

ABSTRAK

Wahrudin, Bambang. 2016. PEMBINAAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO **Tesis**. Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Mukhibat, M.Ag

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kepribadian, Sosial

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia kependidikan yang memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sebagai ruhpendidikan. Keberhasilan guru tidak hanya diukur oleh kemampuan transfer of knowledge saja, tetapi kemampuan transfer of values menjadi kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru. Sesuai amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang kompetensi guru bahwa sekolah wajib menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dianalisis dengan teknik reduksi data, Penyajian data, dan Verifikasi (Conclusion Drawing). Adapun pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan ketekunan pengamatan dan Triangulasi.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan berbagai program pembinaan yang disusun berdasarkan tiga fase penyusunan program meliputi Perencanaan (Planning), Pelaksanaan (Actuating) dan Evaluasi (Evaluating). Program pembinaan kompetensi kepribadian dilakukan dalam 6 (enam) bentuk meliputi: 1) Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2) Baitul Arqom untuk guru dan karyawan, 3) Kursus/tahsin baca al-Qur'an untuk guru dan karyawan, 4) Sholat tahajud berjamaah setiap ahad dinihari, dan 5) Training Motivation dan 6) Konseling, sedangkan program pembinaan kompetensi sosial dilakukan dengan 3 (tiga) bentuk, yaitu: 1) Piket Simpatik, 2) MGMP dan 3) Sinergy Building.

Implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sesuai dengan kompetensi yang telah di syaratkan oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. Implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo memiliki variasi dan keunikan sesuai dengan kebutuhan dan budaya yang telah terbangun sekolah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam dunia pendidikan terlebih dalam pendidikan Islam. Urgensi sumber daya manusia dalam pendidikan Islam sangatlah penting karena perannya dalam ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, guru dan karyawan mendapat tempat yang tinggi dibawah Nabi dan Rasul karena guru selalu terkait dengan ilmu (pengetahuan).¹ Sehingga tugas mulia bagi seorang guru adalah mengajar dan hal ini merupakan pekerjaan yang besar. Dalam penelitian ini yang dimaksud dalam sumber daya manusia yang terlibat langsung pada proses pendidikan adalah guru dan karyawan.

Profesi kependidikan merupakan profesi yang paling mulia dibandingkan dengan profesi yang lain, karena dengan profesinya tersebut seorang guru dan karyawan menjadi perantara antara manusia (siswa) dengan Allah swt, hal tersebut menunjukkan bahwa tugas guru adalah seperti tugas para utusan Allah swt.² Oleh karena itu, kompetensi pendidik sebagai manusia dewasa yang memberikan teladan dan pengajaran merupakan prasyarat yang

¹Ahmad Tafsir, Ilmu Pendidikan Islam, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 122.

²Abidin Ibn Rusn, Pemikiran al-Ghazali Tentang Pendidikan, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 64.

tidak bisa ditawar lagi, karena yang akan memberikan keberhasilan atau sebaliknya.³

Selain itu, guru dan karyawan adalah figur pemimpin. Guru dan karyawan adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru dan karyawan mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seseorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Guru dan karyawan bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

Makna guru dalam agama Islam sama dengan teori Barat yakni siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.⁴ Dalam menjalankan tugasnya maka seorang guru dan karyawan wajib memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat menjalankan tugas kependidikannya dengan baik pula. Kepribadian juga digambarkan sebagai sesuatu yang sangat sensitif yang merangkum unsur psikis dan fisik. Kepribadian adalah suatu hal yang sangat menentukan baik tidaknya seseorang, wibawa tidaknya seseorang. Aspek personal guru dan karyawan, yang di dalamnya menyangkut kepribadian merupakan aspek yang harus ditempatkan pada posisi utama, karena ketika aspek ini bagus, maka hubungan guru dan siswa akan berjalan dengan baik pula, dan pada puncaknya tujuan dari pendidikan akan dapat dicapai.

³Abd. Aziz, Filsafat Pendidikan Islam Sebuah Gagasan Membangun Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2009), 179.

⁴Ahmad Tafsir, Ilmu Pendidikan Islam, 74.

Masalah guru sebagai pendidik dalam lembaga formal selalu mendapat perhatian dari pemerintah, masyarakat, maupun pemerhati pendidikan. Pemerintah memandang bahwa guru merupakan media yang sangat penting dalam kerangka pembinaan dan pengembangan kemajuan bangsa. Tugas guru adalah tugas sentral dalam dunia pendidikan, namun demikian, masyarakat tetap berharap bahwa guru dapat bertugas dengan cara yang baik, mendidik dengan tulus ikhlas dan memberikan teladan dalam kehidupan, atau dengan istilah memanusiakan manusia yakni mendidik dengan nilai-nilai kemanusiaan, dan berperilaku diatas norma-norma kemanusiaan. Tugas guru adalah agar dapat menjadikan manusia yang santun dan saling menghargai satu dengan yang lainnya.⁵ Hal tersebut akan terwujud manakala guru tidak sekedar memberikan pengajaran tetapi guru juga dituntut memberikan keteladanan yang baik dalam perilaku keseharian.

Di masa sekarang ini, setiap sekolah memerlukan guru yang menguasai kompetensinya, sehingga masing-masing anak didik akan mendapatkan pendidikan dan pembinaan dari berbagai orang guru yang mempunyai kepribadian dan mental yang matang. Setiap guru akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik, pengaruh tersebut akan terjadi melalui pendidikan dan pengajaran yang dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja oleh guru, melalui sikap, gaya, dan berbagai penampilan kepribadian. Bahkan, dapat dikatakan, bahwa kepribadian guru akan lebih besar pengaruhnya dari pada kepandaian dan ilmunya, terutama bagi anak yang

⁵Departemen Agama, Wawasan Tugas Guru dan Tenaga kependidikan, (Jakarta: Departemen Agama, 2005), 11

masih berada pada jenjang pendidikan dasar dan menengah karena mereka masih dalam masa perkembangan kepribadianya.

Kepribadian guru merupakan titik tumpu sebagai penyeimbang antara pengetahuan mengenai pendidikan dan keterampilan melaksanakan profesi sebagai guru dan karyawan terutama dalam bidang pembelajaran. Jika titik tumpu ini kuat, maka pengetahuan dan keahlian bekerja secara seimbang dan dapat menimbulkan perubahan perilaku yang positif dalam pembelajaran. Namun jika titik tumpu ini lemah, yaitu dalam keadaan kepribadian guru tidak banyak membantu, maka pengetahuan dan keterampilan guru tidak akan efektif digunakan, bahkan dapat merusak keseluruhan proses dan hasil pendidikan.

Pandangan tentang citra guru sebagai sosok yang wajib digugu (dipatuhi) dan ditiru (diteladani) tidak diragukan kebenarannya. Konsep keguruan tersebut mengandaikan pribadi guru serta perbuatan kependidikan atau keguruan adalah sosok paripurna, sehingga hadir sebagai manusia model yang ideal. Hal ini ternyata tidak sesuai dengan kenyataan. Jadi, guru wajib digugu dan ditiru tersebut wajib disikapi secara kritis dan realistis. Benarlah bahwa guru dituntut menjadi teladan bagi anak didik dan orang di sekelilingnya, tetapi guru adalah orang yang tidak bebas dari kesalahan dan kelemahan, justru salah satu keutamaan guru hendaknya diukur dari usaha guru yang bersangkutan untuk menyempurnakan diri dan karyanya.

Mengenai model guru yang sesungguhnya menurut Ki Hajar Dewantara seorang tokoh nasional yang terkenal dengan Taman Siswanya, adalah sebagaimana asas yang telah dibangunnya 1) Ing Ngarso Sung Tulodho adalah

sebagai seorang pendidik harus mampu menjadi teladan yang baik bagi anak didik dari segala hal dari perilaku, perbuatan, maupun tutur katanya, 2) Ing madyo mangun karso maksudnya adalah seorang pendidik mampu memberikan bimbingan kepada anak didik dengan ketentuan moral dan etika memenuhi kehendak anak didik, 3) Tut wuri handayani adalah sebagai pendidik memberikan kebebasan dan mengikuti anak didik dari belakang dengan awas, bilamana terjadi penyimpangan yang tidak sesuai harapan, maka pendidik harus segera meluruskan jangan sampai anak didiknya salah jalan.⁶ Pandangan tersebut mengisyaratkan bahwa pendidik yang baik adalah yang memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang baik pula.

Kepribadian guru tidak hanya mencakup indikator formal kepribadian guru dalam merencanakan pembelajaran dan mengelola kegiatan pembelajaran, tetapi meliputi semua unsur kepribadian yang dapat dilihat dan mudah di pahami.⁷ Oleh karena itu, titik fokus dari kepribadian bukan sekedar teori belaka melainkan sebuah konsep kepribadian dalam ranah implementatif. Guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan (Transfer of Knowledge) kepada anak didiknya, tetapi juga men-transfer nilai-nilai kehidupan (Transfer of Values) untuk mengembangkan kepribadian anak didiknya menjadi manusia pembelajar yang paripurna.

Berhubungan dengan pendidikan Islam, pembinaan kepribadian adalah salah satu usaha meningkatkan kepribadian yang merujuk pada ajaran Islam dengan contoh paling sempurna di antara semua manusia adalah pribadi Nabi

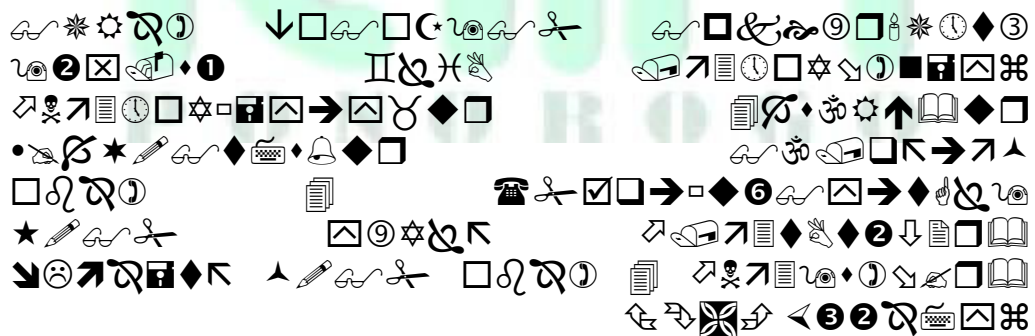
⁶Muhammad Surya,dkk, Landasan Pendidikan : Menjadi Guru Yang baik, (Bogor: Gholia Indonesia, 2010), 37.

⁷Zakiah Daradjat Kepribadian Guru, (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), 9.

Muhammad saw, karena Allah swt menegaskan bahwa Rasulullah saw memiliki contoh yang baik (uswatun hasanah) bagi umat manusia.⁸

Model pembinaan dan pendidikan Nabi Muhammad saw telah melahirkan pemimpin-pemimpin dunia yang belum tertandingi hingga saat ini. Munculnya Abu Bakar Ash Shidiq, Umar Bin Khattab, Usman bin Affan, Ali bin Abi Thalib dan sahabat Nabi yang lain merupakan hasil pembinaan dan pendidikan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. Hal tersebut dapat dicapai bukan karena gelar kependidikan yang dimiliki Nabi Muhammad saw, atau hanya karena kecerdasan intelektual Nabi semata, melainkan keteladanan dan kepribadian Nabi yang mampu membentuk dan melahirkan manusia yang memimpin dunia.

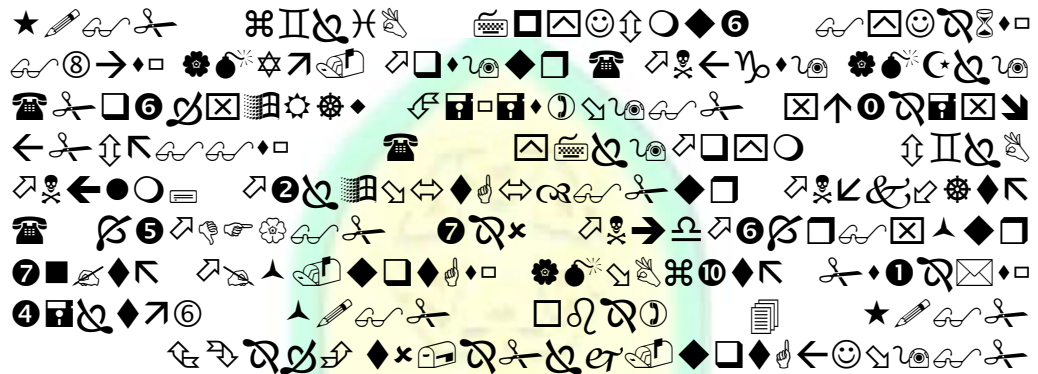
Keimanan merupakan dasar yang dapat mengukur nilai kemanusiaan seseorang. Manusia yang paling utama dalam pandangan islam ialah orang yang paling kuat tingkat keimanannya dan ketakwaannya. Dalam pandangan islam tidak ada yang paling berharga dari setiap tipe atau karakteristik manusia kecuali karena ketakwaanya kepada Allah swt. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an Surat al-Hujurat ayat 13.



⁸ Lihat QS. Al-Ahzab (33) : 21.

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Allah swt juga berfirman didalam QS. Ali Imran : 159 yang berbunyi:



Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Dalam pandangan Islam nilai manusia tergantung pada tingkat keimanan, ketakwaan, amalan dan moralnya bukan karena keturunan atau nasab, harta, atau kekuasaan, pangkat dan tampan atau kecantikannya.⁹ Keberadaan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan merupakan salah satu faktor penting, termasuk di dalamnya kualitas hubungan guru dengan murid yang ditunjukkan dari sikap guru itu sendiri, yang berarti bahwa kepribadian guru akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam mengajar.

Oleh karena itu, begitu besar tugas dan peran kepribadian guru dan karyawan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia untuk

⁹ M.U. Najati, Psikologi Dalam Perspektif Hadis (Jakarta: Pustaka Alhusna Baru, 2004), 287

dapat mencerdaskan kehidupan bangsa belum dapat terlaksana sepenuhnya oleh seluruh masyarakat yang berprofesi sebagai guru dan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya guru dan karyawan yang belum memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang menjadi prasyarat seorang guru sebelum melaksanakan tugas kependidikannya.

Contoh kurangnya kepribadian guru terdapat pada berita tanggal 3 Oktober 2014 yang berjudul “Empat Guru Berkomplot Jadi Penipu”, lalu pada berita tanggal 7 Oktober 2014 berjudul “Guru Tepergok di Tempat Peredaran Miras”. Pada berita yang pertama diceritakan tentang empat orang pendidik yang ditangkap polisi karena terlibat kasus penipuan dan penggelapan mobil rental dan pada berita yang kedua diceritakan tentang seorang guru yang dipergoki polisi berada di tempat peredaran miras.¹⁰

Selain itu, banyak perilaku atau tindakan pendidik yang mencerminkan “rendahnya” kompetensi kepribadian guru diantaranya adalah adanya kasus pelecehan seksual yang dilakukan oleh seorang guru di Bantul yang melakukan pelecehan seksual terhadap anak dibawah umur.¹¹ Hal tersebut bertolak belakang dengan tugas guru dalam mencerdaskan kehidupan generasi masa depan. Disinilah peran kompetensi kepribadian yang menjadi kompetensi pokok dan tolok ukur bagi seorang guru. Kepribadian itulah yang menentukan apakah ia menjadi pembina yang baik bagi anak didiknya atau pembina yang akan menjadi perusak dan penghancur bagi masa depan anak didik.

¹⁰http://www.kompasiana.com/idrisapandi/quo-vadis-citra-guru_54f423747455139d2b6c864d
diakses pada tanggal 16 Desember 2015

¹¹Daerah.sindoneews.com/read/1053645/22/cabuli-belasan-anak-di-bantul-oknum-guru-resahkan-warga-1444985785 diakses pada Rabu tanggal 14 September 2016.

Beberapa temuan lain adalah banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang melakukan malapraktik dalam pendidikan diantaranya, Pertama pelaksanaan tugas mengajar oleh seorang pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan yang dipersyaratkan oleh peraturan profesi guru. Kedua, ketika seorang pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan guru tetapi melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan keilmuannya. Ketiga, pendidik yang melakukan tindakan profesi yang salah seperti bullying, memberi penjelasan yang menyesatkan, melakukan diskriminasi terhadap siswa dan menilai prestasi siswa dengan cara yang salah.¹² Malapraktik yang terjadi dalam pendidikan ini juga terkait erat dengan rendahnya kompetensi seorang pendidik.

Kejadian di atas menjadi salah satu contoh permasalahan minimnya kompetensi kepribadian, sehingga mereka melakukan tindakan yang melanggar hukum. Selain kasus di atas beberapa kasus yang menunjukkan lemahnya kompetensi kepribadian dan sosial guru dan karyawan di Indonesia antara lain ketidakdisiplinan dalam bekerja, datang ke sekolah terlambat, tidak mendidik sesuai dengan aturan, bolos kerja, tidak mematuhi aturan sekolah maupun aturan pemerintah, menggunakan fasilitas sekolah untuk keperluan pribadi dan lain sebagainya.

Selain faktor kepribadian, faktor sosial sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi sosial yang harus

¹²Sudarwan Danim, Pengembangan Profesi Guru, (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2011), 18.

dimiliki oleh seorang guru dan karyawan terkait dengan substansi kegiatan praktik pendidikan, masi adanya guru yang belum mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi kepribadian dan sosial guru yang ideal tidak lahir begitu saja tanpa sebab yang mendahuluinya. Salah satu sebab lahirnya kompetensi kepribadaian dan sosial dalam sebuah lembaga pendidikan adalah adanya pembinaan yang baik. Atas dasar itulah, pembinaan guru dan karyawan merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan.

Program-program pembinaan kompetensi kepribadian dan sosial biasanya terdiri dari berbagai bentuk kegiatan pembinaan yang saling mendukung dan menopang satu dengan yang lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Setiap kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan peningkatan kompetensi akan menjadi bagian dari sebuah model pembinaan.

Kegiatan pembinaan kompetensi kepribadian dapat dilakukan dengan berbagai cara dan metode yang bermacam-macam sesuai dengan kultur/budaya sekolah. Sehingga tidak semua program pembinaan cocok digunakan oleh seluruh lembaga pendidikan, karena kondisi sosio-kultural lembaga yang berbeda-beda. Oleh karena itu, semakin banyak model pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dapat dikaji maka akan semakin banyak pilihan bagi sekolah untuk memilih model pembinaan kompetensi

kepribadian dan kompetensi sosial guru dan karyawan yang sesuai dengan lembaganya.

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sebagai salah satu sekolah swasta di Ponorogo memiliki program kegiatan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dan karyawan yang jarang dilakukan sekolah lain yaitu adanya kegiatan Pelatihan Motivasi (Training Motivation) dengan mendatangkan motivator dari luar sehingga mampu memberikan semangat baru bagi guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Selain itu, adanya Sinergy Building yang dilaksanakan bersama dengan Tim Amanah Outbond Training Karangaanyar merupakan kegiatan yang belum banyak dilakukan oleh sekolah lain. Secara langsung kedua kegiatan tersebut sangat mengarah pada pembentukan kepribadian dan jiwa sosial guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Selain program diatas, program pembinaan yang telah dilaksanakan secara terus-menerus dari waktu ke waktu dan tersistematis merupakan keunggulan yang dimiliki oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, antara lain: a) Kursus/Tahsin al-Qur'an, b) Pembinaan melalui konseling (counselling), c) Piket Simpatik, dan d) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).¹³

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memfokuskan untuk mengkaji bagaimana desain dan implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan judul penelitian "Pembinaan Kompetensi

¹³Bambang Suprijadi, Wawancara, Ponorogo, 18 Oktober 2015.

Kepribadian dan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana desain program-program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Bagaimana implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dalam penelitian seperti yang telah diuraikan tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan desain program-program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Mendeskripsikan implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dan dapat memberikan manfaat keilmuan baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai khazanah keilmuan yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan literatur pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Ponorogo, khususnya pada program Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam, sekaligus dapat menambah kekhasan keilmuan Islam tentang manajemen pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian tentang pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia sebagai bahan masukan dalam memilih strategi-strategi pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di masa yang akan datang, khususnya kualitas guru dan karyawan pada lembaga pendidikan Islam.

b. Manfaat bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman penyusunan program kerja dalam rangka pengembangan pembinaan sumber daya manusia, khususnya pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sehingga dapat meningkatkan kualitas kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial

sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam dunia kependidikan.

c. Manfaat bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian dan kajian lebih lanjut sehingga dapat memberikan kontribusi wacana keilmuan tentang pembinaan guru dan karyawan, khususnya kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.



BAB II

KAJIAN TEORI

E. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang pembinaan kompetensi sumber daya manusia kependidikan telah banyak dilakukan oleh akademisi di perguruan tinggi. Penelusuran peneliti menemukan penelitian yang terkait tentang pembinaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan tema yang akan dikaji dapat dijelaskan sebagai berikut.

Joko Agus Pambudi pada tahun 2012 dalam penelitiannya tentang Pembinaan Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Dalam Kerangka Profesionalisme Pendidik (Studi Situs Di SMK Negeri 9 Surakarta). Tesis Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasil penelitian adalah: (1) Strategi pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 9 Surakarta dibedakan 2 (dua) jenis, yaitu pembinaan internal dan pembinaan eksternal. Pembinaan internal merupakan tanggung jawab dari kepala sekolah yang diwakili oleh wakil kepala sekolah 3 bidang Sarpras dan SDM. Sedangkan pembinaan eksternal dilakukan dalam wadah organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran, terdiri dari ketua, bendahara, sekretaris, seksi akademik, seksi penyelenggara, dan anggota. (2) Strategi pembinaan kompetensi bidang sosial dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan agar guru mampu beradaptasi dan mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi

sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Strategi pembinaan dilakukan dengan memberikan motivasi agar guru aktif dalam mengikuti kegiatan keagamaan di masyarakat, dan memformalkan dalam bentuk surat tugas. (3) Pembinaan kompetensi kepribadian guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan keteladanan dan contoh bagi guru, seperti misalnya pada upaya untuk meningkatkan kemantapan kepribadian guru, kepala sekolah menghimbau kepada guru agar guru selalu bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, memiliki kebanggaan sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.¹⁴

Evi Nafilah Nuraini, dalam tesisnya yang berjudul *Pembinaan Kompetensi Profesional Guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo*, menyebutkan bahwa pembinaan kompetensi guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo dilakukan secara internal dan eksternal sekolah.¹⁵ Pembinaan internal yang diberikan kepada Individu diantaranya *counseling*, *mentoring*, dan *supervisi kepala sekolah*. Sedangkan pembinaan dalam kelompok melalui rapat dan pemberian tugas (*on the job training*).

