebut antara lain (1) pengembangan *Lesson Study* dilakukan dan didasarkan pada hasil "sharing" pengetahuan profesional para guru yang terlibat, (2) penekanan yang mendasar pada *Lesson Study* adalah agar agar para siswa memiliki kualitas belajar yang tinggi, (3) dalam *Lesson Study* disusun oleh para guru secara kolaboratif, serta (4) adanya open class memungkinkan guru-guru (pengajar) lain dapat melihat secara langsung model pembelajaran yang dilakukan oleh guru (pengajar) model untuk kemudian dilakukan refleksi.<sup>8</sup>

Dalam kegiatan pembelajaran ini, langkah-langkah kegiatan yang dilakukan adalah (1) pemberian penjelasan mengenai berbagai metode pembelajaran, pemberian materi ini sebagai suatu upaya menambah wawasan guru-guru mengenai metode pembelajaran (2) Pemberian penjelasan tentang *Lesson Study* sebagai suatu langkah dalam membangun pengetahuan dasar pembelajaran, karena *Lesson Study* menelaah bagaimana siswa-siswa berpikir dan merespon pembelajaran. (3) Kegiatan *Lesson Study* yang berhubungan dengan pembelajaran yang didesain secara khusus dengan tujuan pembelajaran yang jelas, dan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan rambu-rambu (RPP) cara mengajar guru dan aktivitas siswa dan catatan-catatan bagaimana merespon kesulitan cara belajar siswa. Kesulitan-kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi siswa dalam PBM, guru melaksanakan pengkajian atau telaah yang dilakukan oleh kelompok untuk menggambarkan strategi-strategi pembelajaran yang dilakukan dan mendapatkan data tentang cara belajar siswa, berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang temuan dan hasil observasi, dan menggambarkan kesimpulan tentang kemajuan siswa dalam mencapai tujuan belajar. Langkah tersebut secara umum dapat dikelompokkan atas tiga kegiatan yaitu

---

<sup>8</sup> Moh Soheh, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Efektif: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Kebun Baru Kacok Palengaan Pamekasan*, (Surabaya: UINSBY, 2016), 40.

perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), dan refleksi (*see*). Ketiga langkah tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Langkah-langkah Lesson Study

## b. Workshop dan Seminar

Workshop dan seminar sudah sangat sering didengar. Dari dua jenis acara ini, maka akan membawa seseorang bisa mengetahui peningkatan kualitas hidupnya.

### 1) Pengertian *Training (workshop)*

*Training* jika diartikan dalam bahasa Indonesia artinya pelatihan. Dengan definisi seperti itu sudah sangat jelas bahwa kita benar-benar akan praktek. *Training* bersifat “learning by doing”, dipandu oleh pelatih praktik tentang apa yang diajarkan. Ini bagus untuk menguasai sebuah topik tertentu. Misalnya ada pelatihan profesionalitas guru maka akan belajar bukan sebatas teori melainkan juga pasti praktek.

Sedangkan *Workshop* adalah pelatihan kerja, yang meliputi teori dan praktek dalam satu kegiatan terintegrasi. Dimaknai dari kata dasarnya *Workshop* sendiri adalah tempat kerja bisa juga disebut Bengkel, dimana intinya *workshop* adalah tempat tenaga kerja (mekanik, montir dll) melakukan kegiatan teknis dengan didukung alat-alat kerja.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Sairin, Weinata, *Pendidikan yang Mendidik*, (Jakarta: Yudhistira, 2008), 56.

Lebih rincinya, berikut adalah beberapa pengertian yang bisa ditarik untuk sebuah acara yang di sebut training:<sup>10</sup>

- a) Tujuannya untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan para target / sasaran (Karyawan, Direktur, Manager, dll)
- b) Obyeknya seorang atau sekelompok orang
- c) Sasarannya untuk memberikan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan kepada target sesuai dengan kebutuhan masing-masing (Karyawan, Direktur, Manager, dll)
- d) Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan apa yang menjadi topik sesuai dengan prosedur sehingga menjadi kebiasaan.
- e) Hasilnya bisa segera terlihat karena memang langsung praktek. Sehingga ada perubahan yang memungkinkan tercipta setelah mengikuti acara training tersebut.

## 2) Seminar

Seminar adalah suatu pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ketua sidang (guru besar atau seorang ahli). Pertemuan atau persidangan dalam seminar biasanya menampilkan satu atau beberapa pembicara dengan makalah atau kertas kerja masing-masing. Seminar biasanya diadakan untuk membahas suatu masalah secara ilmiah.

