



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**ANTASARI BANJARMASIN**

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3257627 Faksimili (0511) 3254344  
e-mail: [info@uin-antasari.ac.id](mailto:info@uin-antasari.ac.id) website: [www.uin.antasari.ac.id](http://www.uin.antasari.ac.id)

**SURAT KETERANGAN HASIL UJI PLAGIASI**

Nomor : B- 113 /Un.14/I.3/KP.07.6/04/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd  
NIP : 196512141992032002  
Pangkat/Gol : Pembina / IV a  
Jabatan : Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan/  
Ketua Pelaksana Evaluasi Karya Ilmiah UIN Antasari Banjarmasin.

Telah memeriksa uji plagiasi dengan menggunakan [www.turnitin.com](http://www.turnitin.com) kepada :

Nama : Dr. Riinawati, M.Pd  
NIP : 198605032019032010  
Pangkat/Gol : Penata TK.I / III d  
Jabatan : Lektor  
Karya Ilmiah : Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik  
Hasil Uji Plagiasi : 18%  
Rekomendasi : Baik dengan Hasil 18%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarmasin, 6 April 2023  
Yang memeriksa

Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3257627 Faksimili (0511) 3254344  
e-mail: info@uin-antasari.ac.id website: www.uin.antasari.ac.id

---

---

**SURAT KETERANGAN HASIL UJI KEMIRIPAN**

No: 114/Un.14/IV/TV-CP/04/2023

Anggota Tim Verifikasi dan Validasi Karya Ilmiah Dosen UIN Antasari di bawah ini,

Nama Verifikator : Moh. Iqbal Assyauqi, M. Pd  
Jabatan : Anggota Tim

telah melaksanakan uji kemiripan terhadap karya ilmiah yang berjudul “Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik”, karya:

Nama : Dr. Riinawati, M. Pd  
NIP : 198605032019032010  
Pangkat/Gol : III d  
Jabatan : Penata

Berdasarkan hasil pemeriksaan dengan menggunakan [www.turnitin.com](http://www.turnitin.com) kemiripan karya di atas adalah 18 % (delapan belas persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 1 April 2023  
Koordinator Tim,



**Muhammad Iqbal, S. Th.I., MSI., Ph. D**  
NIP 197709062008011011



# 1. Buku Referensi 2021 - Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.pdf

*by*

---

**Submission date:** 04-Apr-2023 12:21PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2055381201

**File name:** 1. Buku Referensi 2021 - Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.pdf (1.7M)

**Word count:** 15334

**Character count:** 106217

Dr. Riinawati, M.Pd.

# MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK



# **MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK**

Dr. Riinawati, M.Pd.



Dr. Riinawati, M.Pd. -- *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*

# **MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK**

ISBN: 978-623-98013-0-4

**Penulis:**

Dr. Riinawati, M.Pd.

**Editor:**

Dr. Karwanto, M.Pd.

**Lay out**

Usman Jayadi

**Desain sampul:**

Usman Jayadi

**Penerbit:**

**LAFADZ JAYA**

Kota Mataram, NTB

Email: [lafadzjaya@gmail.com](mailto:lafadzjaya@gmail.com)

Website: [www.publishing.my.id](http://www.publishing.my.id)

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Right Reserved

Cetakan I

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim, dengan Asma Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, dengan mengucapkan dan menuliskan ayat pertama surah Al-Fatihah ini, saya awali penulisan buku ini.

Aalhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji bagi Allah, dengan menyebut dan menuliskan ayat kedua surah Al-Fatihah ini, saya bersyukur kepada Allah SWT atas limpahan karunia iman, islam, ihsan, akhlaqul karimah, kesehatan, dan kesempatan kepada saya. Teriring do'a, agar limpahan dan karunia Allah SWT selalu mengalir pada diri kita semua termasuk saya dan keluarga saya. Allahumma aamiin.

Buku referensi ini bertujuan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen peningkatan sumber daya pendidik. Buku ini juga bertujuan untuk memberi sedikit pencerahan bagi pembaca dan pemerhati penelitian pendidikan.

Akhir kata, semoga buku ini bermakna bagi perkembangan penelitian pada umumnya, dan penelitian pendidikan pada khususnya. Semoga buku ini bermanfaat bagi pembaca dan pemerhati penelitian pendidikan.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Metode Penelitian.....	6
<b>BAB 2 Konsep Dasar Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik .....</b>	<b>13</b>
A. Pengertian Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.....	13
B. Ruang Lingkup Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.....	21
C. Tujuan Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.....	26
D. Fungsi Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.....	28
E. Prinsip-Prinsip Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.....	41
<b>BAB 3 Implementasi Kurikulum .....</b>	<b>57</b>
A. Pengertian Kurikulum.....	57
B. Karakteristik Kurikulum pada Lembaga Pendidikan Islam .....	62
C. Bentuk-Bentuk Implementasi Kurikulum pada Lembaga Pendidikan Islam.....	67
<b>BAB 4 Hubungan Antara Implementasi Kurikulum Berbasis Tauhid dengan Peningkatan Sumber Daya Manusia Pendidik.....</b>	<b>73</b>
A. Konsep Dasar .....	73
B. Syarat dan Kriteria Umum Tenaga Pendidik.....	79
C. Karakteristik Pendidik Ideal dalam Islam .....	82
D. Korelasi Implementasi KBT dengan Manajemen Peningkatan SDP.....	85
E. Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Peningkatan SDP .....	89
<b>Bab 5 Penutup .....</b>	<b>99</b>
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>101</b>
<b>Biografi Penulis .....</b>	<b>104</b>



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kurikulum yang digunakan suatu sekolah adalah instrumen pendidikan yang paling menentukan dalam tercapainya target output sekolah. Berjalannya sistem belajar mengajar yang sesuai dengan visi sekolah juga sangat bergantung pada kurikulum yang dijadikan sebagai panduan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Beberapa model kurikulum yang pernah dijalankan pada sistem pendidikan di Indonesia, selalu mendapatkan berbagai kritik dan permasalahan, sehingga muncul istilah: ganti menteri ganti kurikulum. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tentu saja diperlukan pengelolaan yang baik terutama pengelolaan kurikulum dan pendanaan madrasah, sementara masalah pokok yang dihadapi Madrasah Diniyah saat ini adalah kurikulum yang dianggap berat dan pendanaan yang masuk tidak mencukupi, sehingga mengalami kesulitan untuk mengembangkan Madrasah Diniyah ke arah yang lebih maju.

Secara khusus pada UU Republik Indonesia no 20 tahun 2003 Bab X Pasal 36 disebutkan bahwa;

1. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan mengacu pada standar nasional pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik.
3. Kurikulum disusun sesuai dengan jenjang pendidikan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan:
  - a. Peningkatan iman dan takwa
  - b. Peningkatan akhlaq mulia
  - c. Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat peserta didik
  - d. Keragaman potensi daerah dan lingkungan

Kemampuan pelaksanaan di sekolah-sekolah negeri terhadap perubahan kurikulum yang terjadi secara intens, masih bisa diadaptasi dengan mudah karena secara langsung berada dibawah koordinasi dan wewenang pemerintah, fenomena yang berbeda terjadi di beberapa sekolah swasta yang telah memiliki visi dan misi yang khusus dan tujuan yang lebih spesifik dalam mengelola lembaga pendidikan.

Secara umum di sekolah swasta, penerapan kurikulum yang telah tersosialisasikan oleh pemerintah dilaksanakan

dengan memodifikasi beberapa instrumen sehingga bisa menyesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Keberhasilan penerapan kurikulum sebagai instrumen utama dalam proses pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pihak manajemen sekolah mampu untuk memaksimalkan sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah, diantaranya kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi para guru dan ketersediaan sarana prasarana serta pengelolaan sumber pembiayaan.

Ketika format kurikulum yang telah dimodifikasi akan diimplementasikan dalam proses pembelajaran kepada para peserta didik, muncul masalah pada kesiapan tenaga pendidik dalam melaksanakan kurikulum tersebut. Terlebih lagi kurikulum tersebut adalah kurikulum yang terintegrasi dengan nilai-nilai KeTauhidan yang menjadikan Alqur'an dan Hadits sebagai sumber utama bahan pembelajaran. Para tenaga pendidik atau guru pada kenyataannya tidak semua berasal dari institusi pendidikan agama islam, sehingga dari sisi kompetensi dan pemahaman Alquran dan Hadits masih sangat minim. Para guru juga dituntut memiliki perilaku dan kualitas ruhiyah yang sholeh dan mampu menanamkan nilai-nilai Tauhid dalam setiap tingkah laku dan interaksi dengan seluruh

komponen di sekolah dan masyarakat, terkhusus kepada para siswa.

Beberapa langkah yang harus dilakukan pihak pengelola sekolah dalam rangka melaksanakan kurikulum inovatif yang berorientasi pada nilai-nilai KeTauhidan tersebut. Sebaiknya dimulai pada proses rekrutmen tenaga pengajar. Pihak pengelola sekolah harus melakukan spesifikasi calon rekrutmen tenaga pengajar yang merupakan para lulusan lembaga pendidikan tinggi Islam, atau para lulusan lembaga pendidikan tinggi umum yang pernah mengikuti berbagai kajian ataupun organisasi keislaman yang rutin mendapatkan pelatihan dan pengajaran Tsaqofah atau wawasan keislaman selama berkuliah. Lebih dari itu pihak pengelola sekolah juga dituntut untuk bisa memaksimalkan para tenaga pengajar senior yang menjadi asset atau sumber daya manusia yang paling berharga pada suatu organisasi pendidikan karena Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu dan mengorganisirnya serta merumuskan seluruh strategi dan mengembangkan organisasi, dalm hal ini organisasi sekolah.

Pengelola sekolah juga harus mampu untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi (sekolah) agar mampu memberikan kontribusi secara optimal

terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan pemberian pengembangan dan pelatihan kepada para tenaga pengajar akan sangat membantu para tenaga pengajar baik yang merupakan rekrutan baru maupun tenaga pengajar senior agar bisa beradaptasi dengan perubahan kurikulum yang baru.

Pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan dalam beberapa tahun terakhir pihak pengelola sekolah masih terus melakukan perbaikan dalam implementasi kurikulum berbasis Tauhid. Beberapa kendala dan hambatan yang dihadapi diantaranya; referensi dan bahan ajar yang masih terbatas, kurangnya tenaga pendidik yang memiliki latar belakang disiplin Ilmu diniyyah, program dan silabus training keislaman guru yang belum maksimal, intensitas keluar masuk guru, serta belum ada pakar yang secara khusus menguasai bidang kurikulum berbasis Tauhid secara mendalam.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana latar belakang penulisan diatas maka fokus penelitian ini akan diarahkan pada:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka

implementasi kurikulum berbasis Tauhid, ditinjau dari aspek:

- a. Perencanaan peningkatan sumber daya pendidik
  - b. Pelaksanaan peningkatan sumber daya pendidik
  - c. Supervisi peningkatan sumber daya pendidik
  - d. Evaluasi peningkatan sumber daya pendidik
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid?

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian adalah penerapan pendekatan ilmiah pada pengkajian suatu masalah. Tujuannya yaitu untuk menemukan jawaban terhadap suatu persoalan yang signifikan, melalui penerapan prosedur-prosedur ilmiah. Setiap peneliti akan menentukan jenis penelitian yang akan dipakai pada penelitiannya.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau yang lampau. Penggunaan jenis penelitian deskriptif ini karena penelitian ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti

berdasarkan pengalaman, kemudian dikembangkan untuk memperoleh suatu kebenaran dalam bentuk dukungan data empiris lapangan.

Penelitian deskriptif juga diartikan sebagai metode penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

Penelitian deskriptif memiliki langkah-langkah sebagai berikut: perumusan masalah, menentukan jenis informasi yang diperlukan, menentukan prosedur pengumpulan data, menentukan prosedur pengolahan informasi atau data, dan terakhir menarik kesimpulan penelitian.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang dibentuk dengan kata-kata, dan melaporkan pandangan informasi secara terperinci

serta disusun dalam sebuah latar ilmiah. Bogdan dan Taylor juga mendefinisikan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Pada Penelitian kualitatif, diperolehnya data berupa kata atau tindakan, sering digunakan untuk menghasilkan teori yang timbul dari hipotesis-hipotesis seperti dalam penelitian kuantitatif. Atas dasar itu penelitian kualitatif bersifat “generating theory” bukan “hypothesis-testing”, sehingga teori yang dihasilkan berupa teori substantif. Karena itu, analisis isi pada penelitian kualitatif lebih penting dari pada symbol atau atribut seperti pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif memerlukan ketajaman analisis, objektivitas, sistematis, dan sistemik sehingga diperoleh ketepatan dalam interpretasi, sebab hakikat dari suatu fenomena atau gejala bagi pengguna penelitian kualitatif adalah totalitas atau gestalt.