Meskipun penelitian-penelitian di atas memiliki kesamaannya dengan penelitian ini, yaitu tentang pada tema yang sama tentang kompetensi pendidik, namun secara substansif memiliki perbedaan yang besar. Joko Agus Pambudi meneliti tentang kompetensi kepribadian pendidik mata pelajaran Pendidikan

¹⁴<http://eprints.ums.ac.id/20731/> diakses pada hari Jum'at 20 November 2015

¹⁵Evi Nafilah Nuraini, *Pembinaan Kompetensi Profesional Guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo*, (STAIN Ponorogo, 2015), 7.

Agama Islam (PAI), Evi Nafilah Nuraini meneliti tentang pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo, sedangkan penelitian ini mengambil fokus penelitian pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yang belum pernah diteliti sebelumnya.

F. Konsep Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan

Dalam dunia pendidikan modern terdapat komponen sumber daya manusia yang sangat penting dalam operasional lembaga, kedua sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah guru dan karyawan atau yang sekarang lebih dikenal dengan pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁶ Guru atau pendidik sering disebut dengan murabbi,¹⁷ *mu'allim*,¹⁸ *mu'addib*,¹⁹ mudarris, dan mursyid. Kelima istilah tersebut mempunyai tempat tersendiri menurut peristilahan yang dipakai dalam pendidikan dalam konteks Islam.²⁰ Selanjutnya dalam literatur-literatur kependidikan pada umumnya, istilah “pendidik” sering

¹⁶Dari sekian banyak istilah yang dipakai dalam untuk menunjukkan tugas mulia seorang guru dalam mendidik, penulis menggunakan sebutan guru dan karyawan serta berusaha konsisten dalam penulisan penelitian ini.

¹⁷Berasal dari kata *Rabb*. Dalam pengertian ini, tugas guru adalah mendidik dan menyiapkan anak didik agar mampu berkreasi sekaligus mengatur kreasinya agar tidak salah dalam penggunaannya. Lihat Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam* (Surabaya: Pusat Studi Agama, Politik dan Masyarakat, 2004), 210-211.

¹⁸Berasal dari kata *'Ilm*. Dalam pengertian ini, guru bertugas untuk menjelaskan hakekat ilmu, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya, dan mendorong siswa agar mengamalkannya. Ibid., 210.

¹⁹Kata dasarnya adalah *adab*, sehingga guru adalah orang yang beradab dan berperan membangun peradaban yang berkualitas di masa depan. Ibid., 213.

²⁰Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 87.

diwakili dengan istilah “guru”, yaitu orang yang aktivitasnya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau kelas.²¹

Secara terminologi, para pakar pendidikan Islam memberikan definisi yang cukup beragam mengenai makna guru dan tenaga kependidikan, antara lain:

1. Ahmad Tafsir menyatakan bahwa pendidik atau guru dalam Islam sama dengan teori Barat yakni siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.²²
2. Hadari Nawawi, sebagaimana dikutip oleh Basuki dan M. Miftahul Ulum mengemukakan, pendidik adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Menurut pengertian ini, maka pendidik bukanlah orang yang sekedar berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi adalah anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat sebagai orang dewasa.²³

²¹Basuki dan M. Miftahul Ulum, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam* (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2007), 79.

²²Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), 74.

²³Basuki dan Ulum, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, 79.

3. Zakiah Daradjat mengatakan, pendidik adalah pekerja profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpicul di pundak orang tua.²⁴

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya perkembangan anak didik baik jasmani maupun rohani agar mencapai tingkat kedewasaannya, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.

Sumber daya manusia yang kedua dalam pelaku proses pendidikan adalah karyawan. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).²⁵ Dalam dunia modern ini peran karyawan tidak dapat diabaikan, semakin berkembangnya pendidikan peran karyawan sebagai administrator dan pendukung terlaksananya tujuan pendidikan mutlak dibutuhkan. Sebagaimana ungkapan kebaikan yang tidak terkoordinir akan dikalahkan oleh kejahatan yang terkoordinir, begitulah gambaran pentingnya karyawan pada lembaga pendidikan.

Dalam hal ini yang termasuk karyawan dalam sebuah lembaga pendidikan antara lain karyawan bagian tata usaha yang mengurus surat-menyerat dan administrasi sekolah secara umum, karyawan bagian keuangan yang bertugas mengatur dan mengelola keuangan lembaga pendidikan, karyawan keamanan sekolah yang biasanya bekerja 24 jam dalam sehari dengan sistem bergantian, karyawan bagian laborat yang bertugas mengelola

²⁴Zakiah Daradjat, et. al. *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Bumu Aksara, 2008), 39.

²⁵Tim Pusat Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 758

laboratorium yang dimiliki oleh lembaga pendidikan baik laboratorium TIK, Biologi, Kimia, Fisika, Bahasa, maupun Ekonomi.

1. Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi berasal dari kata competency, yang berarti kemampuan atau kecakapan.²⁶ Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjukkan penampilan dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.²⁷ Kompetensi juga berarti sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.²⁸

Pengertian kompetensi ini berhubungan dengan profesi guru. Kompetensi guru mengandung arti kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.²⁹ Guru adalah orang yang bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial maupun aspek lainnya.

Pengertian lain dari kompetensi adalah seperangkat pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik) dan perilaku (afektif) yang harus

²⁶Rusman, Model-model Pembelajaran dan Pengembangan Profesionalisme Guru, (Bandung: Rajawali Pers, 2010), 70

²⁷Hamzah Uno, Profesi Kependidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 61

²⁸Kunandar, Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 52

²⁹Ibid, 55

dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.³⁰ Dalam Panduan Sertifikasi Guru bagi LPTK Tahun 2006 yang dikeluarkan Direktur Ketenagaan Dirjen Dikti Depdiknas disebutkan bahwa kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, bisa dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada keahlian seorang guru dan karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dalam bidang kependidikan. Kompetensi yang harus dimiliki guru menurut Undang-Undang No.16 tahun 2005 meliputi: a) Kompetensi Pedagogik, b) Kompetensi Kepribadian, c) Kompetensi Profesional, dan d) Kompetensi Sosial.³¹ Kompetensi ini bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya pembelajaran melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (lifelong learning process).

Adapun pembahasan kompetensi pada penelitian ini di fokuskan pada kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, yaitu:

a. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan predisposisi dalam perwujudan tingkah laku. Kepribadian dapat merupakan unsur bawaan sejak seorang dilahirkan, tetapi juga dibentuk karena pengaruh unsur-unsur diluar diri.³² Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan

³⁰Kemendiknas, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

³¹Supardi, *Sekolah Efektif : Konsep Dasar dan Praktiknya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 105.

³²Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional* (Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012), 76.

mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru dan karyawan yang profesional.³³ Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi guru dan pendidik yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dimana masa mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).³⁴

Kepribadian adalah suatu totalitas terorganisir dari disposisi-disposisi psikis manusia yang individual yang memberi kemungkinan untuk membedakan ciri-cirinya yang umum dengan pribadi yang lain. Definisi-definisi lain yang menyatakan tentang kepribadian adalah sebagaimana dijelaskan sebagai berikut ini:³⁵

- 1) Kepribadian adalah totalitas dari efek-efek yang ditimbulkan oleh individu terhadap masyarakat.
- 2) Kepribadian itu terdiri atas kebiasaan-kebiasaan yang secara sukses bisa mempengaruhi orang lain.
- 3) Kepribadian itu adalah respon-respon yang bisa dipakai sebagai perangsang dari orang lain terhadap individu.
- 4) Kepribadian itu adalah apa yang terpikirkan oleh orang lain tentang diri seseorang.
- 5) Kepribadian adalah efektifitas sosial atau daya tarik seseorang.

³³Rusman, Model-model Pembelajaran (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 19.

³⁴Zakiah Daradjat, Kepribadian Guru (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), 225-226

³⁵Muh. Hambali, Jurnal MPI Vol 1, Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI, (Malang: FITK UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), 77

- 6) Kepribadian adalah organisasi dinamis menyangkut sistem psikofisik yang menentukan tingkah laku dan pikiran seseorang dan karakteristik sifatnya.

Dalam salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Th. 2007 kompetensi kepribadian guru mencakup lima sub kompetensi, yaitu kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia.³⁶ Adapun indikator secara lengkap dalam kompetensi kepribadian adalah sebagai berikut :

- 1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.
- 2) Jujur, berakhlak mulia, dan teladan.
- 3) Mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya;
- 5) Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya; dan
- 6) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakan disiplin.
- 7) Memiliki etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- 8) Menjadi teladan bagi peserta didik.³⁷

Setiap guru semestinya menunjukkan sifat ini agar dapat menumbuhkan kompetensi yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan. Sebagaimana juga, seorang guru membutuhkan kesungguhan dalam menjalankan tugas guru di dalam pendidikan agama Islam. Sifat tersebut antara lain.³⁸

- 1) Zuhud dalam arti tidak mengutamakan keridlaan Allah semata.

³⁶Sudarman Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Tilikan Indonesia dan Mancanegara), (Bandung: Alfabeta, 2010), 23.

³⁷E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 123.

³⁸Anshori, *Transformasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaung Persada Press :2010), 63

- 2) Kebersihan guru harus senantiasa dijaga.
- 3) Ikhlas dalam pekerjaan.
- 4) Pemaaf
- 5) Seorang guru merupakan bapak/ibu, saudara, dan sahabat sebelum ia menjadi guru.
- 6) Seorang guru harus mengetahui tabiat murid
- 7) Menguasai materi pelajarannya
- 8) Kreatif dalam memberikan pengajaran kepada siswanya, sehingga siswa mudah dalam menerima transfer pemikiran yang diberikan.
- 9) Harus menaruh kasih sayang terhadap murid dan memperhatikan mereka seperti terhadap anak sendiri
- 10) Memberikan nasihat kepada murid dalam setiap kesempatan
- 11) Mencegah murid dari akhlak yang tidak baik dengan jalan sindiran, terus terang, halus dengan tidak mencela.
- 12) Guru harus memperhatikan tingkat kecerdasan muridnya dan berbicara dengan mereka dengan kadar akalanya, termasuk di dalamnya berbicara dengan bahasa mereka.
- 13) Tidak menimbulkan kebencian pada murid terhadap suatu cabang ilmu yang lain
- 14) Guru harus mengamalkan ilmu serta menyelaraskan kata dengan perilaku.

Kepribadian guru merupakan kompetensi yang terlebih dahulu harus dimiliki oleh seorang guru karena kepribadian memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan serta berperan dalam membentuk

pribadi peserta didik. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya.³⁹ Apabila guru sudah menjadi sosok panutan dalam hal kepribadian, maka segala mata pelajaran yang disampaikan akan mudah masuk kedalam jiwa peserta didik.

b. Kompetensi Sosial

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) menurut Aristoteles adalah makhluk yang senantiasa ingin hidup berkelompok. Pendapat senada menyatakan bahwa manusia adalah *homo politicus*. Manusia dalam hal ini tidak bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri, dia membutuhkan orang lain baik untuk memenuhi kebutuhannya maupun untuk menjalankan perannya selaku makhluk hidup.⁴⁰

Kompetensi sosial seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang dimaksud adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴¹

Menurut Panduan Serftifikasi Guru Tahun 2006 bahwa terdapat empat indikator untuk menilai kemampuan sosial seorang guru, yaitu :

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif

³⁹Ibid, 117.

⁴⁰Moh. Roqib& Nurfuadi, *Kepribadian Guru* (Yogyakarta : Grafindo Litera Media, 2009), 131.

⁴¹E. Mulyasa, *standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2013), 173.

- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Sedangkan menurut KH. Hasyim Asy'ari ada tiga hal yang harus diperhatikan oleh guru dan tenaga kependidikan yaitu pertama akhlak guru terhadap diri sendiri, kedua akhlak pendidik saat mengajar, dan ketiga akhlak pendidik kepada peserta didik.⁴²

Dalam kegiatan belajar, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam berkomunikasi, memahami, berinteraksi dengan peserta didik. Bagaimana guru nantinya dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik agar dapat dipahami oleh peserta didiknya. Kompetensi ini juga berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar tempat guru dan tenaga kependidikan tinggal sehingga peranan dan cara guru berkomunikasi di masyarakat memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru.

Misi yang diemban pendidik dan tenaga kependidikan adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas memanusiakan manusia. Lebih tajam ditulis oleh Ir. Soekarno dalam tulisan "Guru dalam masa

⁴²Ibid., 187.

Pembangunan” menyebutkan pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan dalam masa pembangunan adalah menjadi masyarakat. Oleh karena itu, tugas guru adalah tugas pelayanan manusia.⁴³

2. Desain Program Pembinaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Desain merupakan sebuah rancangan dari suatu kegiatan yang memberikan gambaran umum kegiatan, desain biasanya masih dalam tahap perencanaan tentang kegiatan yang akan dilakukan. Desain didefinisikan sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan telah diuraikan pada tahap analisis. Sebelum proses kegiatan dilaksanakan desain dibutuhkan sebagai kontrol dan pengendali kegiatan. Tujuan dari desain adalah menghasilkan suatu model atau gambaran suatu sistem yang akan nantinya akan dibuat.⁴⁴

Sebuah desain yang dilaksanakan secara utuh akan menjadi sebuah model. Model berarti pola, contoh, acuan, ragam, dan sebagainya dari sesuatu yang akan dibuat atau di hasilkan.⁴⁵ Sedangkan pembinaan memiliki arti proses, cara atau perbuatan membina dalam rangka pembaharuan, penyempurnaan dalam bentuk usaha dan tindakan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik.⁴⁶

Secara garis besar model berarti kerangka bentuk, rancangan. dalam hal ini model berarti rancangan pembinaan kompetensi kepribadian dan

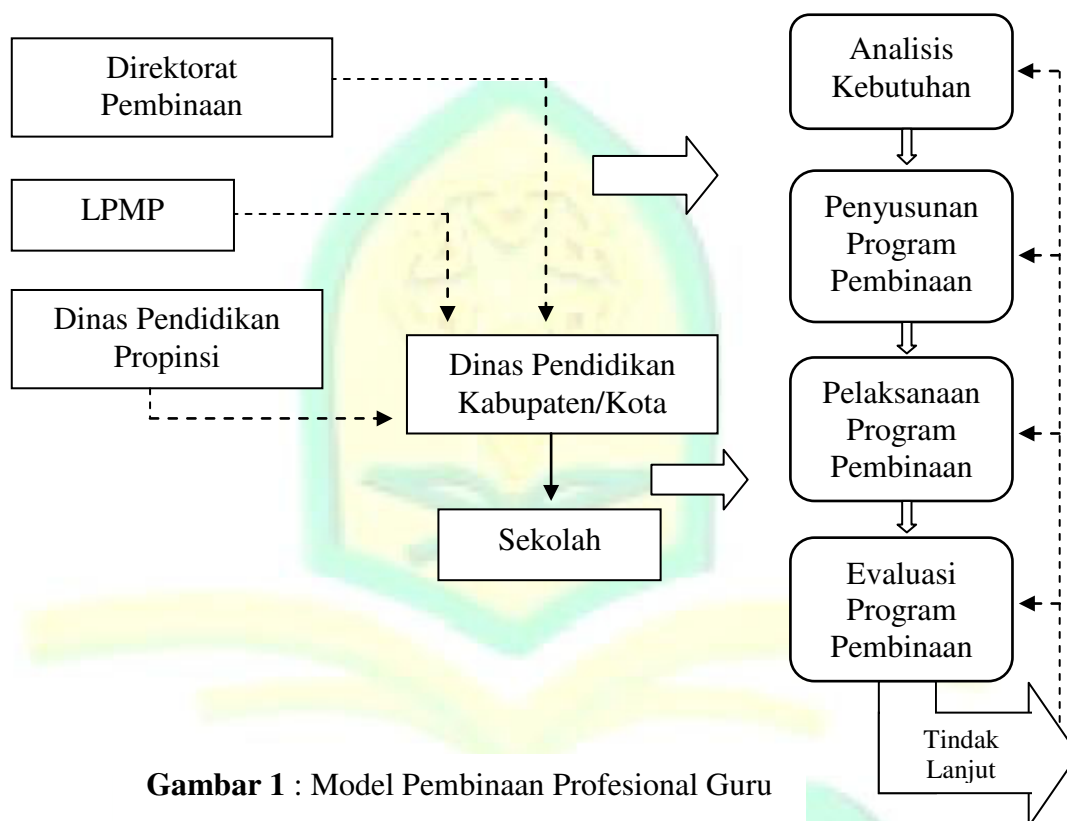
⁴³Ibid., 132.

⁴⁴Marimin, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo,...), 97

⁴⁵Tim Pusat Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 200

⁴⁶Tim Pusat Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 589

kompetensi sosial dapat menggunakan desain pembinaan yang digunakan oleh Bambang Budi Wiyono yang menggambarkan desain pembinaan guru yang efektif sebagaimana bagan berikut ini:⁴⁷



Gambar 1 : Model Pembinaan Profesional Guru

Secara garis besar, model pembinaan guru yang efektif dilakukan melalui empat tahap, yaitu tahap analisis kebutuhan, perencanaan pembinaan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi pembinaan, dan tindak lanjut. Mulai analisis kebutuhan dan perencanaan pembinaan diperlukan koordinasi antara Direktorat Pembinaan Sekolah, Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten /Kota, dan LPMP. Pembinaan profesional guru didasarkan pada prinsip, pendekatan, dan teknik yang tepat. Untuk itu, juga perlu persiapan yang mantap, dari sisi

⁴⁷Bambang Budi Wiyono, *Grand Design Model Pembinaan Profesional Guru Berbasis Determinan Kinerja Guru*, (Malang: UM, 2014), 171

program/materi pembinaan, pembina, fasilitas dan media pembinaan, serta tempat pembinaan. dengan kata lain peran stakeholder mutlak dibutuhkan dalam pembinaan guru.

Sebenarnya guru telah memiliki bekal pengetahuan dan pengalaman dalam menjalankan profesi kependidikannya, ilmu yang diperoleh dari pendidikan dan pengalamannya menjadikannya sosok yang siap melaksanakan tugasnya. Namun, dalam prakteknya guru seringkali dihadapkan pada kesulitan untuk menyesuaikan pengetahuan yang dimiliki dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah yang berbeda dengan pengalaman belajar yang ditemukannya. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan dari kepala sekolah kepada guru-guru agar dapat mensinergikan pengetahuannya dengan tugas pembelajaran yang menjadi tanggungjawabnya. Pembinaan terhadap guru ini dapat melalui pendekatan sebagaimana berikut:⁴⁸

- 1) Pendekatan individual, seorang kepala sekolah harus memainkan peranan mengenal karakter setiap karyawannya, jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, maka kepala sekolah harus mengadakan pendekatan secara perorangan.
- 2) Pendekatan kelompok, hal ini dilakukan untuk member informasi yang akan disampaikan oleh kepala sekolah terhadap karyawannya.

Foster & Seeker sebagaimana disebutkan oleh Arif Rahman menyatakan bahwa: “Pembinaan (coaching) adalah upaya berharga untuk

⁴⁸Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 11.

membantu orang lain mencapai kinerja puncak”.⁴⁹ Sedangkan Thoha mengartikan pembinaan sebagai suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Jadi pembinaan juga merupakan suatu preskripsi untuk suatu perubahan, pembaharuan dan penyempurnaan yang berencana di dalam suatu organisasi.

Pembinaan sangat erat kaitanya dengan komitmen kepala sekolah dalam perilaku kepemimpinannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh James M. Kouzes and Bary Z. Posner dalam bukunya “*The Leader Challenge*” salah satu diantara perilaku kepemimpinan adalah dengan pembinaan kesamaan visi.⁵⁰ Dalam pembinaan ini beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain : a) Menciptakan kebersamaan, b) Menciptakan peluang interaksi, c) menciptakan keterbukaan, d) tidak terpaku dalam kegagalan lama, e) melibatkan pihak lain dalam setiap proses, dan f) mengembangkan suasana saling kerja.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 32 menjelaskan bahwa pembinaan dan pengembangan guru dilakukan melalui jabatan fungsional meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.⁵¹ Kewajiban membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjadi tanggungjawab pemerintah dan begitu juga satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta) juga wajib memberikan pembinaan tersebut.

⁴⁹Bill Foster & Seeker, K.R., *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Ppm, 1997, 1 yang dikutip oleh Arif Rahman dalam Jurnal Tabularasa PPS UNIMED, Vol. 6 No. 1.

⁵⁰Aan Komariah, Bukhori Alma & Ratih Huriyati, *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus pada mutu dan layanan Prima* (Bandung, Alfabeta, 2009), 126.

⁵¹Depdiknas, *UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2008), 74.

Pembinaan juga merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan kepada anggotanya (kepala sekolah kepada guru dan karyawan) yang menjadi stakeholder sebuah lembaga. Pembinaan sangat diperlukan dalam rangka pembentukan mind set, paradigma, dan skill yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.⁵² Pembinaan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah kata kunci kesuksesan kepala sekolah.

a. Bentuk-bentuk program Pembinaan

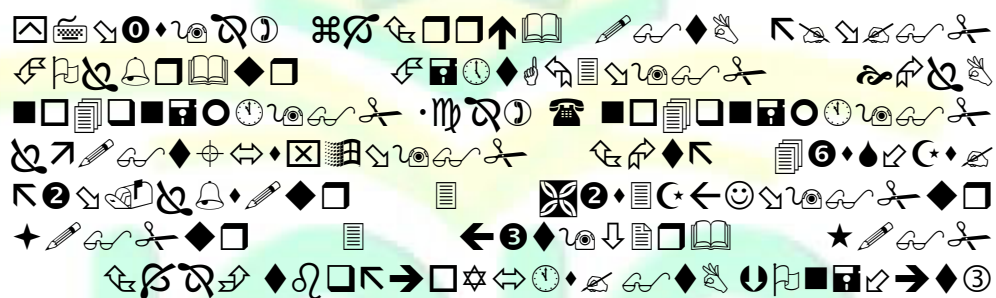
Bentuk program pembinaan kompetensi kepribadian dan sosial untuk guru, calon guru (mahasiswa keguruan) tentu berbeda. Bentuk itu harus memperhatikan karakteristik masing-masing, baik yang berkaitan dengan aspek psikologis maupun sistem yang mendukungnya. Beberapa cara untuk mengimplementasikan program pembinaan dan pengembangan pribadi yang dilaksanakan untuk guru dan karyawan, antara lain adalah sebagai berikut ini:⁵³

- 1) Pembiasaan: melakukan suatu perbuatan atau keterampilan tertentu terus menerus secara konsisten untuk waktu yang cukup lama, sehingga perbuatan dan keterampilan itu benar-benar dikuasai dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang sulit ditinggalkan, dalam psikologi proses pembiasaan disebut condittioning. Proses ini akan menjelma menjadi kebiasaan (habbit) dan kebiasaan (ability), akhirnya menjadi sifat-sifat pribadi (personal traits) yang terwujud dalam perilaku sehari-hari.

⁵²Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah professional* (Jogjakarta:DIVA press, 2012), 234.

⁵³Nursyamsi, *Jurnal Al-Ta'lim*, Volume 21, Nomor 1 Februari 2014, hlm. 32-41

- 2) Peneladanan: mencontoh pemikiran, sikap, sifat-sifat dan perilaku orang yang dikagumi, dan menjadikan itu sebagai sikap, sifat dan perilaku pribadi.
- 3) Pemahaman, Penghayatan, dan Penerapan : secara sadar berusaha untuk mempelajari dan memahami (nilai-nilai, azas-azas dan perilaku) yang dianggap baik dan bermakna, kemudian berusaha mendalami dan menjiwainya, dan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Ibadah: ibadah wajib, shalat, puasa, dan membiasakan dzikir, serta berbuat kebajikan niat karena Allah, secara sadar ataupun tidak disadari akan mengembangkan kualitas terpuji pada mereka yang melaksanakannya. Sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an Surat al-Ankabuut: 45, yang berbunyi :



Artinya: “Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Pembinaan kompetensi sosial seorang guru dan karyawan diperlukan target atau dimensi-dimensi dari kompetensi ini. Pembinaan guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya pelatihan (training), coaching, mentoring, dan konseling.⁵⁴

⁵⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 442.

Beberapa cara ini, misalnya, dapat kita saring dari indikator kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian dapat diterjemahkan kedalam bentuk kegiatan yang sesuai dengan dimensi yang akan dicapai. Contoh bentuk pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan (Training)

Fungsi pelatihan dalam organisasi adalah sebagai segala kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja personil dalam suatu pekerjaan di mana personil itu sedang atau akan diangkat menjabat pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan salah satu tipe program pembelajaran yang menitikberatkan pada kecakapan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan bagi tenaga kependidikan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational)⁵⁵.

Metode pelatihan (training) berdasarkan pelaksana dan jenis kegiatannya, dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:⁵⁶

- a) In House atau on-site training, ini berupa On the Job Training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape dan satelit), dan instruksi yang berbasis computer. Kegiatan ini biasanya dilaksanakan di sekolah dengan pemateri yang sesuai.

⁵⁵Sjafri Mangkuprawira, Tb. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Jakarta: Halia Indonesia, 2002), 135.

⁵⁶Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 111.

b) Eksternal training atau outside training. Eksternal Training terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Sehingga guru menjadi peserta dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak ketiga.

Secara operasional pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada personil yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan profesionalismenya.

2) Coaching

Coaching merupakan rekan-jaringan interaksi (bekerja sama) yang mengacu pada kolaborasi dan saling percaya. Hal ini biasanya hubungan jangka pendek yang dapat digunakan untuk membantu menanamkan mengubah, meningkatkan kinerja, meningkatkan dampak dan membantu dalam pengembangan keterampilan.⁵⁷

3) Mentoring

Menurut Greenberg dan Baron dalam bukunya Wibowo manajemen kinerja, mentoring merupakan proses dimana seorang pekerja yang lebih berpengalaman memberikan saran, nasehat, bimbingan kepada pekerja baru untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang mentor merupakan pekerja yang lebih

⁵⁷Christopher Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, *A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking: Teacher Profesional Development in schools and colleges*, (London: RoutledgeFalmer, 2004), 25.

berpengalaman dan bertugas membimbing pekerja yang baru dalam belajar tentang pekerjaannya. Tugas seorang mentor adalah meningkatkan kinerja, meningkatkan dampak, dan membenahi pribadi dalam mengembangkan profesionalnya.⁵⁸

4) Konseling (Counseling).

Konseling (Counseling) dilakukan manakala muncul sebuah permasalahan yang perlu untuk diselesaikan. Permasalahan yang dibicarakan dapat berupa pribadi maupun organisasi yang berorientasi pada pekerjaannya. Sasaran Counseling adalah mengatasi persoalan spesifik dan/atau melepaskan tegangan di pihak pekerja.⁵⁹

5) Penghargaan dan Hukuman (Reward and Punishment).

Reward dan punishment dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

⁵⁸Cristhoper Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, *A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking; Teacher professional development in Schools and Colleges*, 27.

⁵⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 494.

Selain bentuk pembinaan tersebut juga terdapat strategi dalam pembentukan dan pembinaan akhlak melalui pembiasaan. Karena pembiasaan, akhlak yang baik akan tumbuh dan berkembang melalui kehidupan sehari-hari sehingga muncul rutinintitas yang baik dan tidak menyimpang dari ajaran Islam.⁶⁰

Untuk membentuk karakter guru dan karyawan yang sesuai dengan amanah undang-undang serta untuk meningkatkan kompetensi kepribadian yang dijabarkan menjadi beberapa sub kompetensi dapat dibentuk melalui kegiatan dan pengalaman belajar sebagai berikut ini:⁶¹

- 1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, dengan melakukan kegiatan sebagai berikut ini:
 - a) Berlatih membiasakan diri sebagai pribadi untuk menerima dan memberikan kritik dan saran.
 - b) Berlatih membiasakan diri untuk menaati peraturan.
 - c) Berlatih membiasakan diri untuk bersikap dan bertindak secara konsisten.
 - d) Berlatih mengendalikan diri dan berlatih membiasakan diri untuk menempatkan persoalan secara proporsional.
 - e) Berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berkahlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat:

⁶⁰Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1962), 86.

⁶¹Hadis, A & Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta: 2012), 27-28

- a) Berlatih membiasakan diri berperilaku yang mencerminkan keimanan dan ketakwaan.
 - b) Berlatih membiasakan diri berperilaku santun.
 - c) Berlatih membiasakan diri berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan masyarakat.
- 3) Mengevaluasi kinerja sendiri
- a) Berlatih dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan sendiri.
 - b) Berlatih mengevaluasi kinerja sendiri.
 - c) Berlatih menerima kritik dan saran dari peserta didik.
- 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan
- a) Berlatih memanfaatkan berbagai sumber belajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian.
 - b) Mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang pengembangan profesi.
 - c) Berlatih mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan yang menunjang profesi guru.

Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, salah satu unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui diklat fungsional atau kegiatan

kolektif guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Beberapa contoh bentuk kegiatan pengembangan kolektif guru antara lain:⁶²

- 1) Lokakarya atau kegiatan bersama (KKG, MGMP, MGBK, KKKS dan MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran;
- 2) Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, workshop, bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta;
- 3) Kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

b. Tahapan Pembinaan

Sebelum pelaksanaan pembinaan diperlukan analisis yang tepat serta tahapan yang jelas sehingga target dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan SDM termasuk pengembangan profesi dan kinerja tenaga kependidikan sangat penting dikelola dengan baik. Dalam melakukan pembinaan digunakan tahapan dalam implementasi manajemen meliputi Planning, Organizing, Actuating, and Controlling. Secara umum tahapan ini dilaksanakan agar proses pembinaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat guna pada sasaran yang diinginkan.⁶³

Berdasarkan model proses pelaksanaan kegiatan dari awal hingga akhir menggunakan tiga tahapan, yaitu: pertama Tahap Assesment, meliputi

⁶²Kemdikbud, *Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Guru, Buku 1*, (Jakarta: Badan PSDMP dan PMP, 2012), 8

⁶³Sjafri Mangkuprawira, *Tb. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 139-140

perencanaan dan pengorganisasian, kedua, tahap pelatihan meliputi actuating dan, ketiga, tahap evaluasi yang memuat controlling dan evaluating.

Wahjosumidjo dalam bukunya *Kepemimpinan Kepala sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* menyebutkan 4 fase penting yang harus dilalui dalam proses pembinaan, yaitu:⁶⁴

- 1) Penilaian sasaran program (assessing program objectives), dalam fase ini perlu diuji keadaan program pembinaan yang dilaksanakan dengan kebutuhan sikap kepribadian atau social yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia yang ada.
- 2) Merencanakan perbaikan program (planning program improvement) dalam tahap ini perlu membentuk struktur yang tepat untuk melaksanakan program dengan baik, dengan memperhatikan informasi dan data dari berbagai sumber terkait program yang akan dilaksanakan.
- 3) Melaksanakan perubahan program (Implementing Program Change), meningkatkan semangat dalam pelaksanaan program yang telah disusun untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai.
- 4) Evaluasi perubahan program (Evaluation of Program Change Constitutes), dalam fase ini diperlukan alat evaluasi yang tepat untuk mengukur keberhasilan/kegagalan program yang telah dilaksanakan.

Dalam proses pembinaan ini seorang kepala sekolah tidak dapat digantikan sebagai leader dalam menjalankan program dan pihak yang bertanggungjawab penuh atas program yang dilaksanakan. Pelaksanaan

⁶⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo persada, 2001), 207.

program tersebut kepala sekolah dapat berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.⁶⁵

c. Implementasi Pembinaan Sumber Daya Manusia

Ditinjau dari teknik yang digunakan, pembinaan dalam rangka pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat diadaptasi dan adopsi dalam pembinaan kompetensi sumber daya manusia secara garis besar dapat dibedakan menjadi tiga.⁶⁶

- 1) Pengembangan intensif (Intensive Development) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya.
- 2) Pengembangan kooperatif (Cooperative Development) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan kelompok kerja

⁶⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 104.

⁶⁶ Depdiknas, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar* (Jakarta : Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2007), 27-28.

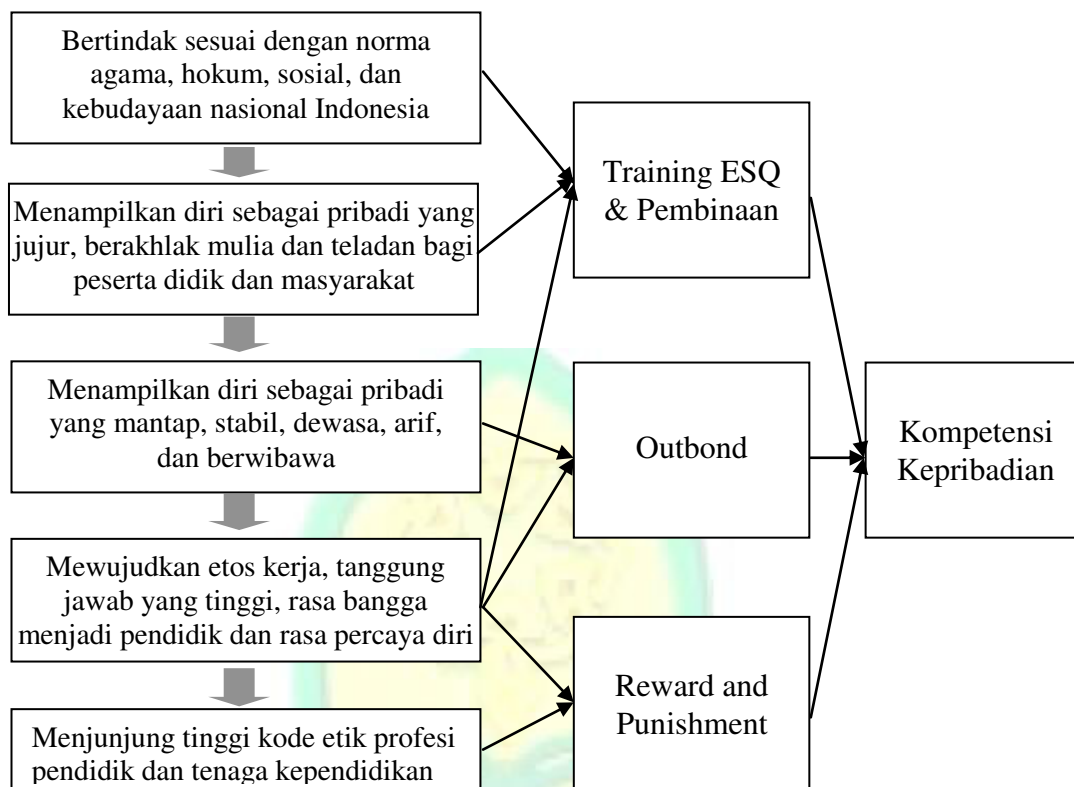
guru (KKG). Teknik ini disebut juga dengan istilah Peer Supervision atau Collaborative Supervision.

- 3) Pengembangan mandiri (Self Directed Development) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (Self Evaluation) atau penelitian tindakan (Action Research).

Model pengembangan sumber daya manusia seperti diatas dapat digunakan dalam pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial karena merupakan proses yang sama dengan pengembangan sumber daya manusia. Titik tekan pengembangan dan pembinaan kompetensi merupakan dua jenis yang semisal sehingga dapat dijadikan referensi untuk model program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia.

Implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian di sebuah lembaga pendidikan dikemukakan oleh Ngabiyanto dalam hasil penelitiannya dituangkan dalam model dalam pembinaan kepribadian bagi guru yang dijelaskan melalui bagan model berikut ini.⁶⁷

⁶⁷Ngabiyanto, Jurnal Internasional, *Model Pembinaan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Pasca Sertifikasi di Kota Semarang* (Univ. Negeri Semarang, 2013), 19.



Gambar 3 : Model Pembinaan Kompetensi Kepribadian

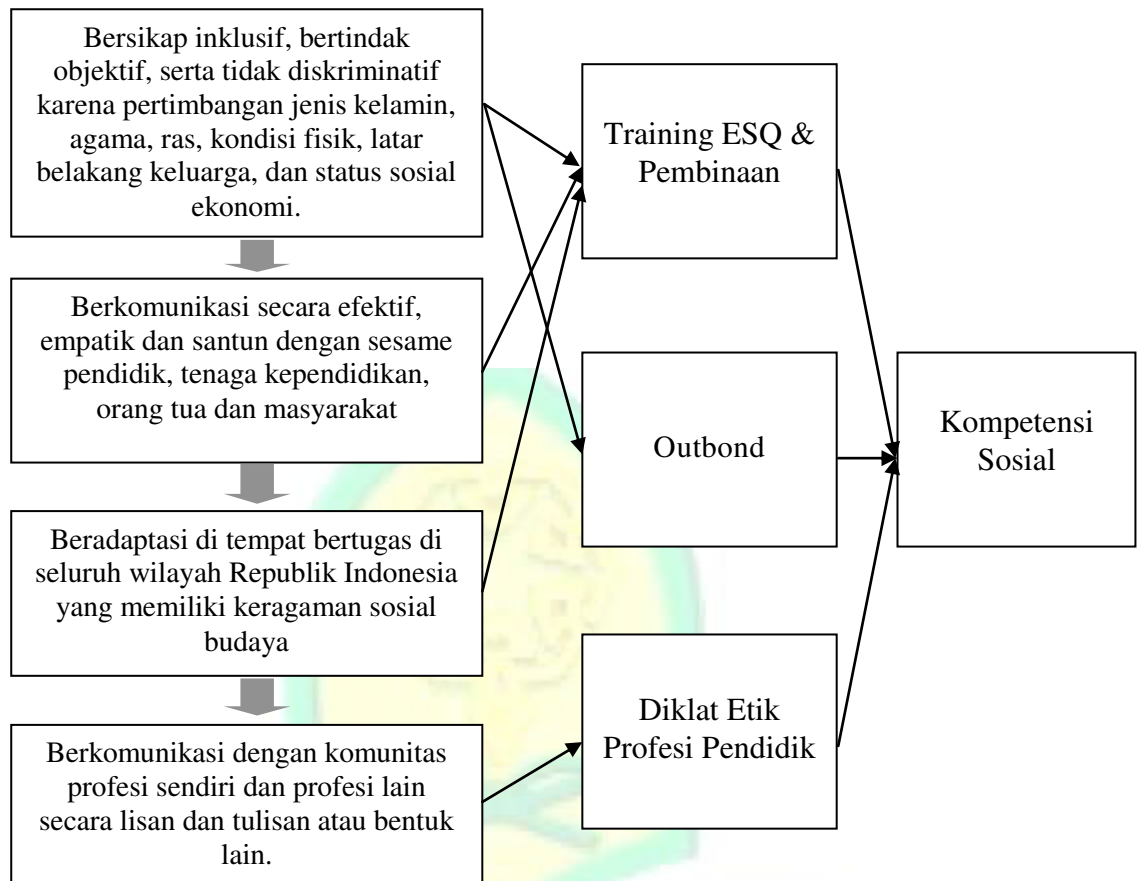
Model tersebut menyebutkan bahwa pembinaan kompetensi kepribadian guru PKn pasca sertifikasi menggunakan tiga bentuk kegiatan yaitu: Pertama, Training ESQ dan Pembinaan yang berorientasi pada kepribadian guru yang taat pada norma agama, memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik dan rasa percaya diri, berakhlak mulia serta menjadi teladan bagi peserta didik. Kedua, Outbond yang beorientasi pada kompetensi memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik dan rasa percaya diri, dan Ketiga, Reward and Punishment yang beorientasi pada rasa bangga menjadi pendidik dan rasa percaya diri serta menjunjung tinggi kode etik pendidik dan tenaga

kependidikan, yang kesemuanya menuju tercapainya kompetensi kepribadian sesuai Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.

Model ini dapat menjadi berbeda apabila digunakan pada lembaga lain, karena setiap lembaga memiliki ke-khas-an tersendiri dalam budaya pendidikan. Oleh karena itu, model ini cocok dijadikan referensi dalam membuat desain pembinaan kompetensi kepribadian guru dan karyawan, meskipun sangat dimungkinkan model yang akan ditemukan jauh berbeda dengan apa yang ditemukan oleh Ngabiyanto.

Sedangkan implementasi program pembinaan kompetensi sosial guru dan karyawan dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan yang bersifat meningkatkan kualitas dan pengembangan kompetensi sosial sumber daya manusia, sebagaimana hasil penelitian Ngabiyanto yang menjelaskan bahwa pembinaan kompetensi sosial guru dilaksanakan dengan 3 (tiga) program meliputi: Pertama, Training ESQ dan Pembinaan, Kedua, melalui program Outbond, Ketiga, melalui Diklat Profesi pendidik. Ketiga program tersebut secara langsung sebagai bentuk program pembinaan kompetensi sosial yang mengarah pada tercapainya standar kompetensi sosial yang dicantumkan dalam Permendiknas nomor. 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. Adapun seperti model di bawah ini.⁶⁸

⁶⁸Ibid., 20



Gambar 4 : Model Pembinaan Kompetensi Sosial

BAB III

METODE PENELITIAN

G. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian adalah usaha secara sistematis untuk mencari pemecahan terhadap problem-problem yang bagi manusia mengganggu (plage) dan menuntut pemikiran. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, tindakan sehari-hari, secara holistik dan dengan metode deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa (naratif) pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁶⁹ Pendekatan ini digunakan karena data yang diperoleh adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang serta berupa dokumen atau perilaku yang diamati.

Karakteristik penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field study research) yang bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.⁷⁰ Dalam hal ini, penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu lebih kepada penelitian yang bersifat deskriptif (descriptive research) dalam artian suatu penelitian yang lebih memprioritaskan pada gambaran kejadian-kejadian yang ada yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini

⁶⁹ Arifin, Penelitian Pendidikan (Yogyakarta: Lilin Persada Press, 2010), 26.

⁷⁰ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, Metodologi Penelitian Sosial (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 5.

tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas tetapi menggambarkan kondisi apa adanya⁷¹. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan sebuah gambaran mengenai suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, dalam hal ini untuk mengetahui informasi tentang desain dan implementasi pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus yang merupakan suatu inkuiri empiris untuk menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas dan multisumber buku di manfaatkan.⁷² Kajian tentang desain dan implementasi pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini menggunakan studi kasus tunggal karena obyek yang diteliti hanya SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

H. Kehadiran Peneliti

Seluruh rangkaian dan proses pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti sendiri sebagai instrumen utama dalam penelitian ini. Penelitian ini berlangsung pada latar alamiah, yang menuntut kehadiran peneliti di lapangan, maka peneliti hadir dan melakukan pengamatan secara langsung di SMA

⁷¹Muhaimin dkk., Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 54.

⁷²Robert. K Yin, Case Study Research Design and Methods. Trj. : M. Djauzi Mudzakir. Studi Kasus Desain dan Metode (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996), 18.

Muhammadiyah 1 Ponorogo serta sesekali terlibat langsung dalam kegiatan, sekaligus menghimpun dokumen-dokumen yang diperlukan.

Peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia dapat pula digunakan seperti pedoman wawancara, pedoman observasi, kamera tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen. Oleh karena itu, kehadiran peneliti mutlak dilakukan untuk memperoleh data yang diinginkan, sehingga peneliti melalui dirinya sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.⁷³ Selain bertindak sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, peneliti juga bertindak sebagai penganalisis data sekaligus sebagai pelapor hasil penelitian.

Peran peneliti dalam proses pengumpulan data adalah sebagai instrumen sekaligus pengumpulan data penulis realisasikan dengan terlibat secara langsung pada proses kegiatan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Peneliti juga melakukan kegiatan wawancara dengan orang-orang di lembaga tersebut, antara lain: Kepala Sekolah, Waka Humas SDM, Guru dan Karyawan. Selama melaksanakan penelitian peneliti berusaha untuk menghindari sesuatu yang dipandang subjektif dan mengganggu lingkungan pembelajaran, hal ini diharapkan agar peneliti menyelesaikan penelitian dengan penuh kelancaran tanpa mengganggu proses pembelajaran.

I. Lokasi Penelitian

⁷³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 4

Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang merupakan salah satu sekolah swasta di Kabupaten Ponorogo yang berada di bawah naungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Jawa Timur, yang merupakan majelis di bawah naungan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur.

Secara geografis lembaga tersebut berada di wilayah kota yang sangat strategis dan berada di pusat kabupaten. Letak ini sangat strategis karena berada di sekitar fasilitas kabupaten diantaranya Stadion Batoro Katong, GOR Singodimejo, Gedung Pramuka, dan lainya.

