



Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Volume 1 Nomor 1 Juni 2022, Pages 16-26

ISSN: 2830-2531 (Online); ISSN: 2830-3318 (Printed);

Journal Homepage: <http://ejournal.stit-alkifayahriau.ac.id/index.php/alkifayah>



Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Sori Alam Harahap

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hilir

harahapsorialam@gmail.com

Gita Tanika

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

tanika.gita@gmail.com

Abstract

Foundation management is the key to the success of private educational institutions in developing madrasah both physically and non-physically. So that the institutions under its auspices are able to contribute to the growth of education in Indonesia. The management of the Islamic Education Foundation for the development of human resources for educators and education staff in madrasah in Tanah Merah sub-district, Indragiri Hilir Regency needs to be investigated so that it is known exactly how the steps and methods of development are appropriate for the progress of the foundation. Among the development methods used are on the job training and off the job training. Grouping on the job training (position rotation, training, guidance and counseling, job instruction exercises, demonstrations, and temporary assignments). Off the job training is divided into (courses, education, workshops, and seminars). This type of research is descriptive by using qualitative methods. This study uses data analysis techniques, namely data reduction (data reduction), data presentation (data display), and conclusions or verification (conclusion/verification). The management of the Kuala Enok Islamic Education Foundation has been good in the religious and social fields. However, there are some improvements that must be addressed immediately, namely in the aspect of fostering educators and education staff through training and development. The methods that have been applied are job rotation, get education from university, courses, workshops, KKG (teacher training) and seminars.

Keywords: Human Resources, Educators and education staff

Abstrak

Manajemen yayasan menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan swasta dalam mengembangkan madrasah baik secara fisik maupun non fisik. Sehingga lembaga yang berada di bawah naungannya mampu memberikan kontribusi bagi pertumbuhan pendidikan di Indonesia. Manajemen Yayasan Pendidikan Islam untuk pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah di kecamatan

Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir perlu untuk diteliti agar diketahui secara pasti bagaimana langkah dan metode pengembangan yang tepat untuk kemajuan yayasan. Diantara metode pengembangan yang digunakan yaitu on the job training dan off the job training. Pengelompokan on the job training (rotasi jabatan, training, bimbingan dan penyuluhan, latihan instruksi pekerjaan, demonstrasi, dan penugasan sementara). Off the job training pembagiannya yaitu (kursus, pendidikan, workshop, dan seminar). Jenis penelitian ini yaitu deskriptif dengan menggunakan yaitu metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan kesimpulan atau verifikasi (conclusion/verification). Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Kuala Enok sudah bagus di bidang keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Namun ada beberapa perbaikan yang harus segera dibenahi yaitu pada aspek pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan. Metode yang sudah diterapkan yaitu rotasi jabatan, pendidikan berupa tugas belajar bagi guru yang belum S1, kursus, workshop, KKG dan seminar.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan

A. PENDAHULUAN

Di dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 Pasal menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Salah satu kompetensi yang diharapkan dari guru yaitu kompetensi profesional. Hanya guru yang profesional yang mampu membawa perubahan pada peserta didiknya. Seperti disampaikan dalam sebuah ungkapan “hanya yang bercahaya yang mampu menerangi”. Maka agar sosok guru mampu memberikan penerangan bagi peserta didiknya, sudah sepatutnya guru tersebut senantiasa meningkatkan profesionalitasnya dalam mengajar. Sehingga melalui upaya ini akan dilahirkan generasi yang gemilang dan terbilang (Permendikbud, 2007: 11-17).

Tenaga pendidik sepatutnya mampu mengelola pembelajaran siswa minimal meliputi pemahaman wawasan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Upaya pengembangan sumber daya manusia di madrasah diharapkan mampu menepis animo masyarakat tentang pendidikan gratis sudah sewajarnya kualitas rendah. Agar dapat mengembangkan pendidikan formal di madrasah dengan baik, maka yayasan harus melakukan manajemen yang terukur untuk kemajuan Pendidikan Islam pada masa yang akan datang. Dalam hal ini yayasan menjalankan tugasnya berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sebagai proses melakukan kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Yayasan memiliki

peran untuk *monitoring* atas perintah kerja yang diberikan kepada pelaksana di lapangan yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Sumarni, 2018: 218-310).

