

IMPLEMENTASI PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN 2 PONOROGO

Nasta'in

Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo, Indonesia

Corresponding Email: nastainbaba@gmail.com

Diterima: 19 Desember 2021 | Direvisi: 2 Februari 2022 | Disetujui: 12 Maret 2022

Abstract. *This study aims to describe the implementation of strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo. The research method used is a qualitative case study model. Research data in the form of instruments and activities that support strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo. Data collection techniques were carried out by observation and documentation. Meanwhile, data analysis was carried out by data reduction; data presentation; and concluding. The results showed that the implementation of strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo on a macro basis was through (1) Signing of work contracts, (2) Formative Assessment of teacher performance and teacher self-evaluation, (3) Summative assessment of teacher performance, (4) Assessment of professional development. sustainable and (5) Teacher credit score assessment. Meanwhile, on a micro basis, through the program: (1) Every morning they take part in the Koran, memorize the Qur'an and read Asmaul Husna at the same time students read it, (2) Follow the teacher's special literacy, (3) Assign various activities and self-development, (4) Motivating and monitoring madrasah principals to participate in self-development activities, (5) peer tutorials, and (6) Special priority Human Resources development with additional budget and opportunities. And all of this is done with integrity.*

Keywords: Strengthening; human resources; MAN 2 Ponorogo

Abstrak. *This study aims to describe the implementation of strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo. The research method used is a qualitative case study model. Research data in the form of instruments and activities that support strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo. Data collection techniques were carried out by observation and documentation. Meanwhile, data analysis was carried out by data reduction; data presentation; and concluding. The results showed that the implementation of strengthening Human Resources at MAN 2 Ponorogo on a macro basis was through (1) Signing of work contracts, (2) Formative Assessment of teacher performance and teacher self-evaluation, (3) Summative assessment of teacher performance, (4) Assessment of professional development. sustainable and (5) Teacher credit score assessment. Meanwhile, on a micro basis, through the program: (1) Every morning they take part in the Koran, memorize the Qur'an and read Asmaul Husna at the same time students read it, (2) Follow the teacher's special literacy, (3) Assign various activities and self-development, (4) Motivating and monitoring madrasah principals to participate in self-development activities, (5) peer tutorials, and (6) Special priority Human Resources development with additional budget and opportunities. And all of this is done with integrity.*

Kata Kunci: Penguatan; sumber daya manusia; MAN 2 Ponorogo

PENDAHULUAN

Di era perubahan yang serba cepat ini, dunia dihadapkan pada situasi kehidupan yang semakin mengglobal dan kompetitif, sehingga membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Tanpa memiliki kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, suatu bangsa hanya akan membawa pada posisi yang tidak atau kurang dapat memanfaatkan situasi yang ada, terutama guna mencapai perbaikan hidup. Untuk itu berbagai pihak sepakat bahwa Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan kualitasnya.

Sumber Daya Manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Kedudukan Sumber Daya Manusia pendidikan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam sebuah lembaga pendidikan.

Guru dan karyawan merupakan salah satu komponen Sumber Daya Manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Hal ini dikarenakan tidak semua guru yang berada di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan memiliki kualifikasi yang baik. Potensi sumber daya guru dan karyawan perlu terus-menerus dikembangkan agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional.

Mengingat berat dan kompleksnya membangun pendidikan, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan guru dan karyawan agar semakin profesional. Dalam kode etik guru dikatakan bahwa guru adalah seorang pendidik, jadi dia bukan sekedar pengajar. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru bukan hanya sekedar berkewajiban menyampaikan *skill* dan nilai. Untuk bisa memiliki *skill*, guru memerlukan latihan, pembiasaan, dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru dan tenaga kependidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme. Apabila tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya.

Permasalahan yang masih menghadang dan perlu untuk segera diatasi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah rendahnya kualitas hasil pendidikan di segenap jenjang pendidikan. Berbagai penelitian cenderung memperkuat hal tersebut. Tudinganpun diarahkan pada pendidik sebagai penyebab pencapaian hasil pendidikan

tersebut, mengingat peran strategis guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Diduga rendahnya pencapaian hasil pendidikan dipengaruhi oleh kinerja pendidik yang rendah.

