

Manajemen Strategi Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kota Pasuruan

Moh. Salim¹, Muhammad Anas Ma'arif², Muchamad Syaifudin³

¹ Insitut Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

² Insitut Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

³ Insitut Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

Corresponding Author : salimkholil65@gmail.com

ABSTRACT

Memasuki era 4.0 yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat unuk mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di lingkungan mereka, potensi pendidik yang nantinya ditunjukkan dalam beberapa aspek yang salah satunya adalah kualitas, dan hanya dapat dicapai dengan adanya manajemen strategik pengembangan sumber daya pendidik. Karena dapat memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Kota Pasuruan berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan sumber daya pendidik yang mereka miliki, Dalam upaya untuk terus mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesional sumber daya pendidik yang ada di lembaga pendidikan saat ini. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, sedangkan jika ditinjau dari sudut kemampuan atau kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan maka penelitian ini termasuk penelitian termasuk penelitian deskriptif. Untuk menguji data digunakan keabsahan data menggunakan uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji dependabilitas, uji konfirmabilitas. Hasil penelitannya adalah implantasi pengembangan sumber daya pendidik di SMAN 2 Kota Pasuruan yakni di mulai dengan melakukan perencanaan 1) identifikasi masalah 2) penentuan kebutuhan 3)keberadaan dana 4) penentuan sasaran 5) penentuan program 6) pelaksanaan program yang terdiri dari : a) recruitment b) motivasi c) monitoring d) pembinaan e) teguran f) bantuan dana pendidikan g) workshop h) seminar dan i) training dan kegiatan tersebut di akhiri dengan 7) evaluasi.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

10 June 2023

Revised

25 June 2023

Accepted

15 July 2023

Kata Kunci

Manajemen Strategi, Pengembangan Sumberdaya Pendidik

PENDAHULUAN

Memasuki era 4.0 yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat unuk mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di lingkungan mereka. Sehingga

mereka akan dapat bertahan hidup dan dapat menyesuaikan daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakteristik tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yakni yang tercantum dalam Undang-Undang no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. (kementerian pendidikan Indonesia, 2003)

Beberapa asumsi dasar yang melatarbelakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, yakni a) Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, b) Mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, c) Unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi.

Potensi pendidik yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya pendidik. hal tersebut diperlukan karena sumber daya pendidik merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. kemampuan pendidik untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya pendidik sangat sentral.

Manajemen strategik pengembangan sumber daya pendidik memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis.

Proses pengembangan sumber daya pendidik adalah suatu "*condition sine qua non*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian

dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan atau faktor internal dan eksternal. (Soekidjo Notoatmodjo, 2003,12)

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Dua Kota Pasuruan sebagai salah satu bagian dari institusi pendidikan yang juga ikut andil dalam upaya meningkatkan pendidikannya, sesuai dengan kebijakan pemerintah berusaha untuk selalu mengembangkan potensi pendidik yang dimiliki Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Dua Kota Pasuruan bila didukung oleh sejumlah pegawai/ karyawan yang memiliki kemampuan yang profesional dan mampu mencetak generasi yang unggul dalam prestasi, terdepan dalam akhlakul karimah, dan berguna bagi sesama dengan dilandasi iman dan taqwa.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Dua Kota Pasuruan mampu membentuk pola tingkah laku peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan, serta dapat dievaluasi melalui pengukuran dengan menggunakan tes dan non tes.

Dalam proses pembelajaran, para pendidik juga menerapkan berbagai metode pembelajaran dan didukung fasilitas multimedia yang cukup memadai yaitu dengan diadakannya LCD, laboratorium-laboratorium dan lain sebagainya.

Dalam upaya untuk terus mengembangkan kemampuan profesional sumber daya manusia pendidik yang ada di lembaga pendidikan saat ini, berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik memfokuskan penelitian ini dengan judul " Manajemen Strategik Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di SMAN 2 Kota Pasuruan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, sedangkan jika ditinjau dari sudut kemampuan atau kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan maka penelitian ini termasuk penelitian termasuk penelitian deskriptif. Untuk menguji data digunakan keabsahan data menggunakan uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji dependabilitas, uji konfirmabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Strategik Di SMAN 2 Kota Pasuruan

Bagian ini akan membahas uraian yang mendialogkan hasil temuan penelitian dengan landasan teori yang ada, peneliti akan mendeskripsikan secara mendalam temuan hasil penelitian dan kemudian dikombinasikan

dengan konsep teoritis yang ada untuk menemukan titik temu keduanya sebagai hasil penemuan baru secara konseptual terkait manajemen strategik dalam pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan di SMAN 2 Kota Pasuruan tersebut dilakukan dengan beberapa langkah antara lain :

1) Menyusun program/ perencanaan Pengembangan

Program / perencanaan yang baik, terpadu dan terintegrasi berkaitan dengan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. pelaksanaan program secara fleksibel serta evaluasi program pengembangan Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan serta ada tindak lanjutnya. Potensi dan faktor pendukung serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangan sumber daya manusia pendidik.

Dalam program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

Proses pengembangan sumber daya manusia di SMAN 2 Kota Pasuruan disusun untuk program jangka panjang, menengah dan pendek dan secara umum di programkan diawal tahun pembelajaran dengan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan kebutuhan, sarana, pelaksanaan dan anggaran.

Dalam penyusunan program pengembangan sekolah menerapkan beberapa langkah antara lain, penentuan kebutuhan, sasaran, isi program, prinsip, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian program. hal-hal yang diprogramkan di SMAN 2 Kota Pasuruan antara lain, Program penyeteraan dan sertifikasi, pelatihan , Supervisi dan MGMP(Musyawarah Guru Mata Pelajaran) serta program predidikan berkelanjutan ."Allah SWT menegaskan tentang perencanaan di dalam al-Qur'an sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنسَاهُمْ أَنفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. Janganlah kamu seperti orang-orang yang melupakan Allah sehingga Dia menjadikan mereka lupa kepada diri mereka sendiri. Mereka itulah orang-orang fasik. (Al-Qur'an Al-Karim.59:18-19)

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya memperhatikan sebuah dampak dari suatu perbuatan, tiga masa waktu nampak pada ayat tersebut; masa kini, masa lalu dan masa yang akan datang. Masa kini merupakan perencanaan akan pekerjaan yang akan kita lakukan (planning), masa lalu sebagai muhasabah atas pekerjaan yang telah kita perbuat (evaluating) dan masa depan dapat diartikan sebagai tujuan yang ingin kita capai.

2) Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di SMAN 2 Kota Pasuruan ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran.

Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi sekolah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan.

Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

3) Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di SMAN 2 Kota Pasuruan dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan digunakan.

Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya.

4) Penetapan Program

Penetapan program pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Kota Pasuruan ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin.

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sasarannya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun

ajaran baru antara lain seminar, workshop, diklat berkaitan dengan kurikulum ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran. tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan program adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

5) Identifikasi Perinsip belajar

SMAN 2 Kota Pasuruan dalam mengidentifikasi perinsip-perinsip belajar ditujuakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. perinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Berkaitan dengan partisipasi dalam perinsip pembelajaran dapat mempengaruhi berlangsungnya proses belajar dengan lebih cepat dan hasil dari belajar tersebut akan dapat bertahan lama. Manfaat dari perinsip belajar repetisi adalah untuk mengulang pembelajaran yang sudah pernah di ikuti sehingga akan tersimpan

Didalam otaknya, supaya materi pembelajarn tersebut tidak hilang dari otak maka perlu diulang. Setelah ada repetisi tindakan selanjutnya adalah relevansi , karena dengan relevansi kegiatan belajar dapat berlangsung dengan lebih efektif apabila bahan yang digunakan mempunyai relevansi tertentu. Setelah bahan yang digunakan relevan maka tindakan selanjutya adalah pengalihan, pengalihan dari teori yang nyata kemudian dialihkan kepada praktek dari teori tersebut, dan perinsip yang terakhir dalam pembelajaran adalah adanya umpan balik, melalui umpan balik maka peserta didik akan dapat mengetahui tujuan dari proses pembelajaran tersebut kemudian peserta didik dapat memanfaatkannya di dalam kehidupan sehingga proses pembelajaran tersebut dapat mengembangkan potensnya.

Pengembangan sumber daya pendidik di SMAN 2 Kota Pasuruan berkaitan dengan perinsip belajar itu sangatlah membantu untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif.dengan demikian dengan adanya perinsip belajar bagi seorang pendidik dan tenaga pendidik itu dapat meningkatkandan mengembangkan kompetensinya berkaitan dengan perubahan sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas dengan profesional.

6) Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan Sumber daya manusia di SMAN 2 Kota Pasuruan sesungguhnya di selenggarakan secara situasional, dengan

penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, Workshop Kurikulum setiap awal tahun pelajaran di waktu liburan sekolah, diikuti diklat, Penilaian Kinerja atau supervisi oleh kepala sekolah atau tim supervisor.

7) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja. Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak. Untuk itu SMAN 2 Kota Pasuruan ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.

Hal ini tidak jauh berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian, ia mengatakan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan perlu dilakukan tujuh langkah pengembangan sebagai berikut: 1) Penentuan kebutuhan 2) Penentuan sasaran 3) Penetapan isi program 4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar 5) Pelaksanaan program 6) Identifikasi manfaat 7) Penilaian pelaksanaan program. (Sondang P. Siagian, 2011,,185-186)

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penyusunan program kerja dalam pengembangan sumber daya manusia adalah 1) Mengidentifikasi kebutuhan dan sasaran pengembangan 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pengembangan 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya 4) Mengadakan percobaan dan revisi 5) Mengimplementasikan dan mengevaluasi. (A.A. Anwar 2006, 52)

Jadi dapat peneliti simpulkan Setelah dilakukan penelitian terhadap SMAN 2 Kota Pasuruan diketahui bahwa SMAN 2 Kota Pasuruan melakukan beberapa tahapan sebelum menentukan suatu program pengembangan sumber daya manusia pendidikan, hal tersebut adalah ;

- a) Identifikasi masalah, dilakukan sebelum penentuan program, untuk mengetahui issue yang ada di lembaga pendidikan
- b) Penentuan kebutuhan, kebutuhan ditentukan berdasarkan skala kebutuhan
- c) Keberadaan dana

- d) Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan porsi yang tepat kepada objek yang tepat
- e) Penentuan program, ketepatan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal
- f) Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan
- g) Evaluasi, evaluasi dilakukan diakhir program/kegiatan untuk mengetahui sejauh mana kebermanfaatan program yang dilakukan dan sebagai sarana berbenah diri di masa yang akan datang.

Hasil Dari Implementasi Manajemen Strategik Di SMAN 2 Kota Pasuruan

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Hal serupa juga dinyatakan oleh *Schermerhour, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien*, komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga memepertimbangkan dirinya sebagai anggota. (Jr. Schermerhorn, 2011,72)

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kelembagaan, yang pada umumnya meningkatkan potensi/kecakapan pada diri pegawai dan secara signifikan akan meningkatkan pelayanan yang diberikan sekolah kepada stakeholder.

Sekolah Islam yang kerap kali melakukan pengembangan terhadap potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menghasilkan banyak pengaruh positif pada komitmen organisasi/lembaga, beberapa hasil program-program pengembangan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan spiritual, adanya peningkatan spiritual pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan setelah rutin mengikuti program motivasi pagi
- 2) Brotherhood, merupakan dampak dari program motivasi pagi dan sosialisasi yang berkelanjutan juga saling keterbukaan antara sesama pegawai

- 3) Peningkatan potensi dan kinerja pegawai, hasil dari berbagai program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak internal maupun eksternal
- 4) Berdedikasi, sebagai wujud kesetiaan dan pengabdian terhadap lembaga
- 5) Loyalitas tinggi, tumbuh sebagai timbal balik terhadap rasa puas yang telah didapat dari lembaga pendidikan baik dari segi materi ataupun non materi
- 6) Jiwa kompetitif, disebabkan oleh peningkatan potensi yang dimiliki oleh seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan ada tiga tipe komitmen organisasional :
 - a) Affective Commitmen sebagai emotion-based : keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emotional pada, dan pelibatan pelibatan dengan organisasi.
 - b) Continuance Commitment sebagai cost-based : keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Termasuk alasan cost-based untuk tetap tinggal masalah gaji, tunjangan dan promosi.
 - c) Normatif Commitment sebagai obligation-base : keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Melihat dari implementasi pengembangan sumber daya pendidik dan hasil yang dirasakan oleh tenaga pendidik pasca mengimplemtasikan manajemen pengembangan dan pelatihan sumber daya pendidik, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kelembagaan pada SMAN 2 Kota Pasuruan bertipe Affective Commitment.

Implementasi Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Di SMAN 2 Kota Pasuruan

Setelah melakukan perencanaan akan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, sekolah Islam kemudian mengimplementasikan program yang telah ditetapkan untuk pengembangan sumber daya manusia pendidikan. SMAN 2 Kota Pasuruan sepakat mengatakan bahwa untuk mewujudkan sekolah unggul dimulai dengan pengembangan dan pelatihan kepada sumber daya pendidik yang ada di sekolah, hal ini karena sumber daya pendidik adalah faktor terpenting dalam organisasi yang dengannya akan mempermudah lembaga mewujudkan tujuannya.

Sebagaimana yang dikatakan Schuler, Dowling, dan Smart dalam Ali Imron, dkk fungsi utama dalam upaya pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan sumber daya pendidik dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidak mampuan

dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. (Ali Imron dkk, 2011, 79)

Dengan sumber daya pendidik yang produktif secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif pada proses pengajaran dan pendidikan disekolah, sehingga sekolah akan menjadi sekolah yang efektif, sekolah yang efektif berupaya memberikan layanan yang bermutu kepada peserta didik sehingga terwujudlah sekolah yang efektif/sekolah yang unggul.

Dalam implementasi pengembangan sumber daya manusia pendidikan masing-masing sekolah memiliki cara atau kiat tersendiri untuk wujudkan sekolah yang unggul, namun pada dasarnya sekolah Islam melakukan pengembangan terhadap tenaga pendidik baik segi intelektual, spiritual dan kreatifitas melalui dua jalur; formal dan nonformal.

Adapun bentuk implementasi pengembangan sumber daya manusia di SMAN 2 Kota Pasuruan berupa :

- 1) Recruitment, penarikan tenaga baru
- 2) Motivasi, pemberian motivasi oleh kepala sekolah/wakilnya dalam acara rutin pagi sebelum memulai aktifitas pendidikan
- 3) Monitoring
- 4) Pembinaan dan teguran (reward and punishmant), merupakan konsekwensi dari sikap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap ketentuan sekolah
- 5) Bantuan dana pendidikan, bagi tenaga pendidik yang berpotensi untuk memajukan dan mengembangkan potensi yang dimiliki sekolah
- 6) workshop, seminar dan training, sebagai rangkaian pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah ataupun oleh pemerintah dan lembaga-lembaga lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti di sekolah Islam unggul terdapat dua tipe pengembangan yaitu pra merge dan intra merge, pra merge diartikan sebagai pengembangan yang dilakukan sebelum SDM bergabung pada suatu lembaga, sedangkan intra merge diartikan pengembangan potensi SDM yang dirasakannya selama SDM bergabung di suatu lembaga.