Dalam sebuah lembaga pendidikan upaya peningkatan mutu pendidikan dibutuhkan kerja tim. Hambatan yang biasa ditemukan dalam upaya peningkatan mutu adalah masih terbatasnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga. Tenaga pendidik merupakan komponen yang sangat menentukan sistem pendidikan. Karena tenaga pendidik merupakan sorotan utama dalam sistem pendidikan formal. Maka upaya perbaikan SDM tenaga pendidik akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan pendidikan di madrasah (Sudarwan Danim, 2003: 113-114).

B. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau *field research*. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, atau gambaran tentang kondisi, situasi serta fenomena tertentu (Burhan Bungin, 2007: 68). Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bogdan dan Taylor mereka berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang akan menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang diamati. Penelitian deskriptif kualitatif memiliki kaitan dengan cara menggambarkan fakta dan gejala yang ada di lapangan, kemudian data tersebut dianalisa sehingga dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya (Salam Syamsir dan Jaelani Aripin, 2006: 30).

Dengan menggunakan jenis penelitian ini, penulis akan menghimpun data-data yang berhubungan dengan manajemen yayasan untuk pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan madrasah dengan cara menggambarkan kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan fakta yang ditemukan oleh peneliti. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan bagaimana manajemen yayasan untuk pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah di Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

Subjek dari penelitian ini adalah ketua Yayasan Pendidikan Islam di Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir, Riau-Indonesia yaitu ketua yayasan. Sedangkan yang menjadi informan tambahan adalah kepala madrasah, guru dan karyawan serta komite madrasah. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara secara terstruktur. Kegiatan wawancara dilakukan secara terencana. Dalam hal ini, peneliti terlebih dahulu menyiapkan *interview guide* sebagai panduan dalam mewawancarai informan untuk mendapatkan informasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu data analisa dengan menggambarkan serta memaparkan suatu fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian data tersebut dilakukan analisis dan memperoleh kesimpulan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam menganalisis data diantaranya:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang didapatkan dari lapangan jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu perlu dicatat secara rinci dan teliti. Mereduksi data berarti merangkum atau memilih hal-hal yang penting serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya.

2. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penyajian data kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan/Verifikasi)

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas (Sugiyono, 2008: 247-257).

Selanjutnya untuk menjaga keabsahan data dari hasil penelitian kualitatif, digunakan uji validitas data dengan menggunakan model triangulasi metode. Triangulasi metode dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan metode wawancara sama dengan metode observasi atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika diwawancarai dan saat melihat dokumentasi yang ada (M. Burhan Bungin, 2007: 257).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Saat ini jumlah peserta didik madrasah yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Islam terus berkembang. Pada tahun ajaran 2020-2021 jumlah peserta didik dan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan jumlah siswa dan tenaga pendidik dan kependidikan

| No | Jenjang | Jumlah siswa | Jumlah Tendik |
|----|--|--------------|---------------|
| 1 | Madrasah Ibtidaiyah YPI 01 Kuala Enok | 198 | 12 |
| 2 | Madrasah Ibtidaiyah YPI 02 Tanah Merah | 510 | 20 |
| 3 | Madrasah Tsanawiyah Kuala Enok | 275 | 15 |

Sumber: Dokumentasi Arsip Yayasan 2021

Peningkatan jumlah peminat madrasah ini harus menjadi landasan yang kuat bagi yayasan untuk berupaya memperbaiki SDM (Sumber Daya Manusia) terutama tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah. Pengembangan sumber daya manusia menjadi hal utama untuk diperhatikan terutama sumber daya tenaga pendidik. Karena untuk melahirkan generasi yang berilmu pengetahuan dan bertakwa ditentukan oleh sumber daya pendidik yang berkualitas. Di lapangan masih ditemukan tenaga pendidik yang belum sarjana. Padahal dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dijelaskan tentang kompetensi dan kualifikasi dari tenaga pendidik dan kependidikan (Malayu Hasibuan, 2000:73).