Persoalan yang timbul ialah; amat jarang guru yang mampu memotivasi dan mendorong kemampuan internal untuk mengembangkan diri. Hal yang banyak ditemukan ialah, guru terjebak pada pola pasif, rutinitas, kurang kreatif, dan monoton. Karena itulah pimpinan lembaga harus memberikan rangsangan dan dorongan pada guru untuk mengembangkan kemampuan diri dalam menjalankan tugas utamanya.

MAN 2 Ponorogo sebagai bagian dari lembaga pendidikan Islam terus menyadari pentingnya penguatan Sumber Daya Manusia. MAN 2 Ponorogo mengembangkan berbagai strategi dalam pengutuhan SDM ini. Penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo dirasa penting guna mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan menengah atas di wilayah Ponorogo. Harapannya ialah; memberikan pelayanan terbaik dan prima untuk siswa dan wali siswa dalam menyelenggarakan pendidikan. Untuk itu penulis hendak mendiskripsikan implementasi penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo.

METODE

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan model studi kasus. Kasus yang diungkap ialah langkah-langkah strategis kepala madrasah MAN 2 Ponorogo dalam menguatkan Sumber Daya Manusia guna dana tenaga kependidikan. Data penelitian berupa instrumen dan kegiatan-kegiatan yang menunjang penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara; observasi dan dokumentasi. Penulis melakukan observasi langsung di MAN2 Ponorogo guna mengetahui langkah-langkah yang dilakukan oleh MAN 2 Ponorogo dalam menguatkan SDM guru dan tenaga kependidikan di madrasah. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mendokumentasikan beberapa dokumen terkait kegiatan-kegiatan yang menguatkan SDM guru dan tenaga kependidikan. Adapun analisis data dilakukan dengan reduksi data; penyajian data; dan penarikan kesimpulan. Penulis mereduksi data-data terkait penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo, kemudian menyajikannya secara sistematis untuk dianalisis secara kritis agar mendapatkan hasil penelitian yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya SDM Berkualitas dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam sebuah organisasi, peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Peran Sumber Daya Manusia akan maksimal jika dikelola dengan baik. Pimpinan lembaga pendidikan sebagai *top leader* mempunyai peran sentral dalam pengelolaan personalia, sehingga sangat penting baginya untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sumber Daya Manusia diartikan sebagai "potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi" (RI, 2016). Sedangkan dalam Kamus Webster, yang dimaksud Sumber Daya Manusia ialah "alat atau kekayaan yang tersedia (available means), kemampuan atau bahan untuk menyelesaikan masalah" (Merriam-Webster, 2006). Definisi dari dua kamus di atas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia dan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina, digali, serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Guhardja et al., 1993). Gunawan A. Wardhana sebagaimana yang dikutip oleh A.S. Munandar dari Harbison menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan secara potensial untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat (Zubaedi, 2016).

Demikian, maka dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah tenaga atau kemampuan yang dimiliki seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri. Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi dalam segala lini kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru tanpa batas. Komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah dan cepat tak berbatas ruang dan waktu.

Adapun nilai-nilai tersebut antara lain profesionalisme, kompetitif, efektif, dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai "*agent of knowledge*" akan tetapi mengakomodir pengalaman keterampilan dan nilai-nilai

globalisasi dalam satu paket (Asnawan, 2012). Karena itulah orientasi pendidikan harus sepadan dengan kebutuhan masyarakat di sektor kebutuhan industri dan usaha. Sehingga perlu adanya pandangan baru tentang manusia berkualitas dalam pendidikan di abad globalisasi ini (A.D. Marimba, 2014).

Pakar pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik masyarakat abad 21 dengan ciri-ciri berikut: 1) *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian dan profesionalisme); 2) *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif); 3) *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut) dan; 4) *Collaboration* (mampu bekerja sama dan bersinergi) (RI, 2017).

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM (Zubaedi, 2016).

Sumber Daya Manusia dalam konteks lembaga pendidikan meliputi unsur tenaga pengajar dan tenaga kependidikan (Hanafi, n.d.). Adapun secara lebih rinci dapat disebutkan semua warga sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, tata usaha, pesuruh atau penjaga sekolah. Adapun di tingkat perguruan tinggi yaitu rektor atau ketua, wakil, ketua jurusan, tata usaha dan karyawan. Manajemen SDM adalah prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan personalia sekolah/madrasah (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien. Hal ini masih banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Makin, 2010).

Strategi Penguatan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Menarik disimak ungkapan Malik Fajar yang menyatakan bahwa saat ini dunia pendidikan kita masih kekurangan guru, meski tampak tenaga pengajar banyak, namun tenaga guru masih sangat langka. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap tugas dan profesional dalam mengemban amanah. Seseorang dikatakan profesional, apabila pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap

tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbarui kinerjanya yang sesuai dengan tuntutan zaman, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup di masa depan (Fadjar et al., 1999).

Terkait pengembangan guru, Medley mengemukakan empat asumsi kesuksesan guru. Pertama, asumsi sukses guru tergantung pada kepribadiannya; kedua, asumsi sukses guru tergantung pada penguasaan metode; ketiga, asumsi sukses guru tergantung pada frekuensi dan intensitas aktivitas interaktif guru dengan siswa; dan keempat, asumsi bahwa apapun dasar dan alasannya indikator menguasai materi, indikator menguasai strategi belajar mengajar (Muhamimin, 2003). Jadi pada intinya bahwa SDM memainkan suatu peran terpadu dalam perubahan-perubahan untuk menuju lembaga pendidikan berkualitas.

Ahmad Sanusi mengemukakan jika abad yang lalu disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa (Asnawan, 2012).

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi (Rahardja & Manurung, 2008). Sedangkan pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan tidak sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja, tetapi juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat (Muhamimin, 2003).

Strategi adalah jantung dari tiap keputusan yang diambil kini dan menyangkut masa depan. Tiap strategi selalu dikaitkan dengan upaya mencapai sesuatu tujuan di masa depan, yang dekat maupun yang jauh. Tanpa tujuan yang ingin diraih, tidak perlu disusun strategi. Selanjutnya, suatu strategi hanya dapat disusun jika terdapat minimal dua pilihan. Tanpa itu, orang cukup menempuh satu-satunya alternatif yang ada dan dapat digali.

Adapun strategi pendidikan dapat dilakukan atas dua model, yaitu strategi pendidikan yang bersifat makro dan mikro. Strategi pendidikan yang bersifat makro biasa dilakukan oleh para pengambil keputusan dan pembuat rencana pendidikan (*education planner*) atau dalam hal ini adalah pemerintah. Strategi makro ini memiliki cakupan luas dan bersifat umum, artinya bukan dilakukan oleh satu atau segelintir orang saja, namun melibatkan masyarakat secara keseluruhan. Strategi yang diusulkan terdiri dari tiga komponen utama, yaitu tujuan, dasar, dan prioritas dalam tindakan. Sedangkan strategi mikro merupakan upaya-upaya strategis lembaga Pendidikan untuk mengembangkan sumberdaya manusianya sendiri.

Implementasi Penguatan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Adapun tujuan penguatan SDM secara umum yaitu memastikan adanya orang-orang berkualitas dalam sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu dirasa perlu pula memperhatikan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia, kinerja individual, dan kelompok. Dimana kesemuanya ialah subjek peningkatan yang berkelanjutan; dan bahwa orang-orang dalam organisasi dapat dikembangkan dengan cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi mereka (Armstrong, 2006).