Pembahasan dalam seminar berpangkal pada makalah atau kertas kerja yang telah disusun sebelumnya oleh beberapa pembicara sesuai dengan pokok-pokok bahasan yang diminta oleh sesuatu panitia penyelenggara. Pokok bahasan yang telah ditentukan, akan dibahas oleh pembicara secara teoritis dan dibagi beberapa subpokok bila bahasan masalahnya terlalu luas. Disini terdapat pula moderator yang bertugas memandu jalannya acara dan mencatat pokok-pokok pembicaraan. Pada awal seminar, dapat dibuka dengan suatu pandangan umum oleh moderator sehingga tujuan seminar terarah. Peserta mendengarkan pokok pembicaraan yang disampaikan pembicara.<sup>11</sup>

Pembahasan dalam seminar membutuhkan waktu yang lebih lama karena sifatnya yang ilmiah. Apabila pembicara tidak dapat

---

<sup>10</sup> Suyanto, *Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III: Refleksi dan Reformasi*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2007), 78.

<sup>11</sup> Jalal, Fasli dan Supriadi, Dedi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2011), 65

mengendalikan diri maka waktu banyak dipergunakan untuk pembahasan yang kurang penting. Setelah pembicara memaparkan permasalahan dapat dibuka sesi tanya jawab yang dipandu oleh moderator. Setelah semua pertanyaan dari peserta seminar dapat terjawab oleh pembicara maka moderator menyimpulkan permasalahan tersebut dan menutup seminar dengan permasalahan yang berhasil dipecahkan.

Kelebihan dari seminar:

- a) Membangkitkan pemikiran yang logis.
- b) Membangkitkan tingkat konsentrasi yang tinggi pada diri peserta.
- c) Membangkitkan ketrampilan berbicara dan ketrampilan mengemukakan pendapat dalam mengenal permasalahan.
- d) Peserta mendapatkan keterangan teoritis yang luas dan mendalam tentang masalah yang diseminarkan.
- e) Peserta dibina untuk bersikap dan berfikir secara ilmiah.

Kelemahan dari seminar:

- a) Memerlukan waktu yang lama.
- b) Peserta menjadi kurang aktif.
- c) Membutuhkan penataan ruang tersendiri

### **c. Tugas Belajar**

Guru dalam hal ini merupakan SDM pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan

Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim.

Guru memiliki perana yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.<sup>12</sup>

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab uuntuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Secara lebih terperinci tugas guru berpusat pada:<sup>13</sup>

- 1) Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motifasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.

---

<sup>12</sup> *Departemen Pendidikan Nasional, (2005)*

<sup>13</sup> Slameto, *Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Integrasi Perencanaan Strategik dan Perendanaan SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 81.

- 3) Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyusunan diri, demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Begitu pentingnya peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilain hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru disekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sosial, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar di samping menguasai materi yang disampaikan dengan kata lain guru harus menciptakan suatu kondisi belajar yang sebaik-baiknya bagi peserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar.

Disamping peran sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai pembimbing artinya memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Oemar H (2002) yang mengatakan bimbingan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah, keluarga serta masyarakat.

### C. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan pengembangan SDM harus senantiasa dilakukan agar organisasi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensinya. Sehingga, keunggulan kompetitif organisasi dapat meningkat guna menghadapi perubahan teknologi dan informasi yang cepat serta mengatasi persaingan-persaingan organisasi yang semakin tinggi.

Untuk mengembangkan SDM diperlukan strategi yang meliputi beberapa proses kegiatan besar, yakni: Analisis Kinerja, Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM, Desain dan Implementasi Pengembangan SDM, serta Evaluasi Pengembangan SDM. Selain itu, umumnya proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu Peramalan Kebutuhan (*Needs Forecasting*) dan Perencanaan Program (*Program Planning*). Menurut pemahaman Schuler (1987:62-78), terdapat empat tahapan penting dalam proses perencanaan pengembangan SDM, yaitu: *Gathering, Analyzing, and Forecasting Supply and Demand Data, Establishing Human Resource Objectives and Policies, Human Resource Programming, dan Human Resource-Planning-Control and Evaluation.*

Sedangkan Model pengembangan SDM Pendidikan Islam bisa menjadi alternative yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses maupun SMDnya meliputi beberapa hal yaitu: Lesson Study, Workshop / Seminar, Tugas Belajar.

**Daftar Rujukan**

- Fasli, Jalal dan Supriadi, Dedi, ***Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah***. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2011)
- Masyhud, Shulthon. ***Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global***, (Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2005)
- Prasetya, Irawan. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, (Jakarta: STIA LAN, 2003)
- Slameto, ***Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Integrasi Perencanaan Strategik dan Perendanaan SDM***, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)
- Soheh, Moh. ***Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Efektif: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Kebun Baru Kacok Palengaan Pamekasan***, (Surabaya: UINSBY, 2016)
- Suwatno & Donni, Juni Priansa. ***Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis***, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011)
- Suyanto, ***Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III: Refleksi dan Reformasi***, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2007)
- Weinata, Sairin, ***Pendidikan yang Mendidik***, (Jakarta: Yudhistira, 2008)