Melihat sumber daya manusia yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang tidak kurang dari 70 orang dengan jumlah peserta didik tidak kurang dari 600 siswa⁷⁴, dengan berbagai program pembinaan dan pengembangan SDM yang erat kaitanya dengan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dan menarik untuk dilaksanakan penelitian secara mendalam.

Sumber daya manusia yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sangat bervariasi hal ini di tunjukkan dari beberapa faktor diantaranya latar belakang yang berbeda, usia yang bermacam-macam, masa pengabdian yang beragam dan faktor lingkungan asal pendidik dan tenaga kependidikan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian karena disamping kondisi sumber daya manusia yang heterogen ini, SMA

⁷⁴ Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 5 Agustus 2016

Muhammadiyah 1 Ponorogo memiliki jargon menjaga keutuhan moran dan prestasi (Caring for Moral Integrity and Achievement).

J. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah sumber-sumber data yang diperoleh.⁷⁵ Data-data tersebut terdiri atas dua jenis yaitu data yang bersumber dari manusia dan data yang bersumber dari non manusia. Sumber data terdiri dari data utama dalam bentuk kata-kata atau ucapan atau perilaku orang-orang yang diamati dan diwawancarai.⁷⁶

Sedangkan karakteristik dari data pendukung berada dalam bentuk non manusia artinya data tambahan dalam penelitian ini dapat berbentuk surat-surat, daftar hadir, ataupun segala bentuk dokumentasi yang berhubungan dengan fokus penelitian.⁷⁷ Dengan kata lain sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 3 bagian;

1. Orang (person).

Orang (person) adalah sumber data yang bisa memberikan data yang berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket. Penelitian ini menggunakan orang sebagai sumber data utama. Orang yang menjadi sumber data penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai leader dan penanggungjawab lembaga, Waka Humas SDM sebagai kordinator sumber daya manusia, Sugeng Riadi guru Matematika, Bambang Suprijadi guru Geografi dan Wahyu Iman Rahmadi guru Ekonomi. Beberapa orang tersebut

⁷⁵Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 129.

⁷⁶Ahmad Tanzeh dan Suyitno, Dasar-dasar Penelitian (Surabaya: Elkaf, 2006), 131.

⁷⁷Moleong, Metodologi Penelitian, ...107

akan menjadi subjek sumber data dari pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

2. Tempat (place)

Tempat (place) adalah sumber data yang darinya dapat diperoleh gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sumber data tempat dalam penelitian ini antara lain: Masjid, sebagai pusat kegiatan berjamaah dan kegiatan tahsin al-Qur'an, Ruang Guru, serta tempat-tempat yang menjadi lokasi kegiatan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

3. Kertas/Dokumen (paper).

Sumber data berupa dokumen ini diperoleh melalui dokumen yang berupa program-program Waka Humas dan SDM, Daftar Hadir kegiatan, jadwal kegiatan, Bagan struktur organisasi sekolah, dan foto-foto dokumentasi kegiatan yang dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo..

Pemilihan dan penentuan jumlah sumber data tidak hanya di dasarkan pada banyaknya informan, tetapi lebih dipentingkan pada pemenuhan kebutuhan data. Sehingga sumber data dilapangan bisa berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.

K. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang diperoleh.⁷⁸ Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data tentang pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, maka peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut;

1. Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis sebagai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.⁷⁹ Observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diselidiki.⁸⁰ Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.⁸¹

Peneliti melakukan observasi secara langsung bagaimana pelaksanaan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial beserta komponen yang terkait di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Peneliti melakukan interaksi secara langsung dengan kepala sekolah, waka Humas SDM, sebagian pendidik dan tenaga kependidikan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo pada saat berlangsungnya program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi

⁷⁸Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-dasar Penelitian*, ..., 133

⁷⁹Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 149.

⁸⁰Mohyi Machdhoero, *Metode Penelitian* (Malang : UMM Press 1993), 86.

⁸¹Nasution, *Metode Research (PenelitianIlmiah)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 106.

sosial untuk memperoleh data secara tepat sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga observasi data ini akan teratur.

2. Wawancara mendalam (indept interview)

Wawancara mendalam (Indept Interview) ini bertujuan untuk memperoleh konstruksi tentang orang, kejadian, aktifitas organisasi, perasaan motivasi, pengakuan.⁸² Penggunaan metode wawancara mendalam ini dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan secara face to face artinya secara langsung beradapan dengan informan.

Penelitian ini menuntut peneliti untuk berperan aktif untuk bertanya dan memancing pembicaraan menuju masalah tertentu kepada sumber data atau informan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga memperoleh data penelitian. Peneliti menggunakan jenis pembicaraan informal, dengan menggunakan catatan kecil berisi pokok-pokok pertanyaan untuk mengarahkan pada tujuan wawancara dan supaya dapat berkembang sehingga menghasilkan informasi yang lebih mendalam khususnya menggali pandangan subyek yang diteliti tentang pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia.

Wawancara tersebut peneliti lakukan berdasarkan perhitungan waktu sehingga akan mendapatkan data yang rinci. Terhadap person yang diteliti selalu diawali dengan pertanyaan-pertanyaan yang menjalin keakraban, baru kemudian sedikit demi sedikit peneliti menanyakan hal-hal yang diteliti mulai dari yang umum kemudian yang khusus sesuai dengan catatan pokok-pokok

⁸²Arifin Imron, Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan, (Malang:Kalimasahada Press,1994), 63.

wawancara. Peneliti akan berpedoman pada pokok-pokok wawancara agar kegiatan wawancara terarah dan terukur sesuai dengan tema penelitian.

Peneliti dalam kondisi tertentu akan mengalihkan pembicaraan kepada hal-hal yang di luar permasalahan ketika penulis melihat situasi mulai serius, hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesan bahwa subyek sedang diteliti dan dalam kondisi tekanan, karena apabila hal itu terjadi bisa mengurangi kejujuran sumber data dalam penyampaian informasinya. Saat wawancara berlangsung peneliti membaca buku catatan untuk mencatat hal-hal penting atau garis besar yang terkait dengan tema penelitian.

Setelah melakukan wawancara di peneliti membuat catatan lapangan berdasarkan inti permasalahan yang peneliti yang telah dihafalkan sebelumnya dan juga dari catatan-catatan kecil di waktu wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia diartikan sebagai pengelolaan dan penyimpanan informasi di bidang pengetahuan.⁸³ Teknik dokumentasi ini peneliti gunakan sebagai alat penguat data yang diperoleh untuk mengetahui desain dan implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Peneliti menggunakan kamera untuk mendokumentasikan temuan data berupa dokumen, foto atau gambar. Peneliti juga berusaha mencari dokumentasi program pembinaan kompetensi

⁸³Emzul Fajri dan Ratu Aprilliasanja, Kamus *Lengkap*,..... 206

kepribadian dan kompetensi sosial kepada waka Humas SDM dan yang lainnya berkaitan dengan masalah penelitian.

L. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan mendata secara sistematis catatan hasil observasi dan wawancara, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.⁸⁴ Analisis data penelitian ini, penulis menggunakan analisis data induktif yaitu proses menganalisa yang berangkat dari fakta-fakta khusus kemudian ditarik generalisasi yang bersifat umum.

Analisis yang digunakan merupakan bentuk analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Deskripsi data ini dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran nyata terhadap responden.⁸⁵

Adapun proses analisa data yang dilakukan mengadopsi dan mengembangkan pola interaktif yaitu;

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu kegiatan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data mentah

⁸⁴Noeng Muhadjir, Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik , dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), 104.

⁸⁵Sukardi, Metodologi Penelitian, 86

yang didapat dari catatan-catatan tertulis di lapangan dari data hasil observasi, hasil wawancara maupun hasil dokumentasi. Kegiatan ini dimulai sejak awal kegiatan penelitian sampai dilanjutkan selama kegiatan pengumpulan data dilaksanakan, selama kegiatan tersebut peneliti selalu membuat ringkasan hasil pengumpulan data, baik dalam bentuk catatan wawancara, catatan hasil observasi maupun dokumentasi. Peneliti berusaha melakukan proses reduksi data dengan sistematis dan teliti untuk menghindari kesalahan data. Perlakuan terhadap hasil pengumpulan data peneliti mempertimbangkan hasil mayor dan minor, sehingga bobot data akan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini baik berupa kalimat, kata-kata transkrip dan dokumentasi yang berhubungan dengan fokus penelitian peneliti sajikan dalam bentuk kesimpulan berdasarkan data yang ditemukan.

Sajian data yang muncul dari penelitian merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan. Proses penyajian data berdasarkan data-data temuan penelitian yang diperoleh peneliti dalam proses lapangan. Peneliti menggunakan acuan yang telah ditetapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penyusunan, dalam hal ini hafalan atau ingatan peneliti, catatan pokok-pokok hasil wawancara, serta dokumentasi kegiatan-kegiatan menjadi acuan

penyajian data. Penyajian data yang bersumber dari data-data yang diperoleh, peneliti berusaha untuk menyimpulkan dengan sebaik-baiknya dalam bentuk transkrip maupun catatan yang lainnya.

3. Verifikasi (Conclusion Drawing).

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai dikerjakan, baik yang berlangsung di lapangan maupun setelah selesai di lapangan, langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan dari hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan observasi maupun dokumentasi.⁸⁶

Sajian data yang telah terkumpul akan menjadi sumber utama dalam penarikan kesimpulan sesuai dengan program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sesuai dengan analisi penelitian yang telah dilakukan. Untuk itu, dalam tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi ini, peneliti berusaha menarik kesimpulan dari lokasi penelitian terhadap data yang diperoleh dengan sungguh-sungguh sehingga akan dapat menjawab masalah yang dirumuskan pada fokus penelitian.

M. Pengecekan Keabsahan Temuan

Keabsahan data merupakan teknik yang digunakan agar penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Peneliti berusaha dengan sungguh-sungguh agar hasil penelitian merupakan hasil yang dapat

⁸⁶ Ibid, 59

dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengecekan keabsahan data dengan menggunakan 2 (dua) jenis pengecekan meliputi:

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menentukan data dan informasi yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari peneliti, kemudian peneliti dalam penelitian kualitatif menunjukkan suatu kegigihan dalam menemukan/mengejar data yang sudah diperoleh untuk lebih diperdalam, dan data yang belum ada terus diupayakan keberadaanya.

Peneliti berusaha dengan keras penyusunan penelitian ini dengan langkah-langkah yang terencana dan terukur agar dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas. Peneliti juga berusaha dengan tekun dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini, dengan ketekunan tersebut diharapkan hasil yang diperoleh dapat maksimal serta dapat dipergunakan secara ilmiah.

Ketekunan pengamatan ini digunakan untuk mengurangi kesalahan dalam penyimpulan, analisis, dan penyajian data. Dengan kata lain, peneliti dengan hati-hati menghindari subjektivitas peneliti yang akan berdampak negative terhadap penelitian ini. Ketekunan dilakukan untuk mengkonfirmasi ulang data yang diperoleh dengan hasil pengolahan data agar tidak terjadi kesalahan dalam penyimpulan data.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan tehnik pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh dengan sumber atau criteria yang lain di luar data itu, untuk meningkatkan keabsahan data. Adapun jenis-jenis triangulasi antara lain:

a) Triangulasi dengan Sumber

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.⁸⁷ Hal ini dapat dicapai dengan cara, yaitu : membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara; membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatannya secara pribadi; membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

Peneliti membandingkan permasalahan yang sama dari sumber data yang berbeda, misalnya dalam wawancara peneliti menanyakan pertanyaan yang sama terhadap sumber yang berbeda. Triangulasi dengan sumber juga peneliti lakukan agar menghindari ketidaksesuaian data lapangan dengan hasil wawancara.

b) Triangulasi dengan metode

Dalam penjaringan data, peneliti menggunakan metode ganda untuk mendapatkan data yang sama. Hal ini peneliti lakukan karena tidak ada metode tunggal yang dapat mencukupi untuk menjaring data tertentu. Sebab, setiap metode memiliki aspek yang berbeda atas realitas empiris. Cara ini peneliti tempuh selain untuk memperoleh data yang valid tentang model

⁸⁷ Ibid., 59.

pengembangan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial juga untuk mengetahui konsistensi/ekspresi para informan.

Triangulasi dengan metode dilakukan peneliti untuk mengecek keabsahan temuan data. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) metode dalam penelitian meliputi: Observasi, Wawancara mendalam, dan Dokumentasi. Metode-metode yang digunakan tersebut secara keseluruhan membahas pokok permasalahan yang sama sehingga secara tidak langsung akan dapat diketahui keabsahan data berdasarkan metode-metode yang digunakan.

c) Triangulasi dengan teori

Dalam hal ini, peneliti melakukan pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli yang sesuai dan sepadan melalui penjelasan banding dan hasil penelitian ini dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek penelitian sebelum dianggap mencukupi.

Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dilakukan hal-hal sebagai berikut :

Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari satu informan dengan informan yang lainnya. Misalnya dari pendidik ke pendidik lain atau dari tenaga kependidikan ke tenaga kependidikan lain, dan sebagainya. Triangulasi metode dilakukan dengan memanfaatkan penggunaan beberapa metode yang berbeda untuk mengecek balik derajat kepercayaan

suatu informasi yang diperoleh, misalnya hasil observasi dibandingkan dengan hasil wawancara, kemudian dicek lagi dengan dokumentasi yang ada.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data Umum dan Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

SMA Muhammadiyah Ponorogo berdiri 01 Agustus 1963. Diantara nama pendiri SMA Muhammadiyah Ponorogo adalah: Bapak Muhadi Abdul Salam, Bapak Mahmud Sujuthi, Bapak Qomar Abdur Rojak, Bapak Slamet Syarif, dan Bapak Soemarsono. SMA Muhammadiyah Ponorogo dibangun diatas lahan seluas 500 m², tepatnya di Jalan Batoro Katong No. 1 Ponorogo. Dilokasi ini juga telah berdiri SD, SMP dan PGA Muhammadiyah, sehingga lokasi tersebut sering dinamakan sebagai Kompleks Perguruan Muhammadiyah. Dalam perkembangannya, dilokasi ini juga telah dirintis MTs/MA atau Muallimin Muallimat dan Institute Agama Islam Muhammadiyah (IAIM). Dalam perkembangannya, IAIM menjadi Universitas Muhammadiyah Ponorogo dan direlokasi ke Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo sejak tahun 1992. Sementara itu, MTs dan MA Muhammadiyah direlokasi ke Jl. Baru Kelurahan Kertosari Babadan sejak 01 Juli 2009.⁸⁸

Kepala SMA Muhammadiyah Ponorogo pertama dijabat oleh Bapak Soemarsono. Secara definitif melalui SK Pimpinan Muhammadiyah Wilayah Jawa Timur Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: E.2/215-S.K./1979. Pada awal berdirinya jumlah murid sebanyak 5 orang. Bapak Soemarsono

⁸⁸Lihat transkrip observasi dalam lampiran hasil penelitian ini

memimpin SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sejak 1 Agustus 1963 hingga 17 Januari 1997. SK Kepala Sekolah secara definitif Bapak Soemarsono yang kedua adalah Nomor 35/SK-MPK/1990. Perkembangan sekolah dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan jumlah siswa. Jumlah siswa yang cukup banyak pernah dicapai pada tahun ajaran 1988-1989 sebanyak 1.092 siswa. Untuk meningkatkan pengelolaan, SMA Muhammadiyah Ponorogo aktif mengikuti proses akreditasi sekolah swasta tingkat SMA. Pada tahun 1984 SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mendapatkan status DIAKUI dari 22 SMA Swasta yang ada di Ponorogo. Dengan status ini berarti SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bisa dan berhak melaksanakan ujian sendiri. Selanjutnya, pada tahun 1985 SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mengikuti akreditasi yang diselenggarakan oleh Kantor Wilayah Depdikbud Jawa Timur dengan hasil DIAKUI. Status kelembagaan bagi sekolah swasta amatlah penting. Pada tahun 1994 SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diakreditasi ulang oleh Kanwil Depdikbud dengan hasil DISAMAKAN.⁸⁹

Perjuangan belum usai, dikarenakan usia yang cukup senja dan proses kaderisasi, bapak Soemarsono meletakkan jabatannya sebagai Kepala Sekolah. Selanjutnya, dilakukan pemilihan dan pergantian Kepala Sekolah oleh persyarikatan Muhammadiyah. Tepatnya tanggal 11 Januari 1997 telah diserahkan jabatan Kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dari Bapak Soemarsono, BA. kepada Ibu Soedjarwati, BA. dengan SK Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor:

⁸⁹Ibid.,

414/SKS/III.A/2.b/1997. Kepemimpinan Ibu Soedjarwati berjalan hingga 30 Oktober 1998.⁹⁰

Selanjutnya, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mengalami pergantian Kepala Sekolah, tepatnya melalui SK Majelis Dikdasmen PDM Ponorogo nomor 005/SK/III.A/2.b/1998 tentang Pengangkatan Pelaksana Harian (PLH) SMU Muhammadiyah 1 Ponorogo atas nama Bapak Solekan, B.A. SK ini berlaku hingga 31 Juli 1999. SK PLT yang kedua dikeluarkan oleh Majelis Dikdasmen PDM Ponorogo nomor 010/SK/III.A/2.b/2000 tentang Pengangkatan Pelaksana Tugas sebagai Kepala Sekolah hingga 31 Juli 2001 Bapak Solekan, BA. sebagai Kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Kepemimpinan Bapak Solekan berlangsung 1 November 1998 – 31 Maret 2002. Untuk menjamin kelangsungan lembaga, SMA Muhammadiyah mengikuti akreditasi pada tahun 2000 dengan hasil status DISAMAKAN melalui SK Dirjen Dikdasmen, tepatnya tanggal 15 Mei 2000.⁹¹

Untuk proses kaderisasi dan menyesuaikan dengan qoidah pendidikan Muhammadiyah, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah menyelenggarakan pemilihan Kepala Sekolah. Bapak Drs. Suyono telah terpilih dan diberikan amanat oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Majelis Dikdasmen Jawa Timur sebagai Kepala Sekolah dengan masa bakti 2002–2005 melalui SK Nomor 004/KEP/II.4/D/2002.⁹²

Selanjutnya, untuk menertibkan aturan Majelis Dikdasmen PWM Jawa Timur bahwa periode kepemimpinan sekolah/madrasah berlangsung 4 tahun,

⁹⁰Ibid.,

⁹¹Ibid.,

⁹²Ibid.,

maka diselenggarakan pemilihan Kepala Sekolah pada periode 2005-2009. Bapak Drs. Suyono terpilih kembali untuk memimpin SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo masa jabatan yang kedua, yakni melalui SK Nomor 046/KEP/II.4/D/2005. Prestasi membanggakan yang bisa dicatat pada masa ini adalah dimilikinya kembali Marching Band sebagai media syiar kepada masyarakat. Di samping itu, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo masuk dalam gerbong Rintisan Sekolah Kategori Mandiri (SKM) atau Sekolah Standar Nasional (SSN). Namun, dipertengahan kepemimpinan, Bapak Drs. Suyono telah meninggal dunia karena sakit. Untuk mengisi kekosongan dan melanjutkan kepemimpinan ditunjuk Bapak Mulyani, S.Pd. M.Hum sebagai Kepala Sekolah melalui SK Majelis Dikdasmen PWM Jatim nomor 502/KEP/II.4/D/2008 tanggal 24 Maret 2008. Masa kepemimpinan Bapak Mulyani, S.Pd. M.Hum berlangsung hingga 30 Oktober 2009.⁹³

Bapak Mulyani, S.Pd.M.Hum, dipercaya untuk memimpin SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo lagi pada periode 2009-2013 melalui SK Majelis Dikdasmen PWM Jatim Nomor 110/KEP/II.0/D/2009. Beberapa prestasi kelembagaan diraih, diantaranya; (1) sebagai Rintisan SMA Bertaraf Internasional (RSBI), (2) sebagai Sekolah Unggul Muhammadiyah Jawa Timur peringkat 1, dan (3) mendapatkan Sertifikat SMM ISO 9001:2008. Di samping itu, telah dilakukan revitalisasi pembangunan infrastruktur, (1) sebanyak 25 lokal lantai 2, (2) 1 masjid ukuran 15x15m dengan nama masjid AL-Kahfi, dan

⁹³Ibid.,

(3) dibukanya gerbang Timur sebagai akses utama pintu masuk SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.⁹⁴

Selanjutnya dengan berakhirnya masa jabatan bapak Mulyani, S.Pd, M.Hum, pada awal tahun 2016 mengalami pergantian Kepala Sekolah dan terpilihlah bapak Muh Kholil, M.Pd.I sebagai Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.⁹⁵

2. Letak Geografis SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo berada di Jalan Batoro katong 6 B, Kelurahan Nologaten Kecamatan Kota Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini terletak di lokasi yang secara geografis sangat strategis, karena terletak di jalan protokol Kabupaten, sehingga memudahkan bagi para siswa, orang tua, dan masyarakat lain dapat dengan mudah mendatangi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini.⁹⁶

Dukungan transportasi yang relatif mudah dan publikasi sekolah yang relatif meluas dan merata di masyarakat Ponorogo dan sekitarnya, maka SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini diminati oleh anak-anak dan orang tua yang berada di sekitar radius 15 km dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Adanya kondisi geografis yang cukup strategis ini menyebabkan para peminat semakin meningkat.⁹⁷

⁹⁴Ibid.,

⁹⁵Ibid.,

⁹⁶ Lihat transkrip observasi dalam lampiran hasil penelitian ini

⁹⁷Ibid., 8.

3. Visi,Misi dan Tujuan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Dalam menyelenggarakan program kerja SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo memiliki visi dan misi untuk menentukan langkah dalam mencapai tujuan pendidikan.

a. Visi

Visi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:
Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Berkemajuan dan Berbudaya Lingkungan.⁹⁸

b. Misi

Adapun misi dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah 1) Menyelenggarakan layanan pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai agama Islam, 2) Meningkatkan pembelajaran yang unggul melalui metode yang inovatif, interaktif, menyenangkan, menantang dan memotivasi peserta didik, 3) Menanamkan nilai berkemajuan melalui budaya hidup bersih, dan pelestarian lingkungan, 4) Memaksimalkan sumber daya sekolah melalui berbagai kegiatan untuk mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan.⁹⁹

c. Tujuan

Ada beberapa tujuan dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo di antaranya adalah sebagai berikut:

1) Mewujudkan lulusan (peserta didik) yang unggul dibidang agama Islam.

⁹⁸Lihat transkrip observasi dalam lampiran hasil penelitian ini

⁹⁹Ibid.,

- 2) Mewujudkan guru dan peserta didik yang kreatif, inovatif, dan berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik.
- 3) Menciptakan budaya bersih, peduli dan cinta lingkungan.
- 4) Menjadikan sekolah sebagai taman belajar.¹⁰⁰

4. Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Dalam suatu organisasi atau lembaga keberadaan sebuah struktur kepengurusan organisasi sangat penting. Karena hal tersebut akan mempermudah pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan, juga untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antar personil, sehingga tugas yang dibebankan kepada masing-masing personil berjalan dengan lancar serta mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah.

Pada tahun pelajaran 2016-2017 SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dipimpin oleh Bapak Muh. Kholil, M.Pd.I, sebagai kepala Sekolah. Dalam menjalankan tugasnya Bapak Muh. Kholil, M.Pd.I didampingi oleh drh. Moch. Sachrur Rochman, S.Pd. sebagai Wakasek Kurikulum, Bapak Ismadi, M.Pd. sebagai Wakasek Kesiswaan, Ibu Yayuk Kristanti, S.Pd. selaku Wakasek Humas dan SDM, dan Ibu Anik Yulaika, M.Pd. sebagai Wakasek Sarana dan Prasarana.¹⁰¹ Kepemimpinan tersebut berlangsung selama satu periode 4 tahunan. Sedangkan dibawah wakil kepala sekolah juga terdapat kordinator yang membidangi tugas-tugas tertentu, diantaranya adalah kordinator Tata

¹⁰⁰Ibid.,

¹⁰¹Lihat transkrip dokumentasi dalam lampiran hasil penelitian ini

Usaha, Kordinator al-Islam Kemuhammadiyah (Ismu), Kordinator Laboratorium, dan Kordinator TIK.

5. Kondisi Guru, Siswa dan Sarana Prasarana di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

a. Kondisi Guru

Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo berdasarkan kualifikasi tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jumlah guru sebanyak 23 guru laki-laki dan 24 guru perempuan dengan tugas mengajar di bidangnya masing-masing, jadi jumlah semuanya ada 47 guru. Sedangkan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sejumlah 24 orang dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 19 orang dan karyawan perempuan sebanyak 5 orang¹⁰²

Diantara guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, 3 orang berstatus DPK, dan yang lainnya adalah guru tetap persyarikatan (GTY) dan guru tidak tetap persyarikatan (GTTP). Guru yayasan sebanyak 8 orang dan 36 orang berstatus guru tidak tetap persyarikatan. Dari segi jenjang pendidikan seluruh guru telah memiliki ijazah S1, dan terdapat 12 guru yang telah berkualifikasi S2. Sedangkan terdapat 8 orang guru yang saat ini tengah menempuh pendidikan S2.¹⁰³

Masing-masing guru selain melaksanakan tugas kependidikan mata pelajaran juga membantu administrasi sekolah dengan tugas tambahan, seperti;

¹⁰² Uun Yulianti, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016.

¹⁰³ Ibid,

wali kelas, kordinator mata pelajaran, panitia kegiatan dan lain-lain. Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terdiri dari lintas generasi, mulai guru dengan masa pengabdian lebih dari 20 tahun, dan ada juga yang kurang dari 1 tahun. Hal ini menjadikan warna tersendiri pendidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.¹⁰⁴

b. Kondisi Siswa

Jumlah siswa SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo pada tahun pelajaran 2016-2017 secara keseluruhan berjumlah 683 siswa. Yang terdiri dari siswa kelas X sebanyak 230, kelas XI 259, dan kelas XII 194 siswa, yang masing-masing tingkatan terbagi menjadi 2 jurusan, IPA dan IPS.¹⁰⁵

c. Kondisi Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan komponen utama dalam sebuah lembaga pendidikan karena komponen ini menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Fasilitas sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah Ponorogo yang ada antara lain: sebuah ruang Kepala Sekolah, ruang wakil Kepala Sekolah, ruang guru, 24 ruang Kelas, ruang tata usaha, ruang UKS, ruang BK, laboratorium IPA (Fisika, Kimia, Biologi), Laboratorium Komputer, Laboratorium Bahasa, dua masjid, perpustakaan, Aula Ibnu Sina sebagai tempat musyawarah, maupun Sport Hall sebagai fasilitas olahraga dan lain-lain.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Observasi, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹⁰⁵ Ibid.,

¹⁰⁶ Ibid.,

B. Temuan Penelitian

1. Desain Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga sangatlah penting keberadaanya, keberlangsungan pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh guru dan tenaga kependidikan sebagai fasilitator pendidikan saat ini. Oleh karenanya pembinaan terhadap sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan sebagai sarana mewujudkan pendidikan yang berkemajuan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Muh. Kholil, bahwa:

Sumber daya manusia dalam hal ini guru dan karyawan adalah modal utama dalam menjalankan proses pendidikan di sekolah. Sedangkan pembinaan merupakan bentuk usaha untuk menyiapkan sumber manusia yang terbaik dalam pelayanan pendidikan.¹⁰⁷

Pentingnya pembinaan sumber daya manusia juga disampaikan oleh Yayuk Kristanti dalam penjelasanya:

Guru dan karyawan adalah fasilitator utama dalam pendidikan, oleh karenanya kondisi, pelayanan dan pembinaan guru dan karyawan harus diperhatikan oleh lembaga agar mampu memberikan pelayanan terbaik dalam pendidikan.¹⁰⁸

Kedua pernyataan tentang pentingnya pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang disampaikan Muh, Kholil dan Yayuk Kristanti tersebut, diperkuat dengan pernyataan Sugeng Riadi yang menyampaikan bahwa di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terdapat banyak kegiatan dalam rangka penguatan kepribadian sebagai guru dan kepekaan sosial.¹⁰⁹

¹⁰⁷Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹⁰⁸Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹⁰⁹Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016.

a. Desain Penyusunan Program Pembinaan

Setiap sekolah memiliki rencana program jangka pendek (RPJP) dan rencana program jangka menengah (RPJM) sebagai pedoman dalam melaksanakan program kegiatan di sekolah. Termasuk dalam penyusunan program kerja termasuk program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mengacu pada tercapainya visi-misi serta tujuan lembaga, hal ini sesuai dengan paparan kepala sekolah bahwa:

Penyusunan program disekolah kami melalui alur dari bawah ke atas, artinya kepala biro atau wakil kepala dibidang masing-masing membuat program kerja berdasarkan usulan warga SMA Muhipo kemudian di tuangkan dalam bentuk rancangan program kerja per bidang. Setelah jadi rumusan rancangan program kerja maka saya akan mengesahkan menjadi rancangan dan semua bidang terkumpul di biro administrasi umum baru kemudian kita bahas bersama guru karyawan dan perwakilan siswa.¹¹⁰

Berdasarkan informasi tersebut yang dimaksud program kerja adalah berlaku untuk seluruh program kerja termasuk di dalamnya program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia yaitu guru dan karyawan yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Sebagaimana disebutkan oleh Yayuk Kristanti, waka Humas dan SDM.

Tugas kami di Waka Humas dan SDM menjalankan program berdasarkan rencana program yang telah ditetapkan oleh sekolah berdasarkan usulan dari warga sekolah dan pleno program kerja. Dalam hal ini pembinaan guru dan karyawan yang dilaksanakan termasuk program kerja yang telah direncanakan.¹¹¹

Penyusunan program kerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melalui tahapan-tahapan tertentu, meliputi perencanaan (Planning), Pelaksanaan (Actuating), dan Evaluasi (Controlling). Hal ini dimaksudkan agar

¹¹⁰Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016.

¹¹¹Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016

fungsi manajemen dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dibenarkan oleh kepala sekolah bahwa dalam penyusunan program kerja mengacu pada hasil evaluasi program kerja sebelumnya dengan mempertimbangkan usulan dari stakeholder sekolah kemudian dibahas secara bersama kemudian dilaksanakan dan menjadi evaluasi/acuan dalam penyusunan program berikutnya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala sekolah.

Penyusunan program sekolah jangka pendek dan jangka panjang melalui mekanisme bersama baik perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Karena lembaga ini menjadi besar karena peran serta warga sekolah untuk berkomitmen memajukan sekolah ini. Salah satunya adalah dalam penyusunan program kerja.¹¹²

Partisipasi warga sekolah dalam penyusunan program kerja sangat penting. Oleh karena proses penyusunan program kerja disesuaikan dengan kaidah yang berlaku di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

b. Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Kompetensi kepribadian sangat erat kaitanya dengan akhlak guru dan karyawan. Karena guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pengetahuan saja melainkan juga harus mampu menyampaikan nilai-nilai hingga ke dalam pribadi siswa. Kepribadian adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran, karena dengan kepribadian yang baik akan menjadikan keteladanan bagi peserta didik dan menjadikan

¹¹²Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016

peserta didik dapat menerima ilmu yang disampaikan oleh gurunya. Hal ini disampaikan langsung oleh kepala sekolah bahwa:

Kompetensi kepribadian adalah modal utama seorang guru, karena mendidik tidak sebatas menyampaikan materi tetapi lebih pada menyampaikan nilai-nilai luhur dari kehidupan. Untuk itu akhlak guru menjadi modal dasar untuk mendidik anak.¹¹³

Senada dengan pernyataan kepala sekolah, Yayuk Kristanti wakasek bidang Humas dan SDM dalam wawancara menyampaikan:

Kepribadian guru itu sangat penting, bahkan sebelum guru menyampaikan materi guru harus memiliki daya tarik sehingga mampu berkomunikasi dengan siswa.¹¹⁴

Pentingnya kepribadian guru dan karyawan menjadi prasyarat seorang guru sebelum memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Sebagai kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru dan karyawan kepribadian menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan. Untuk itu diperlukan program-program pembinaan untuk menjaga dan meningkatkan kepribadian guru dan karyawan agar dapat memberikan layanan pendidikan yang baik.

Program pembinaan kompetensi kepribadian yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo meliputi kegiatan yang bersifat rutin dan insidental. Program-program tersebut dilaksanakan oleh guru dan karyawan berdasarkan keputusan kepala sekolah melalui waka.

Ada banyak program pembinaan kepribadian baik yang bersifat rutin maupun insidental, diantara program yang berhubungan dengan nilai kepribadian meliputi Sholat Dhuhur dan Ashar Berjamaah, Baitul Arqom Guru dan Karyawan, kursus/tahsin al-Qur'an, sholat tahajud setiap Ahad dini hari dan Training Motivation dan Konseling.¹¹⁵

¹¹³Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 17 september 2016

¹¹⁴Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016.

¹¹⁵Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016

Senada dengan kepala sekolah program pembinaan kepribadian yang telah dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo disampaikan oleh Yayuk Kristanti, Waka Humas dan SDM dalam penuturanya.

Program yang terkait dengan pembinaan kepribadian ada banyak, bahkan menjadi unggulan sekolah kami, ada Baitul Arqom, Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, Kursus Mengaji, Sholat Tahajud bersama, dan Training Motivation dan Konseling.¹¹⁶

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Sugeng Riadi, salah satu guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang mengatakan.

Sebagai guru kami merasa banyak mendapatkan kegiatan yang kami rasakan dalam kepribadian kami meliputi Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, Darul Arqom, Sholat Tahajud Ahad dini hari, Kursus Mengaji, dan Motivation Training dan Konseling.¹¹⁷

Dari data tersebut terdapat enam program pembinaan kompetensi kepribadian sosial sumber daya manusia ini meliputi 1) Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2) Baitul Arqom untuk guru dan karyawan, 3) Kursus/tahsin baca al-Qur'an untuk guru dan karyawan, 4) Sholat tahajud berjamaah setiap ahad dinihari, dan 5) Training Motivation dan 6) Konseling.

c. Program Pembinaan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Kompetensi sosial guru dan karyawan tidak bisa dipisahkan dari keberadaan guru dan karyawan. Kemampuan guru dan karyawan memberikan pelayanan pendidikan tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya, baik dalam interaksi sesama guru, dengan pimpinan sekolah dan interaksi dengan peserta didik. Hal ini dijelaskan oleh kepala sekolah dalam paparanya.

¹¹⁶Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2106.

¹¹⁷Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016.

Memang selain kompetensi kepribadian, kompetensi sosial tidak bisa dipisahkan dalam keseharian guru dan karyawan dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu agar terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru atau karyawan, kepada pimpinan dan kepada peserta didik. Oleh karena itu kami mengadakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pembinaan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhipo ini dengan berbagai kegiatan, antara lain piket simpatik, MGMP, baik tingkat sekolah maupun tingkat kabupaten, dan Sinergy Building.¹¹⁸

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Yayuk Kristanti, selaku waka Humas dan SDM menuturkan bahwa terdapat pembinaan kompetensi sosial guru dan karyawan sebagai kegiatan penguatan kompetensi dasar guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Kompetensi kepribadian dan sosial adalah prasyarat seorang guru dan karyawan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, kalau guru karyawan memiliki kepribadian dan sikap sosial yang baik maka pelayanan yang berkualitas akan mudah dilakukan. Program terkait pembinaan kompetensi sosial yang ada meliputi piket simpatik, MGMP dan Sinergy Building.¹¹⁹

Berdasarkan temuan lapangan terdapat beberapa program pembinaan kompetensi sosial guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo meliputi 1) Piket Simpatik, 2) MGMP dan 3) Sinergy Building.

2. Implementasi Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terdiri dari beberapa kelompok usia, dan masa kerja yang beragam. Budaya yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menjadi pemersatu dari keberanekaragaman tersebut. Diantara program pembinaan kompetensi

¹¹⁸Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016.

¹¹⁹Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 17 September 2016.

kepribadian dan kompetensi sosial menjadi sarana dalam pembentukan karakter guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Terdapat 5 program pembinaan kompetensi kepribadian di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo meliputi 1) Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2) Baitul Arqom untuk guru dan karyawan, 3) Kursus/tahsin baca al-Qur'an untuk guru dan karyawan, 4) Sholat tahajud berjamaah setiap ahad dinihari, dan 5) Training Motivation dan 6) Konseling. Sedangkan pembinaan kompetensi sosial dilaksanakan dengan 3 kegiatan meliputi; 1) Piket Simpatik, 2) MGMP dan 3) Sinergy Building. Adapun implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo akan dijelaskan dalam paparan berikut.

a. Implementasi Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Setiap program sekolah selalu dilandasi semangat visi misi sekolah, agar terwujudnya tujuan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkembang. Baik program yang bersifat akademik maupun non akademik, program pembelajaran, penyediaan sarana dan prasarana, program hubungan dengan masyarakat (stakeholder) termasuk didalamnya adalah program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial merupakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan sekolah.

Adapun program pembinaan kompetensi kepribadian di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo meliputi 1) Sholat Dhuhur dan Ashar Berjamaah,

2) Baitul Arqom Guru dan Karyawan, 3) Kursus/tahsin al-Qur'an, 4) Sholat tahajud setiap Ahad dini hari dan 5) Motivation Training dan 6) Konseling. Implementasi program-program tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

1) Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah

Program pembinaan kompetensi kepribadian yang dilaksanakan rutin setiap hari adalah Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah dan wajib diikuti oleh seluruh guru dan karyawan bersama dengan siswa pada hari Senin sampai dengan Kamis. Sholat Dhuhur dan Ashar yang terjadwal ini melibatkan Bapak/Ibu guru sebagai imam sholat, hal ini menunjukkan peran keteladanan yang harus dimiliki guru kepada siswa-siswinya.

Untuk membina karakter atau kepribadian guru dan karyawan yang taat menjalankan ibadah kami mewajibkan guru dan karyawan untuk melaksanakan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah di masjid sekolah bersama dengan seluruh siswa untuk hari Senin sampai dengan Kamis, untuk laki-laki di Masjid al-Kahfi dan perempuan di Masjid Darul Ulum, sedangkan untuk hari Jum'at kami juga melaksanakan sholat Jum'at di sekolah dan sholat dhuhur oleh guru karyawan perempuan dan siswi setelah sholat Jum'at dilaksanakan. Kami juga menjadwalkan guru dan karyawan untuk bertugas menjadi Imam atau Khotib Jum'at.¹²⁰

Sedangkan, untuk hari Jum'at siswa bersama guru dan karyawan laki-laki wajib melaksanakan Sholat Jum'at di sekolah dengan khotib Bapak guru yang telah dijadwalkan. Dan untuk siswa perempuan bersama guru dan karyawan perempuan melaksanakan sholat dhuhur setelah jamaah sholat Jum'at selesai di masjid Darul Ulum. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugeng Riadi salah satu guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Guru dan Karyawan disini diwajibkan mengikuti Sholat Berjamaah Dhuhur dan Ashar bersama dengan siswa dari hari Senin sampai Jum'at, dan untuk hari Jum'at disini dilaksanakan Sholat Jum'at bagi laki-laki dan untuk

¹²⁰Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016

perempuan Sholat Dhuhur dilaksanakan setelah Sholat Jum'at di Masjid Darul Ulum.¹²¹

Kegiatan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah dengan jadwal imam dan Khotib Jum'at dilaksanakan oleh seluruh guru dan karyawan bersama seluruh siswa. Laki-laki melaksanakan sholat di masjid al-Kahfi dan perempuan di Masjid Darul Ulum, bapak ibu guru terlihat membimbing siswa untuk tertib melaksanakan Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah.

Hal tersebut juga di sampaikan oleh Sugeng Riadi bahwa guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diwajibkan mengikuti sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah di masjid secara terpisah laki-laki dan perempuan. Untuk jamaah perempuan di masjid Darul Ulum sedangkan laki-laki di Masjid al-Kahfi. Selain diwajibkan mengikuti sholat berjamaah sebagian guru dan karyawan juga terjadwal sebagai imam sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah.¹²²

Kegiatan sholat berjamaah dilakukan bersama-sama antara guru laki-laki dengan siswa laki-laki. Terlihat dalam pelaksanaanya, Nampak beberapa guru berdiri di depan pintu masjid mengatur siswa agar tertib melaksanakan sholat, dan nampak guru yang akan menjadi imam telah menyiapkan diri, sedangkan guru yang lain telah membaur dengan siswa untuk melaksanakan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah dan ada guru yang bertugas mengontrol siswa di kelas agar segera menuju ke masjid.¹²³

¹²¹Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹²²Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 20 Oktober 2016

¹²³Observasi, SMA Muhipo, 17 September 2016

Kegiatan sholat berjamaah yang dilaksanakan di sekolah ini menjadi sarana pembinaan kepribadian guru dan karyawan yang taat menjalankan syariat agama Islam serta dengan bersama-sama siswa akan memberikan keteladanan langsung dari guru kepada murid tentang pentingnya menjalankan syariat agama Islam, hal ini sesuai dengan ungkapan kepala sekolah bahwa:

Selain memenuhi kewajiban kepada Allah SWT, kegiatan sholat berjamaah dimaksudkan untuk membina kepribadian guru agar taat menjalankan ibadah kepada Allah, serta memberikan keteladanan secara langsung kepada siswa.¹²⁴

2) Baitul Arqom

Kegiatan ini dilaksanakan setahun sekali dengan tujuan meningkatkan kualitas kepribadian guru karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Kegiatan ini bersifat wajib bagi seluruh guru dan karyawan dan telah dilaksanakan sejak tahun 2012. Baitul Arqom tahun pelajaran ini dilaksanakan pada hari Jum'at-Sabtu, 24-25 Juni 2016 bertempat di Masjid al-Kahfi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Bentuk kegiatan ini adalah pembinaan dalam bentuk ceramah keislaman, diskusi dan Tanya jawab agama dalam rangka menguatkan kembali semangat perjuangan guru dan karyawan dalam menyambut tahun ajaran baru.¹²⁵

Baitul Arqom adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka penguatan ideologi dan kemantapan pribadi sebagai seorang muslim dan guru yang mengabdikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Sebelum tahun ajaran baru dimulai Baitul Arqom sebagai sarana membentuk budaya kerja yang lebih

¹²⁴Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016

¹²⁵Dokumentasi Jadwal Darul Arqom SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo tahun 2016.

baik dalam menyambut tahun ajaran baru. Kegiatan ini di tujukan untuk membentuk kepribadian guru yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja, sebagaimana di ungkapkan oleh kepala sekolah:

Baitul Arqom, dilaksanakan setiap awal tahun ajaran dengan tujuang menyiapkan kemantapan dan pribadi guru yang lebih baik dalam memberikan pelayanan pendidikan, selain itu diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas kepada lembaga.¹²⁶

Kegiatan ini diisi dengan pembinaan dari persyarikatan, dalam hal ini adalah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Ponorogo. Diantara pemateri pada Baitul Arqom Guru dan Karyawan Drs. Maftuh Bahrul Ilmi, M.H. ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Ponorogo yang menyampaikan materi tentang hidup Islami masa kini, Ustadz Latief Usman Latief Wachid, S.Ag. dari Majelis Tarjih dan Tajdid PDM Ponorogo yang menyampaikan materi Tanya jawab ibadah praktis, Drs. H. Imam Fauzan, MM beliau adalah Pembina Majelis Ekonomi dan LPPK PDM Ponorogo yang memberikan materi tentang Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah dalam Kehidupan di Amal Usaha Muhammadiyah, dan Drs. Imam Mujahid, M. Pd.I selaku Pembina Majelis Dikdasmen dan Pondok Pesantren PDM Ponorogomenyampaikan materi tentang karakter sekolah Muhammadiyah unggulan.¹²⁷

Agenda tahunan ini, juga dimaksudkan sebagai bentuk pembinaan Guru dan karyawan yang mampu meng-up grade sumber daya manusia sehingga dalam menjalankan tugas kependidikanya dengan lebih baik. Dalam kegiatan seperti ini dapat terjadi proses komunikasi dan interaksi dengan sesama guru

¹²⁶Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 20 september 2016

¹²⁷Dokumentasi Jadwal darul Arqom SMA Muhammaidyah 1 Ponorogo Tahun 2016.

dan karyawan sehingga akan menanamkan kebersamaan dan menumbuhkan ide-ide untuk meningkatkan kemajuan sekolah.¹²⁸

3) Kursus/tahsin Baca al-Qur'an

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah, bahwa kursus/Tahsin baca al-Qur'an adalah dalam rangka meningkatkan keteledanan guru dan karyawan terhadap peserta didik agar mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dengan berlatih/meningkatkan kualitas membaca al-Qur'an. Dan sebagai pemateri kursus SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bekerja sama dengan PPTQ Ahmad Dahlan Ponorogo sebagai mentor/trainer kegiatan tersebut,

Kursus atau Tahsin al-Qur'an kita laksanakan untuk meningkatkan kualitas membaca al-Qur'an dan ketaatan dalam menjalankan ibadah kepada Allah dan memberikan keteladanan kepada peserta didik untuk membaca al-Qur'an. Dalam pelaksanaannya kita bekerja sama dengan PPTQ Ahmad Dahlan sebagai mentor bagi guru dan karyawan.¹²⁹

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Sugeng Riadi sebagai salah satu peserta kelompok tahsin A yang menjelaskan bahwa:

Kursus/Tahsin al-Qur'an dilaksanakan dalam 3 kelompok guru dan karyawan setelah dilaksanakan pemetaan. Kelompok A untuk yang sudah mahir membaca al-Qur'an, kelompok B untuk yang mampu membaca al-Qur'an tetapi belum sampai mahir, dan yang kelompok tiga untuk pemula.¹³⁰

Kegiatan ini bekerjasama dengan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an (PPTQ) Ahmad Dahlan Ponorogo dengan sistem kursus selama 20 kali pertemuan dengan rincian 1 kali pertemuan untuk pemetaan kelompok menjadi 3 kelompok dengan pembagian sesuai dengan kemampuan awal membaca al-Qur'an (kelas A mahir, kelas B lancar, dan kelas C pemula), 18 kali pertemuan untuk materi dan 1 pertemuan untuk evaluasi.

¹²⁸ Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹²⁹ Muh. Kholil, wawancara, Ponorogo, 20 September 2016.

¹³⁰ Sugeng Riadi, wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

Meskipun partisipasi guru dan karyawan dalam kegiatan ini belum maksimal, karena membutuhkan komitmen dan pengorbanan waktu untuk mengikuti kegiatan ini. Oleh karena itu, banyak guru dan karyawan yang tidak masuk secara rutin dan sebagian yang lain tidak sampai akhir mengikuti kegiatan ini.¹³¹ Meskipun demikian kegiatan ini dilaksanakan setiap tahun minimal 1 periode pelaksanaan dengan 2 kali pertemuan.

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas baca al-Qur'an guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diikuti oleh seluruh Bapak/Ibu guru dan karyawan. Diasuh langsung oleh Ustadz dari PPTQ Ahmad Dahlan Ponorogo sebanyak 3 orang yaitu Ustadz Ahmad Shodiz Zaky Mubarak al-Hafidz, S.H.I., Ust. Sholihan Rustamaji al-Hafidz, Ust. Iwan Setiawan al-Hafidz.¹³² Adapun program tersebut dilaksanakan untuk memberikan bekal kemampuan membaca al-Qur'an bagi guru dan karyawan.

4) Sholat Tahajud Berjamaah

Program ini dilaksanakan pada semester genap tiap tahun dan sudah berjalan selama 4 tahun. Setiap hari Ahad dinihari dimulai pukul 03.00 guru dan karyawan datang ke sekolah untuk melaksanakan kegiatan sholat tahajud dan Subuh berjamaah di sekolah. Kegiatan diikuti oleh sebagian besar guru dan karyawan laki-laki dan sebagian guru dan karyawan perempuan, hal ini disebabkan karena akses rumah ke sekolah cukup jauh.

Untuk program sholat Tahajud kita laksanakan meskipun tidak dihadiri oleh seluruh guru dan karyawan, karena sebagian jarak antara rumah dan sekolah sangat jauh. Kegiatan tahajud ini dilaksanakan setiap ahad dini hari selama semester 2 sampai tahun ajaran baru. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan

¹³¹Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 2016

¹³²Dokumentasi, presensi kursus /tahsin al-Qur'an kelompok A

pengalaman secara langsung agar guru dan karyawan kita sama-sama mendekatkan diri pada Allah SWT.¹³³

Selain sholat tahajud dan subuh berjamaah kegiatan ini juga diisi dengan tausiyah keislaman oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Ponorogo sebagai imam dan pemateri pembinaan. Drs. H. Maftuh Bahrul Ilmi, MH, Drs. H. Moh. Syafrudin, MA, Dr. Ahmad Munir, MA, Drs. Imam Mujahid, MA, Drs. H. Aries Sudarly Yusuf, M. Si, Drs. Abidin Cahyono, M. Si, Drs. H. Zainun Sofwan, M. Si, Drs. H. Muh. Mansur, Drs. Sugeng Wibowo, M. Hum, Drs. H. Imam Fauzan, MM, H. Syarifan Nurjan, S. Ag, MA, Drs. Idris Septriyanto, M. Pd, dan Rohmadi, S.H.I., M.P.I.¹³⁴

Guru dan karyawan tidak selalu hadir mengikuti sholat tahajud, hal ini disebabkan karena jarak rumah sebagian guru dan karyawan jauh dari sekolah, serta beberapa guru memiliki agenda lain keluar atau ibu guru dan karyawan yang tidak berani berangkat ke sekolah dini hari sedangkan tidak ada yang mengantar sehingga tidak bisa hadir sholat tahajud.

5) Pelatihan Motivasi (Motivation Training)

Pelatihan Motivasi (Training Motivation) dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dalam rangka membentuk kepribadian guru dan karyawan agar mampu menjadi pribadi yang disiplin, berintegritas dan profesional dalam menjalankan tugas, memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Sebagaimana dijelaskan oleh Yayuk Kristanti Waka Humas dan SDM SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

¹³³Wawancara, Muh. Kholil, M.Pd.I, Kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, Selasa 20 September 2016.

¹³⁴Dokumentasi jadwal imam sholat tahajud.

Training Motivasi ini murni kita adakan untuk guru dan karyawan agar memiliki kepribadian yang baik dalam melaksanakan tugas pelayanan pendidikan, kegiatan ini juga dalam rangka meningkatkan integritas guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.¹³⁵

Senada dengan pernyataan tersebut Muh Kholil juga menyampaikan bahwa:

Mumpung masih di awal tahun, dan untuk memanfaatkan libur Idul Adha dilaksanakanlah program yang pembinaan karakter guru dan karyawan agar mampu meningkatkan kedisiplinan dan profesional, sehingga sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas mendidik dan berinteraksi dengan stakeholder SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo selama satu tahun kedepan dengan baik.¹³⁶

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Kamis, 14 September 2016 memanfaatkan libur hari raya Idul Adha dengan mengadakan motivasi peningkatan integritas, disiplin, dan profesionalisme dalam bekerja oleh Bapak Susilo Mursyid dari Jakarta. Diantara materi yang disampaikan pada acara tersebut adalah guru dan karyawan harus miliki sikap terbuka dan berpikiran positif dalam melaksanakan tugas di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Menurut Sugeng Riadi, kegiatan ini sangat bagus untuk menumbuhkan semangat melaksanakan tugas dengan motivasi yang benar. Kegiatan ini diharapkan mampu memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh guru dan karyawan, sehingga mampu memberikan bekal untuk memberikan pelayanan yang baik bagi peserta didik.¹³⁷

¹³⁵Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016.

¹³⁶Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹³⁷Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 22 September 2016

6) Konseling (Counseling)

Kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dalam melaksanakan pembinaan melakukan kegiatan konseling terhadap guru dan karyawan, dengan pendekatan individual. Sebagaimana dijelaskan dalam wawancara, bahwa:

Sebagai kepala sekolah saya merasa perlu memberikan media komunikasi personal dengan setiap guru dan karyawan agar terjalin komunikasi yang baik, serta saya mampu memberikan pengarahan serta pembinaan kepada yang bersangkutan. Kegiatan ini saya laksanakan ketika waktu luang dengan memanggil guru/karyawan yang bersangkutan secara individu.¹³⁸

Pentingnya komunikasi kepala sekolah dengan sumber daya manusia yang ada menjadi alasan diadakannya konseling oleh kepala sekolah, hal ini dibenarkan oleh Sugeng Riadi, bahwa:

O iya,...saya pernah dipanggil dalam rangka berdiskusi terkait pelaksanaan sholat dhuhur dan Ashar berjamaah, dimintai saran dan sekaligus menasehati saya agar menjadi teladan dalam pelaksanaan sholat dhuhur dan Ashar di sekolah serta kegiatan yang lainnya.¹³⁹

Kepala sekolah dalam melakukan kegiatan ini secara teratur dan menyeluruh, selain berdiskusi tentang kegiatan sekolah, kepala sekolah juga memberikan pembinaan terhadap guru dan karyawan tentang kepribadian dan kinerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hal ini terbukti efektif meningkatkan keteladanan dan partisipasi guru dan karyawan dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

Dalam melaksanakan pembinaan personal ini, saya memiliki prioritas pembinaan, terkadang saya panggil untuk berdiskusi saja, kadang saya memberikan pengarahan, juga pembinaan dan bahkan peringatan saya melakukan dengan pendekatan personal, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif dengan guru dan karyawan.¹⁴⁰

¹³⁸Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 11 oktober 2016

¹³⁹Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 11 oktober 2016

¹⁴⁰Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 11 oktober 2016

Kegiatan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam berbagai bentuk materi yaitu diskusi kegiatan sekolah, arahan kinerja, pembinaan dan peringatan jika terjadi kasus atau permasalahan tertentu di terkait dengan guru atau karyawan. Hal ini menjadi media komunikasi kepala sekolah dengan sumber daya manusia lainnya dalam rangka menggali ide dan gagasan serta memberikan pembinaan terhadap guru atau karyawan.

Kegiatan yang dilaksanakan dengan pendekatan individu ini, lebih efektif dilakukan oleh kepala sekolah karena baik yang bersangkutan maupun kepala sekolah saling dapat menjaga diri, bila berupa nasehat maka akan tepat sasaran tanpa diketahui pihak lain, dan jika terkait evaluasi kepala sekolah akan mendapatkan data lebih akurat dan mendalam dengan adanya pendekatan individual ini.¹⁴¹

d. Implementasi Program Pembinaan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Dalam rangka menguatkan ukhuwah dan persatuan warga sekolah agar mampu bekerjasama dan saling mendukung dalam kemajuan sekolah, maka pembinaan kompetensi sosial merupakan salah satu sarana mewujudkan hal tersebut. Diantara pembinaan kompetensi sosial yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah piket simpatik setiap pagi, MGMP tingkat Kabupaten dan sekolah, dan Sinergy Building.¹⁴²

¹⁴¹Yayuk Kristanti, iWawancara, Ponorogo, 11 Oktober 2016

¹⁴²Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016

Hal ini dibenarkan oleh Yayuk Kristanti sebagai wakasek bidang Humas SDM dalam wawancara menyebutkan;

Program pembinaan kompetensi sosial yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah piket simpatik, ada MGMP, dan Sinergy Building.¹⁴³

Program-program pembinaan kompetensi sosial tersebut dijabarkan melalui dalam uraian dibawah ini.

1) Piket Simpatik

Piket simpatik ini adalah penjadwalan guru dan karyawan untuk menyambut kedatangan siswa ke sekolah. Setiap guru dan karyawan mendapat jadwal piket sehari dalam satu minggu. Setiap guru dan karyawan mendapat tugas sesuai dengan pembagian di jadwal yang ada, satu guru berjaga di perempatan Jl. Gondosuli, 2 guru membantu menata tempat parkir, dan guru yang lain menyambut kedatangan siswa dengan bersalaman.

Piket Simpatik adalah program untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik dengan memberikan sambutan hangat ketika mereka datang. Kita jadwal setiap guru dan karyawan untuk piket minimal sekali dalam seminggu, dengan tugasnya masing-masing, ada yang mengatur jalan, mengatur parkir dan menyambut seluruh siswa dengan berjabat tangan di depan gerbang, agar peserta didik merasa senang dan nyaman ketika datang di sekolah.¹⁴⁴

Tujuan diadakan kegiatan ini adalah untuk memotivasi siswa agar semangat dalam mengawali hari di sekolah, dan memotivasi guru dan karyawan agar disiplin waktu dalam kedatangan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Program ini menjadi menjadi salah satu layanan pendidikan untuk siswa di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

¹⁴³Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016.

¹⁴⁴Yayuk Kristanti, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016.

Piket simpatik juga berfungsi membangun komunikasi antar guru dengan peserta didik, sehingga guru dan peserta didik terjalin hubungan yang baik, begitu juga antar guru dapat secara bersama-sama menyambut kedatangan siswa dengan senyum, salam dan sapa tanpa membedakan peserta didik. Kegiatan ini juga meningkatkan kedisiplinan guru dan peserta didik untuk hadir di sekolah tepat waktu.

2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Pembinaan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan berkelompok melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat Kabupaten dan sekolah. Biasanya guru senior akan menjadi pembimbing dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sekolah tersebut dan saling mendiskusikan pembelajaran yang terkait dengan mata pelajaran tersebut.¹⁴⁵ Hal tersebut dibenarkan oleh kepala sekolah yang menuturkan.

Semua guru wajib mengikuti MGMP tingkat Kabupaten dengan aktif sebagai sarana mengupdate ilmu di bidangnya masing-masing, bahkan jadwal pelajaran sudah diatur untuk jadwal MGMP. Selain itu di sekolah kami juga mengembangkan MGMP tingkat sekolah meskipun tidak serutin MGMP Kabupaten, MGMP di sekolah lebih pada koordinasi dan penyelesaian masalah-masalah intern sekolah.¹⁴⁶

Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat kabupaten guru akan memiliki wadah bertukar informasi dan update ilmu dan perkembangan kependidikan yang terjadi, sehingga guru mampu mengikuti perkembangan jaman. Wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah sangat strategis untuk menyatukan kebersamaan dalam

¹⁴⁵Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo 11 Oktober 2016.

¹⁴⁶Muh. Kholil, Wawancara, Ponorogo, 20 September 2016.

memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Seperti yang di ungkapkan oleh Yayuk kristanti,

Guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mayoritas aktif mengikuti kegiatan MGMP Kabupaten, selain itu disini guru mata pelajaran juga mengadakan pertemuan guru mata pelajaran untuk membahas program kerja dan saling berkordinasi tentang pelajaran yang diampu, selain itu biasanya di MGMP guru akan dapat pengetahuan dan pembinaan dari p[engawas sekolah.¹⁴⁷

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah yang menyatukan guru mata pelajaran dengan komunitasnya, secara tidak langsung akan menumbuhkan kepekaan sosial dan memahami, selain sebagai arena diskusi dan pembahasan kemajuan pendidikan dalam bidangnya masing-masing. Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) guru akan mendapatkan pengetahuan atau pembinaan dari teman seprofesi atau pengawas pendidikan. Sehingga secara tidak langsung akan menjadikan guru bertambah dewasa dan berpikiran luas.

3) Sinergy Building

Sinergy Building yang dilaksanakan pada tanggal 17 Oktober 2016 di Camping Ground Amanah Tawangmangu, kegiatan ini berisi permainan outbond yang dipimpin langsung oleh instruktur dari Amanah.¹⁴⁸ Kegiatan ini mengambil tema menyatukan tulang yang retak, merangkai rasa yang terserak, dengan tujuan agar guru dan karyawan memiliki kebersamaan dan persatuan yang kuat melalui kegiatan ini.

Kegiatan ini diikuti oleh 62 guru dan karyawan, karena ada beberapa yang ijin tidak mengikuti kegiatan karena ada yang sakit, tugas keluar kota dll. Meskipun demikian kegiatan ini mampu menumbuhkan kondisi yang

¹⁴⁷Yayuk Kristanti, Wawancara, 11 Oktober 2016

¹⁴⁸Observasi langsung, Senin, 17 Oktober 2016

harmonis diantara guru dan karyawan. Selain itu kegiatan ini mampu menumbuhkan rasa saling pengertian antara guru dan karyawan.¹⁴⁹

Kegiatan ini diharapkan mampu menumbuhkan komunikasi yang baik antara guru dan karyawan, komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan, sehingga mampu melahirkan kebersamaan dalam menjalankan proses pendidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Selain itu, synergy building mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara guru dan karyawan.

Synergy Building akan menguatkan persaudaraan dan kebersamaan guru dan karyawan, dalam permainan/outbond guru akan merasakan kebersamaan yang baik dengan sesama guru, hal ini akan terkenang menjadi memori dan menguatkan persaudaraan dengan sesama. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugeng Riadi, dalam wawancara mengatakan:

Secara tidak sadar kita larut dalam kegiatan ini, dan yang ada hanyalah kebersamaan kita dengan teman-teman yang ada. Kegiatan ini mengikis kesenjangan dan menjadikan kita seperti memulai pengabdian di SMA Muhipo dengan semangat yang baru.¹⁵⁰

Rasa saling pengertian yang lahir dari Sinergy Building ditunjukkan dengan kebersamaan guru dan karyawan dalam mengikuti kegiatan. Hal ini berdampak positif terhadap pengertian dan saling memahami dalam menjalankan tugas dari sekolah. Karena masing-masing guru dan karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda-beda.

¹⁴⁹Wahyu Imam Rahmadi, Wawancara, Ponorogo, 17 Oktober 2016

¹⁵⁰Sugeng Riadi, Wawancara, Ponorogo, 17 Oktober 2016.

BAB V

ANALISIS DATA

A. Desain Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Kompetensi menjadi prasyarat seorang guru dalam profesi kependidikan. Pembinaan menjadi sebuah keniscayaan bagi seorang guru dalam meningkatkan kompetensinya. Desain pembinaan merupakan gambaran tentang perencanaan program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Desain penyusunan program pembinaan yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan melibatkan stakeholder sekolah dan penyusunan dari bawah ke atas.

Berdasarkan data tersebut SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah melaksanakan kewajiban berdasarkan UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bagi masyarakat wajib melaksanakan pembinaan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Termasuk pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial merupakan kebutuhan pokok sekolah untuk mewujudkan karakter guru dan karyawan yang ideal. Sehingga masing-masing sekolah berkewajiban untuk meningkatkan kompetensi yang telah disyaratkan oleh Permendiknas Nomor 14 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.

Desain penyusunan program pembinaan program kerja yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dari bawah ke atas berbeda dengan tahapan atau fase yang dikemukakan oleh Wahyusumidjo yang menyebutkan 4 fase dalam pembinaan meliputi: Pertama, Penilaian sasaran program (assessing program objectives), Kedua, merencanakan perbaikan program (planning program improvement), Ketiga, melaksanakan program (implementing program change), Keempat, evaluasi perubahan program (evaluation of program change constitutes) karena penyusunan program di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hanya menggunakan tiga fase dalam penyusunan programnya yaitu: Perencanaan (Planning), Pelaksanaan (Actuating), dan Evaluasi (Evaluating).

Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa desain pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hanya menggunakan tiga fase dalam penyusunan program berbeda dengan teori Wahyusumidjo tentang fase pembinaan guru yang meliputi empat fase. Meskipun demikian, hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci keberhasilan program pembinaan tidak dapat digantikan fungsinya sebagai leader dalam menjalankan program, dan sebagai penanggungjawab penuh atas desain yang telah dibuat.

Desain pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dan karyawan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki oleh guru dan karyawan, dalam hal ini untuk mencapai tujuan

penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-undang. Berdasarkan desain program secara umum pembinaan yang dilakukan oleh masing-masing sekolah bervariasi dan sesuai dengan karakter budaya sekolah, begitu juga SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo desain program pembinaan guru dan karyawan diarahkan pada tercapainya visi sekolah yaitu terwujudnya sekolah Islam yang unggul, berbudaya lingkungan dan berkemajuan.¹⁵¹

Sebuah desain program dalam lembaga pendidikan harus merupakan kesatuan yang melekat pada tujuan lembaga. Penyusunan semua program termasuk program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial diarahkan pada tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah. Sehingga, model program akan sangat terlihat sebagai turunan dari visi, misi dan tujuan sekolah.

1. Desain Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Kompetensi kepribadian memiliki pengaruh dalam berjalanya proses pendidikan, melekat pada diri seorang guru yang akan menjadi fasilitator dalam proses pendidikan. Hal ini menyebabkan kepribadian guru yang baik akan memberikan pengaruh positif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa nyaman, dan aman serta memberikan kemudahan bagi siswa untuk menerima pelajaran, dan sebaliknya, bagi seorang guru yang tidak memiliki kepribadian yang baik akan berakibat buruk pula bagi siswa.

¹⁵¹ Dokumentasi Visi dan Misi Sekolah, September 2016

Desain pembinaan kompetensi yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, adalah sebagai berikut:

Nama Lembaga SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Visi Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Berkemajuan, dan Berbudaya Lingkungan.

Misi 1) Menyelenggarakan layanan pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai agama Islam.

Nama Program : Pembinaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Tujuan Program : Mewujudkan lulusan (peserta didik) yang unggul dibidang agama Islam, melalui keteladanan dan budaya Islami yang sesuai dengan visi dan misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Penanggungjawab : Kepala Sekolah dan Waka Humas dan SDM

Kegiatan:

No	Jenis Kegiatan	Sasaran dan target	Aspek Kompetensi	Waktu	Pelaksana
1	Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah dan on the job training	Seluruh warga sekolah tertib melaksanakan sholat fardhu Dhuhur dan Ashar berjamaah di sekolah.	Bertindak sesuai norma agama	Setiap hari Senin-Kamis	Kordinator ISMU dan Tim Kedisiplinan.
2	Baitul Arqom Guru dan Karyawan,	Penguatan loyalitas dan keislaman bagi guru dan karyawan	mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta	Awal tahun ajaran	Kepala Sekolah dan Panitia Kegiatan.

			meningkatkan etos kerja,		
3	Kursus/tahsin al-Qur'an,	Menguatkan bekal al-Qur'an bagi guru dan karyawan sebagai ruh dan semangat perjuangan	Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya serta menjadi teladan bagi peserta didik	Semester 2	Kepala Sekolah dan Waka Humas SDM
4	Sholat tahajud setiap Ahad dini hari.	Memiliki semangat melaksanakan ibadah sebagai bentuk keteladanan bagi siswa.	Taat menjalankan norma agaman dan menjadi teladan bagi peserta didik	Selama semester 2	Kepala Sekolah dan Panitia PPDB
5	Motivation Training	Membentuk kepribadian guru dan karyawan yang integritas, disiplin, dan profesionalisme	Kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa	Semester 1	Waka Humas SDM
6	Counseling	Guru dan Karyawan	Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi sosial	tentatif	Kepala Sekolah

Tabel 5.1: Desain Pembinaan Kompetensi Kepribadian

Desain tersebut diatas, menunjukkan adanya pembinaan kompetensi kepribadian yang dilaksanakan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang mengarah kepada tercapainya kompetensi guru yang disyaratkan oleh Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dan sekolah telah melaksanakan kewajiban pembinaan dan pengembangan kompetensi guru sebagaimana tertuang pada pasal 32 UU Republik Indonesia

Nomor 20 Tahun 2005 tentang kewajiban melaksanakan pembinaan dan pengembangan Guru dan Dosen.

Bentuk-bentuk pembinaan dalam desain pembinaan diatas akan dijelaskan secara terperinci dibawah ini:

a. Program Pembinaan Kepribadian yang Berorientasi Ketaatan Pada Norma Agama dan Menjadi Teladan Melalui Sholat Berjamaah.

Sholat berjamaah adalah proses ibadah kepada Allah SWT (hablun minallah) sekaligus proses interaksi dengan sesama manusia (hablun minannas), karena bertemu secara langsung dengan sesama jamaah yang lain. Selain itu dalam sholat berjamaah di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo juga telah ditentukan petugas-petugasnya, baik imam Sholat maupun tim kedisiplinan. Guru dan karyawan secara keseluruhan mendapat tugas untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah.

Pemberian tugas terhadap guru untuk dilaksanakan secara langsung agar guru dan karyawan memperoleh pengalaman langsung dengan melaksanakan tugas tersebut. Pengalaman langsung akan memberikan pengalaman bagi guru dan karyawan serta merasakan secara langsung nilai yang membangun pribadinya, sehingga menunjang tugas dan fungsinya sebagai pekerja pendidikan.

Pelaksanaan Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, kepala sekolah memberikan tugas kepada sebagian guru dan karyawan untuk menertibkan siswa agar segera menunaikan sholat berjamaah, sedangkan guru dan karyawan yang tidak mendapat tugas

harus mengikuti sholat berjamaah di masjid bersama-sama dengan warga sekolah.

Penugasan juga dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru yang memiliki kemampuan dan keteladanan dalam mengamalkan ajaran Islam untuk menjadi Imam Sholat Dhuhur dan Ashar serta imam dan Khotib pada khutbah Jum'at. Hal ini menjadi pengalaman berharga dan pembinaan langsung kepada guru dan karyawan agar merasakan pengalaman dalam menjalankan syariat agama Islam.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penugasan secara langsung ini, memberikan penyadaran bagi guru dan karyawan akan pentingnya menjalankan syariat agama Islam sebagai ketaatan terhadap agama yang dianutnya. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pimpinan lembaga perlu menyadari betapa pentingnya memberikan pengalaman tentang kewajiban menjalankan syari'at kepada guru dan karyawan untuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya. Bentuk penugasan seperti ini dapat dipandang sebagai pembinaan on the job training.¹⁵²

Pemberian pengalaman langsung ini efektif untuk menanamkan karakter kepribadian yang taat beragama sehingga guru dan karyawan tidak sekedar mendapatkan pembinaan teoritis tetapi secara praktek langsung melaksanakan kegiatan ibadah. Meskipun sholat berjamaah menjadi kewajiban bagi semua umat Islam tetapi dalam prakteknya masih banyak umat Islam yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya sholat berjamaah. Melalui

¹⁵²Suparlan, Menjadi Guru Efektif, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005), 170.

penugasan sholat berjamaah secara langsung akan menjadikan guru dan karyawan terbiasa melaksanakan sholat berjamaah. Dengan kata lain, secara terbiasa akan menjadi kesadaran dan kebiasaan yang baik.

b. Program pembinaan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja melalui Baitul Arqom Guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Baitul Arqom sebagai sarana pembentukan karakter kepribadian guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang dilaksanakan setiap tahun. Pada tahun ini dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru dimulai sehingga juga sebagai sarana membentuk budaya kerja yang lebih baik dalam menyambut tahun ajaran baru.

Berdasarkan temuan data penelitian, kegiatan ini diisi oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Ponorogo sebagai persyarikatan pemilik sekolah. Persyarikatan dalam memberikan pembinaan agar guru dan karyawan mampu memiliki kompetensi pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2005 pasal 32 tentang kewajiban masyarakat memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia baik secara akademik maupun kompetensi untuk sekolah masyarakat (swasta).

Dalam hal ini persyarikatan (pemateri) bertindak sebagai mentor yang bertanggungjawab terhadap guru dan karyawan dalam meningkatkan kepribadianya. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Seorang

mentor merupakan pekerja yang lebih berpengalaman dan bertugas membimbing pekerja yang baru dalam belajar tentang pekerjaanya.¹⁵³ Persyarikatan sebagai pemilik sekolah berkewajiban memberikan pembinaan terhadap sumber daya manusia di lembaga tertentu dengan melaksanakan Mentoring. Hal ini bertujuan agar setiap lembaga dapat selaras dan sejalan dengan maksud dan tujuan persyarikatan. Praktek Mentoring yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah bentuk mentoring secara berkelompok. Dalam hal ini persyarikatan sebagai Pembina dan guru karyawan sebagai terbina.

Dapat disimpulkan bahwa melalui mentoring ini pemilik lembaga akan memiliki daya kontrol terhadap lembaga dan kontrol terhadap sumber daya manusia, sehingga mampu mewujudkan stabilitas lembaga melalui pembinaan berkelompok seperti Darul Arqom. Meskipun mentoring termasuk pembinaan secara tidak langsung akan tetapi sesuai digunakan sebagai sarana pembinaan guru dan karyawan.

c. Program pembinaan kompetensi kepribadian yang taat menjalankan norma agama serta menjadi teladan bagi peserta didik melalui Kursus/Tahsin al-Qur'an

Pembinaan melalui pelatihan/kursus baca al-Qur'an terbukti efektif untuk meningkatkan keteladanan guru dan karyawan dalam menjalankan kewajiban beribadah kepada Allah Swt, selain itu membaca al-Qur'an juga meningkatkan kualitas kepribadian seseorang, hal ini mendukung para guru

¹⁵³Cristhoper Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking; Teacher professional development in Schools and Colleges, 27.

dan karyawan dalam menjalankan tugas kependidikannya. Membaca al-Qur'an juga keharusan bagi seorang muslim dalam menjalankan syariat agama Islam, oleh karena itu seluruh guru dan karyawan diwajibkan memiliki kemampuan membaca al-Qur'an dengan standar minimal baik.

Sesuai dengan teori kepemimpinan bahwa menggunakan al-Qur'an sebagai pijakan utama telah membuktikan kemajuan-kemajuan yang dilahirkan dari interpretasi ayat-ayat al-Qur'an untuk melegitimasinya meskipun tidak pada Negara Islam. Hal ini terbukti pada sejarah Islam dimana budaya ilmu dan melahirkan sekolah pertama dalam dunia Islam yang berasal dari kajian-kajian al-Qur'an di masjid, al-suffah, dan al-kuttab.¹⁵⁴

Pelatihan baca al-Qur'an juga termasuk kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya.¹⁵⁵ Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksananya, yaitu guru dan karyawan.

Pelatihan baca al-Qur'an terbukti efektif meningkatkan ruhiyah guru dan karyawan dalam menjalankan proses pendidikan, dan pembinaan yang bersumber dari al-Qur'an akan melahirkan karakter pribadi muslim yang utuh

¹⁵⁴Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar Ruz Media, 2012), 79.

¹⁵⁵Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung, PT. Rosdakarya, 2009), 96.

dan memiliki nilai ruhiyah yang kuat dalam menjalankan tugas kependidikannya.

d. Program pembinaan dalam rangka membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya serta menjadi teladan bagi peserta didik melalui kegiatan Sholat Tahajud Berjamaah.

Program sholat Tahajud yang dilaksanakan menjelang akhir tahun ajaran untuk guru dan karyawan setiap hari Ahad dinihari dimulai pukul 03.00 guru dan karyawan datang ke sekolah untuk melaksanakan kegiatan sholat tahajud dan Subuh berjamaah di sekolah. Selain sholat tahajud berjamaah kegiatan ini juga diisi dengan tausiyah oleh pemateri yang diambil dari persyarikatan. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan pembinaan kepada sumber daya manusia yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Berdasarkan penelitian diatas sholat tahajud berjamaah akan memberikan pengalaman beribadah kepada guru dan karyawan. Ibadah yang benar dan baik akan sangat berpengaruh terhadap akhlak terpujinya, termasuk terhadap kepribadianya dalam mendidik. Cara ini merupakan cara yang baik untuk meningkatkan transfer of values dalam pembelajaran serta memberikan keteladanan bagi anak didik dalam beribadah kepada Allah Swt.

Kehadiran persyarikatan sebagai pemateri pada kegiatan sholat tahajud juga merupakan salah satu bentuk pembinaan eksternal yang dilakukan oleh persyarikatan kepada guru dan karyawan. Sholat tahajud dan tausiyah yang diberikan diarahkan kepada pembinaan kepribadian sumber daya manusia yang

memiliki loyalitas terhadap lembaga. Kegiatan yang dilaksanakan dini hari juga membutuhkan semangat dan kemauan yang tinggi agar dapat hadir.

Pengalaman spiritual yang di dapat melalui kegiatan sholat tahajud berjamaah dan tausiyah dari pemateri merupakan bentuk pembinaan kolaboratif, yang berarti selain memberikan pembinaan melalui tausiyah dari pemateri, sumber daya manusia juga akan merasakan pengorbanan yang besar untuk hadir di sekolah pada waktu dini hari, dimana hal ini tidak lazimnya dilakukan oleh sebagian guru dan karyawan di sekolah lain.

e. Program pembinaan kepribadian yang berorientasi pada pribadi yang mantap, stabil, adil dan bijaksana serta memiliki etos kerja dan tanggungjawab melalui Pelatihan Motivasi (Motivation Training).

Pelatihan (training) merupakan salah satu cara yang efektif untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah lembaga pendidikan, termasuk pembinaan kompetensi kepribadian dengan menggunakan metode pelatihan nampak banyak dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Berdasarkan temuan peneliti setidaknya SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melakukan dua kali pelatihan, yaitu pelatihan baca al-Qur'an dan pelatihan motivasi (motivation training).

Pelatihan motivasi (motivation training) berdampak pada karkater pribadi guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang mantap, stabil, adil, dan bijaksana. Hal ini nampak dari tujuan diadakanya motivation training untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas terhadap lembaga. Dengan motivation training SMA

Muhammadiyah 1 Ponorogo diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kepribadian sehingga menunjang ketercapaian tugas kependidikannya.

Berdasarkan temuan tersebut sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan oleh pihak luar maka guru dan karyawan yang menjadi peserta akan dapat memiliki forum untuk meningkatkan kualitas komunikasi diri, baik dengan sesama guru, guru dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan lain sebagainya. Kegiatan ini juga bermanfaat sebagai sarana berfikir bersama dengan saling bertukar pengalaman dan saling koreksi antar warga sekolah.¹⁵⁶ Sehingga mampu mewujudkan karakteristik sumber daya manusia yang diinginkan.

Berdasarkan paparan data dan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivation training dapat menjadi salah satu wadah untuk membentuk karakter sumber daya manusia sesuai dengan yang diinginkan serta sebagai sarana saling bertukar pikiran dan saling koreksi untuk mewujudkan karakter pribadi sumber daya manusia yang mantap, stabil, adil dan bijaksana sehingga memiliki loyalitas, tanggungjawab dan kualitas dalam menjalankan tugas di lembaga tempat ia bekerja.

f. Program pembinaan kepribadian yang berorientasi pada pribadi yang jujur, dan bertanggungjawab melalui bimbingan (Counseling).

Dalam sebuah kepemimpinan bimbingan (counseling) dilakukan untuk suatu tujuan yang besar yakni mendorong sumber daya manusia untuk menerima tanggungjawab yang besar dan pengembanganya sendiri. pimpinan

¹⁵⁶Sahertin, PietA. & Frans Mataheru, Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan, (Surabaya: Usana Offset Printing, 1981), 116

organisasi bertanggungjawab melakukan bimbingan baik secara langsung maupun melalui staf khusus yang membidangi bimbingan sumber daya manusia. Bimbingan juga dapat dirasakan dan dilakukan orang untuk dirinya sebagaimana membuat pengaruh yang lebih besar dalam perilakunya.

Bimbingan (counseling) yang dilakukan oleh kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terhadap guru dan karyawan secara berkelanjutan (continue) memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk menjangring aspirasi usul dan saran kemajuan lembaga, arahan pelaksanaan program kerja dan pembinaan terhadap sumber daya manusia, bahkan sampai kepada peringatan.

Dalam hal menjangring aspirasi, usul dan saran untuk kemajuan lembaga pembinaan ini bersifat biasa untuk menumbuhkan kepedulian dan rasa memiliki lembaga. Tidak dapat dipungkiri lembaga akan tetap eksis manakala sumber daya manusia yang ada di dalamnya mempunyai rasa memiliki terhadap lembaga sehingga melahirkan gagasan-gagasan untuk memajukan lembaga. Melalui bimbingan (counseling) ini kepala sekolah berharap akan mendapatkan banyak ide gagasan untuk kemajuan lembaga.

Pembinaan dengan bimbingan (counseling) kepala sekolah mendapatkan kesempatan untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan karyawannya, juga dapat menciptakan iklim yang akrab dan bersahabat yang merupakan bagian dari azas keakraban.¹⁵⁷

Dalam hal ini ikatan kepala sekolah dengan guru dan karyawan yang menjadi sasaran bimbingan (counseling) akan menjadi lebih kuat, karena

¹⁵⁷Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 104.

pembinaan ini dilakukan kepala sekolah secara langsung kepada personal yang bersangkutan, dan pembinaan ini termasuk pembinaan individual.¹⁵⁸ Dan jika ditinjau dari penyelesaian permasalahannya termasuk kedalam bentuk bimbingan (counseling) karena kepala sekolah berperan membantu menyelesaikan permasalahan yang bersangkutan.

Dari paparan dan teori tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa bimbingan (counseling) dapat digunakan untuk menjaring ide dan gagasan untuk memajukan lembaga serta dapat berfungsi sebagai penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh sumber daya manusia. Melalui counseling selain menjaring ide dan menyelesaikan masalah akan menumbuhkan komunikasi yang mendalam antara pimpinan dan anggota.

2. Desain Program Pembinaan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Tidak jauh berbeda dengan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial wajib dimiliki oleh sumber daya kependidikan sebagai kompetensi yang melekat dan saling berkaitan dengan kompetensi lainnya. Kompetensi sosial mensyaratkan guru dan karyawan memiliki kemampuan : 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif, 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang

¹⁵⁸ Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, (Yogyakarta: Teras, 2010), 11.

memiliki keragaman sosial budaya, 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Program pembinaan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilaksanakan untuk mencapai visi misi dan tujuan sekolah, dalam hal ini adalah terpenuhinya sumber daya manusia kependidikan yang memiliki kompetensi sosial yang utuh. Adapun program pembinaan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dapat dilihat dalam daftar dibawah ini:

- Nama Lembaga : SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
- Visi : Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Berkemajuan, dan Berbudaya Lingkungan.
- Misi : Menyelenggarakan layanan pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai agama Islam.
- Nama Program : Pembinaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- Tujuan Program : Mewujudkan lulusan (peserta didik) yang unggul dibidang agama Islam, melalui keteladanan dan budaya Islami yang sesuai dengan visi dan misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- Penanggungjawab : Kepala Sekolah dan Waka Humas dan SDM

Adapun kegiatan pembinaan kompetensi sosial dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	Jenis Kegiatan	Sasaran dan target	Aspek Kompetensi	Waktu	Pelaksana
----	----------------	--------------------	------------------	-------	-----------

1	Piket Simpatik	Partisipasi seluruh warga sekolah dalam memberikan layanan pendidikan yang ramah, aman dan nyaman.	Bertindak objektif dan efektif, Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	Setiap hari sebelum jam pertama di mulai.	Waka Humas dan SDM
2	MGMP	Terjalannya komunikasi yang dan sinergi dalam menjalankan tugas yang di embanya.	Mampu beradaptasi dan berkomunikasi	Minimal 1 kali dalam satu bulan	Guru Mapel
3	Sinergy Building.	Membangun kesatuan rasa dan jiwa dalam membangun dan memajukan sekolah	Mampu berkomunikasi dengan sesama profesi kependidikan	Sekali dlam satu tahun	Waka Humas SDm

Tabel 5.2: Desain Pembinaan Kompetensi Sosial

Desain tersebut diatas, menunjukkan adanya pembinaan kompetensi sosial yang dilaksanakan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang mengarah kepada tercapainya kompetensi sosial guru yang disyaratkan oleh Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dan sekolah telah melaksanakan kewajiban pembinaan dan pengembangan kompetensi guru sebagaimana tertuang pada pasal 32 UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2005 tentang kewajiban melaksanakan pembinaan dan pengembangan Guru dan Dosen.

Pembahasan lebih lanjut mengenai bentuk pembinaan kompetensi kepribadian sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

a. Program pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif melalui kegiatan piket simpatik.

Dalam melaksanakan tugas kependidikanya seorang guru tidak cukup sekedar menyampaikan materi pelajaran dan seorang karyawan hanya mengurus administrasi sekolah. Namun, lebih dari itu kepala sekolah dituntut untuk mewujudkan kondisi ideal sekolah yang mampu men-transfer values dengan tidak sekedar melaksanakan pembelajaran di dalam kelas melainkan memberikan pelayanan pendidikan mulai siswa masuk ke pintu gerbang sekolah siswa harus sudah merasakan kesiapan untuk belajar menuntut ilmu. Hal tersebut menjadi sangat efektif untuk meningkatkan pelayanan dan kenyamanan pendidikan.

Piket simpatik yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan mewajibkan guru dan karyawan datang lebih awal ke sekolah dan menyambut kedatangan siswa ke sekolah mulai dari Jl. Gondosuli, tempat parkir dan gerbang utama minimal sekali dalam satu pekan untuk satu orang guru. Hal ini dilakukan semata-mata untuk menciptakan kebersamaan dan layanan pendidikan yang aman, nyaman, dan tidak diskriminatif.

Kegiatan penyambutan siswa di depan gerbang merupakan pelayanan sekolah yang bermutu, selain itu pelayanan penyambutan kedatangan siswa

merupakan bentuk sifat keramah tamahan guru dan menunjukkan kesiapan guru dalam mendidik siswanya. Sifat ramah tamah merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang guru.¹⁵⁹

Kata kunci dalam piket simpatik adalah adanya pembiasaan bagi guru dan karyawan untuk memiliki kompetensi sosial baik dengan sesama guru, kepada siswa, dan juga kepada wali murid. Melakukan suatu perbuatan atau keterampilan tertentu terus menerus secara konsisten untuk waktu yang cukup lama, sehingga perbuatan dan keterampilan itu benar-benar dikuasai dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang sulit ditinggalkan, dalam psikologi proses pembiasaan disebut *condittioning*. Proses ini akan menjelma menjadi kebiasaan (*habbit*) dan kebiasaan (*ability*), akhirnya menjadi sifat-sifat pribadi (*personal traits*) yang terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa proses pembelajaran tidak hanya sebatas pembelajaran di dalam kelas, akan tetapi sifat ramah-tamah dalam menyapa dan menyambut siswa merupakan sifat yang harus dimiliki dan menjadi pelayanan pendidikan yang unggul. Kepribadian yang baik akan memberikah ruh kepada guru dalam mengajarkan ilmu kepada siswanya. Meskipun kegiatan ini sederhana tetapi makna pembiasaanya besar, sehingga benar-benar akan memberikan pengaruh kepada guru dan karyawan.

¹⁵⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 53.

b. Program pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Guru memiliki kewajiban mencerdaskan siswa dalam bimbingannya. Masa depan bangsa terletak pada kekuatan pengembangan pendidikan, termasuk pengembangan guru sebagai agent of education. Keberadaan guru tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahannya yang selalu kompleks dan tidak bisa diurai sendiri-sendiri. Oleh karena itu, keberadaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) menjadi penting untuk dilaksanakan. Selain menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh guru MGMP juga sebagai wadah untuk pembinaan guru agar semakin baik dalam menjalankan tugasnya.

Guru-guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dituntut untuk aktif dalam kelompok MGMP di tingkat kabupaten sesuai dengan mata pelajarannya masing-masing. Pertemuan MGMP banyak memberikan pengaruh kepada guru dalam informasi pendidikan dan pengembangan kompetensi guru. Selain MGMP tingkat kabupaten, guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo juga sering mengadakan MGMP tingkat sekolah meskipun pertemuannya tentative atau kondisional. Hal ini sangat bermanfaat untuk menyelaraskan pendidikan mata pelajaran di sekolah serta saling berbagi pengalaman. Oleh karena itu, guru-guru banyak yang berperan aktif dalam pertemuan-pertemuan MGMP bahkan ada yang menjadi salah satu pengurus MGMP tingkat kabupaten.

Pembinaan guru melalui MGMP ini merupakan suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis yang dapat disebut pembinaan kooperatif (*cooperative coaching*). Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional pendidik melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.¹⁶⁰

Forum MGMP menunjukkan bahwa belajar aksi (*action learning*) merupakan model pembelajaran yang sangat efektif untuk meningkatkan kemampuan guru. Beberapa karakteristik kegiatan MGMP adalah banyak bertanya, menekankan praktik, adanya interaksi kelompok, menekankan pertukaran pengalaman (*experience sharing*), dan belajar dari pengalaman (*experiential learning*).¹⁶¹

Berkumpulnya sesama guru untuk saling bertukar pikiran, pengalaman dan nasehat antara sesama guru (teman sejawat) melalui forum MGMP dengan pertemuan berkala dan dengan berbagai materi pembahasan adalah bentuk pembinaan yang menggunakan teman sejawat untuk meningkatkan kompetensi. Nilai dari MGMP tidak hanya sebatas menyelesaikan permasalahan kependidikan yang ada, melainkan sebuah usaha untuk mensukseskan tugas guru dengan berbagai bentuk kegiatan dan usaha.

¹⁶⁰Depdiknas, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar* (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2007), 28

¹⁶¹Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 20, Nomor 2, Desember 2014, hlm. 165-175

c. Program pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi secara efektif melalui kegiatan Sinergy Building.

Synergy Building adalah bahasa serapan yang menjadi sebutan untuk kegiatan membangun kebersamaan dalam sebuah organisasi. Hal ini sangat baik dilakukan untuk membangun kepekaan sosial dan menumbuhkan rasa saling memiliki antara anggota. Kegiatan synergy building juga dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sosial sumber daya manusia dalam organisasi kependidikan.

Kegiatan synergy building sangat terlihat menjadi pemersatu sumber daya manusia melalui kegiatan bersama yang akan melahirkan kebersamaan dan kemudian menjadikan kebersamaan sebagai kekuatan dalam memajukan lembaga. Kegiatan ini termasuk bentuk pelatihan (training) eksternal training karena dilaksanakan di luar sekolah dan menggunakan tim pemateri dari pihak luar sekolah.