Beberapa tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut; 1) Meningkatkan produktivitas kerja; 2) mencapai efisiensi; 3) meminimalisir kerusakan mengurangi kecelakaan; 4) meningkatkan pelayanan; 5) memelihara moral pegawai; 6) meningkatkan peluang karier; 7) meningkatkan kemampuan konseptual; 8) meningkatkan kepemimpinan; 9) peningkatan balas jasa, dan; 10) peningkatan pelayanan kepada konsumen (Larasati, 2018). Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual, maupun teknikal, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari ajaran Islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan (Fadjar et al., 1999). Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia untuk menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang

mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju. Di mana moral kebaikan (kebenaran, keadilan, dan kasih sayang) dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama (RI, 2017).

Pendidikan tentu saja memiliki tujuan utama. Tujuan utama pendidikan dalam Islam menurut Hasan Langgulung adalah pembentukan pribadi khalifah bagi anak didik yang memiliki fitrah, roh dan jasmani, kemauan yang bebas, dan akal (H Langgulung, 1980). Pembentukan pribadi atau karakter sebagai khalifah tentu menuntut kematangan individu. Hal ini berarti untuk memenuhi tujuan utama tersebut. Maka pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu keniscayaan (Hasan Langgulung, 2003).

Strategi Penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo

Adapun penguatan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Ponorogo dilaksanakan dengan menggunakan tiga strategi; pertama, strategi pemberdayaan masyarakat; kedua, strategi keterpaduan penyelenggaraan pendidikan; dan ketiga, keterpaduan pembinaan Iptek dan imtak.

Pertama, strategi pemberdayaan masyarakat. Dalam hal ini “masyarakat belajar” di madrasah. Dilaksanakan dengan menciptakan iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang dan memperkuat pemberdayaan masyarakat. Memberdayakan dalam arti melindungi yang secara lebih luas dimaknai dengan proses pemberdayaan yang senantiasa harus melindungi yang lemah agar tidak bertambah lemah.

Kedua, strategi keterpaduan penyelenggaraan pendidikan, melalui pemerataan kesempatan, yang mengandung tiga arti: persamaan kesempatan (*equality of opportunity*), aksebilitas dan keadilan (*equality*); serta relevansi pendidikan. Hal ini mengandung makna bahwa pendidikan harus menyentuh kebutuhan yang cakupannya sangat luas, kualitas pendidikan yang mengacu pada proses dan kualitas produk, efisiensi pendidikan. Demikian memiliki arti mengupayakan pendidikan agar menjadi lebih efisien dengan hasil maksimal dan biaya standar sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Ketiga, keterpaduan pembinaan Iptek dan Imtak. Hal ini menegaskan bahwa guna meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan harus memadukan unsur jasmani, rohani dan akal.

Ketiga strategi tersebut terbagi dua model, yaitu penguatan SDM secara makro yang sudah diprogramkan pemerintah dan mikro, yaitu kreasi dari masing-masing lembaga pendidikan.

Implementasi Penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo

Hasil observasi dan dokumentasi penulis atas pelaksanaan kegiatan yang dapat menguatkan SDM di MAN 2 Ponorogo ialah sebagaimana berikut;

Penguatan Sumber Daya Manusia secara makro di MAN 2 Ponorogo dapat ditempuh melalui; 1) penandatanganan kontrak kerja; 2) penilaian formatif kinerja guru dan evaluasi diri guru; 3) penilaian sumatif kinerja guru; 4) penilaian pengembangan keprofesian berkelanjutan dan; 5) penilaian angka kredit guru.

Adapun penguatan SDM secara mikro dilaksanakan melalui program; 1) setiap pagi ikut mengaji, menghafal al-Qur'an dan *asmaul husna* secara bersama-sama; 2) mengikuti literasi yang dikhkususkan untuk guru; 3) pemberian tugas-tugas kegiatan dan pengembangan diri; 4) motivasi dan pemantauan kepala madrasah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri; 5) tutorial sebaya, dan; 6) pengembangan khusus SDM dengan penambahan anggaran dan kesempatan.

