



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 2 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Manajemen Organisasi Pendidikan Di Era Globalisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Thariqul Jannah Pangalengan

Cecep Badrudduja¹, Ujang Cepi Barlian², Andri Feriyansyah³

1. Universitas Islam Nusantara Bandung, badrudduja.cecep@gmail.com
2. Universitas Islam Nusantara Bandung, ujangcepibarlian@uninus.ac.id
3. Universitas Islam Nusantara Bandung, andriferiyansyah@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 16, 2023
Accepted : March 19, 2023

Revised : February 21, 2023
Available online : April 28, 2023

How to Cite: Cecep Badrudduja, Ujang Cepi Barlian and Andri Feriyansyah (2023) "Manajemen Organisasi Pendidikan Di Era Globalisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Thariqul Jannah Pangalengan", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), pp. 681–693. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i2.653.

Management of Educational Organizations in the Era of Globalization in Improving Teacher Performance at MIS Tariqul Jannah Pangalengan

Abstract. This research is based on the fact that the quality of educators in Indonesia is very low which also causes low student achievement. This is felt to be a hard slap to the face of Indonesian education, where an educator should be able to develop the potential of his students is far from feasible. Especially now that we are entering the era of globalization of education. Behind that, educational organizations have an important role in increasing the professionalism of teachers in the era of globalization which is expected to increase the quality of educators in Indonesia. This study aims to determine the role of organizations in the era of globalization in increasing teacher professionalism. The research method

used is descriptive qualitative method. The method of obtaining data in this study is observation, in-depth interviews and documentation. Sources of research data are school principals and teachers at MIS Thariqul Jannah Pangalengan. The data obtained after conducting research in the field is processed using data processing techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that MIS Thariqul Janah has carried out organizational management in an effort to increase teacher professionalism. However, there are still shortcomings and obstacles in practice.

Keywords: Educational Organizational Management, Globalization, Teacher Professionalism

Abstrak. Penelitian ini berpijak pada fakta kualitas pendidik di Indonesia sangat rendah yang menyebabkan rendahnya pula pencapaian peserta didik. Hal ini dirasa menjadi tamparan keras bagi wajah pendidikan Indonesia, yang mestinya seorang pendidik itu mampu mengembangkan potensi peserta didiknya malah jauh dari kata layak. Apalagi saat ini kita akan memasuki era globalisasi pendidikan. Dibalik itu, organisasi pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan profesionalitas guru di era globalisasi yang diharapkan dapat meningkatnya kualitas pendidik di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan organisasi di era globalisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode dalam memperoleh data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sumber data penelitian adalah kepala sekolah dan guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan. Data yang diperoleh setelah melakukan penelitian di lapangan diolah dengan menggunakan teknik pengolahan data yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MIS Thariqul Janah telah melakukan manajemen organisasi dalam upaya peningkatan profesionalitas guru. Namun, masih ada kekurangan dan kendala dalam praktiknya.

Kata Kunci: Manajemen Organisasi Pendidikan, Globalisasi, Profesionalitas Guru

PENDAHULUAN

Dewasa ini, Indonesia telah memasuki era baru dalam bidang pendidikan. Pada perhelatan Kick Off G20 On Education and Culture, Nadiem Anwar Makarim selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek) Indonesia mengatakan bahwa ada empat tujuan prioritas dari *Education Working Group*, yaitu pendidikan universal yang berkualitas, teknologi digital dalam pendidikan, solidaritas dan kemitraan, serta dunia kerja pasca-Covid-19.

Kemudian dari pada itu, pada tahun 2016 menjadi awal dari Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan adanya perkembangan Digital Ekonomi, *Big Data*, IoT (*Internet of Thing*), *Robotic*, *Cloud System* yang semuanya berbasis teknologi hingga sekarang. Apalagi, Negara Indonesia memiliki tujuan mendorong ekonominya menjadi 10 negara terbesar di tahun 2030. Adapun penyebab dari begitu pesatnya perubahan tersebut adalah terjadi karena implikasi globalisasi.