Margono berkesimpulan bahwa penelitian kualitatif memberi perhatian lebih banyak ditujukan pada pembentukan teori substantif berdasarkan dari konsep-konsep yang timbul dari data empiris. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merasa “tidak tahu mengenal apa yang tidak diketahuinya”, sehingga desain penelitian



yang dikembangkan selalu merupakan kemungkinan yang terbuka akan berbagai perubahan yang diperlukan, dan lentur terhadap kondisi yang ada di lapangan pengamatannya.

Masalah yang diteliti pada penelitian ini, adalah usaha dan strategi yang menjadi aktivitas yang dilakukan oleh pihak pengelola SDIT Luqman Al Hakim dengan memadukan seluruh sumber-sumber dalam manajemen pendidikan khususnya pada aspek perencanaan, pelaksanaan, supervisi dan evaluasi, yang bisa dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dengan tujuan agar proses penanaman nilai-nilai Tauhid dalam kurikulum pembelajaran tercapai dengan maksimal.

Penelitian akan berhasil apabila banyak menggunakan instrument, hal ini disebabkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (masalah) dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen. Instrumen sebagai alat pengumpul data harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana adanya. Data yang salah atau tidak menggambarkan data empiris bisa menyesatkan peneliti, sehingga kesimpulan penelitian yang dibuat peneliti bisa keliru.

Penelitian, disamping perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif. Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi yang langsung dan akurat serta representatif. Informasi tersebut berupa hal-hal yang tersembunyi dalam diri informan, mengenai fokus masalah yang diteliti, baik yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa yang akan datang.

b. Observasi

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang sangat disarankan menggunakan metode observasi partisipatif (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan atau secara tidak terang-terangan (*overt observation* dan *covert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*).

Peneliti menggunakan observasi tak berstruktur, yaitu tidak menggunakan panduan yang telah

disiapkan sebelumnya. Hal ini mengingat bahwa fokus observasi berkembang sewaktu kegiatan penelitian berlangsung, sehingga tidak dapat dispesifikasikan sebelumnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil/hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kajian ini digunakan untuk memperoleh gambaran tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan dan fenomena-fenomena di lapangan sebagai penunjang dalam pelaksanaan penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data melalui studi dokumentasi ini, sangat penting dilakukan, mengingat setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur –literatur ilmiah. Bahkan Hadari Nawawi menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, teknik dokumentasi ini berfungsi sebagai alat pengumpul data utama, dalam konteks ini Moleong menyatakan bahwa dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data, karena dalam banyak hal dokumen

dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.

Dalam metode ilmiah, mengolah dan menganalisis data merupakan bagian yang sangat urgen. Karena pada bagian inilah data dapat memberikan arti dan makna untuk memecahkan masalah. Pengolahan dan analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar.

Untuk memperoleh data yang akurat perlu melakukan pengecekan melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

## **BAB 2**

### **KONSEP DASAR MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK**

#### **A. Pengertian Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Istilah bahasa, manajemen berasal dari kata manage diambil dari bahasa italia yaitu maneggio yang diadopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari kata manus yang artinya tangan. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi. Menurut Handoko, manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni dan bisa juga sebagai suatu proses. Manajemen sebagai suatu seni diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan pribadi. Sedangkan manajemen sebagai suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan.

Suryosubroto dalam Siti Khadijah menyatakan manajemen adalah penggunaan efektif sumber-sumber tenaga manusia dan bukan manusia serta bahan-bahan

materil lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi.

Made Pidarta memberi pengertian terkait manajemen sebagai: (1) mengelola orang-orang, (2) pengambilan keputusan, (3) proses mengorganisasi dan memakai sumber-sumber untuk menyelesaikan tujuan yang telah ditentukan .

Beberapa ahli manajemen yang lain menjelaskan defenisi tentang manajemen secara lebih spesifik, sebagaimana yang dikemukakan Usman, yaitu suatu kegiatan atau proses yang meliputi: (1) perencanaan (planning) (2) pengorganisasian (organizing), (3) pemberian perintah (commanding), (4) pengkoordinasian (coordinating), (5) pengendalian (controlling) dan juga (6) evaluasi (evaluating) untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan atau ditargetkan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan pengertian manajemen yang telah dipaparkan di atas, peneliti mencoba menyimpulkan bahwa manajemen adalah kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menjalankan peran sebagai pengelola orang-orang, serta pengambil keputusan dengan menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, organisasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi

untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih spesifik lagi pada penelitian kali ini, peneliti juga mengkaji tentang teori manajemen sumber daya manusia.

Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Definisi yang lain dijelaskan oleh Syafaruddin, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa teori manajemen sumber daya manusia di atas, peneliti cenderung pada definisi yang dipaparkan oleh Syafaruddin karena berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga memudahkan bagi peneliti untuk menghubungkan pada objek utama penelitian ini yaitu sumber daya manusia pendidik. Teori tersebut akan mudah untuk dikorelasikan dengan definisi sumber daya manusia pendidik yang tertera

pada undang-undang NO 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6. Bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Salah satu bagian yang dibahas dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen personalia. Dalam dunia pendidikan, manajemen personalia berkaitan erat dengan para guru. Mujammil Qomar menyatakan bahwa guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan Islam, beliau mengatakan bahwa “proses pendidikan Islam tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran guru”.

Manajemen personalia memiliki tujuan tertentu yang berorientasi pada optimalisasi sistem kerja dalam lembaga pendidikan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Ada 7 komponen yang termasuk dalam manajemen personalia, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5)



pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, (7) penilaian pegawai.

Herawan dan Hartini mendefinisikan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Pendapat ini sangat tepat untuk dikaitkan dengan pengertian manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, untuk mendukung penelitian ini.

#### **a. Manajemen Pendidikan**

Pemahaman terhadap konsep manajemen peningkatan sumber daya pendidik akan mudah dipahami dengan mengikutsertakan beberapa pengertian terkait manajemen pendidikan secara umum, maupun manajemen pendidikan Islam.

Manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan. Made Pidarta menyatakan manajemen dalam pendidikan diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam

usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Suryosubroto melihat manajemen pendidikan sebagai kerja sama untuk tujuan pendidikan, proses untuk mencapai tujuan pendidikan, pendidikan sebagai suatu system.

Manajemen pendidikan sebagai upaya pendayagunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan pendidikan, sebagai kepemimpinan manajemen, sebagai proses pengambilan keputusan, sebagai aktivitas komunikasi dan secara sempit dapat diartikan sebagai kegiatan ketatausahaan.

Mulyasa dalam bukunya *Manajemen Berbasis Sekolah* menyatakan bahwa: manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis dan komprehensif dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional. Manajemen juga diartikan sebagai sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

Diantara beberapa teori umum terkait manajemen pendidikan, Peneliti lebih cenderung pada teori yang disampaikan oleh Pidarta, yang menjelaskan bahwa manajemen pendidikan adalah

aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga pendapat beliau cukup tepat dalam mendefinisikan manajemen pendidikan.

### **b. Manajemen Pendidikan Islam**

Manajemen dalam arti suatu seni dan ilmu yang mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai suatu tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Bisa juga didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.

Mujammil Qomar berpendapat bahwa manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.

Menurut Marno dan Triyo, istilah manajemen pendidikan Islam memunculkan beberapa asumsi pemahaman, antar lain : (1) pendidikan Islam yang sedang dalam proses penyelenggaraannya memakai

prinsip-prinsip, konsep-konsep dan teori-teori manajemen yang berkembang dalam dunia bisnis, (2) pendidikan Islam yang dalam proses penyelenggaraannya menggunakan prinsip-prinsip dan konsep-konsep manajemen yang digali dari sumber dan khazanah keislaman. (3) pendidikan Islam yang dalam proses penyelenggaraannya menggunakan prinsip, konsep dan teori manajemen yang berkembang dalam dunia bisnis dengan menjadikan Islam sebagai nilai yang memandu dalam proses penyelenggaraannya.

Pada kesimpulannya Marno dan triyo mendefinisikan manajemen pendidikan Islam sebagai sebetuk kerja sama untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling) terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia, finansial, fisik dan lainnya dengan menjadikan Islam sebagai landasan dan pemandu dalam praktik operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (pendidikan Islam) dalam berbagai jenis dan bentuknya, yang intinya berusaha membantu

seseorang atau sekelompok siswa dalam menanamkan ajaran dan atau menumbuhkembangkan nilai-nilai Islam.

Pemahaman terhadap teori manajemen pendidikan Islam, peneliti sangat sepakat dengan kesimpulan dari Marno dan Tyo karena penjelasan yang disampaikan sangat komprehensif. Karena lebih memfokuskan pada terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan Islam.

## **B. Ruang Lingkup Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Dunia pendidikan dewasa ini berkembang sangat pesat, oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi pendidikan sangat vital karena sangat berdampak pada produktivitas dan kinerja seluruh komponen tenaga pendidik atau kependidikan dalam organisasi pendidikan tersebut.

Seorang manajer SDM memiliki peran yang sangat penting, hal ini menjadi penguatan terhadap munculnya teori tentang manajemen SDM yang didefinisikan sebagai: aktifitas seorang manajer SDM dalam melibatkan seluruh fungsi-fungsi manajemen

seperti; perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi/institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yaitu: perencanaan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk meningkatkan kualitas nonfisik maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia, sebagaimana yang dijelaskan Soekijo, bahwa pengembangan sumber daya manusia yang secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.

Peneliti menggaris bawahi terhadap teori yang dikemukakan oleh Soekijo diatas sebagai penjelasan

terhadap konsep peningkatan sumber daya manusia yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Lembaga pendidikan Islam bisa dikategorikan sebagai lembaga industry mulia (noble industry) karena mengembangkan misi ganda. Pertama, Misi Profit Untuk mencapai keuntungan, ini dapat dicapai ketika efisiensi dan efektifitas dana bisa tercapai sehingga pemasukan (income) lebih besar daripada biaya operasional). Kedua, Misi Sosial Bertujuan untuk mewariskan dan menginternalisasikan nilai luhur. Ini dapat dicapai secara maksimal apabila lembaga pendidikan Islam tersebut memiliki modal human-capital dan social-capital yang memadai dan juga memiliki tingkat keefektifan dan efisien yang tinggi.

Oleh karena itu, mengelola lembaga pendidikan Islam tidak hanya dibutuhkan profesionalisme yang tinggi, tetapi niat suci. Sumber daya pendidikan Islam itu setidaknya menyangkut peserta didik, pendidik, dari tenaga kependidikan (termasuk didalamnya tenaga administrasi), kurikulum, sarana dan prasarana, biaya, informasi, proses belajar mengajar, lingkungan, output dan outcome, serta hubungan kerjasama dengan stakeholders dari lainlain. Muhaimin dkk (2010: 5).

Dalam membicarakan ruang lingkup Manajemen Pendidikan ini akan dilihat dari 2 sudut pandang, yaitu dari sudut wilayah kerja, obyek garapan.

1. Ruang Lingkup Menurut Wilayah Kerja

- a. Manajemen Pendidikan Seluruh Negara, yaitu manajemen pendidikan untuk urusan nasional. Yang ditangani dalam lingkup ini bukan hanya pelaksanaan pendidikan di sekolah saja tetapi juga pendidikan di luar sekolah, pendidikan pemuda, penyelenggaraan latihan, penelitian, pengembangan masalah-masalah pendidikan serta meliputi pula kebudayaan dan kesenian.
- b. Manajemen Pendidikan Satu Propinsi, yaitu manajemen pendidikan yang meliputi wilayah kerja satu propinsi yang pelaksanaannya dibantu lebih lanjut oleh petugas manajemen pendidikan di kabupaten dan kecamatan.
- c. Manajemen Pendidikan satu kabupaten/kota, yaitu manajemen pendidikan yang meliputi wilayah kerja satu kabupaten/kota, meliputi semua urusan pendidikan memuat jenjang dan jenis.
- d. Manajemen Pendidikan Satu Unit Kerja. Pengertian dalam manajemen unit ini lebih



menitik beratkan pada suatu unit kerja yang langsung menangani pekerjaan mendidik, misalnya; Sekolah, Pusat Latihan, Pusat Pendidikan, dan kursus-kursus. Dengan demikian, maka ciri dari unit ini adalah adanya (1) pemberi pelajaran, (2) bahan yang diajarkan, (3) penerima pelajaran, ditambah semua sarana penunjangnya.