Selain meningkatnya prestasi siswa, prestasi lembaga juga tak kalah dengan raihan prestasi sebagai madrasah *SKS by school*, madrasah riset, madrasah penyelenggara ketrampilan, madrasah adiwiyata nasional, nominator madrasah inspiratif Jatim, madrasah pemeroleh nilai 10 besar nilai UN jurusan IPA dan IPS, juara kebersihan madrasah tingkat Jatim, dan satker indikator terbaik untuk penyelenggaraan anggaran KPPN Madiun.

Adapun prestasi-prestasi di atas merupakan salah satu hasil dari peningkatan penguatan SDM MAN 2 Ponorogo. Penulis memberikan tendensi bahwa hal-hal demikian ialah sebagai bentuk gejala pragmatis dari korelasi teoritis dan pragmatis. Selanjutnya penulis mencoba memaparkan implementasi penguatan SDM di MAN 2 Ponorogo secara makro dan mikro.

Penguatan SDM secara makro berarti penguatan SDM dengan mengikuti tahapan-tahapan penguatan yang dirancang pemerintah. Dalam pelaksanaan penguatan hal ini, MAN 2 Ponorogo mengikuti tahapan sebagai berikut;

1. Penandatanganan Kontrak kerja

Kegiatan ini dilaksanakan oleh guru pada awal tahun anggaran. Kegiatan ini berisi tentang rencana kegiatan guru selama setahun berjalan. Kegiatan yang dituangkan dalam kontrak kinerja ini berisi tentang rencana mengajar, pengembangan diri; dan kegiatan lainnya. Dalam proses pelaksanaan kontrak kerja, perlu adanya

monitoring dan pengawasan serta evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau wakil atau yang mewakilinya.

2. Penilaian Formatif Kinerja Guru dan Evaluasi Diri Guru.

Penilaian formatif dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Maret. Dari penilaian ini akan ada *feedback* dan evaluasi untuk guru. Kekurangan-kekurangan dalam penilaian formatif dapat menjadi bahan evaluasi pengajaran guru dari atasannya. Penilaian dilakukan dengan memberikan masukan-masukan untuk perubahan-perubahan yang positif.

3. Penilaian Sumatif Kinerja Guru

Penilaian sumatif kinerja guru dilakukan pada akhir tahun anggaran. Tujuan dari penilaian ini ialah untuk mengetahui perkembangan guru dalam menunaikan tugas pendidikan. Penilaian ini juga dilakukan dengan penilaian formatif yang sudah dilaksanakan. Hal ini merupakan penilaian akhir tahun anggaran untuk guru serta menjadi bagian penilaian tahunan seorang guru.

4. Penilaian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Berdasarkan Permenegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Dalam proses pengembangan keprofesian berkelanjutan ini, pengelolaan lembaga pendidikan sangat berperan. Melalui kepala madrasah dan tim penjaminan mutu, lembaga dapat memberikan informasi, motivasi dan mendorong guru melaksanakan PKB. Tanpa adanya motivasi, monitoring, *reward* dan *punishment*, PKB tidak bisa berjalan efektif. Hal ini dilaksanakan dengan penuh integritas dan bijak, sehingga akan menghasilkan SDM yang unggul.

5. Penilaian Angka Kredit Guru

Penilaian angka kredit guru merupakan penilaian khusus guru PNS. Penilaian ini meliputi; a) pendidikan; b) pembelajaran/bimbingan dan; c) penunjang.

Sedangkan penguatan SDM pola mikro adalah dengan menguatkan SDM lembaga pendidikan Islam yang dikoordinasi oleh kepala sekolah/madrasah berdasarkan kebijakan dan kreasinya. Adapun penguatan SDM secara mikro di MAN 2 Ponorogo ialah sebagai berikut;

1. Setiap pagi ikut mengaji, menghafal al-Qur'an dan membaca asmaul husna secara bersama-sama.
2. Mengikuti literasi khusus guru
3. Penugasan-penugasan berbagai kegiatan dan pengembangan diri.
4. Motivasi dan pemantauan kepala madrasah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri.
5. Tutorial sebaya

Pengembangan khusus SDM prioritas dengan penambahan anggaran dan kesempatan, contoh: Pembina KIR; mengikuti pelatihan internal, diikutsertakan dalam pelatihan keahlian, dan lomba-lomba.