Dalam kronologis Globalisasi, setidaknya telah terjadi 3 tahap dalam perkembangan globalisasi. Pada tahap pertama globalisasi terjadi di bidang politik yang ditandai dengan terbentuknya Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1945. Tiga puluh tahun kemudian sekitar pertengahan tahun 1970, terjadilah tahap kedua yaitu globalisasi ekonomi yang ditandai dengan perdagangan bebas serta terbentuknya kerjasama ekonomi seperti AFTA dan APEC. Selanjutnya tiga puluh

tahun kemudian atau pertengahan tahun 2000, globalisasi tahap ketiga di bidang budaya dengan ditandai bangsa-bangsa di dunia menuju suatu kultur atau budaya besar untuk dibagi secara bersama-sama, serta semakin mudarnya identitas budaya lokal (Kompas edisi 14, November 2004). Dari kronologi tersebut, dapat ditarik perkiraan tiga puluh tahun kemudian dari pertengahan tahun 2000an, yaitu tahun 2035, akan terjadi tahap baru globalisasi yang kemungkinan besar adalah globalisasi di bidang pendidikan.

Istilah globalisasi pendidikan, secara terminologis belum populer di masyarakat karena globalisasi pendidikan belum terjadi dan globalisasi juga merujuk kepada seluruh aspek kehidupan. Aspek kehidupan ini saling berhubungan satu sama lain tanpa mengenal batas negara ataupun ikatan primordial seperti suku ras dan bangsa. Bila berdasarkan pada pengertian globalisasi seperti itu, maka globalisasi pendidikan dapat dirumuskan sebagai praktek penyelenggaraan, pengajaran, pelatihan dan pengawasan pendidikan tanpa mengenal batas suatu negara. Ini artinya, bahwa negara lain bebas untuk mendirikan suatu lembaga di negara lain atau sebaliknya. Hal ini merupakan suatu problem yang fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Dari hal tersebut, kemudian muncul sebuah pertanyaan, “apakah Indonesia mampu bersaing dalam globalisasi pendidikan?”

Problematika yang akan terjadi pada globalisasi pendidikan ini perlu dipersiapkan dari sekarang. Secara praktis, hal ini merupakan tugas semua kalangan dari mulai pemerintah, para pemangku kepentingan pendidikan hingga kepada para manajer atau kepala sekolah, pendidik, peserta didik dan yang lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, bila pemerintah adalah pihak yang membuat keputusan atau peraturan, maka seorang kepala sekolah adalah orang yang mengeksekusi dilapangan. Hal ini berkaitan langsung dengan praktek baru manajemen pendidikan di sekolah masing-masing.

Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ricky W. Griffin (2016:4) berpendapat bahwa: *“Management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed an organizations resources human, financial, phsyscal, and information) with the aim of achieving organizational goals in a effisient and effective manner”*. Hal di atas menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat penting bagi suatu organisasi, dan manajemen itu sendiri adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan / instansi tersebut.

Dalam praktek manajemen di sekolah, telah kita ketahui bahwa para pakar administrasi pendidikan telah merumuskan gugusan-gugusan substansi pendidikan,

yang diantaranya, (1) kurikulum atau pembelajaran; (2) kesiswaan; (3) kepegawaian; (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) lingkungan masyarakat. Pada penelitian ini kami mencoba memfokuskan pada gugusan ke-3, yakni manajemen kepegawaian.

Pegawai (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam lembaga apapun merupakan suatu kedudukan yang paling vital. Diakui bahwa biaya itu penting, sarana prasarana dan teknologi itu dibutuhkan. Namun ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak berkompeten dalam menangani hal tersebut akan membuat semua itu percuma.

Mondy (2016:25) menyatakan bahwa "*Human resource management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives*". Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Akibatnya, manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Individu ketika berurusan dengan individu lain akan menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, dan ekonomi. Selanjutnya, persaingan global telah memaksa baik besar dan organisasi kecil agar lebih sadar akan biaya dan produktivitas. Karena sifat kritis dari masalah sumber daya manusia, hal ini harus mendapat perhatian utama dari seorang manajer.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa : *Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah*. Dari pasal tersebut dapat dirumuskan pengertian secara umum bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotor.

Adapun Profesional dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 4 menyatakan bahwa: *Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi*.

Pada tanggal 3 Desember 2018 lalu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merilis hasil Program Penilaian Pelajar Internasional (*Programme for International Students Assessment, PISA*). Skor kompetensi peserta didik di Indonesia dalam bidang Literasi, Numerasi dan Sains lebih rendah dibanding pengukuran serupa pada 3 tahun sebelumnya. Bahkan nilai ini setara dengan hasil capaian tahun 2000.

Hasil dari pengukuran global untuk peserta didik yang berusia 15 tahun menunjukkan bahwa rata-rata skor peserta didik Indonesia adalah 371 dalam membaca, matematika 379, dan sains 396. Capaian skor tersebut di bawah rata-rata 79 negara-negara peserta PISA, yakni 487 untuk kemampuan membaca, dan 489 untuk kemampuan matematika dan sains. Yang lebih mengejutkan lagi, Hasil buruk kemampuan literasi peserta didik pada PISA 2018 cukup mengagetkan banyak pihak, terutama karena terjadi setelah digalakkan Gerakan Literasi Sekolah (GLS) sejak 2016.

Dari laporan PISA juga diketahui bahwa rendahnya kualitas pendidik dan disparitas mutu pendidikan di Indonesia diduga sebagai penyebab utama buruknya kemampuan literasi peserta didik secara umum.

PISA merilis hasil studinya tentang 5 kualitas pendidik di Indonesia yang menjadi penghambat belajar peserta didik yakni, (1) Pendidik tidak memahami kebutuhan belajar siswa; (2) Pendidik sering tidak hadir; (3) Pendidik cenderung menolak perubahan; (4) Pendidik tidak mempersiapkan pembelajaran dengan baik; (5) Pendidik tidak fleksibel dalam proses pembelajaran.

Dari fakta-fakta diatas, ini merupakan suatu tamparan yang sangat keras bagi wajah pendidikan Indonesia. Para pendidik yang seharusnya menjadi orang yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik malah jauh dari kata layak. Begitupun bagi seorang manajer sekolah atau kepala sekolah, perlu ada pembaharuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Tulisan ini didesain untuk menyajikan bagaimana manajemen oraganisasi pendidikan yang berkaitan langsung dengan globalisasi. Termasuk dalam kajian ini adalah analisis praktek manajemen organisasi pendidikan, khususnya manajemen kepegawaian (sumber daya manusia, SDM) di MIS Thariqul Jannah Pangalengan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan suatu kenyataan dari kejadian yang diteliti yang dapat memudahkan dalam pengumpulan data yang objektif. Dalam pandangan Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif digunakan peneliti pada kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2017: 209).

Penelitian kualitatif adalah “penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah” (Moleong, 2007: 6).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bersifat alamiah dan data yang dihasilkan berupa deskriptif. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini memfokuskan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan.

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik dalam pengambilan subjek penelitian ini adalah dengan *Purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 85). Alasan meggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. (Sugiyono, 2016: 85).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Organisasi Pendidikan

Istilah organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin “*organum*” yang berarti “alat”. Sedangkan “*organize*” (Bahasa Inggris) berarti “mengorganisasikan” yang menunjukkan tindakan atau usaha untuk mencapai sesuatu. “Organizing” (pengorganisasian) menunjukkan sebuah proses untuk mencapai sesuatu (Ara, 2012:59).

Robbins dalam Ara mendefinisikan organisasi sebagai “kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan” (Ara, 2012:59).

Selanjutnya definisi organisasi menurut Projoedi yang dikutip oleh Engkoswara dan Aan Komariah dalam bukunya administrasi pendidikan mendefinisikan bahwa “organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu” (Engkoswara, 2012:141).

Sedangkan pengorganisasian menurut Hasibuan yang dikutip oleh Syaiful Sagala (Syaiful, 2013:41-42) mendefinisikan bahwa pengorganisasian adalah: Suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat- alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut.

Jika dikaitkan dengan pendidikan (organisasi pendidikan) adalah tempat untuk melakukan aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, dan pengorganisasian pendidikan adalah sebuah proses pembentukan tempat atau sistem dalam rangka melakukan kegiatan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Syaiful, 2013:41-42).