- e. Manajemen Kelas, sebagai suatu kesatuan kegiatan terkecil dalam usaha pendidikan yang justru merupakan "dapur inti" dari seluruh jenis manajemen pendidikan. Dalam manajemen kelas inilah kemudia terdapat istilah "pengelolaan kelas" baik yang bersifat instruksional maupun manajerial

## 2. Ruang Lingkup Menurut Objek Garapan

Semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan mendidik di sekolah.

- a. Manajemen siswa
- b. Manajemen personil sekolah (baik tenaga kependidikan maupun tenaga manajemen)
- c. Manajemen kurikulum
- d. Manajemen sarana atau material

- e. Manajemen tatalaksana pendidikan atau ketatausahaan sekolah
- f. Manajemen pembiayaan atau manajemen anggaran
- g. Manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi pendidikan
- h. Manajemen hubungan masyarakat atau komunikasi pendidikan.

### **C. Tujuan Manajemen Peningkatan Sumber daya Pendidik**

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. Menurut Ulrich dan Lake (1990) sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Cushway memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
4. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.

6. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

#### **D. Fungsi Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Sampai saat ini para ahli masih berbeda pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen yang paling representatif untuk menjadi rujukan bagi para peneliti. Berbagai pendapat tentang fungsi-fungsi manajemen yang ditulis oleh M. Manulang mengutip pendapat beberapa ahli adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Pendapat Para Ahli Tentang Fungsi-Fungsi Manajemen**

1.	Louis A. Alen	<i>Leading, Planning, Organizing, Controlling</i>
2.	Projudi Atmosudirjo	<i>Planning, Organizing, Directing, atau Actuating, Controlling</i>
3.	John Robert Beishline	<i>Planning, Organizing, Commanding, Controlling</i>
4.	Henry Fayol	<i>Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Reporting, Budgeting</i>
5.	Luther Gullich	<i>Planning, Organizing, Staffing,</i>

		<i>Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting</i>
6.	Koontz dan O'Donnel	<i>Organizing, Staffing, Directing, Planning, Controlling</i>
7.	William H. Newman	<i>Planning, Organizing, Assembling, Resources, Directing, Controlling</i>
8.	Siagian	<i>Planning, Organizing, Motivating, Controlling</i>
9.	William Spriegel	<i>Planning, Organizing, Controlling</i>
10.	George Terry	<i>Planning, Organizing, Actuating, Controlling</i>
11.	Winardi	<i>Planning, Organizing, Coordinating, Actuating, Leading, Communication, Controlling</i>
12.	The liang Gie	<i>Planning, Decision Making, Directing, Coordinating, Controlling, Improving</i>

Tabel di atas dapat disimpulkan pada tiga fungsi utama yang disebutkan oleh William Spriegel, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan). Ketiga fungsi ini telah disebutkan oleh hampir seluruh ahli yang tertera pada

tabel tersebut. Namun peneliti mencoba untuk membahas lebih spesifik pada fungsi-fungsi manajemen dari segi aspek yang mengarah pada kebutuhan peningkatan sumber daya pendidik.

Endang Herawan dan Nani Hartini menjelaskan pada aspek peningkatan sumber daya pendidik bahwa, bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia (stuffing) pengarahan dan kepemimpinan (leading), pelaksanaan (actuating), pengawasan (controlling) dan evaluasi (evaluating). Dalam hal ini Peneliti akan menggunakan istilah supervisi (supervising) pada pembahasan yang lebih operasional pada fungsi pengawasan (controlling). Sebagaimana yang dijelaskan pada buku Kerja Pengawas sekolah yang dikeluarkan oleh Dirjen Peningkatan Mutu tenaga pendidik dan kependidikan bahwa kegiatan supervisi adalah kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan dan pelatihan professional guru.

Fokus penelitian pada rumusan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang penulisan ini, maka peneliti akan menitikberatkan pada 4 fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik (SDP),

yaitu perencanaan (planning), pelaksanaan (actuating), supervisi (supervising), dan evaluasi (evaluating).

#### **a. Fungsi Perencanaan Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya-sumberdaya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif.

Sulistiyorini dalam bukunya mengatakan:

“Perencanaan merupakan suatu proses berfikir. Di sini Nabi menyatakan bahwa berfikir itu adalah ibadah. Jadi sebelum kita melakukan sesuatu wajiblah dipikirkan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa semua pekerjaan harus diawali dengan perencanaan”.

Ilmu manajemen menjadikan fungsi perencanaan sebagai posisi inti, karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Sebagaimana halnya perencanaan sumber daya manusia adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya

perencanaan maka seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia menjadi lebih terarah.

Eric Vetter dalam Jackson & Schuler (1990) sebagaimana dikutip oleh Nursanti, mengidentifikasi perencanaan sumber daya manusia sebagai: proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dari konsep tersebut, perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai proses linear, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (short-term) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (long-term).

Jika dikaji secara operasional, terkait fungsi manajemen peningkatan SDP, maka fungsi perencanaan menurut Soekidjo adalah proses penentuan program SDP dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana juga menjelaskan bahwa perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa



yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Perencanaan ini menyangkut apa yang akan dilaksanakan, kapan dilaksanakan, oleh siapa, di mana dan bagaimana dilaksanakannya.

Peneliti menyimpulkan dari beberapa teori fungsi perencanaan dalam manajemen, bahwa fungsi perencanaan ialah suatu proses berfikir untuk mencapai suatu tujuan yang menggunakan data atau pengetahuan dimasa lampau untuk menjadi pedoman agar tercapainya tujuan yang diinginkan di masa datang dengan menentukan seperti apa bentuknya, siapa yang melaksanakan, kapan dilaksanakan, dimana dilaksanakan, dan bagaimana pelaksanaannya.

Lebih jelasnya bahwa dalam penelitian kali ini, peneliti menyimpulkan bahwa fungsi perencanaan pada manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim adalah suatu proses penyusunan rencana oleh pengelola SDIT Luqman Al Hakim dengan menggunakan data-data kondisi di masa lampau agar menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan

peningkatan SDP dalam rangka implementasi KBT di masa datang dengan menentukan seperti apa bentuknya, siapa yang melaksanakan, kapan dilaksanakan, dimana dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya.

#### **b. Fungsi Pelaksanaan Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Istilah pelaksanaan sangat erat kaitannya dengan implementasi yang berarti suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberi dampak, baik pada perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap.

Sukarno dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen* yang dikutip oleh Husnul Yaqin memberikan rumusan *actuating* atau pelaksanaan sebagai suatu fungsi pembimbing dan pemberian pimpinan serta penggerakan orang (dalam kelompok) agar kelompok itu suka dan mau bekerja. Husnul menyempurnakan penjelasannya tentang fungsi pelaksanaan dalam manajemen, yaitu tindakan membimbing, mengarahkan, menggerakkan, agar orang-orang dalam suatu kelompok tertentu bisa bekerja

dengan baik, tenang, tekun sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Khusus pada fungsi pelaksanaan, dalam konteks manajemen peningkatan SDP, peneliti akan menitikberatkan pada penjelasan beberapa ahli agar menajamkan fungsi pelaksanaan manajemen peningkatan SDP pada pembahasan hasil penelitian.

Soekidjo berpendapat bahwa dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut pendapat Mujammil Qomar, pegawai dalam hal ini sumber daya pendidik yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu pengembangan lebih berorientasi pada

pengembangan karier, termasuk upaya manajer/pengelola untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa fungsi pelaksanaan pada manajemen peningkatan sumber daya pendidik, dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim, adalah suatu tindakan praktis atau proses membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan, yang dilakukan oleh pengelola SDIT Luqman Al-Hakim terhadap sumber daya pendidik, melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, maupun pembinaan, agar bisa bekerja dengan baik, tenang, tekun sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing serta menghindari berbagai pelanggaran.

#### **f. Fungsi Supervisi Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Pengertian supervisi pada buku Pedoman Kerja Pelaksanaan Supervisi menjelaskan bahwa proses pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk memperbaiki

situasi belajar, serta mengembangkan situasi pembelajaran yang baik. Sedangkan menurut Boardman seperti yang kutip oleh Sahertian, supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih aktif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

Kondisi ideal jika fungsi-fungsi manajemen berjalan pada suatu lembaga pendidikan dijelaskan oleh Noor Efendi bahwa:

“Dalam lembaga pendidikan, proses pendidikan yang berkualitas tentu diurus oleh orang-orang yang berkualitas pula, baik yang menangani manajemen maupun pembelajaran. Mereka yang menangani manajemen adalah orang-orang yang mengelola dan mengambil kebijakan, sedangkan yang menangani pembelajaran adalah guru, konselor, dan pengawas pembelajaran (supervisor)”.

Peran dan fungsi supervisi menurut Pidarta sangat penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pendidik, karena fungsi supervisi adalah membantu

sekolah menciptakan lulusan yang baik dalam kuantitas dan kualitas, serta membantu para guru agar bisa dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kondisi masyarakat tempat sekolah itu berada. Namun Piet. A. Sahertian menegaskan bahwa fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Beliau juga menambahkan bahwa fungsi utama supervisi bukan hanya perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru.

Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya dalam rangka peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, bahwa kegiatan supervisi adalah kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan dan pelatihan professional guru. Oleh karena itu peneliti berkesimpulan bahwa fungsi supervisi pada manajemen peningkatan sumber daya pendidik di SDIT Luqmna Al hakim Balikpapan adalah suatu proses pembinaan dengan cara menyusun dan melaksanakan program pengawasan oleh

pengawas atau supervisor dalam bentuk stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru.

#### **g. Fungsi Evaluasi Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Sebagian ahli hanya mencantumkan pengawasan (controlling) pada aspek terakhir dalam penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen, namun peneliti meyakini bahwa dengan menambahkan fungsi supervisi dan evaluasi akan menyempurnakan berjalannya fungsi-fungsi manajemen tersebut dalam pelaksanaan manajemen peningkatan sumber daya manusia pendidik.

Fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik akan lengkap dengan adanya fungsi evaluasi. Ada banyak teori dan kajian tentang fungsi dan peran evaluasi sebagai suatu sistem yang tidak terpisahkan dalam manajemen peningkatan sumber daya pendidik.

Secara normatif Mas Roro menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan/program terkait dengan kegiatan penaksiran (appraisal),

pemberian angka (rating), dan penilaian (assessment). Sementara itu Anas, membagi 3 fungsi pokok evaluasi yaitu: (1) mengukur kemajuan, (2) menunjang penyusunan rencana, dan (3) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.

Dalam dunia pendidikan, Suharsimi Arikuntoro dalam Sulistyorini berpendapat bahwa tujuan dan fungsi penilaian/evaluasi adalah: berfungsi selektif, berfungsi diagnostik, berfungsi penempatan, dan berfungsi sebagai pengukur keberhasilan. Pada akhirnya Wayan Nurkencana dan Sunarta dalam Sulistyorini menyimpulkan bahwa evaluasi berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pendidikan, atau sudah siap untuk menerima materi selanjutnya, dan dijadikan bahan penentuan kenaikan level atau tidak dan apakah prestasi yang dicapai sudah sesuai kapasitasnya.

Jika dikaitkan pada pembahasan manajemen peningkatan sumber daya pendidik maka fungsi evaluasi ialah untuk mengetahui seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pendidikan, pelatihan maupun pembinaan



atau sudah siap untuk menerima materi selanjutnya, dan dijadikan bahan penentuan kenaikan level kompetensi serta pencapaian prestasi sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis tauhid di SDIT Luqman Al hakim Balikpapan.

### **E. Prinsip-Prinsip Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik**

Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa: “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atas kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan”.