KESIMPULAN

Penguatan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Ponorogo dilaksanakan secara makro dan mikro melalui tiga strategi yaitu; pemberdayaan masyarakat; keterpaduan penyelenggaraan pendidikan serta; keterpaduan pembinaan Iptek dan Imtak.

Penguatan Sumber Daya Manusia secara makro di MAN 2 Ponorogo dapat ditempuh melalui; 1) penandatanganan kontrak kerja; 2) penilaian formatif kinerja guru dan evaluasi diri guru; 3) penilaian sumatif kinerja guru; 4) penilaian pengembangan keprofesian berkelanjutan dan; 5) penilaian angka kredit guru.

Adapun penguatan SDM secara mikro dilaksanakan melalui program; 1) setiap pagi ikut mengaji, menghafal al-Qur'an dan *asmaul husna* secara bersama-sama; 2) mengikuti literasi yang dikhususkan untuk guru; 3) pemberian tugas-tugas kegiatan dan pengembangan diri; 4) motivasi dan pemantauan kepala madrasah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri; 5) tutorial sebaya, dan; 6) pengembangan khusus SDM dengan penambahan anggaran dan kesempatan.

REFERENSI

- A.D. Marimba. (2014). *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=D78K7QIdR3UC>

- Asnawan. (2012). *Cakrawala Pendidikan Islam: (Suatu Pendekatan Emansipatoris Modern)*. Absolute Media.
<https://books.google.co.id/books?id=Yev5DwAAQBAJ>
- Fadjar, A. M., Zumar, D., & Dja'far, S. F. (1999). *Reorientasi pendidikan Islam*. Fajar Dunia. <https://books.google.co.id/books?id=4WmdAAAAMAAJ>
- Guhardja, S., BPK Gunung Mulia, P. T., & Gizi, I. P. B. P. A. U. P. dan. (1993). *Pengembangan sumber daya keluarga: bahan pengajaran*. PT BPK Gunung Mulia kerja sama dengan Pusat Antar Universitas Pangan dan Gizi IPB. <https://books.google.co.id/books?id=ovJTkBmPlh4C>
- Hanafi, W. (n.d.). *PERGESERAN EPISTEMOLOGI PENDIDIKAN ISLAM*.
- Langgulung, H. (1980). *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*. Ma'arif. <https://books.google.co.id/books?id=6bO1AQAAACAAJ>
- Langgulung, Hasan. (2003). *Pendidikan Islam dalam abad ke-21*. Pustaka Al Husna Baru. <https://books.google.co.id/books?id=t1V3AAAACAAJ>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=XRRkDwAAQBAJ>
- Makin, M. (2010). *Manajemen pendidikan Islam: transformasi menuju sekolah/madrasah unggul*. UIN-Maliki Press. <https://books.google.co.id/books?id=op9EvwEACAAJ>
- Merriam-Webster, I. (2006). *Merriam-Webster's Pocket Dictionary*. Merriam-Webster, Incorporated. <https://books.google.co.id/books?id=GmiQAAAACAAJ>
- Muhaimin. (2003). *Wacana pengembangan pendidikan Islam*. Pustaka Pelajar bekerjasama dengan PSAPM, Pusat Studi Agama, Politik, dan Masyarakat, Surabaya. <https://books.google.co.id/books?id=D9EcAAAACAAJ>
- Rahardja, P., & Manurung, M. (2008). *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi dan Makro Ekonomi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- RI, K. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/>
- RI, K. (2017). *Peta Jalan Generasi Emas Indonesia 2045*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Zubaedi. (2016). *Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=L8u2DwAAQBAJ>