Selain itu kegiatan pelatihan dan pengembangan guru seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pelatihan pembuatan perangkat dan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) belum pernah diperoleh oleh guru. Hal ini terjadi karena kondisi Madrasah yang tidak memungkinkan. Hanya terdapat satu madrasah di kecamatan ini yaitu madrasah yang dikelola oleh YPI. Bila madrasah akan melaksanakan kegiatan KKG, MGMP dan PTK maka guru madrasah harus datang ke ibu kota kabupaten yaitu Tembilahan. Di ibu kota kabupaten dapat dilangsungkan kegiatan pengembangan kompetensi guru. Kondisi seperti ini tentu membutuhkan tenaga dan dana yang lebih bila rutin diselenggarakan di Ibu Kota Kabupaten karena jarak tempuh menuju Tembilahan lumayan jauh. Dan satu-satunya transportasi yang tersedia yaitu *speedboat*.

Sebenarnya kegiatan KKG guru yang ada di madrasah dapat dilakukan secara mandiri tanpa harus berkumpul bersama guru-guru dari madrasah lain. Namun, inisiatif guru dalam meng-*upgrade* dirinya masih dinilai rendah. Motivasi dan dorongan dari dalam masih kurang. Padahal guru selaku pendidik tidak kalah penting untuk meningkatkan kualitas dirinya agar mampu mengayomi peserta didik dengan baik. Kurangnya kesempatan tenaga pendidik dalam mengupgrade diri juga dipengaruhi oleh situasi wilayah yang sulit jangkau. Selain itu kepala madrasah juga dianggap *slow response* terhadap guru. Menurut penilaian sebagian guru hal ini juga didukung oleh sikap Kepala Madrasah yang kurang peduli terhadap SDM guru.

Tenaga pendidik sepatutnya mampu mengelola pembelajaran siswa minimal meliputi pemahaman wawasan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Upaya pengembangan sumber daya manusia di madrasah diharapkan mampu menepis animo masyarakat tentang pendidikan gratis sudah sewajarnya kualitas rendah. Agar dapat mengembangkan pendidikan formal di madrasah dengan baik, maka yayasan harus melakukan manajemen yang terukur untuk kemajuan Pendidikan

Islam pada masa yang akan datang. Dalam hal ini yayasan menjalankan tugasnya berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sebagai proses melakukan kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Yayasan memiliki peran untuk *monitoring* atas perintah kerja yang diberikan kepada pelaksana di lapangan yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.¹ Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif pengembangan profesionalisme guru/ pendidik sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi atau materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan atau integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi. Guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, diperlukan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya. Program yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi.

3. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum di kelas. Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal di antara para guru. Dengan MGMP akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

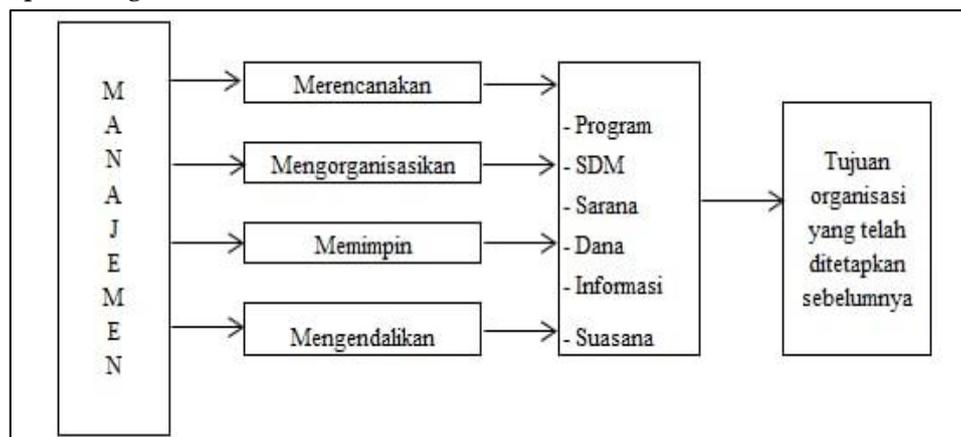
4. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

PTK merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan para ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktek pembelajaran secara terus menerus dan merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam proses manajemen terdapat tiga hal penting yang perlu di perhatikan yaitu terkait proses, pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dan pencapaian

¹ Sumarni Sumarni, M.Si, *Peran Dan Fungsi Yayasan Dalam Pengelolaan Pendidikan Madrasah*, EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan, 16.2 (2018), 218–31.

tujuan organisasi. James A.F Stoner membuat bagan manajemen sekolah seperti yang terlihat pada bagan berikut ini:



Gambar 1.1 Bagan Proses Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam. Peneliti menuangkan hasil temuannya terkait manajemen Yayasan Pendidikan Islam dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Madrasah di Kecamatan Tanah Merah Indragiri Hilir. George R. Terry menyebutkan dalam Malayu bahwa proses manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Malayu Hasibuan, 2000:73).