Manajemen yang efektif dalam organisasi pendidikan sangat penting, karena merupakan komponen integral yang tidak dapat terpisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Tilaar menyatakan bahwa sesuai dengan Undang-Undang

Dasar 1945, pendidikan seharusnya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Aktivitas pengembangan sumber daya manusia bisa berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga jika dikelola dengan sebaik mungkin. Peneliti berasumsi bahwa disinilah prinsip utama dari peranan manajemen pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia sebagai suatu upaya yang dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi dan perencanaan agar kemampuan sumber daya manusia bisa lebih optimal.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa pengertian MSDM sangat luas, untuk memahami lebih mudah mengenai SDM adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan, dan berpartisipasi aktif dalam kerja organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap individu yang menjadi anggota organisasi berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung, dan memiliki peran masing dalam

organisasi sesuai bidang kompetensi masing masing. Dengan kata lain bahwa individu anggota organisasi berpartisipasi pada organisasi atau memberikan makna signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Islam sebagai agama peradaban pada hakikatnya telah meletakkan prinsip-prinsip profesionalitas dalam manajemen. Untuk mencapai kesuksesan yang optimal dalam manajemen, maka diperlukan prinsip-prinsip sebagai landasan berkegiatan, khususnya dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Prinsip Kompetensi

Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Prinsip ini fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Secara garis besar, ada dua macam kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi manajerial (soft competency):  
yaitu jenis kompetensi yang berkaitan

dengan kemampuan untuk mengelola karyawan, dan membangun interaksi dengan orang lain. Misal: kemampuan problem solving (pemecahan masalah), leadership (kepemimpinan), dan communication (komunikasi dengan orang lain), dll.

2. Kompetensi teknis (hard competency): yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional pekerjaan yang berhubungan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Misal : kemampuan marketing (pemasaran), electrical, akuntansi dll.

Dua macam kompetensi diatas mempunyai peran berbeda, kompetensi manajerial memiliki ruang besar dalam mengelola karyawan dengan cara membentuk interaksi kepada orang lain. Selain itu, kompetensi teknis hanya berfokus pada masing-masing tugas dari pekerjaannya masing-masing.

Contoh dari prinsip ini adalah sistem seleksi dan penetapan misalnya harus menekankan kepada identifikasi kompetensi yang paling dibutuhkan bagi kepentingan suatu pekerjaan tertentu. Usaha

yang dilakukan adalah menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi tentang calon sehingga dapat ditentukan apakah calon memiliki kompetensi yang dibutuhkan Metode penilaian atas calon yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara perilaku (behavioral event review) tes, simulasi lewat assesment centers, menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian atasan, teman sejawat dan bawahan.

b. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi

Prinsip kedua dari manajemen Islam adalah kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

c. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan

Prinsip manajerial selanjutnya dalam Islam adalah prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan. Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja.

Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (sustainability) keberadaan organisasi. Karena itu prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan menjadi sesuatu yang prinsip dalam sistem manajemen.

d. Prinsip keterpercayaan

Kepercayaan, kejujuran dan sikap amanah, adalah sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan dalam merekrut tenaga kerja untuk kepentingan organisasi. Sikap ini menjadi salah satu penentu keberhasilan disamping kemampuan atau kompetensi. Rekrutmen yang

hanya didasarkan pada prinsip kompetensi saja tidak menjamin adanya kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki kompetensi yang amat baik namun tidak memiliki kejujuran, dan sikap amanah, ia belum tentu dapat berpartisipasi dengan baik dalam sistem organisasi. Karena itu keterpercayaan (kejujuran dan amanah) adalah prinsip penting yang harus diperhatikan dalam sistem manajemen sumberdaya manusia.

e. Prinsip kesesuaian kompetensi personal dengan penempatan

Penempatan individu sesuai dengan keahlian atau kompetensi kerja secara tepat merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. Kecerobohan dalam penempatan seseorang dalam melaksanakan suatu kerja atau tugas akan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang pimpinan atau manajer yang berpengalaman akan menempatkan seseorang sesuai kompetensinya sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

f. Prinsip tidak melebihi batas kemampuan dalam pembebanan kerja

Manusia adalah makhluk yang memiliki keterbatasan, baik dari sisi fisik maupun psikisnya, dan juga dari sisi kompetensi dan daya tahannya, bahkan waktu yang dimilikinya. Sisi kemanusiaan ini harus mendapatkan perhatian oleh seorang pimpinan atau manajer dalam memberikan tugas kepada bawahannya. Kepercayaan manajer kepada kemampuan yang dimiliki seseorang harus diiringi dengan kesadaran bahwa seseorang itu tetap memiliki keterbatasan. Atas dasar kesadaran seperti ini maka seorang manajer harus membatasi diri untuk memberikan pekerjaan kepada orang yang dipercayanya memiliki kompetensi, agar tidak melebihi batas kemampuan orang itu.

g. Prinsip kewenangan dan tanggung-jawab

Kewenangan dan tanggung-jawab adalah prinsip selanjutnya dalam manajemen Islam. Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam dalam suatu sistem manajemen



untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kewenangan dalam suatu sistem manajemen harus diberikan secara penuh dalam batasan wilayah kerjanya tanpa ada yang boleh melakukan intervensi, karena intervensi dari luar akan dapat mengganggu mekanisme kerja dan bermuara pada tidak tercapainya hasil atau tujuan kerja yang diinginkan.

Sebagai contoh kecil di sini dapat diilustrasikan misalnya: seorang tukang parkir harus diberikan kewenangan untuk mengatur parkir kendaraan sesuai tempat yang telah ditentukan. Kewenangan tukang parkir ini tidak boleh diintervensi pihak lain, bahkan oleh seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi sekalipun. Jika seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi melakukan parkir di tempat yang bukan seharusnya, maka tukang parkir memiliki kewenangan untuk melarang demi tercapainya tujuan dari aturan perparkiran. Disinilah letak

pentingnya pemberian wewenang dalam suatu sistem manajemen.

Pemberian wewenang itu harus diikuti oleh tanggung-jawab. wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Adanya tanggung jawab atas kewenangan yang diberikan Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi terletak pada puncak pimpinannya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

h. Prinsip batasan kewenangan

Rasulullah atau utusan Allah telah diingatkan oleh Allah akan adanya batasan kewenangan dalam tugas kerasulannya. Setiap kewenangan dalam manajemen Islam memiliki batas batasnya. Kesadaran akan batasan kewenangan

ini harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu sistem organisasi. Seorang pemimpin memiliki batas kewenangan atas orang yang dipimpinnya, karyawan memiliki batas kewenangan atas posisi dan tugasnya. Batasan kewenangan ini tidak boleh dilangkahi atau dilanggar. Pelanggaran atas batas kewenangan akan dapat merusak sistem organisasi, yang pada akhirnya membawa pada kegagalan dan bahkan kehancuran.

i. Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi

Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen. Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi selara menyeluruh. Upah dan reward

merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja.

Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidak sempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin. Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia. Demikianlah Islam membangun prinsip manajemen sumber daya manusia, yang seharusnya dikembangkan dalam kehidupan

nyata. Sistem kompensasi yang didasarkan pada keahlian secara eksplisit mengkaitkan reward terhadap pengembangan keahlian. Cara ini sangat tepat untuk dilakukan apabila karyawan tidak memiliki kontrol terhadap hasil-hasil kinerjanya. Efektifitas evaluasi kinerja.

Menurut Wright dan Rudolph, ada lima prinsip MSDM yang ditekankan sebagai pengembangan individu dalam membangun SDM, yaitu: (1) Emphasis on people; (2) Participative leadership; (3) Innovative workstyles; (4) Strong client orientation; dan (5) A mindset that seeks optimum performance. Secara alamiah, organisasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam SDM, organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya pemosisian manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekadar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif untuk menghadapi sejumlah tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri.

Prinsip MSDM pertama yang memposisikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif, prinsip kedua inipun juga memposisikan figur

pemimpin sebagai pihak yang aktif dan tidak sekedar bersifat situasional. Secara teoritis, menurut G.R.Terry kepemimpinan terbaik adalah dengan menyesuaikan diri terhadap semua perubahan bentuk situasional yang mampu mengatasi persoalan-persoalan yang nyaris tidak dapat diselesaikan. Prinsip dasar ketiga MSDM merujuk pada perilaku inovatif yang tidak berhenti maknanya pada hasil yang telah dapat dicapai seorang individu. Prinsip ketiga ini merujuk pada kemampuan individu untuk dapat merefleksikan diri pada kinerja yang telah dicapai dan kemudian mempelajarinya sedemikian rupa sehingga akan dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang. Prinsip keempat MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam era scarcity resources yakni sumber daya yang tersedia semakin terbatas sementara tuntutan masyarakat pengguna produk dan jasa organisasi semakin bervariasi sehingga kebutuhan akan sumberdaya menjadi meningkat.

Sementara prinsip kelima dalam MSDM tetap memposisikan figur sentral individu sebagai pihak yang memegang teguh sejumlah nilai luhur

yang dapat mengarahkan dirinya pada berbagai upaya perbaikan. Mindset menjadi konsep yang sangat penting untuk menunjukkan bahwa persepsi, sikap, dan perilaku individu memiliki kejelasan arah dalam membangun kesuksesan organisasi. Dari prinsip-prinsip MSDM tersebut juga menegaskan kembali bahwa tanpa SDM bermutu organisasi dipastikan tidak dapat mencapai keberhasilan.





## **BAB 3**

### **IMPLEMENTASI KURIKULUM**

#### **A. Pengertian Kurikulum**

Istilah kurikulum berasal dari bahasa latin, yakni “*curriculae*”, artinya jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari. Pada waktu itu, pengertian kurikulum ialah jangka waktu pendidikan yang harus ditempuh oleh siswa yang bertujuan untuk memperoleh ijazah. Dalam hal ini ijazah pada hakikatnya merupakan suatu bukti, bahwa siswa telah menempuh kurikulum yang berupa rencana pembelajaran. Sebagaimana halnya seorang pelari telah menempuh jarak antara satu tempat ke tempat yang lainnya dan akhirnya mencapai finish.

Istilah kurikulum dalam bahasa arab diartikan dengan *manhaj*, yakni jalan yang terang, atau jalan terang yang dilalui oleh manusia pada bidang kehidupannya. Dalam konteks pendidikan, kurikulum berarti jalan yang terang yang dilalui oleh pendidik/guru dengan peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai.

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 dikemukakan bahwa kurikulum adalah seperangkat

rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Salamah menyatakan bahwa “rumusan kurikulum menurut undang-undang tersebut, menggambarkan kalau pemaknaan kurikulum yang kita anut adalah kurikulum sebagai rencana”.

Berbeda dengan Saifuddin yang menjelaskan bahwa kurikulum tidak diartikan sebagai sekedar seperangkat materi yang harus diberikan atau dikuasai oleh peserta didik tetapi juga mencakup segala hal yang terjadi atau dilakukan dalam proses yang dilakukan atau dijalani peserta didik dan guru. Bahkan penekanannya lebih pada proses ketimbang sebagai isi atau materi.

Kurikulum dapat diartikan seperangkat atau sistem rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman untuk menggunakan aktivitas belajar mengajar. Karena kurikulum dianggap sebagai pedoman sekolah atau madrasah, maka kurikulum dalam implementasinya memerlukan beberapa komponen yang terkait dan berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan. Adapun komponen kurikulum meliputi : tujuan, pendidik, peserta didik, isi, prosedur atau strategi,

sarana dan prasarana pendidikan dan dukungan masyarakat.

Setiap orang, kelompok masyarakat, atau bahkan ahli pendidikan dapat mempunyai penafsiran yang berbeda tentang pengertian kurikulum. Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh banyak ahli, dapat disimpulkan bahwa pengertian kurikulum dapat ditinjau dari dua sisi yang berbeda, yakni menurut pandangan lama dan pandangan baru. Pandangan lama kurikulum diartikan sebagai subject matter atau mata pelajaran, sedangkan dalam pandangan baru kurikulum diartikan segala aktivitas kegiatan yang dapat menopang keberhasilan pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebelum membahas tentang pengertian kurikulum secara mendasar, perlu dipahami terlebih dahulu terkait tujuan pendidikan secara umum. Tujuan pendidikan nasional yakni: Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak Mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Hamalik lebih lanjut menjelaskan bahwa tujuan kurikulum ialah tujuan yang hendak dicapai oleh suatu

program studi, bidang studi dan suatu mata ajaran, yang disusun berdasarkan tujuan institusional.

Saylor dan Alexander dikutip dari Nasution mendefinisikan bahwa kurikulum adalah segala usaha sekolah untuk mempengaruhi anak belajar, baik di dalam ruangan kelas, di halaman sekolah maupun di luar sekolah. Nasution juga mengutip ungkapan Albertyacs menyatakan bahwa “kurikulum tidak terbatas pada mata pelajaran, akan tetapi juga meliputi kegiatan-kegiatan lain, di dalam, dan luar kelas, yang berada di bawah tanggung jawab sekolah”.

Definisi kurikulum yang dikemukakan oleh Kamil dan Sarhan sebagaimana dikutip Muhaimin menekankan pada sejumlah pengalaman pendidikan, budaya, sosial, olah raga, dan seni yang disediakan oleh sekolah bagi para peserta didiknya di dalam dan luar sekolah, dengan maksud mendorong mereka untuk berkembang menyeluruh dalam segala segi dan mengubah tingkah laku mereka sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Dari sekian banyak definisi kurikulum yang bisa ditemukan dari berbagai buku dan literatur, peneliti menyimpulkan bahwa para ahli kurikulum menggunakan pendekatan yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana para ahli tersebut

melakukan telaah, meskipun tujuan dan rumusannya hampir sama.

Meskipun para ahli berbeda dalam mendefinisikan kurikulum, namun Salamah mencoba untuk memetakan komponen kurikulum yaitu minimal berisikan: (1) perumusan tujuan yang ingin dicapai, (2) pengamalan pendidikan yang dianggap dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapai, (3) pengorganisasian kegiatan (pelaksanaan) sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan, dan (4) pengevaluasian atas tercapainya tujuan yang dirumuskan.

Pengertian kurikulum menurut Murray Print dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kurikulum sebagai suatu program kegiatan yang terencana

Berdasarkan pandangan komprehensif terhadap setiap kegiatan yang direncanakan untuk dialami seluruh siswa, kurikulum berupaya menggabungkan ruang lingkup, rangkaian, interpretasi, keseimbangan subject matter, teknik mengajar, dan lain-lain yang dapat direncanakan sebelumnya.

- b. Kurikulum sebagai hasil belajar yang diharapkan

Kajian ini menekankan perubahan cara pandang kurikulum, dari kurikulum sebagai alat (means)

menjadi kurikulum sebagai tujuan atau akhir yang akan dicapai.

c. Kurikulum sebagai reproduksi kultural

Pengembangan kurikulum semacam ini dimaksudkan untuk meneruskan nilai-nilai kultural kepada generasi penerus, melalui lembaga penerus.

d. Kurikulum sebagai *curere*

Pandangan yang menekankan pada bentuk kata kerja kurikulum itu sendiri, yaitu *curere*. Sebagai pengganti interpretasi dari etimologi arena pacu atau lomba (race course) kurikulum, *curere* merujuk pada jalannya lomba dan menekankan masing-masing kapasitas individu untuk mengkonseptualisasi otobiografinya sendiri.

## **B. Karakteristik Kurikulum pada Lembaga Pendidikan Islam**

Karakteristik kurikulum lembaga pendidikan Islam, menurut beberapa ahli dinyatakan dengan beberapa istilah yang menjurus pada orientasi pendidikan Islam sebagai suatu kajian, yang muaranya pada keindahan dan kesempurnaan ajaran Islam itu sendiri.

Sumber pemikiran pendidikan Islam hanya Alquran dan Hadits Rasulullah SAW, sehingga tidak perlu bersusah payah mencari sumber lainnya, karena Allah SWT telah mengutus nabi Muhammad SAW sebagai seorang guru.

Menurut HAR Gibb dalam Hashem mengatakan: "Islam is needed much more than a sistem of theology it is a complete civilization", (Islam lebih dari sekedar sebuah sistem keyakinan, ia sebuah peradaban yang lengkap)

Kebaikan budi pekerti manusia menjadi sasaran utama pendidikan Islam dan karenanya selalu dipertimbangkan dalam perumusan tujuan pendidikan Islam. Sebagaimana Nabi SAW sendiri diutus hanya untuk memperbaiki dan menyempurnakan kemuliaan atau akhlak (budi pekerti) ummat manusia.

Al-Attas menyatakan bahwa:

"pendidikan menurut Islam ialah sebagai pengenalan dan pengakuan yang secara berangsur-angsur ditanamkan ke dalam diri manusia, tentang tempat-tempat yang tepat dari segala sesuatu di dalam tatanan penciptaan sedemikian rupa, sehingga membimbing ke arah pengenalan dan pengakuan tempat Tuhan di dalam tatanan wujud dan kepriadaan.

Manusia yang diinginkan dalam pendidikan Islam ialah manusia yang mengenal dirinya (kemampuan, bakat, minat dan sebagainya) dan tempat-tempat segala sesuatu dalam tatanan wujud, serta mengadakan pengakuan atau mewujudkan kemampuan, bakat dan minatnya dalam kehidupannya serta menempatkan segala sesuatu dalam tatanan wujud sesuai dengan tempatnya masing-masing, untuk menuju kepada pengenalan dan pengakuan manusia akan kekuasaan dan keagungan Tuhan dalam tatanan wujud.

Tugas pendidikan menurut Al-Attas adalah mengembangkan potensi anak didik seoptimal mungkin, yakni mengembangkan kemampuan, bakat, minat anak didik untuk diwujudkan dalam memecahkan problema kehidupan sekaligus pengembangan pemahaman akan kekuasaan dan keagungannya dalam tatanan wujud.

Muhaimin dikutip dari Hasan menyampaikan bahwa:

“ajakan kembali kepada Islam bukan sekedar ajakan kepada peninggalan masa lalu yang harus dipelihara, tetapi adalah ajakan kepada suatu sumber yang hidup, dinamis, berkembang, dan progresif sepanjang masa. Dalam hal ini juga memiliki fleksibilitas pada prinsip-prinsip umumnya yang berkenaan dengan penyusunan kehidupan manusia menyebabkan ia sesuai



bagi setiap waktu dan tempat, juga untuk menjaga pikiran generasi penerus kita dari benih – benih ilhad, hedonisme, pembaratan pemikiran, dan sekularisasi prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terkandung dalam filsafat dan teori-teori yang tidak Islami”.

Hasan dalam Muhaimin menegaskan bahwa fondasi filosofis yang mendasari sistem pendidikan Islam selama ini masih rapuh, terutama tampak pada adanya bentuk dualisme dikotomis antara apa yang dikategorikan ilmu-ilmu agama yang menduduki posisi fardhu ‘ain, dan ilmu-ilmu yang paling tinggi berada pada posisi Fardhu Kifayah, yang sering kali terabaikan dan bahkan tercampakkan. Disamping itu, kegiatan pendidikan Islam yang seharusnya berorientasi ke langit (orientasi transedental), tampaknya belum tercermin secara tajam dan jelas dalam rumusan filsafat pendidikan Islam, dan bahkan belum dimilikinya. Padahal di awal perkembangan lembaga pendidikan Islam sebagaimana yang disampaikan Armai arif dalam Baharuddin, Umiarso dan Sri Minarti, bahwa ilmu-ilmu agama begitu mendominasi kurikulum lembaga pendidikan dengan Alquran sebagai poros utamanya, disiplin-disiplin lain yang diperlukan untuk menjelaskan makna kandungan Alquran tumbuh sebagai bagian integral dari kurikulum tersebut, yakni hadits dan tafsir.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Salamah:

“Mata pelajaran yang diajarkan pada lembaga-lembaga pendidikan Islam sejak periode awal pendidikan Islam hingga masa kejayaannya (masa klasik) itu dipandang sebagai suatu kesatuan, dalam arti tidak ada pemisahan antara pengetahuan umum dan agama. Meskipun ada pengklasifikasian atau pemilihan ilmu, seperti yang dilakukan oleh Al faraby, Al Ghazaly, dan para filosof lainnya, namun mereka menganggap bahwa semua ilmu pengetahuan itu merupakan bagian dari khazanah ilmu pengetahuan Islam”.

Sebagaimana yang telah diteliti oleh Al Syaibani, ciri-ciri kurikulum pendidikan Islam memiliki kecenderungan sebagai berikut:

1. Menonjolkan tujuan agama dan akhlaq pada berbagai tujuan, kandungan, metode, alat dan tekniknya;
2. Memiliki perhatian yang luas dan kandungan menyeluruh;
3. Memiliki keseimbangan antara kandungan kurikulum dari segi ilmu dan seni, kemestian, pengalaman, dan kegiatan pengajaran yang beragam;
4. Berkecenderungan pada seni halus, aktivitas pendidikan jasmani, latihan militer, pengetahuan teknik latihan kejuruan, dan bahasa asing untuk

perorangan maupun bagi mereka yang memiliki kesediaan bakat, dan keinginan;

5. Keterkaitan kurikulum dengan kesediaan, minat, kemampuan, kebutuhan dan perbedaan perorangan di antara mereka.

Kajian tentang karakter kurikulum pendidikan Islam sebagaimana dipaparkan para ahli di atas menurut peneliti memunculkan paradigma tersendiri yang muaranya adalah menempatkan Alquran dan Hadits sebagai sumber utama pemikiran dalam kurikulum pada lembaga pendidikan Islam.

### **C. Bentuk-Bentuk Implementasi Kurikulum pada Lembaga Pendidikan Islam**

Salah satu definisi Implementasi kurikulum adalah proses aktualisasi kurikulum potensial menjadi kurikulum actual oleh guru/staf pengajar dalam proses belajar mengajar. Salamah menegaskan bahwa:

“sesungguhnya implementasi kurikulum merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan atau melaksanakan kurikulum (dalam arti rencana tertulis) ke dalam bentuk nyata di kelas, yaitu terjadinya proses transmisi dan transformasi segenap pengalaman belajar kepada peserta didik”.

Implementasi kurikulum adalah penerapan atau pelaksanaan, program kurikulum yang telah dikembangkan dalam tahap sebelumnya, kemudian diujicobakan dengan pelaksanaan dan pengelolaan yang disesuaikan terhadap situasi dan kondisi lapangan dan karakteristik peserta didik baik perkembangan intelektual, emosional, serta fisik (Wahyudin, 2014, hal. 94). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi kurikulum merupakan pelaksanaan kurikulum yang telah direncanakan secara tertulis. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang tidak dapat terlepas dalam manajemen kurikulum itu sendiri sebab wujud manajemen kurikulum adalah kegiatan implementasi kurikulum.

Perwujudan konsep, prinsip, dan aspek kurikulum tersebut seluruhnya terletak pada kemampuan guru sebagai implemenstator kurikulum (Rusman, 2011, hal. 74). Gurulah yang bertindak sebagai, perencana, pelaksana, penilai dan pengembang kurikulum yang sebenarnya. Untuk itu sangat penting bagi guru untuk memahami dan menguasai kurikulum yang telah direncanakan. Tidak hanya itu guru juga harus memiliki kesiapan dalam melaksanakan kurikulum sebab sebagus apapun kurikulum yang telah

direncanakan sangat bergantung pada keberhasilan guru dalam mengimplementasikannya.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata sebagaimana dikutip oleh Syafruddin Nurdin terkait kurikulum nyata, beliau mengatakan bahwa:

“kurikulum nyata atau actual curriculum merupakan pelaksanaan dari official curriculum oleh seorang guru di dalam kelas. Dengan demikian keberhasilan sebuah kurikulum yang telah disusun dan dikembangkan oleh seorang guru hasilnya akan sangat bergantung pada apa yang akan dilakukan oleh guru dan murid di dalam kelas, maka posisi guru memegang peranan penting baik dalam proses penyusunan maupun implementasi kurikulum”.

Secara faktual Hamalik menyampaikan bahwa implementasi kurikulum ialah kegiatan pelaksanaan kurikulum yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas administrasi kurikulum yang meliputi : (1) menyusun rencana kegiatan tahunan, (2) menyusun rencana pelaksanaan program/unit, (3) menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan, (4) melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (5) mengatur pelaksanaan pengisian buku laporan pribadi, (6) melaksanakan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler, (7) melaksanakan evaluasi belajar tahap akhir, (8) mengatur alat perlengkapan

pendidikan, (9) melaksanakan kegiatan bimbingan dan penyuluhan, dan (10) merencanakan usaha-usaha peningkatan mutu guru.