Tujuan dan Manfaat Manajemen Organisasi Pendidikan

Pendidikan sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa agar aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga diantara tujuan dan manfaat organisasi pendidikan adalah (1) Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan pendidikan; (2) Terciptanya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan; (3) Dapat menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki; (4) Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan, dan lain-lain. (Ara, 2012:60).

Organisasi Pendidikan yang Efektif

Etzioni memberikan definisi bahwa keefektifan adalah “derajat di mana organisasi mencapai tujuannya”. Steers mengemukakan bahwa “keefektifan organisasi menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan yang akan dicapai”. Dan Tobert juga menguatkan pendapat di atas bahwa keefektifan organisasi adalah “kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuannya” (Syaiful 2013:158-159).

Adapun model organisasi pendidikan/sekolah yang dikemukakan oleh Sergiovanni yang dikutip oleh Syaiful Sagala terdiri dari (1) model organisasi sekolah yang efektif yang didefinisikan bahwa para siswanya mencapai hasil belajar yang baik dibuktikan oleh angka hasil tes dalam bidang kecakapan dasar; (2) sekolah unggul didefinisikan terdapat standar akademik yang tinggi untuk semua mata pelajaran di mana para siswa mampu berpencaapaian sampai pada standar yang ditentukan, dibuktikan dari hasil tes dengan prosedur yang bereferensi atau tes lain yang sesuai; (3) sekolah yang berhasil didefinisikan memiliki komitmen kuat terhadap tujuan dan siswanya dapat mendemonstrasikan kemampuan intelektualnya melalui tes standar, memiliki moral dan etik yang tinggi, rasa estetika, memiliki kestabilan emosi fisik dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Syaiful, 2013: 236).

Bertitik tolak pada analisis domain teoritik model organisasi sekolah seperti yang diungkapkan Sergiovanni yaitu model efektif, unggul, dan berhasil. Maka organisasi pada pemerintah daerah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dan pada level sekolah dapat dikategorikan pada tiga kategori yaitu (1) kategori rutin seperti yang telah berlangsung selama ini yaitu berorientasi aturan dan program dilaksanakan berdasarkan anggaran yang tersedia; (2) kategori efektif, yaitu organisasi pendidikan dapat ditingkatkan menjadi organisasi yang efektif yaitu berorientasi visi dan misi, di mana program dan kegiatan dilaksanakan berdasarkan pencapaian pada tujuan, sasaran, visi, dan misi yang ditegaskan; (3) kategori unggul dan sukses, jika organisasi pendidikan telah memenuhi kategori efektif, dapat ditingkatkan menjadi organisasi yang unggul dan sukses, yaitu memperhatikan kompetitor dan menjadikan program dan kegiatan organisasi ini lebih unggul dari lainnya dan mampu memenangkan persaingan (Syaiful, 2013: 236).

Globalisasi

Menurut asal katanya, kata globalisasi diambil dari kata *global* yang maknanya universal. Globalisasi berupaya melakukan universalisasi sistem dunia (world system) sehingga semua negara memiliki sistem yang homogen secara global (Safriil 2015: 66). Para pemikir barat menyatakan bahwa globalisasi adalah sebagai suatu proses kehidupan yang serba luas dan meliputi segala aspek kehidupan, seperti politik, ideologi, sosial budaya, ekonomi yang dapat dirasakan oleh seluruh umat manusia di dunia (tanpa batas) (Syarbaini, 2015: 262). Selain itu, Giddens (1991: 64) mengartikan globalisasi sebagai intensifikasi hubungan sosial dunia yang menghubungkan tempat-tempat jauh sehingga peristiwa disuatu tempat dapat dipengaruhi oleh peristiwa yang terjadi di tempat lain sekian kilometer jauhnya dan sebaliknya.

Ditinjau dari sisi lain, ada yang mengartikan globalisasi sebagai proyek negara-negara Adikuasa untuk menjalankan perekonomian kapitalis. Negara-negara yang kuat dan kaya akan mengendalikan ekonomi dunia dan negara-negara yang kecil makin tidak mampu bersaing. Sebab itu globalisasi cenderung berpengaruh terhadap perekonomian dunia bahkan berpengaruh terhadap aspek kehidupan lain seperti agama dan budaya. Sehingga Globalisasi sering diartikan sebagai proses yang menghasilkan dunia tunggal Robertson dalam Sztompka (2007: 101). Jadi dapat disimpulkan bahwa globalisasi adalah penyeragaman berbagai aspek kehidupan pada masyarakat dunia sehingga batas wilayah menjadi kabur di setiap negara-negara.

Globalisasi dalam perkembangannya membawa berbagai dampak terhadap kehidupan. Diantaranya dampak positif dan negatif. Adapun dampak Positif Globalisasi adalah (1) Adanya perubahan tata nilai dan sikap seperti perubahan pola pikir masyarakat irasional menjadi rasional; (2) Berkembangnya IPTEK sehingga masyarakat menjadi lebih bisa berkreasi, berinovasi dan mempermudah pekerjaan manusia; (3) Pembukaan industri yang menghasilkan alat-alat canggih dapat meningkatkan tingkat kehidupan yang lebih baik. Sedangkan dampak Negatif Globalisasi adalah (1) Masyarakat menjadi memiliki pola hidup konsumtif; (2) Sikap individualistik, (3) Gaya hidup kebarat-baratan; (4) Nilai-nilai barat bisa menjadi ancaman bagi kelestarian nilai-nilai lokal di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia (Safril, 2015: 32).

Profesionalitas Guru

Profesional merupakan kata sifat dari profesi, yang dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memiliki arti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selanjutnya Syafii (2016, 117) menyatakan bahwa guru profesional adalah seorang yang memiliki jabatan guru berdasarkan keilmuan dan keahliannya dengan mengabdikan diri sepenuhnya atas pekerjaan yang dipilihnya, dengan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan keahlian yang berkaitan dengan jabatannya sebagai guru. Dengan kata lain, guru profesional adalah seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, mempunyai kompetensi dan keterampilan di bidangnya dan selalu berusaha untuk mengembangkannya sehingga dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaiknya.

Guru profesional tentunya memiliki kompetensi yang menunjukkan kualitasnya dalam mengajar. Kompetensi tersebut terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Sebelum membahas mengenai apa saja kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional, perlu dibahas pengertian dari kompetensi.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28 tentang Standar Nasional, kompetensi yang harus dimiliki pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, standar kompetensi pedagogik guru dijabarkan ke dalam sepuluh kompetensi inti, yaitu: (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual; (2) Menguasai teori-teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu; (4)

Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; (7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik; (8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan (10) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Mengacu pada Permendiknas No. 16 tahun 2007, kemampuan dalam standar kompetensi kepribadian mencakup lima kompetensi utama, yaitu: (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; dan (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Permendiknas No.16 tahun 2007, standar kompetensi profesional ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti, yaitu: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan Permendiknas No.16 tahun 2007, kemampuan dalam standar kompetensi sosial mencakup empat kompetensi inti, yaitu: (1) Bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) Beradaptasi di tempat tenaga bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan, tulisan, dan bentuk lain.

Manajemen Organisasi di MIS Thariqul Jannah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Perencanaan Organisasi Pendidikan di Era Globalisasi dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu pegawai, karena perencanaan dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier selain itu Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang. (Anwar, 2005:5)

Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia pihak manajemen organisasi dalam hal ini madrasah akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi atau madrasah dalam hal ini akan lebih mudah tercapai. Karyawan adalah aset terbesar terhadap kemajuan organisasi dengan penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan Perencanaan.

Sumber Daya Manusia atau Human Resources Planning merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya

Pengorganisasian Organisasi Pendidikan di Era Globalisasi dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan

Salah satu dimensi manusia adalah makhluk organisasional. Ia dikenal sebagai makhluk organisasional karena sejak lahir manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bahkan struktur fisik manusia sendiri sesungguhnya adalah suatu sistem yang tersusun dari sub-sistem anggota tubuh yang semuanya sebagai suatu sistem tubuh yang memiliki fungsi masing-masing dan terorganisasi secara sempurna hingga menghasilkan sosok manusia yang sempurna. (Rachman, 2015:291). Oleh karena itu, manajemen sering didefinisikan oleh para pakar manajemen seperti Richard L. Daft (2010:8) sebagai proses pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola system, agar system ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital.SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi,misi,tujuan,dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

Hal ini terjadi setelah Setelah melewati tahap perencanaan, atau serangkaian kegiatan telah disusun selanjutnya adalah pelaksanaan dari kegiatan tersebut yang harus diorganisasikan. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif dikarenakan fungsi organisasi harus ada pembagian tugas dan tanggungjawab dari masing-masing orang (karyawan) yang melakukan kegiatan.