Dalam perspektif teori manajemen pengembangan sumber daya manusia (MSDM) terdapat dua pendekatan/strategi, yaitu: pendekatan "buy" dan "make". Pendekatan "buy" adalah pendekatan yang berorientasi pada penarikan (recruitment) sumber daya manusia, sedangkan pendekatan "make" yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang ada baik berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan. (Fatah Yasin, lihat Alwi S, 2001, 88-90)

Dari hasil penelitian yang dikombinasikan dengan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa sekolah Islam melakukan pendekatan *pra merge* dan *intra merge* yang semakna dengan “buy” dan “make” sekaligus dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan, karena metode pengembangan dilakukan mulai dari masa penarikan tenaga baru.

Ditinjau dari jenis kegiatan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, sekolah Islam melakukan pengembangan dengan dua jenis jalur pengembangan, yaitu formal dan non formal, yang mana kesemuanya ditujukan untuk mengembangkan 4 dimensi utaman, yaitu: Intelektualists, produktivitas, kreativitas dan spiritualitas.

Kegiatan formal yang dilakukan sekolah Islam selain mengikuti program/kegiatan pengembangan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah setempat mereka juga bekerjasama dengan lembaga/instansi luar untuk pengembangan sumber daya pendidik.

Sedangkan dari segi nonformal lembaga pendidikan Islam memberikan pembinaan dan teguran secara langsung ataupun tidak langsung kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan dukungan berupa bantuan dana pendidikan bagi tenaga pendidik yang berhak melanjutkan studinya atau bantuan berupa dispensasi waktu kerja bagi mereka yang hendak melanjutkan studinya, hal lain yang juga dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam adalah pemupukan jiwa spiritual, sistem kaderisasi dan pengembangan kepribadian (khusus wanita). Secara teoritis, beberapa bentuk kegiatan di atas senada dengan pendapat

M. Tolchah Hasan yang dikutip Jusmaliani, yaitu untuk memajukan kualitas sumber daya insani harus memperhatikan tiga dimensi berikut; (a) Dimensi Kepribadian, yang menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Dalam hal ini berupa konteks pengabdian yang ikhlas untuk membentuk perilaku SDM yang profesional dalam kepribadiannya; (b) Dimensi Produktivitas, yakni menyangkut apa yang dihasilkan dalam hal jumlah (kuantitas) lebih banyak dan mutu (kualitas) yang lebih baik, yang berupa pengadaan kegiatan seminar, pelatihan evaluasi.pembelajaran, dan pelanjutan studi para guru, dan (c) Dimensi Kreativitas, yaitu berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya; yang mana dalam konteks penelitian ini berupa pengaplikasian metode mengajar dan kreatifitas dalam mendidik siswa. (Jusmaliani 2011, 102) Dari keterangan keterangan tersebut nampak bahwa pengembangan sumber daya pendidik bukan hanya dilakukan secara formal namun juga dilakukan

secara nonformal dengan sasaran difokuskan kepada faktor intelektualitas, kreatifitas produktifitas dan spiritualitas pendidik di SMAN 2 Kota Pasuruan.

KESIMPULAN

Langkah-langkah dalam manajemen startegik yang di lakukan SMAN 2 Kota Pasuruan terdiri dari 11 tahap, yaitu: a) Identifikasi masalah b) Penentuan kebutuhan c) Keberadaan Dana d) Penentuan sasaran dan tujuan e) Penetapan isi program f) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukur g) Identifikasi prinsip- prinsip belajar h) Mengadakan percobaan dan revisi i) Pelaksanaan program j) Identifikasi manfaat dan k) evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.*(PT. Refika Aditama. 2006),52
- Ali Imron dkk, *Manajemen,Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah.*(Jakarta:Bumi Akssara 2011),79
- Al-Qur'an Al-Karim. 59:18-19
- Fatah Yasin, lihat Alwi S., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi I* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 88-90
- Jr. Schermerhorn, *Organizational Behaviour* (Ney Jersey: John Wiley & Sons, 2011),72
- Jusmaliani *Pengelolaan Sumber Daya Insan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),102
- kementrian pendidikan Indonesia, *Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: kementrian pendidikan Indonesia, 2003).
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan SDM* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).12.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XIX; Jakarta: 2011),185-186