Implementasi kurikulum melibatkan tiga unsur utama dalam sekolah yaitu kepala sekolah, guru dan murid. Dalam hal ini Hamalik mengklasifikasi tugas dan kegiatan kepala sekolah, guru dan murid sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

Kegiatan kepala sekolah dititikberatkan pada menyusun perencanaan untuk melaksanakan kurikulum dalam sistem sekolah yang dipimpinnya, melakukan koordinasi kegiatan guru-guru, menata dan membina organisasi guru dan organisasi pembelajaran siswa, membina sistem komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah antara sekolah dan masyarakat serta lembaga-lembaga lainnya, melakukan supervisi bagi guru-guru bidang studi dan menilai kegiatan guru-guru serta melaksanakan penilaian secara keseluruhan.

b. Guru

Tugas guru ialah menyusun perencanaan kegiatan tahunan, triwulanan, bulanan dan mingguan yang terkait dalam pelaksanaan

instruksional dalam bidang studi atau kelas yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Murid

Kegiatan yang berkenaan dengan murid, di samping bidang pembelajaran juga dalam bidang ekstra dan kemasyarakatan.

Hasan sebagaimana dikutip oleh Salamah memilah adanya dua persoalan pokok dalam implementasi kurikulum, yaitu persoalan yang berhubungan dengan kenyataan kurikulum yang ada dan berlaku di sekolah, dan persoalan yang berhubungan dengan kemampuan guru untuk melaksanakannya. Secara khusus yang berkaitan dengan persoalan yang kedua, Sukmadinata menegaskan dengan mengatakan bahwa "implementasi kurikulum hampir seluruhnya tergantung pada kreativitas, kecakapan, kesungguhan, dan ketekunan guru".

Oleh karena itu peneliti sepakat pada kesimpulan Salamah yang menjelaskan definisi implementasi kurikulum secara operasional dan lebih praktis yaitu penerapan rencana (kurikulum) dalam bentuk proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat interaksi antara siswa dengan guru, dan dalam konteks persekolahan

baik dilaksanakan dalam kelas maupun luar kelas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Implementasi kurikulum efektif mengharuskan perencanaan yang matang, bukan hanya perubahan dokumen kurikulum saja, tetapi juga perencanaan perubahan pelaksanaan kurikulum (guru) serta pimpinan lembaga (kepala sekolah) sebagai penanggung jawab perubahan dan implementator kurikulum. Guna tercapainya tujuan maka implementasi kurikulum harus dikelola secara profesional, efektif, dan efisien yang mengacu pada empat pilar pendidikan (learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to together) secara konsisten sehingga kompetensi yang diinginkan dapat terwujud dalam pelaksanaan kurikulum.



## **BAB 4**

### **HUBUNGAN ANTARA IMPLEMENTASI KURIKULUM BERBASIS TAUHID DENGAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIK**

#### **A. Konsep Dasar**

Secara etimologis, tauhid berasal dari kata *wahhada-yuwahhidu-tauhidan* yang berarti esa, keesaan, atau mengesakan yakni mengesakan Allah meliputi seluruh pengesaan (Zainuddin, 1992, hal. 1). Tauhid adalah meyakini keesaan Allah dalam rububiyah, ikhlas beribadah kepadaNya, serta menetapkan baginya nama-nama dan sifatNya (al-Fauzan, 2006, hal. 19). Tauhid dipandang tidak hanya sekedar meng-esa-kan Allah SWT sebagai satusatunya Illah yang layak untuk disembah, namun lebih dari pada itu ketauhidan juga membawa konsekuensi logis akan kedudukan manusia sebagai kholifah fil ardh yang siap untuk mensejahterakan bumi dan seisinya (Saputro, 2016, hal. 261). Tauhid merupakan inti pokok dan atau fondasi dari ajaran Islam, yang harus direfleksikan dalam segala aspek kehidupan termasuk pendidikan (Mu'inudinillah, 2013, hal. 30).

Dalam kaitannya dengan pendidikan Ichan Wibisono Saputro (2016, hal. 281) dalam telaahnya terhadap buku Dr. H. Abdul Karim Amrullah yang berjudul “Hanya Allah” menyebutkan bahwa konsep tauhid berimplikasi pada pendidikan agama Islam, implikasi tersebut diantaranya: pendidikan agama Islam bertujuan untuk mempersiapkan manusia atau peserta didik yang beriman, bertakwa, berilmu pengetahuan, bertanggungjawab dan berakhlak mulia. Nilai-nilai tauhid menjadi muara dari asal dan tujuan kehidupan manusia. Oleh karenanya ketauhidan tidak dapat lepas dari berbagai aspek kehidupan manusia. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mengenal Allah SWT tuhan semesta Allah serta membentuk pribadi-pribadi/ individu-individu yang mampu mensejahterakan bumi dan seisinya dengan ilmu dan amalnya.

Implentasi kurikulum berbasis Tauhid membutuhkan energi yang besar dan sumber daya yang memadai. Diantara berbagai macam kebutuhan tersebut antara lain adalah, sistem sekolah yang baik, sumber pendanaan yang lancar, fasilitas yang memadai serta sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia pendidik, yang merupakan ujung tombak terlaksananya proses pembelajaran dan segala

aktifitas yang berkaitan. Terimplementasinya kurikulum berbasis Tauhid akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia pendidik atau tenaga guru merupakan tenaga pendidik yang berkualitas dan mumpuni terutama untuk memenuhi standard dan kriteria khusus yang diperlukan dalam mengimplementasikan kurikulum berbasis tauhid dalam pembelajaran.

Oleh karena itu peneliti perlu membuat paparan teoritis terkait dengan kriteria ideal dalam pandangan Islam, serta beberapa syarat kompetensi umum maupun khusus yang harus dimiliki para tenaga pendidik agar bisa mengoptimalkan diri dalam mengimplementasikan kurikulum berbasis Tauhid.

Kemampuan pelaksanaan di sekolah-sekolah negeri terhadap perubahan kurikulum yang terjadi secara intens, masih bisa diadaptasi dengan mudah karena secara langsung berada dibawah koordinasi dan wewenang pemerintah, fenomena yang berbeda terjadi di beberapa sekolah swasta yang telah memiliki visi dan misi yang khusus dan tujuan yang lebih spesifik dalam mengelola lembaga pendidikan.

Secara umum di sekolah swasta, penerapan kurikulum yang telah tersosialisasikan oleh pemerintah dilaksanakan dengan memodifikasi beberapa instrumen sehingga bisa menyesuaikan dengan visi, misi dan

tujuan sekolah. Keberhasilan penerapan kurikulum sebagai instrumen utama dalam proses pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pihak manajemen sekolah mampu untuk memaksimalkan sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah, diantaranya kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi para guru dan ketersediaan sarana prasarana serta pengelolaan sumber pembiayaan.

Ketika format kurikulum yang telah dimodifikasi akan diimplementasikan dalam proses pembelajaran kepada para peserta didik, muncul masalah pada kesiapan tenaga pendidik dalam melaksanakan kurikulum tersebut. Terlebih lagi kurikulum tersebut adalah kurikulum yang terintegrasi dengan nilai-nilai KeTauhidan yang menjadikan Alqur'an dan Hadits sebagai sumber utama bahan pembelajaran. Para tenaga pendidik atau guru pada kenyataannya tidak semua berasal dari institusi pendidikan agama islam, sehingga dari sisi kompetensi dan pemahaman Alquran dan Hadits masih sangat minim. Para guru juga dituntut memiliki perilaku dan kualitas ruhiyah yang sholeh dan mampu menanamkan nilai-nilai Tauhid dalam setiap tingkah laku dan interaksi dengan seluruh komponen di sekolah dan masyarakat, terkhusus kepada para siswa.

Beberapa langkah yang harus dilakukan pihak pengelola sekolah dalam rangka melaksanakan kurikulum inovatif yang berorientasi pada nilai-nilai KeTauhidan tersebut. Sebaiknya dimulai pada proses rekrutmen tenaga pengajar. Pihak pengelola sekolah harus melakukan spesifikasi calon rekrutmen tenaga pengajar yang merupakan para lulusan lembaga pendidikan tinggi Islam, atau para lulusan lembaga pendidikan tinggi umum yang pernah mengikuti berbagai kajian ataupun organisasi keislaman yang rutin mendapatkan pelatihan dan pengajaran Tsaqofah atau wawasan keislaman selama berkuliah. Lebih dari itu pihak pengelola sekolah juga dituntut untuk bisa memaksimalkan para tenaga pengajar senior yang menjadi asset atau sumber daya manusia yang paling berharga pada suatu organisasi pendidikan karena Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu dan mengorganisirnya serta merumuskan seluruh strategi dan mengembangkan organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah.

Pengelola sekolah juga harus mampu untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi (sekolah) agar mampu memberikan

kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan pemberian pengembangan dan pelatihan kepada para tenaga pengajar akan sangat membantu para tenaga pengajar baik yang merupakan rekrutan baru maupun tenaga pengajar senior agar bisa beradaptasi dengan perubahan kurikulum yang baru.

Pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan dalam beberapa tahun terakhir pihak pengelola sekolah masih terus melakukan perbaikan dalam implementasi kurikulum berbasis Tauhid.

Pada implementasinya konsep Pendidikan Berbasis Tauhid menekankan pada pertumbuhan dan perkembangan individual, intelektual dan spiritual secara inheren, dan bersifat sosial. Konsep tersebut mengarahkan peserta didik menjadi agen konstruksi dan rekonstruksi sosial, yang dimulai dari individu kepada masyarakat. Individu menjadi titik awal dan akhir dari pembentukan masyarakat atau negara yang baik. Pertumbuhan akal budi manusia ditumbuhkembangkan secara berkelanjutan dalam proses pendidikan baik melalui tarbiyah, ta'lim, irsyad, tadrīs dan ta'bid maupun taqarrub, agar dapat menghasilkan sikap rasional-kritis, kreatif, mandiri, bebas dan terbuka, bersikap

rasional empiris, objektif-empiris, objektif-matematis, serta memiliki komitmen terhadap nilai-nilai amanah dan mampu mempertanggungjawabkan perbuatannya dihadapan Tuhan. Pendidikan tidak hanya sebagai wadah penanaman nilai tapi juga menciptakan siswa yang proaktif dan antisipatif. Dengan kata lain pendidikan membantu agar manusia menjadi cakap dan selanjutnya mampu ikut bertanggung jawab terhadap pengembangan masyarakat. Untuk itu maka fungsi dari pendidikan Islam adalah sebagai upaya menumbuhkan kreatifitas, memperkaya khazanah budaya manusia, memperkaya isi nilai-nilai insani dan Ilahi, serta menyiapkan tenaga kerja produktif.

## **B. Syarat dan Kriteria Umum Tenaga Pendidik**

Definisi sumber daya manusia pendidik sebagaimana yang tertera pada undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6. Bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dengan julukan guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar maka secara rinci, Ibrahim Bafedal dalam Sulistyorini menjelaskan bahwa guru mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengelola proses pembelajaran. Yaitu melaksanakan fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, penentuan staf, pengarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, dan penilaian.
- b. Guru sebagai moderator, yaitu mengatur lalu lintas pembicaraan di kelas.
- c. Guru sebagai motivator, sehingga selalu bisa memotivasi siswa bahkan untuk dirinya sendiri.
- d. Guru sebagai fasilitator, memberikan kemudahan bagi muridnya dan sarana agar dapat aktif belajar menurut kemampuannya.
- e. Guru sebagai evaluator. Guru merupakan orang yang paling bertanggung jawab tentang terjadinya proses pembelajaran secara nalar, otomatis dituntut untuk mengadakan evaluasi terhadap hasil dan proses pembelajaran yang berlangsung.

Untuk melengkapai pembahasan syarat dan kriteria guru sebagai tenaga pendidik, maka peneliti perlu untuk memaparkan kode etik yang merupakan penjelasan dalam pendekatan pendidikan Islam sebagaimana yang disampaikan Al Ghazali dalam Sulistyorini:

- a. Menerima segala problem anak didik dengan hati dan sikap yang terbuka.