Yayasan Pendidikan Islam dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan membutuhkan langkah-langkah untuk menentukan tujuan madrasah. Yayasan mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan dari madrasah. Pada intinya tujuan perencanaan guru dan karyawan adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan guru dan karyawan (Baharuddin & Moh. Makin, 2010: 63). Jadi Kepala Madrasah harus membuat perencanaan kebutuhan guru dan karyawan. Kemudian kepala madrasah melaporkan kebutuhannya pada ketua yayasan. Hal ini dilakukan agar proses belajar mengajar di sekolah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Namun hal yang tidak kalah penting untuk direncanakan yayasan yaitu memberikan kesempatan menempuh pendidikan di perguruan tinggi bagi guru yang belum sarjana.

Pada pengorganisasian yayasan memiliki pembagian kegiatan masing-masing lembaga dilaksanakan secara terpisah. MI dan MTs memiliki ruang lingkup yang berbeda namun berada dipayung yang sama yaitu YPI. Dalam menyikapi masalah internal, masing-masing madrasah memiliki kewenangan dalam penyelesaiannya. Seperti pendanaan sekolah. Yayasan memberikan keleluasaan kepada pihak madrasah untuk mengelola keuangan madrasah (Dana BOS). Namun yayasan senantiasa memantau pelaporan alokasi keuangan.

Dalam tahap pengarahannya (*actuating*) yayasan memiliki wewenang dalam menyelenggarakan lembaga pendidikan sejak proses perizinan. Kemudian menetapkan visi, orientasi, platform program dan kebijakan madrasah. Keselarasan visi dan misi yayasan dan madrasah berdasarkan pengarahannya dari pihak yayasan. Agar terciptanya keselarasan dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, maka pihak yayasan melakukan seleksi, mengangkat dan memberhentikan tenaga pengelola madrasah.

Tahapan evaluasi (*controlling*) dilakukan setelah proses kerja dilakukan. Pada proses ini, kinerja dinilai apakah sesuai dengan *planning*. Pada tahap ini manajemen mengevaluasi keberhasilan dan efektifitas kinerja, melakukan klarifikasi dan koreksi, dan juga memberikan alternatif solusi masalah yang terjadi selama proses kerja berlangsung.² Evaluasi yayasan terhadap kegiatan madrasah sudah dilakukan sekali dalam satu semester. Dari hasil evaluasi diketahui bahwa guru dan karyawan memiliki potensi yang bagus dalam keterlibatannya ditengah masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri hasil evaluasi menunjukkan rendahnya kompetensi profesional guru. Masih terdapat guru yang belum memahami teknologi informasi, kurang kreatif dalam menyampaikan pembelajaran. Hal tersebut terjadi karena masih terdapat guru yang kualifikasi pendidikannya belum sesuai standar. Kemudian guru juga tidak memperoleh pengembangan dan pelatihan secara rutin. Berikutnya proses pengembangan sumber daya manusia dapat terlihat dalam bagan berikut ini:



Gambar 1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses diatas menunjukkan tahapan yang menjadi langkah dasar dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Werther dan Davis dalam kutipan Ulfatin menyebutkan bahwa dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan

² Malayu SP Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi), Jakarta : Bumi Aksara., 2004, hal 9

2. Menentukan sasaran
3. Menetapkan isi program
4. Mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar
5. Melaksanakan program
6. Menilai keberhasilan program (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016: 143).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaannya memiliki beberapa metode. Metode ini sebaiknya dikuasai oleh seorang manajer atau pimpinan yayasan. Beberapa metode pengembangan diantaranya yaitu:

1. Metode latihan / *training*
2. Pendidikan

Bentuk dari pelatihan dan pengembangan terbagi menjadi 2 bagian yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Adapun keterangan lebih lanjut mengenai metode ini yaitu *On the job training* dan *off the job training*.

D. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Yayasan Pendidikan Islam dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Kecamatan Tanah Merah yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Kuala Enok

Perencanaan (*planning*) yang dilakukan yayasan dalam pengembangan SDM yaitu melalui perekrutan guru madrasah, membuat peraturan yang mengikat kepada guru dan karyawan, menetapkan standar guru madrasah.

