
PENGEMBANGAN SDM ORGANISASI PENDIDIKAN : PENELITIAN PADA MUSYRIF SMK DAARUT TAUHIID BOARDING SCHOOL BANDUNG

Leo Putra

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Abstract

Human resources (HR) become the dominant factor in an institution, not least in the field of education. Education requires quality human resources to carry out its role in serving the educational needs of the community. These educational needs include practical situational needs as well as anticipatory predictive needs for social transformation. For this reason, it is very important to develop human resources for the realization of quality human resources in the field of education. The research method used is descriptive qualitative by obtaining data from interviews and supporting documents. The results of this study indicate that the musyrif of the Daarut Tauhiid Boarding School Vocational School in implementing HR development is carried out through education and training, both formal and informal, which are carried out simultaneously on an ongoing basis. There are five HR domains that are considered important in the development of human resources in education. The five domains are: professionalism, competitive power, functional competence, participatory advantage, and cooperation. However, the development of the five HR domains requires total quality control (TQC) and an integrated training program in order to achieve its effectiveness.

Keywords: Development, Human Resource (HR)

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor dominan dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan mendapatkan data dari hasil wawancara dan dokumen pendukung. Hasil dari penelitian ini bahwasanya musyrif SMK Daarut Tauhiid Boarding School dalam melaksanakan Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Kata kunci: Pengembangan, SDM.

PENDAHULUAN

Pendidikan diyakini sebagai salah satu bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan menjadi faktor dominan di dalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Betapa penting dan strategis peranan pendidikan di dalam pembangunan bangsa, hal tersebut telah diakui sejak dirumuskannya UUD 1945. Tanpa bangsa yang cerdas tidak mungkin bangsa itu ikut serta dalam percaturan global.

Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (educated person) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampuan yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (inovator), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi panutan bagi yang lainnya (reference behavior) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (society building). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh.

Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (agent of conservation), agen inovatif (agent of innovation), dan agen perubahan (agent of change). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli (indigenous) yang memiliki ketangguhan dan ketahanan (homeostatic).

Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi. Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasi, mensosialisasi, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (learning society) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial.

Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003). Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan.

Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridis formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional?

ilmu kajian manajemen pendidikan islam. Dengan rumusan masalah

METODE

Metode harus sebagai akuntabel mungkin untuk menjelaskan secara detail masalah yang berkaitan dengan desain penelitian, konteks, prosedur, analisis data, keabsahan atau kredibilitas teknik, dll metode sejalan dengan lingkup pendidikan jurnal ini bersifat kualitatif, kuantitatif, dan penelitian tindakan atau campuran metode (Newton & Burgess, 2008).

TEMUAN & DISKUSI

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan.

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM.

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan Sikula (1981: 38):

development in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes. Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose.

Selain itu, Hasibuan (2007: 69) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktik dengan waktu relative singkat.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan

negara (UURI No. 20 Th. 2003: 2). Sedangkan latihan, secara implisit menjadi bagian dari pendidikan. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya.

Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Di dalam melaksanakan tugasnya, SDM dituntut mengaktualisasikan kemampuannya, baik daya fikir maupun daya fisik secara terintegrasikan. Namun demikian, kedua kemampuan tersebut saja tidak cukup, melainkan harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (Emotional Intellegence). Manakala kita memandang dunia pekerjaan adalah sebagai suatu masyarakat, maka kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk mengenal dan memahami diri sendiri serta rekan kerja. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional memiliki keunggulan dibandingkan kecerdasan intelektual, jika dasar penentunya adalah keberhasilan hidup di tengah masyarakat.

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (Knowledge Society) yang dinamis. Asumsi yang mendasari pentingnya kelima domain tersebut adalah sebagai berikut.

a. Profesionalitas

Profesionalitas adalah tingkatan kualitas atau kemampuan yang dimiliki SDM dalam melaksanakan profesi. Sedangkan profesionalisme adalah penyikapan terhadap profesi dan profesionalitas yang dimilikinya. SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan teknik dan kemampuan konseptual dalam memberikan layanan formal sesuai dengan profesi dan keahliannya.

Berdasarkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka masyarakat akan mengakui dan menghargainya. Dengan kata lain, penghargaan dan pengakuan masyarakat bergantung kepada keprofesionalan SDM. Pengakuan masyarakat terhadap suatu profesi bersifat merit, sehingga menuntut SDM yang berkualitas. SDM bidang pendidikan, mereka bekerja dalam suatu masyarakat profesional (profesional community) yang menuntut kejujuran profesional agar dapat memberikan layanan profesi sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun demikian, kejujuran profesional perlu disikapi dengan upaya meningkatkan profesionalitas. Untuk itu, pengembangan SDM ke arah profesional merupakan langkah strategis. SDM yang melaksanakan profesi berlandaskan profesionalisme memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kemampuan dirinya dengan visi dan misi lembaga. Artinya, SDM tersebut akan mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada dan mendayagunakannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaat dan mengakui keberadaannya.

b. Daya Kompetitif

SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. Apabila kita memandang bahwa melaksanakan tugas adalah suatu persaingan, maka SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru.

Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi. SDM yang inovatif tidak hanya terbatas pada kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, melainkan kemampuan mencari dan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan tugasnya tersebut.

Sikap tekun dan ulet dalam melaksanakan tugas hanya dapat menghasilkan prestasi temporer, sedangkan tekun dan ulet dalam berfikir kreatif akan menghasilkan pertasi berkelanjutan. Salah satu sifat SDM yang inovatif adalah mereka yang tidak merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dan dihasilkannya, melainkan merasa penasaran atas kinerjanya. SDM yang inovatif hanya dapat dihasilkan pengembangan kemampuan berfikir kreatif (creative thinking). Artinya, SDM yang memiliki daya kompetitif harus memiliki kecerdasan intelektual agar dapat memiliki banyak alternatif dalam memilih dan menentukan strategi yang tepat.

c. Kompetensi fungsional

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesiannya. Sesungguhnya kompetensi tersebut merupakan suatu sistem pengetahuan yang terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan menyeleksi, dan pengetahuan memanfaatkan. Apabila seluruh pengetahuan tersebut diaktualisasikan secara simultan, maka manfaatnya dapat dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh masyarakat.

Kompetensi pada tiga tataran pertama, yaitu kemampuan: konseptual, teknik, dan memutuskan merupakan kompetensi potensial. Sedangkan kompetensi pada tataran aplikasi tepat waktu dan tepat sasaran, itulah kompetensi fungsional. Kompetensi fungsional akan menunjukkan efektivitasnya manakala SDM memiliki motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik berkaitan erat dengan etos kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berasal dari rekan kerja, lembaga, dan masyarakat. SDM yang memiliki kompetensi fungsional adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam mendayagunakan potensi diri (kompetensi potensial) yang disumbangkan (kemampuan mengaplikasikan secara tepat) dalam melaksanakan tugas atau profesiannya. Untuk itu, pengembangan SDM bidang pendidikan dengan memberikan motivasi merupakan salah satu strategi yang dapat dipilih. Motivasi tersebut mungkin berupa posisi atau salary. Menurut Tilaar (1996: 343), pengembangan SDM selain meningkatkan kemampuan profesional juga meningkatkan posisi dan pendapatan.

d. Keunggulan partisipatif

SDM unggul adalah SDM berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Mereka dapat mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya seoptimal mungkin. Dengan kemampuannya tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat survive dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Terapat dua jenja SDM unggul, yaitu: keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris. SDM unggul secara individualistik adalah mereka yang memanfaatkan kemampuan dirinya untuk kepentingan pribadi. Hal ini sangat berbahaya, karena SDM yang unggul individualistik dapat melahirkan manusia tipe homo homini lopus. Sedangkan SDM unggul secara partisipatoris adalah mereka yang memiliki keunggulan dalam mengembangkan potensi diri untuk ikut berpartisipasi dalam kehidupan, baik yang bersifat kompetitif maupun kooperatif dan solidaritas sosial.

Dengan demikian, pengembangan SDM bidang pendidikan adalah upaya peningkatan kualitas SDM yang unggul partisipatoris. Untuk itu, sangat penting kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dikembangkan secara terintegratif, karena akan menjadi kekuatan sinergis dalam melaksanakan tugas.

e. Kerja Sama

Kemampuan kerja sama (teamwork) sangat penting di era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan potensial bagi suatu organisasi atau institusi. Sesungguhnya, era globalisasi bersifat potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan mendayagunakannya agar teraktualisasikan hingga bernilai guna. Salah satu upaya mengatualisasikan potensi tersebut adalah melalui kerja sama.

Namun demikian, aspek penting dalam proses seleksi dan memanfaatkan potensi tersebut adalah kemampuan menyelaraskannya dengan nilai-nilai indigeneous. Pada tataran praktis operasional, SDM yang memiliki nilai-nilai indigeneous tersebut adalah memahami visi dan misi lembaga, serta merefleksikannya dalam pelaksanaan tugas. SDM yang memiliki kemampuan kerja sama harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerja sama (network).

Pentingnya jaringan kerja sama dan kerja sama menjadi katalisator bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerja sama adalah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan diri dengan kemampuan mitra kerja terhadap orientasi kerja sama. Untuk itu, pengembangan pada aspek dedikasi, disiplin, dan kejujuran sangat mutlak dalam suatu kerja sama, termasuk jujur terhadap kemampuan diri.

Pentingnya sikap jujur dalam suatu kerja sama dikemukakan Fukuyama (1996), tanpa kejujuran tidak mungkin seseorang dapat melakukan bekerja sama dengan baik. Pengembangan SDM bidang pendidikan pada domain ini adalah peningkatan kemampuan mencari jaringan kerja sama dan melaksanakan kerja sama dengan berlandaskan kepada dedikasi, disiplin, dan jujur serta moral-ethis. Dengan demikian, SDM memiliki jati diri sesuai dengan visi dan misi lembaga.

KESIMPULAN

Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa dengan jelas telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. SDM yang diperlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berfikir dan berbuat. Artinya, SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat disumbangkan bagi peningkatan kualitas proses dan produk pendidikan. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial.

Pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Kedua jenis pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Pengembangan pada kelima domain tersebut diperlukan upaya pengendalian mutu terpadu atau total quality control (TQC). Selain itu, pendidikan dan latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapa efektivitasnya.

REFERENSI

A Rusdiana. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Edited by Beni Ahmad Saebani. 1st ed. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.

_____. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.

Adam Indrawijaya. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.

Adiyono. “Implementasi Pembelajaran: Peluang Dan Tantangan Pembelajaran Tatap Muka Bagi Siswa Sekolah Dasar Di Muara Komam.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021): 5017–23.

Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT, RajaGrafindo Persada, 2014.

Agama, Menteri, Menteri Kesehatan, D A N Menteri, Dalam Negeri, Panduan Pei, and Yelenggaraan Pembelajaran. “Keputusan Bersama Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Risbt, Dan Teknologi, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, Dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia,” 2021.

Panji Hendrarso. “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Menuju Era VUCA : Studi Fenomenologi Pada Perguruan Tinggi Swasta.” *Prosiding Seminar Stiami* 7 no 2, no (2020): 1–9.

Pradina, Q., Faiz, A., & Yuningsih, D. “Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Disiplin (Studi Pada Siswa Di Mi Nihayatul Amal Gunungsari Cirebon).” *Urnal Ilmu Pendidikan*, J 3(6), 41 (2021).

Robert Presthus. *The Organizational Society*. New York Knopf, 1962.