Sinergy Building merupakan media untuk menguatkan rasa kebersamaan dan persatuan guru dan karyawan melalui materi yang dikemas dalam bentuk Outbond. Kegiatan ini seccara tidak langsung membentuk karakter kepribadian guru dan karyawan dalam berinteraksi sosial.

B. Implementasi Program Pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Rangkaian pembinaan yang terdiri dari berbagai teknik, metode dan kegiatan secara alami secara berkelanjutan secara tidak langsung akan membentuk sebuah model pembinaan. Hal ini terjadi karena berbagai kegiatan tersebut dilaksanakan untuk tercapainya visi misi dan tujuan sekolah. Oleh karena itu, model yang terbentuk menjadi sebuah usaha kongkrit untuk mencapai tujuan sekolah dalam bidang pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian ditemukan berbagai kegiatan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi social sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dan pimpinan yang lainnya memiliki perhatian yang serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan-kegiatan yang terprogram dalam RPJP dan RPJM yang langsung di kordinatori oleh waka Humas dan SDM merupakan bukti keseriusan dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

1. Implementasi Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

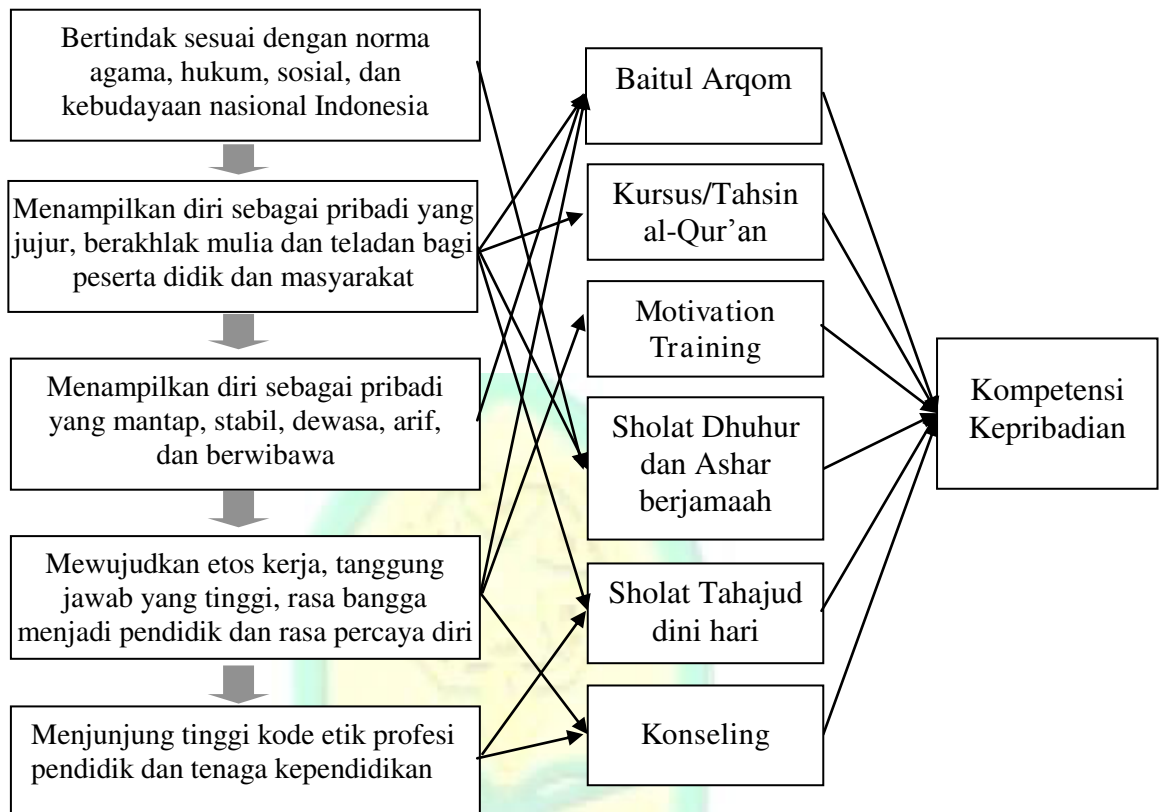
Upaya-upaya pembinaan kompetensi kepribadian untuk membentuk karakter guru yang memiliki kemampuan yang merupakan amanat Negara agar setiap guru dan karyawan mampu memiliki kompetensi sebagaimana yang

disyaratkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru.

Program-program kegiatan dalam rangka pembinaan kompetensi kepribadian untuk mewujudkan kompetensi kepribadian sebagaimana yang disyaratkan oleh undang-undang. Bentuk-bentuk kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi pembinaan secara langsung meliputi 1) Pembiasaan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2), Baitul Arqom Guru dan Karyawan, 3) Sholat Tahajud setiap Ahad dini hari, 4) Motivation Training dan pembinaan secara tidak langsung dilaksanakan dalam bentuk pelatihan (training) meliputi 1) Baitul Arqam dan 2) Kursus/Tahsin Baca al-Qur'an.

Program-program pembinaan tersebut mengarah pada satu tujuan yang sama yaitu terbentuknya kompetensi kepribadian yang baik, sesuai dengan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. Bentuk-bentuk pembinaan tersebut menjadi sebuah model pembinaan kompetensi kepribadian di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Implementasi program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dibedakan menjadi dua jenis yaitu: 1) Pembinaan secara langsung, dan 2) Pembinaan tidak langsung yang secara keseluruhan dilaksanakan dalam rangka membentuk kepribadian guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Implementasi program-program pembinaan kompetensi kepribadian tersebut dapat di gambarkan melalui sebuah gambar model pembinaan kompetensi kepribadian berikut ini:



Gambar 2 : Model Pembinaan Kompetensi Kepribadian

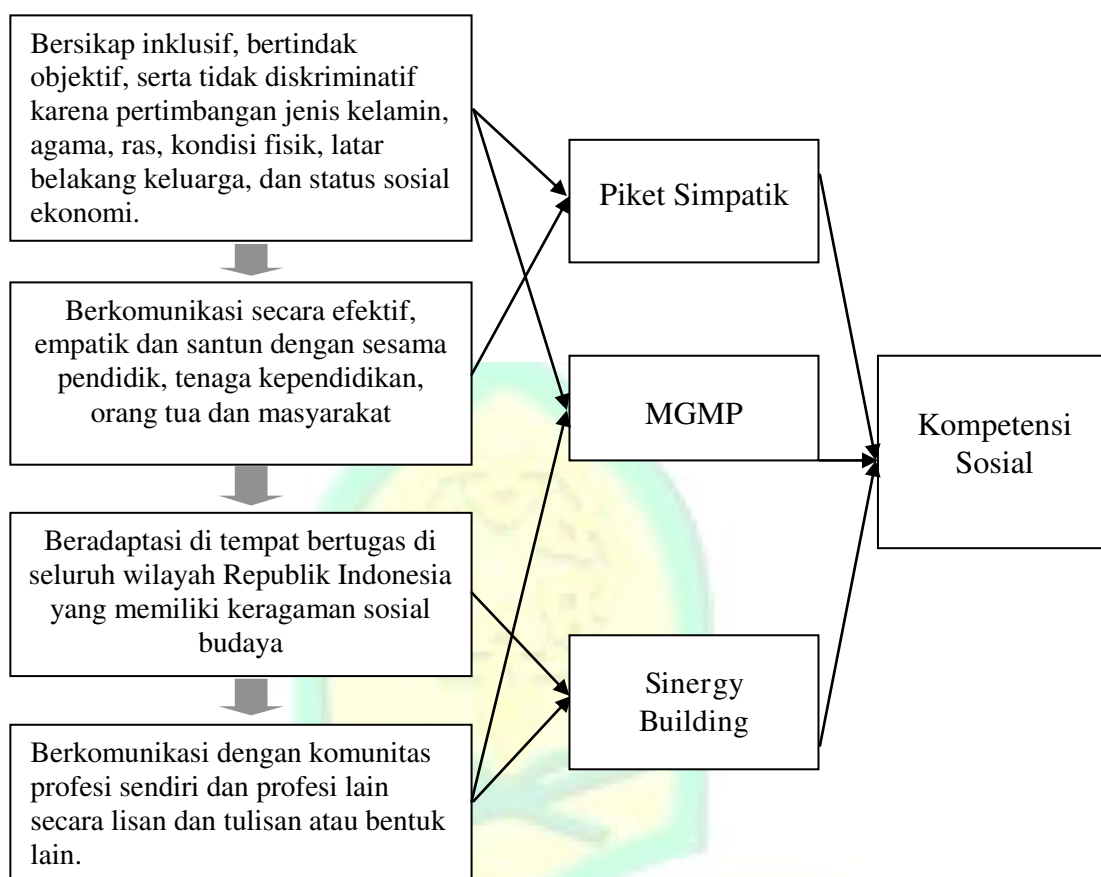
Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi kepribadian melalui 6 (enam) bentuk kegiatan, yaitu: 1) Sholat berjamaah (on the job training) yang berorientasi ketaatan pada norma agama dan menjadi teladan, 2) Baitul Arqom Guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang berorientasi pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja melalui, 3) Kursus/Tahsin al-Qur'an yang berorientasi pembinaan kompetensi kepribadian yang taat menjalankan norma agama serta menjadi teladan bagi peserta didik, 4) Sholat Tahajud Berjamaah, yang berorientasi kpeningkatan kompetensi guru dalam membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya serta menjadi teladan bagi peserta didik. 5) Pelatihan Motivasi (Motivation Training)

yang berorientasi pada pribadi yang mantap, stabil, adil dan bijaksana serta memiliki etos kerja dan tanggungjawab, 6) bimbingan (Counseling) yang berorientasi pada pribadi yang jujur, dan bertanggungjawab melalui bimbingan (Counseling).

2. Implementasi Program Pembinaan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Implementasi program-program pembinaan kompetensi guru dan karyawan yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melalui bentuk kegiatan individual berupa kegiatan piket simpatik dan pembinaan dengan berkelompok melalui kegiatan MGMP dan Sinergy Building. Pembinaan kompetensi sosial SDM di SMA Muhammadiyah melalui bentuk-bentuk kegiatan tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model pembinaan peningkatan kualitas kompetensi sosial sumber daya manusia.

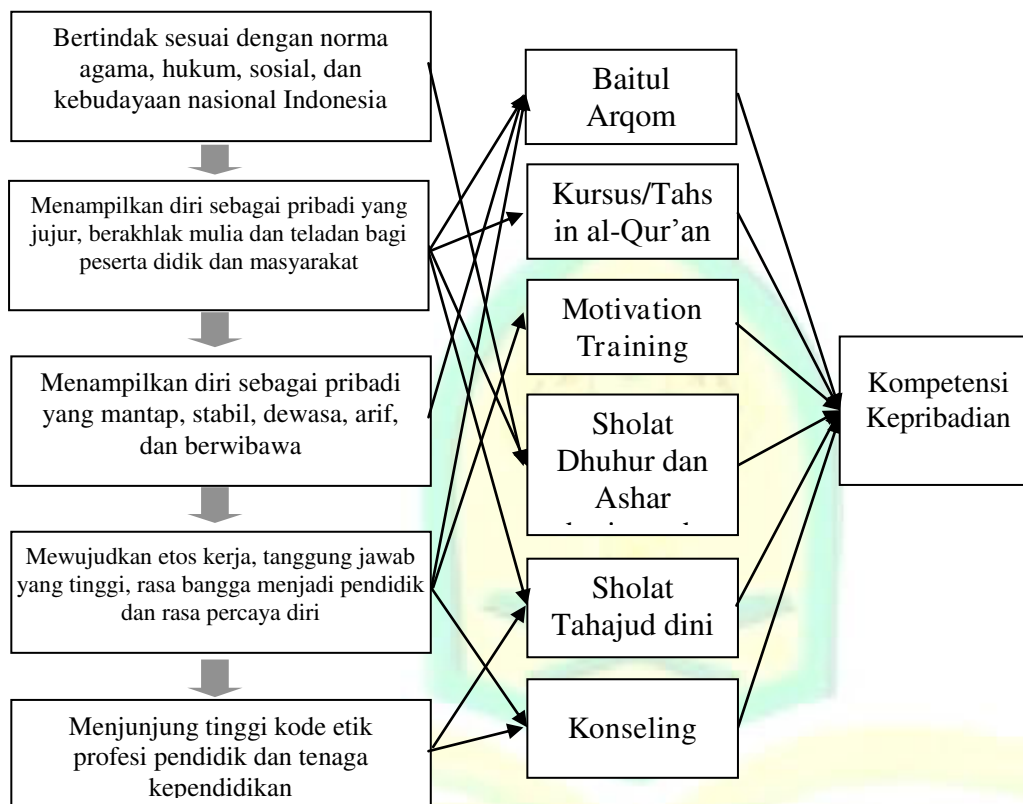
Secara tidak langsung pembinaan kompetensi kepribadian sangat erat hubungannya dengan kompetensi sosial. Program-program pembinaan tersebut mengarah pada tercapainya standard kompetensi guru yang telah disyaratkan oleh Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standard kompetensi guru. Secara umum implementasi program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilaksanakan pembinaan kompetensi sebagaimana digambarkan dalam model pembinaan kompetensi sosial dibawah ini:



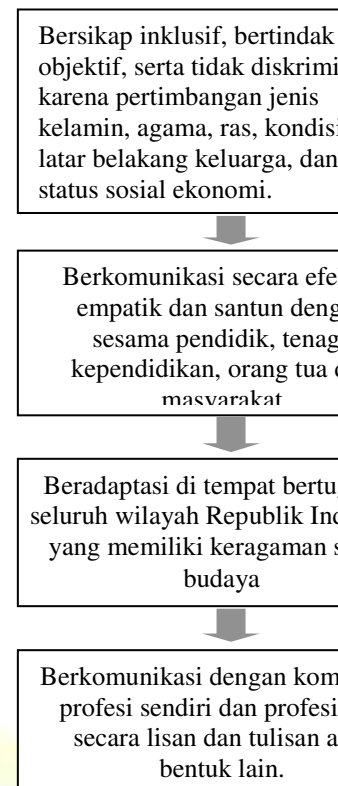
Gambar 3 : Model Pembinaan Kompetensi Sosial

Berdasarkan hasil penelitian pembinaan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan 3 (tiga) bentuk yaitu: 1) Piket Simpatik, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif melalui kegiatan, 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif, 3) Sinergy Building, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi secara efektif.

MODEL PEMBINAAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL
SUMBER DDAYA MANUSIA DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO



Gambar 2 : Model Pembinaan Kompetensi Kepribadian



Gambar 3 :

BAB VI

PENUTUP

C. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, paparan data, temuan yang ada di lapangan serta analisis data, dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan 3 (tiga) fase yaitu: Perencanaan (Planning), Pelaksanaan (Actuating), dan Evaluasi (Evaluating). Desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo secara garis besar sesuai yang disyaratkan oleh Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kompetensi guru. hal ini berbeda dengan teori Wahjsumidjo tentang 4 (empat) fase pembinaan guru, tetapi desain program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Program-program pembinaan yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan program yang sesuai dengan teori pembinaan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 32 yang berisi tentang pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia kependidikan.

2. Implementasi program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Th.

2007 melalui program-program pembinaan meliputi: Kursus/Tahsin al-Qur'an, Motivation Training, Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, Sholat Tahajud setiap hari Ahad dini hari, dan Baitul Arqom Guru dan Karyawan.

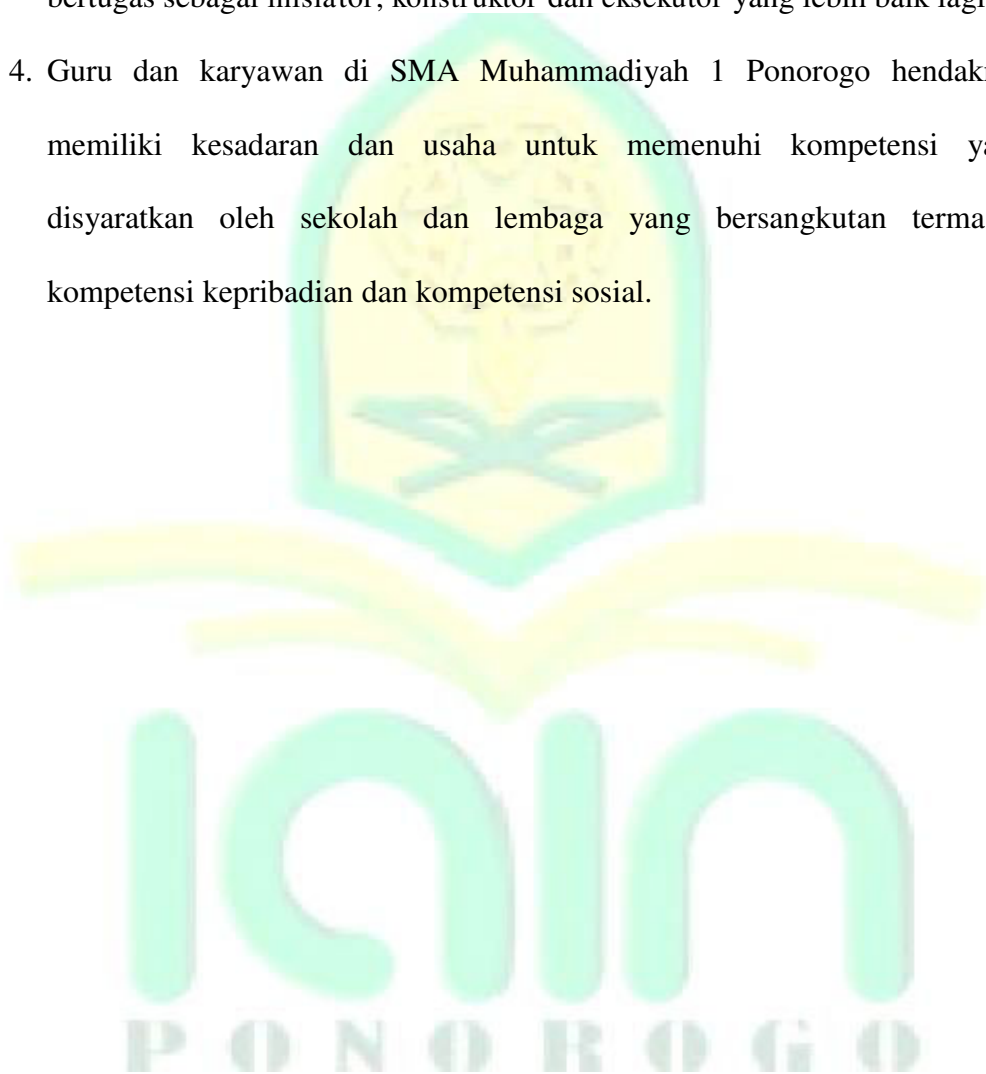
Implementasi pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan bentuk yang berbeda dengan model yang dikemukakan oleh Ngabiyanto dalam jurnal internasionalnya. Perbedaan model tersebut pada bentuk kegiatan dan orientasi kegiatan yang berbeda. Sehingga jika dilihat sekilas model pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo lebih luas daripada model yang dikemukakan oleh Ngabiyanto.

D. Saran

Dari temuan penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan yaitu:

1. Desain program pembinaan kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian perlu dirumuskan oleh tim khusus yang secara terstruktur dan berkelanjutan yang memahami kondisi dan perkembangan sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo perlu memperhatikan karakter dan arah tujuan sekolah, sehingga dapat memperoleh hasil secara maksimal.

3. Kepala sekolah sebagai Leader berkewajiban meningkatkan desain pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menjadi 4 (empat) fase pembinaan sebagaimana teori Wahjusumidjo, selain itu kepala sekolah juga bertugas sebagai inisiator, konstruktor dan eksekutor yang lebih baik lagi.
4. Guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hendaknya memiliki kesadaran dan usaha untuk memenuhi kompetensi yang disyaratkan oleh sekolah dan lembaga yang bersangkutan termasuk kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar, Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional. Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012
- Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Baharuddin & Umiarso, Kepemimpinan Pendidikan Islam, Jogjakarta: Ar Ruz Media, 2012.
- Basri Hasan, *“Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Basuki dan M. Miftahul Ulum, Pengantar Ilmu Pendidikan Islam. Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2007.
- Biyanto, Mewujudkan Pendidikan Unggul, Surabaya: Hikmah Press, 2012.
- Danim, Sudarman, Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru (Tilikan Indonesia dan Mancanegara). Bandung: Alfabeta, 2010.
- Daradjat, Zakiah, Kepribadian Guru, Jakarta: Bulan Bintang, 2005.
- Depdiknas, Pedoman Guru Muhammadiyah, Jakarta : Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan.
- Imron, Arifin, Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan, Malang : Kalimasahada Press, 1994.
- Majid, Abdul, Perencanaan pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Muhadjir, Noeng, Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik , dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.
- Muhaimin, et al., Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muhaimin, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam (Surabaya: Pusat Studi Agama, Politik dan Masyarakat, 2004).

- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Jusuf, Ilmu Pendidikan Islam Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Ma'mur Asmani, Jamal, Tips Menjadi Kepala Sekolah professional, Jogjakarta: DIVA press, 2012.
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mulyasa, E., Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nasution, Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi dan kompetensi sosial.
- Panitia PPDB 2015, Domnis PPDB SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Ponorogo : SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, 2014.
- Purwanto, Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Qomar, Mujamil, Manajemen Pendidikan Islam. Malang : PT. Gelora Aksara Pratama, 2007.
- Quinn, Michael, Metode Evaluasi Kualitatif, ter. Budi Puspo Priyadi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Robert. K Yin, Case Study Research Design and Methods. Trj. : M. Djauzi Mudzakir. Studi Kasus Desain dan Metode. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Roqib, Moh., & Nurfuadi, Kepribadian Guru. Yogyakarta : Grafindo Litera Media, 2009.
- Rusn, Abidin Ibn, Pemikiran al-Ghazali Tentang Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Sahertin, Pieta. & Frans Mataheru, Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan, Surabaya: Usana Offset Printing, 1981.

- Sanjaya, Wina, Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, Bandung: Kencana, 2005.
- Soetjipto, Profesi Keguruan. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2007.
- Sudiyono, Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Suparlan, Menjadi Guru Efektif, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005.
- Tafsir, Ahmad. Ilmu Pendidikan Islam. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013
- Tanzeh, Ahmad dan Suyitno, Dasar-dasar Penelitian, Surabaya: Elkaif, 2006.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2005, edisi.3.
- Usman Husaini dan Setiady Akbar Purnomo, Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta : Bumi Aksara, 2000
- Undang Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas RI,2005