Pengorganisasian adalah proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Pelaksanaan Organisasi Pendidikan di Era Globalisasi dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan

Pelaksanaan identik dengan fungsi menggerakkan yaitu menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dengan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerjasama. (Suegito, 2013:62)

Pelaksanaan adalah mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan serta Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan yang menjadi bagiannya dan Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan Fungsi pelaksanaan disini merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi aktuasi tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya. Fungsi penggerak dan pelaksanaan dalam istilah lainnya yaitu *actuating* (memberi bimbingan), *motivating* (membangkitkan motivasi), *directing* (memberikan arah), *influencing* (mempengaruhi) dan *commanding* (memberikan komando atau perintah). (Wukir 2013 :33)

Sedangkan dalam hal ini ada beberapa prinsip pelaksanaan seperti yang dikemukakan oleh Muninjaya (2004: 220) adalah (1) Memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya; (2) Mendorong pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusia; (3) Menanamkan pada manusia keinginan untuk melebihi; (4) Menghargai hasil yang baik dan sempurna; (5) Mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih; (6) Memberikan kesempatan yang tepat dan bantuan yang cukup; (7) Memberikan dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya

Pengawasan Organisasi Pendidikan di Era Globalisasi dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan

Pengawasan ialah proses mengamati suatu pelaksanaan dari keseluruhan aktivitas organisasi untuk menjamin supaya seluruh tugas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. (Sondang, 2011:76)

Fungsi pengawasan disini adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan disini adalah sebagai proses daripada kendali daripada seorang manajer di lembaga tersebut agar manajemen yang dia laksanakan bisa berlangsung sesuai dengan rel yang telah disepakati.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, yang intinya merujuk secara keseluruhan kepada

permasalahan dan tujuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan organisasi pendidikan di era globalisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan yang dimana pihak manajemen organisasi pendidikan dalam hal ini madrasah akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang, terutama di era globalisasi
2. Pengorganisasian organisasi pendidikan di era globalisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan dalam hal ini membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.
3. Pelaksanaan organisasi pendidikan di era globalisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan dalam praktiknya memberi bimbingan, membangkitkan motivasi, memberikan arahan, mempengaruhi dan memberikan
4. Pengawasan organisasi pendidikan di era globalisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIS Thariqul Jannah Pangalengan disini adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana dengan maksud untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Muninjaya, (2004), *Manajemen Kesehatan*, Kedokteran, Jakarta : EGC
- A. T. Soegito, (2013), *Pergeseran Paradigmatik Manajemen Pendidikan*, Semarang : FIS UNNES
- Ara Hidayat & Imam Machali, (2012). *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Yogyakarta : Kaukaba.
- Daft, Richard L. (2010), *Era Baru Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat
- Engkoswara, Aan Komariah, (2012), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rachman, F. (2015). *Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadith*. Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman, 1(2).
- Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity.
- Griffin, R. W. (2016). *Manajemen Jilid 1 Ed 7*. Jakarta : Erlangga.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru
- PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28 tentang Standar Nasional
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Safriil Mubah, Ahmad. (2015). *Isu-isu Globalisasi Kontemporer*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabet.

- Siagian, Sondang, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Syafii, M. L. (2016). *Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Pelaksanaan dan Tanggung Jawab Secara Mandiri*. *Jurnal LENTERA Kajian Keagamaan, Keilmuan, dan Teknologi*. (115-134).
- Syarbaini. Syahrial. (2014). *Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi (Implementasi Nilai-nilai Karakter Bangsa)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sztompka, Piotr, (2007). *Sosiologi perubahan sosial*. Jakarta : Prenada.
- Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wayne Mondy and Joseph J. Martocchio .(2016), *Human Resource Management, 14th edition*, London : Pearson Education
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*, Multi Yogyakarta : Presindo.