- b. Bersikap penyantun dan penyayang.
- c. Menjaga kewibawaan dan kehormatan dalam bertindak.
- d. Menghindari dan menghilangkan sifat angkuh terhadap sesama.
- e. Bersifat merendah ketika menyatu dengan sekelompok masyarakat.
- f. Menghilangkan aktifitas yang tak berguna dan sia-sia.
- g. Bersifat lemah lembut dan menghadapi anak didik yang rendah IQ nya, serta membinanya sampai pada taraf maksimal.
- h. Meninggalkan sifat marah.
- i. Memperbaiki sifat anak didiknya, dan berlemah lembut terhadap anak didik yang kurang lancer bicaranya.
- j. Meninggalkan sifat yang menakutkan pada anak didik yang belum mengerti atau mengetahui.
- k. Berusaha untuk memperhatikan pernyataan-pernyataan anak didik walaupun pernyataannya itu tidak bermutu.
- l. Menerima kebenaran kepada anak didik yang membantahnya.
- m. Menjadikan kebenaran sebagai acuan proses pendidikan walaupun kebenaran itu datangnya dari anak didik.
- n. Mencegah anak didik mempelajari ilmu yang membahayakan.

- o. Menanankan sifat ikhlas pada anak didik, serta terus menerus mencari informasi guna disampaikan pada anak didiknya yang akhirnya mencapai tingkat taqarrub Allah Swt.
- p. Mencegah anak didik mempelajari ilmu fardhu kifayah sebelum mempelajari ilmu fardhu'ain.
- q. Mengaktualisasikan informasi yang akan diajarkan kepada anak didik.

### **C. Karakteristik Pendidik Ideal dalam Islam**

Beberapa istilah yang merujuk kepada guru dalam Islam menunjukkan bahwa figur guru dalam Islam haruslah orang-orang pilihan yang memiliki keunggulan pada aspek keilmuan, kepribadian dan keteladanan.

Posisi guru menurut perpektif Al-Mawardi dalam Rahmadi adalah model (teladan) dan sekaligus murobbi. Sebagai model, mengamalkan ilmu harus menjadi tabiat (syimah) guru, sedang sebagai murobbi guru harus menasehati, menyayangi, tidak kasar, dan tidak membuat muridnya frustrasi. Dengan demikian, guru pada hakikatnya adalah orang yang menempati posisi sebagai al-'alim, al-mu'addib sekaligus al-murobbi.

Rahmadi juga mengutip perspektif Al-Ghazali, dalam pandangan beliau posisi guru adalah orang yang telah melewati tahapan-tahapan ilmu, dari tahap belajar (ta'allama), tahap ilmuwan ('alima), tahap implementasi ilmu ('amila) dan puncaknya, tahap transfer dan transmisi ilmu

('allama). Guru seperti inilah , menurut Al-Ghazali, yang memperoleh keagungan di seantero alam (al-malakut al-samawat). Ia bagaikan matahari yang menerangi orang lain dan menerangi dirinya atau seperti minyak wangi yang mengharumi orang lain sedang ia sendiri harum.

Pada Ayat ini Allah SWT menjelaskan bahwa tugas Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul sekaligus menjalankan peran sebagai guru bagi ummat manusia dengan melakukan proses tilawah yaitu membacakan ayat-ayat Alquran sebagai petunjuk jalan yang benar, lalu tazkiyah untuk mensucikan diri dan bertaqarrub kepada Allah SWT, dan ta'limah mengajarkan kitab Al-quran, dengan hikmah dan sunnah.

Peran pendidik atau guru dalam proses pembelajaran dapat sebagai sumber belajar yang selalu mampu memberikan klarifikasi, sebagai motivator, yang selalu mampu memberikan semangat, sebagai fasilitator selalu mampu memberikan alternatif, dan sekaligus konselor yang selalu mampu membimbing peserta didik kepada jalan yang benar. Lebih spesifik lagi Salamah menerangkan bahwa guru juga harus berani merubah perannya sebagai instruktur tunggal dalam pembelajaran, dengan strategi ceramah dan menghafal, (menyalin, mendengar, menghafal) menjadi (fasilitator dan motivator), sehingga dapat mendorong siswa untuk berperan lebih aktif dalam bertanya, menganalisis, meneliti, mengarang, dan menulis kisah (sejarah).

Seorang penyair Islam yang bernama Syauki dalam Isjoni mengatakan:

“berdiri dan hormatilah guru dan berilah ia penghargaan, seorang guruhampir saja merupakan seorang Rasul”.Rasul adalah figure paripurna, seluruh aspek kehidupannya adalah”Uswatun Hasanah”.

Lebih lanjut Isjoni menyimpulkan bahwa guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Rhenald Khasali pernah menulis artikel pada harian Kompas dalam Ngainun Naim, beliau membagi guru dalam dua kategori, yaitu guru kurikulum dan guru inspiratif.

a. Guru Kurikulum

Menurut Rhenald Khasali, Guru kurikulum mewakili 99% guru yang pernah ditemuinya, mereka mengajar hanya untuk memenuhituntutan kurikulum. Tolak ukur keberhasilan mengajar bagi guru tipe ini adalah angka-angka kuantitatif yang diperoleh dalam evaluasi. Tidak ada orientasi lainnya yang lebih luas.

b. Guru Inspiratif

Guru yang memiliki orientasi yang jauh lebih luas adalah guru inspiratif. Guru inspiratif tidak terpaku pada kurikulum, tetapi juga memiliki orientasi yang lebih luas dalam mengembangkan potensi dan kemampuan para siswanya. Guru inspiratif mengajak siswa-siswanya berfikir kreatif

(maksimum thinking). Guru inspiratif mengajak siswa-siswanya melihat sesuatu dari luar (thinking out of box), mengubahnya dari dalam, lalu membawa kembali keluar, ke masyarakat luas. Jika guru kurikulum melahirkan manajer-manajer handal, maka guru inspiratif akan melahirkan pemimpin-pembaru yang berani menghancurkan aneka kebiasaan lama.

Imam Al-Ghazali dalam Sulistyorini menegaskan bahwa tugas pendidikan yang utama itu adalah menyempurnakan, membersihkan, mensucikan serta memebawakan hati nurani untuk bertaqarrub kepada Allah SWT, hal tersebut karena pendidik adalah upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Dari sekian banyak karakteristik guru ideal dalam Islam, peneliti mencoba menyempurnakan dengan hikmah yang sangat agung dari seorang sahabat terdekat Nabi Muhammad SAW yaitu Ali Bin Abi Thalib yang cukup terkenal bahwa: Metode lebih penting dari materi, guru lebih penting dari metode, ruhiyah guru lebih penting dari segalanya.

#### **D. Korelasi Implementasi KBT dengan Manajemen Peningkatan SDP**

Pendidikan Islam merupakan upaya sadar, terstruktur, terprogram dan tersistematis bertujuan untuk membentuk manusia sesuai visi dan misi penciptaannya, yaitu: sebagai

'abdullah dan khalifahNya dengan karakteristik memiliki mental spiritual yang kokoh (aspek ruhiyah), memiliki ilmu dan keluasan wawasan kehidupan (aspek aqliyah) dan memiliki keterampilan (aspek jismiyah).

Konsep kurikulum berbasis tauhid (KBT) ialah proses mengintegrasikan nilai-nilai Tauhid ke dalam seluruh materi-materi pembelajaran baik materi pembelajaran umum dan materi diniyah, sesuai misi utama SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan yaitu: menerapkan pendidikan berbasis tauhid secara utuh dan komprehensif, menjadikan Alqur'an sebagai sumber pengetahuan siswa, dan mengembangkan karakter siswa berbasis tauhid.

Tuntutan akan upaya implementasi kurikulum berbasis Tauhid secara optimal sesuai dengan konsep dan target pencapaian merupakan suatu keharusan yang harus dipenuhi. Hal ini berimplikasi pada kebutuhan sumber daya pendidik yang mumpuni dan berkualitas serta memenuhi seluruh syarat dan kriteria guru baik secara normatif dan terutama bisa memenuhi profil guru ideal dalam pandangan pendidikan Islam.

Pendapat Jamil sehubungan dengan pernyataan di atas, bahwa perlunya melakukan pengembangan sumber daya manusia atau pendidik yang sesuai dengan tuntutan legal formal, seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang semakin kompetitif di era globalisasi dewasa ini, yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat, yang mempunyai sikap

kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan.

Lebih fokus pendapat Soekidjo tentang pentingnya manajemen peningkatan sumber daya manusia atau pendidik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan karena dapat dipandang sebagai satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau lembaga sekolah yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau tenaga pendidik harus memperoleh perhatian besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi atau lembaga pendidikan antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan atau pendidik yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi atau lembaga pendidikan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan atau mengemban tugas bukan karena kemampuannya, melainkan tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau pendidik baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/lembaga pendidikan. Oleh sebab itu jabatan-jabatan atau tugas-tugas yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut terkadang belum ada. Dengan

demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan/kompetensi yang diperlukan pada jabatan atau tugas tersebut.

- c. Promosi dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward atau ganjaran dan perangsang. Adanya ganjaran atau perangsang yang berupa promosi atau apapun bentuknya dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan/tenaga pendidik. Kadang-kadang kemampuan seorang yang akan dipromosikan masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Di dalam pembangunan ini organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga pendidikan, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya atau tenaga pendidiknya agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai masa pembangunan.

Lebih spesifik dalam lembaga pendidikan, Saroni menjelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas guru/tenaga pendidik sehingga mempunyai kelayakan yang memadai untuk menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran, guru dapat melakukannya dengan menempuh pendidikan lebih lanjut atau mengikuti program-program peningkatan kualitas diri. Pendidikan dan program



peningkatan kualitas diri ini merupakan satu bentuk kegiatan efektif yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru agar kualifikasi dirinya memadai, sesuai dengan tuntutan zaman.

Korelasi implementasi kurikulum berbasis tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan dengan manajemen peningkatan sumber daya pendidik menurut kesimpulan peneliti berdasarkan pandangan para ahli adalah: untuk dapat meningkatkan kualitas kompetensi tenaga pendidik yang optimal, sehingga mempunyai kelayakan yang memadai untuk menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan kriteria pendidik ideal dalam konsep kurikulum berbasis tauhid, maka pihak pengelola SDIT Luqman Al Hakim selaku organisasi yang mengelola para tenaga pendidik dapat melakukan berbagai program peningkatan kualitas diri bagi para tenaga pendidik melalui kegiatan pendidikan, pelatihan maupun yang lainnya. Karena program peningkatan kualitas sumber daya pendidik merupakan satu bentuk kegiatan efektif dan efisien yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru agar kualifikasi dirinya memadai, dan berkompeten untuk mencapai target dan tujuan sekolah.

### **E. Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Peningkatan SDP**

Berhasil tidaknya sebuah program yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau sekolah ditentukan oleh berbagai

macam faktor. Meski ketersediaan sumber daya telah terpenuhi, waktu telah dialokasikan bahkan lokasi atau tempat telah ditentukan, namun terkadang masih ada faktor-faktor tertentu yang menghambat berjalannya pelaksanaan suatu program dalam organisasi tersebut. Sebaliknya terkadang untuk melaksanakan suatu program organisasi meski telah terpenuhi segala kebutuhan yang diperlukan namun ternyata masih ada faktor-faktor yang masih harus dipenuhi untuk mendorong atau menunjang terlaksananya program organisasi tersebut.

Sebagaimana halnya program peningkatan manajemen sumber daya pendidik harus dipetakan juga faktor-faktor yang memungkinkan akan menjadi faktor pendorong atau faktor penghambat terlaksananya program tersebut. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk menggali beberapa pendapat-pendapat para ahli yang mengemukakan tentang berbagai macam faktor pendorong atau penghambat dalam pelaksanaan suatu program atau aktivitas organisasi sehingga akan lebih memudahkan peneliti pada dalam melakukan pembahasan pada penelitian ini.

Lembaga pendidikan atau sekolah adalah salah satu bentuk organisasi yang melaksanakan proses pendidikan. Sedangkan organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai sekelompok manusia yang dengan sengaja dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu fungsi organisasi sebagai alat dari manajemen untuk mencapai suatu tujuan, maka, salah satu aspek organisasi menurut Soedjadi adalah sebagai

proses dari pengelompokan manusia dalam satu kerjasama yang efisien.

Sebagai proses maka organisasi adalah bersifat dinamis. Dengan kata lain organisasi juga bersifat hidup, berkembang, bergerak dan berubah-ubah. Jadi organisasi tidaklah mati, tidak mandeg dan juga tidak bersifat kaku. Sifat dinamis organisasi itu disebabkan karena pengaruh faktor-faktor:

1. Di dalam (*Intern*), misalnya karena adanya:
  - a. Tujuan, ini menyebabkan organisasi itu harus hidup, berkembang, dan bergerak maju demi tercapainya tujuan termaksud.
  - b. Manusia-manusia sebagai anggota organisasi, di samping mempengaruhi adanya aspek-aspek psikologis yang harus diperhitungkan dalam organisasi itu, juga mempengaruhi soal-soal hubungan atau komunikasi dan soal-soal kecakapan (*skill*) yang ada dalam organisasi. Sehingga adanya manusia itupun menyebabkan organisasi bersifat dinamis.
  - c. Tata hubungan yang sangat ditentukan oleh jumlah manusia, pejabat ataupun unit kerja yang ada dalam organisasi.
2. Faktor Lingkungan (*Ecology* atau *Environment*, atau *Extern*) dibagi menjadi dua yaitu nonfisik dan fisik.
  - a. Nonfisik (*Socio-psychologis*)
    - 1) Yang bersifat konstitusional-politis, misalnya Undang-Undang Dasar, Undang-Undang,

- Ketetapan-Ketetapan Majelis  
Permusyawaratan Rakyat, Peraturan  
Pemerintah, Keputusan Presiden, Sistem  
Pemerintahan, dan sebagainya. Organisasi  
harus mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut.
- 2) Yang bersifat social-politis, misalnya  
partisipasi masyarakat, kehidupan partai-partai  
politik, susunan hidup bermasyarakat,  
peranan kelompok-kelompok kehidupan  
masyarakat tertentu dan lain-lainnya.  
Organisasi harus memperhatikan lingkungan  
social-politis ini.
  - 3) Yang bersifat sosial-ekonomis, misalnya  
kondisi-kondisi hidup penduduk, sumber-  
sumber penghasilan penduduk, jumlah  
penduduk, lapangan kerja, dan lainnya.  
Organisasi harus memperhitungkan kondisi  
yang demikian.
  - 4) Yang bersifat Sosial-religius, menyangkut  
bagaimana kehidupan beragama dalam  
organisasi, bagaimana hubungan antara  
pemeluk agama yang satu dengan yang lain,  
bagaimana organisasi keagamaan dan  
sebagainya.
  - 5) Yang bersifat sosio-kultural, yaitu tingkat  
kecerdasan berfikir masyarakat. Apakah cara  
berfikirnya selalu dipengaruhi unsur-unsur  
kebudayaan, tingkah laku, dan sebagainya.

6) Yang bersifat teknis-teknologis, misalnya adanya penemuan-penemuan baru bidang teknik maupun ilmu pengetahuan dan lainnya. Setiap organisasi harus mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan yang dicapai bidang teknologi dan ilmu pengetahuan serta informasi.

j. Fisik (Geografis)

Yaitu misalnya faktor letak, keadaan alam, atau daerah, sumber-sumber alamiah, keadaan iklim dan cuaca, dan sebagainya. Di mana organisasi itu berada dan beroperasi, haruslah memperhitungkan faktor geografis ini.

Pada aspek yang lebih spesifik terkait fokus penelitian ini yaitu manajemen peningkatan sumber daya pendidik, Soekidjo mengemukakan pendapatnya meski dengan redaksi yang sedikit berbeda namun memiliki orientasi yang sama. Beliau menyimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *condition sine qua non*, atau merupakan syarat mutlak yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal maupun eksternal). Beliau memberikan penjelasan yang lebih kompresif, yaitu:

1. Faktor Internal

a. Visi

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi merupakan petunjuk kemana organisasi tersebut akan diarahkan.

Visi adalah pernyataan tentang seperti apa masa depan jika organisasi berhasil. Ini adalah pernyataan tentang tujuan Anda sebagai sebuah perusahaan. Visi adalah deskripsi luas tentang nilai yang diberikan organisasi. Ini adalah gambaran visual dari apa yang organisasi coba hasilkan atau jadikan. Itu harus menginspirasi orang dan memotivasi mereka untuk ingin menjadi bagian dan berkontribusi pada organisasi. Pernyataan visi harus jelas dan ringkas, biasanya tidak lebih dari paragraf pendek.

Pada dasarnya, visi menjadi sebuah tujuan bersama perusahaan. Visi ini dibentuk pada awal perusahaan dibentuk. Nantinya, visi juga dapat dijadikan motivasi para pekerjanya untuk mencapai hal tersebut.

Visi juga akan mempengaruhi tentang perubahan yang sedang Anda upayakan, sebuah visi tidak bisa berdiri sendiri. Anda masih perlu menjelaskan bagaimana Anda berencana membuat perubahan itu. Harus ada rencana untuk apa yang Anda lakukan untuk mewujudkan visi itu. Di situlah misi berperan.

b. Misi

Adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat bergantung pada sumber daya manusia dari organisasi yang bersangkutan. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai visi ini diwujudkan dalam bentuk program-program pokok.

c. Tujuan

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

d. Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawan atau sumber daya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di

luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya organisasi itu.

e. Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

f. Jenis Teknologi yang Digunakan

Setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan di sini baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani



atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

### b. Sosio-budaya Masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan suatu organisasi. Karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.

### c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih

teknologi mana yang tepat untuk organisasinya. Sehingga kemampuan sumber daya manusia organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Dari sekian banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi pelaksanaan program peningkatan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau lebih tepatnya program peningkatan sumber daya pendidik pada suatu lembaga pendidikan Islam, lebih tepatnya SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan, maka terangkum berbagai faktor yang sangat memungkinkan menjadi pendorong atau penghambat. Jika disimpulkan secara garis besar yaitu:

1. Faktor internal yang meliputi visi, misi, dan tujuan organisasi, sifat dan jenis kegiatan, kualitas dan kuantitas SDM, strategi yang digunakan, perangkat kerja/alat atau teknologi yang digunakan, maupun tata hubungan yang berkaitan dengan organisasi/lembaga tersebut.
2. Faktor eksternal yang meliputi Kebijakan dan aturan atau regulasi pemerintah, kondisi sosial budaya masyarakat, perkembangan teknologi dan kondisi geografis yang berkaitan dengan organisasi/lembaga tersebut.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis tauhid yang telah tersajikan pada bab-bab dan sub-subbab sebelumnya, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor yang mendukung pelaksanaan manajemen peningkatan SDM pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis tauhid meliputi:
  - a. Visi, Misi, dan Tujuan sekolah yang searah dengan program peningkatan sumber daya pendidik dan penguatan keislaman yang komprehensif.
  - b. Regulasi pemerintah dalam hal ini kebijakan kurikulum KTSP memberikan keleluasaan bagi lembaga pendidikan swasta untuk mengembangkan kurikulum khas sekolah yaitu KBT.
  - c. Sumber daya pendidik yg solid, sangat kondusif untuk melakukan berbagai program pendampingan dan pembinaan pendidik.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan manajemen peningkatan SDM pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis tauhid meliputi:
  - a. Kualitas kompetensi SDM yang bertanggung jawab dalam mengelola program peningkatan sumber daya pendidik yang masih kurang mumpuni.
  - b. Secara kuantitas tenaga SDM pengelola program peningkatan SDP sangat minim dan memiliki tugas-tugas tambahan yang padat.

- c. Strategi pelaksanaan program peningkatan SDP tidak berjalan optimal, terutama strategi dalam melakukan penjadwalan.

## DAFTAR PUSTAKA

---

---

- Abdul Manab. (2014). *Pengelolaan Perubahan Kurikulum*.  
Jogjakarta: Kalimedia.
- Abdul Rohman. (2015). *Pengembangan Kurikulum Teori dan  
Praktek*. Semarang: CV. Karya abadi Jaya.
- Abdullah Idi dan Toto Suharto. (2014). *Praktik Kurikulum  
Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abuddin Nata. (2001). *Sejarah Pendidikan Islam Pada Periode  
Klasik dan Pertengahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo  
Persada.
- Ace Suryadi. (2014). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*.  
Bandung: Rosdakarya. *Jurnal Kependidikan Islam Vol . 7  
No. 1, Juni 2017*
- Dinn Wahyudin. (2014). *Pengelolaan Kurikulum*. Bandung:  
PT.Remaja Rosdakarya.
- Djuwarijah," Strategi Peningkatan Pengelolaan Kurikulum  
dalam pengembangan Mutu SDM Menuju Terwujudnya  
Lulusan Madrasah Aliyah Berwawasan Internasional, h  
205, *Jurnal El-Tarbawi Vol 1, No. 2, 2008*.
- Eisner E W. (2002). *The Education Imagination on the Design  
and Evaluation of School Program*. Ohio: Meril Prentice.
- Fitri, A. Z. (2013). *Manajemen kurikulum pendidikan Islam*.
- Giarti, S. (2016). *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran  
Berbasis ICT*. Satya Widya, 32(2), 117-126.

- Hasan Langgulung. (1980). *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.
- Hermiono, Agustinus. (2014). *Pengelolaan Kurikulum Berbasis Karakter*. Bandung: Alfabeta.
- Husaini Usman. (2010). *Pengelolaan Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Ibrahim Nasbi, *Pengelolaan Kurikulum: Sebuah Kajian Teoritis*, dalam *Jurnal Idaarah*, Vol I, No.2, Desember 2017, h 324
- Karni, Asrori. S. *Etos Studi Kaum Santri Wajah Baru Pendidikan Islam*, Jakarta : PT Mizan Publika, 2009.
- Lazwardi, D. (2017). *Manajemen kurikulum sebagai pengembangan tujuan pendidikan*. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 119-125.
- Miles, M. B dan M. Huberman, A. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah TjetjepRohendi. Jakarta: UI-Press
- Muthalib, Abdul. *Metode Penelitian Pendidikan Islam*, Banjarmasin : Antasari Press, 2006
- Nasbi, I. (2017). *Manajemen kurikulum: Sebuah kajian teoritis*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Putra Daulay, Haideri. *Dinamika Pendidikan Islam Di Asia Tenggara* , Bandung : Cita Pustaka.2004
- Sista, T. R. (2017). *Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1).
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Kurikulum di Sekolah*.

Syafaruddin, S., & Amiruddin, A. (2017). *Manajemen Kurikulum*.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Surabaya: Erlangga, t.t.p.

Wilatikta, A. (2020). *Manajemen Kurikulum Pendidikan Agama Islam Jenjang Pendidikan Dasar: Kontekstualisasi Strategi Pembelajaran Semasa Pandemi*. *Ta'lim*, 2(2), 1-12.

## **BIOGRAFI PENULIS**

---

Dr. Riinawati, M.Pd, lahir di Banua Padang, 03 Mei 1986, putri dari H. Ahmad Bardi dan Hj. Juraidah (Alm) lulusan S3 Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2017. Perempuan Asal Rantau ini adalah Dosen di UIN Antasari Banjarmasin. Beberapa Artikel yang telah ditulis antara lain di Faculty Of Education, Khon Khen University Thailand "Challenging Education For Future Change", JARDCS USA , Universitas Negeri Surabaya (UNESA), buku yang berjudul Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi (2019), buku berjudul Manajemen Perubahan Menuju Perguruan Tinggi Modern (2018) dan lain-lain.



# MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK

Ketika format kurikulum yang telah dimodifikasi akan diimplementasikan dalam proses pembelajaran kepada para peserta didik, muncul masalah pada kesiapan tenaga pendidik dalam melaksanakan kurikulum tersebut. Terlebih lagi kurikulum tersebut adalah kurikulum yang terintegrasi dengan nilai-nilai Ketauhidan yang menjadikan Al Quran dan Hadits sebagai sumber utama bahan pembelajaran. Para tenaga pendidik atau guru pada kenyataannya tidak semua berasal dari institusi pendidikan agama Islam, sehingga dari sisi kompetensi dan pemahaman Al Quran dan Hadits masih sangat minim. Para guru juga dituntut memiliki perilaku dan kualitas ruhiyah yang sholeh dan mampu menanamkan nilai-nilai Tauhid dalam setiap tingkah laku dan interaksi dengan seluruh komponen di sekolah dan masyarakat, terkhusus kepada para siswa.

Oleh karena itu, buku ini penting untuk dibaca sebagai referensi dalam menghadapi masalah yang dihadapi para guru atau tenaga pendidik dalam hal manajemen diri untuk menjadi guru profesional sesuai tuntutan kurikulum masa kini dan masa yang akan datang.



ISBN 978-623-98013-0-4



9 786239 801304

# 1. Buku Referensi 2021 - Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik.pdf

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**18%**

SIMILARITY INDEX

**18%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

10%

★ docobook.com

Internet Source

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On