Pengorganisasian (*organizing*) tugas madrasah dan yayasan dilaksanakan sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Yayasan memberikan perintah kepada madrasah untuk menentukan program kerja secara terperinci sehingga pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan SDM seperti kegiatan belajar dan mengajar. Untuk kegiatan-kegiatan yang diajukan oleh madrasah akan dipelajari dan ditinjau ulang oleh yayasan sebelum dilaksanakan.

Pengarahan (*actuating*), yang dilakukan yayasan kepada guru dan karyawan yaitu senantiasa menggiring kegiatan yang mengacu kepada visi dan misi yayasan. Guru dan karyawan diarahkan untuk mengupgrade kemampuannya dalam berbagai kompetensi baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Pengendalian (*controlling*) merupakan tahapan mengevaluasi hasil perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang berlangsung di yayasan. Evaluasi yang dilakukan oleh yayasan terhadap program kegiatan yang mengacu kepada SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu meliputi kinerja dan keterlibatan aktif guru dan karyawan ditengah masyarakat. Yayasan melakukan evaluasi berkala minimal 1 kali setiap satu semester.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan oleh yayasan diantaranya memberikan kesempatan belajar bagi guru yang bersungguh-sungguh mendedikasikan dirinya di madrasah namun pendidikan terakhirnya masih SMA/MA atau belum memiliki ijazah S1. Kebijakan tugas belajar ini dimaksudkan agar seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah memenuhi kualifikasi standar nasional. Tugas belajar ini merupakan bagian dari pembinaan yang dilakukan oleh pihak yayasan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun belum semua guru yang memanfaatkan kesempatan ini.

Sumber Daya Manusia untuk guru dan karyawan di bawah naungan yayasan di masing-masing lembaga pendidikan tidak sama capaiannya. Untuk MI 01 Kuala Enok kegiatan pengembangan yang diperoleh oleh guru yaitu berupa pelatihan. Untuk MI 02 YPI sudah beberapa kali dilakukan *workshop*. Namun di MTs YPI belum ada pelatihan ataupun KKG yang diperoleh oleh guru.

3. Manajemen Yayasan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Dalam pengembangan Yayasan sebagian langkah yang ditempuh oleh yayasan sudah tepat. Yaitu menentukan kebutuhan, menentukan sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, melaksanakan program, dan menilai keberhasilan program. Kebijakan memberikan tugas belajar bagi guru untuk menempuh pendidikan S1 merupakan cara dalam memenuhi standar kualifikasi guru yang belum sarjana. Selama ini Madrasah lebih terfokus untuk mengungguli kegiatan keagamaan, sosial dan kemasyarakatan. Sehingga untuk sisi akademiknya masih perlu pembenahan lebih lanjut.

4. Metode pengembangan SDM di Yayasan Pendidikan Islam

Untuk metode pengembangan SDM di Yayasan ada beberapa hal yang sudah diterapkan yaitu *On the job training* dan *off the job training*. Pada *On the job training* metode yang diterapkan yaitu rotasi jabatan, pelatihan dan penugasan sementara. Pada *off the job training* metode yang sudah diterapkan yaitu kursus, pendidikan atau tugas belajar bagi guru yang belum sarjana, *workshop*, dan KKG. Untuk MGMP dan PTK belum terlaksana dan sudah ada wacana akan dilaksanakan pada tahun ajaran 2021-2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin & Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press)
- Burhan Bungin. (2007). *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana)
- Departemen Agama. (2003). *Manajemen Berbasis Madrasah*
- Malayu Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rosda Karya)
- Malayu SP Hasibuan. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara)
- M.Burhan Bungin. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group)
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta: Rajawali Pers)
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 Pasal 2 Permendikbud No.16 Tahun 2007 *Tentang Kompetensi Guru SD/MI*
- Salam, Syamsir & Jaelani Aripin. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: UIN Press)
- Sumarni. (2018). *Peranan dan Fungsi Yayasan dalam Pengelolaan Pendidikan Madrasah, Edukasi* : Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, Volume 16, Nomor 2
- Sudarwan Danim. (2003). *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara)
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)
- Udin Syaifudin Sa'ud. (2010). *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta)