



STIT Darul Hijrah Martapura, Kalimantan Selatan, Indonesia
TARBAWI : Jurnal Pendidikan dan Keagamaan
 p-ISSN: 2460-1101, e-ISSN: 2775-3395
 Vol. 11 No. 01 Juni 2023

MODEL PENGEMBANGAN STAF YANG EFEKTIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Maulidia¹, Nur Azizah Fatia², Ahmad Sulaiman Mahbubi³

¹UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

²PTIQ University Jakarta, Indonesia

³University of Indonesia Jakarta, Indonesia

¹maulid.lidya123@gmail.com, ²fatiatinurazizah@gmail.com, ³mr.bobywho@gmail.com

Abstract

An effective staff development model in Islamic educational institutions is crucial to improving the quality of education and achieving institutional goals. In this article, we will examine the key elements of creating an effective staff development model. Factors such as identification of training needs, improvement of pedagogical skills, and engagement in professional development activities were integral to the design of the model. Integrating Islamic values and an in-depth understanding of the context of Islamic education are important points in designing this model. Apart from that, leadership support, performance evaluation, and career development are also taken into account. It is hoped that this model can provide a solid foundation for developing quality staff in Islamic educational institutions so that they are able to make a positive contribution to the overall education of Muslims.

Keywords: Development; Islamic Education; Model; Staff.

PENDAHULUAN

Di sebuah organisasi dalam melaksanakan proses manajemen tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas sumber daya manusia yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk menyiapkan SDM yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi maka diperlukan pengembangan SDM.¹

¹ Ino Bechtryanto, Pardiman, and Ridwan Basalamah, "Jurnal Reflektika," *Jurnal Reflektika* 13, no. 1 (2021): 96–126.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan staf yang berperan sangat penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya manusia yang menentukan kualitas kerjanya, pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas menjadi andalan bagi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas sangat penting bila dikaitkan dengan makin tingginya tuntutan persaingan di segala bidang, baik secara nasional maupun internasional. Beberapa hasil riset menunjukkan, bahwa posisi sumber daya manusia (SDM) Indonesia masih rendah bila dibandingkan dengan SDM bangsa lain. Rendahnya SDM tersebut tidak terlepas dari faktor pendidikan karena instrumen untuk meningkatkan mutu SDM adalah pelaksanaan Pendidikan.²

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 12 ayat 1 (b) mengamanatkan setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Oleh karena itu pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas memiliki peranan yang strategis dalam pengembangan potensi peserta didik tersebut. Pasal 40.

Undang-undang tersebut menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan memiliki sejumlah hak yang antara lain memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Untuk itu pimpinan lembaga pendidikan hendaknya mampu memfasilitasi dan mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaganya sesuai tuntutan kelembagaan agar mereka mampu melayani dan mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan peserta didik secara optimal.³

Pengembangan staf adalah pertumbuhan dan perkembangan unsur ketenagaan pada lembaga tersebut. Itu sebabnya, diperlukan desain program pelatihan, program penilaian perilaku dan program kompensasi agar dirancang secara efektif.⁴

Pengembangan tenaga kependidikan (baru/ lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Sehingga keunggulan bersaing lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh mutu SDM Pendidikan. Supervisi pendidikan sangat dibutuhkan untuk menunjang terciptanya pelayanan prima dari sebuah lembaga pendidikan. Selain itu supervisi juga diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dari pendidik dan bukan menjadi momok dari pendidik tersebut.

² Fatah Syukur, "Model Manajemen Madrasah Aliyah Efektif (Studi Pada Tiga Madrasah Aliyah Di Kudus)" 9, no. 2 (n.d.): 467–90, <https://doi.org/https://doi.org/10.18326/infsl3.v9i2.467-490>.

³ Irwan Fathurrochman et al., "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif," *E-Amal Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 02, no. 02 (2022): 1363–74, <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/eamal.v2i2.1581>.

⁴ D Duki, "Memahami Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan Yang Efektif," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 1–17.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan telaah kajian pustaka dengan metode kualitatif. Penelitian telaah kajian pustaka merupakan penelitian yang mengolah dan mengumpulkan bahan penelitian yang berupa data pustaka yang dapat diperoleh dari buku ataupun jurnal.⁵ Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan ketersediaan data di berbagai media yang mengkaji teori yang berkaitan dengan model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan islam. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi, yaitu menelusuri berbagai data baik berupa dokumen online, artikel, buku dan catatan akan dianalisis dengan menggunakan analisis pendekatan Pendidikan.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan

Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan karyawan. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan-kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka Panjang. Makna pengembangan (*development*) hampir sama dengan pelatihan (*training*). Pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi kemasa depan dalam diri pegawai.⁷

Konsep pengembangan SDM dalam Islam banyak sekali ditunjukkan oleh ayat-ayat Al-Quran. Dari sejumlah ayat yang ada, menjelaskan bahwa SDM yang berkualitas menurut Islam adalah individu yang mampu mencapai derajat Ulul Albab seperti yang dijelaskan dalam surat Ali Imron ayat 191.⁸

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هٰذَا بَاطِلًا سُبْحٰنَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

⁵ Milya Sari and Asmendri, "Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)," *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2018.

⁶ Tjiptohadi Sawarjuwono and Agustine Prihatin Kadir, "Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research)," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2003, <https://doi.org/10.1024/0301-1526.32.1.54>.

⁷ Maisyaroh, "Pengembangan Staf Di Lembaga Pendidikan," *Manajemen Pendidikan* 24, no. 4 (2014): 274–81.

⁸ Bechtryanto, Pardiman, and Basalamah, "J. Reflektika."

Artinya: (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk, atau dalam keadaan berbaring, dan memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), "Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia. Mahasuci Engkau. Lindungilah kami dari azab neraka.

Keunggulan Ulul Albab adalah sosok pribadi yang sudah mampu berdaya guna dan berhasil guna dalam tiga aktifitas, yaitu: dzikir, fikir dan fi'il (berkarya). Kemampuan dzikir Ulul Albab memberi arti bahwa mereka selalu sadar sebagai hamba Allah. Dzikir yang dimaksud adalah dzikir pasif yaitu berdzikir kepada Allah seperti biasa dilakukan dalam beribadah sedangkan dzikir aktif yaitu berpikir mendalam tentang alam seisinya. Kemampuan berpikir Ulul Albab adalah berpikir tentang penciptaan langit dan bumi, tidak identik dengan melamun, menghayal atau sekedar berpikir kosong. Namun, ini diartikan dalam tindakan nyata yang mencakup praktik penelitian dan eksperimen untuk mengetahui kebesaran Allah, yang berarti untuk melakukan kemajuankemajuan dalam bidang sains dan teknologi.⁹

Kemampuan fi'il atau beramal sholeh Ulul Albab sedikitnya merangkum tiga dimensi. Pertama, profesionalisme; Kedua, transenden berupa pengabdian dan keikhlasan; Ketiga, kemaslahatan bagi kehidupan pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh Ulul Albab didasarkan pada keahlian dan rasa tanggungjawab tinggi. Apalagi amal sholeh selalu terkait dengan dimensi keutamaan dan transenden, maka mereka lakukan dengan kualitas tinggi. Para ahli agama juga berusaha merumuskan dimensi sumber daya manusia. Menurut Tholhah Hasan, ada tiga dimensi yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kualitas umat, yaitu:¹⁰ Dimensi kepribadian sebagai manusia, yaitu kemampuan untuk menjaga integritas, sikap, tingkah laku, etika dan moralitas yang sesuai dengan pandangan Masyarakat, dimensi produktivitas, yang menyangkut ada yang dihasilkan oleh manusia, dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas lebih baik dan dimensi kreatifitas, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

Dalam lembaga pendidikan, pengembangan staf pendidik/guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan

⁹ Bechtryanto, Pardiman, and Basalamah.

¹⁰ Bechtryanto, Pardiman, and Basalamah.

pribadinya secara luas. *Ketiga* kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya.¹¹

Yang berkewajiban mengembangkan profesi para staf pendidik yaitu sebagaimana yang tercantum baik pada profesi, kode etik maupun pada peranan staf pendidik, yakni staf pendidik itu sendiri sesudah itu baru oleh organisasi profesi pendidikan. Sebab staf pendidik itu sendiri paling bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri, termasuk terhadap profesinya, atau dapat pula dia lakukan bersama teman-temannya yang memiliki spesialisasi sama. Tujuan dari perkembangan Staf menurut F. Mc Nergrey dan Carol A adalah:¹²

"The goal of teacher development is to support of classroom teachers in their performance of various tasks. The more tasks' teachers can accomplish, the better persons and professionals they likely to become."

Untuk mencapai tingkat profesionalisme, treatment manajemen menurut Castetter terdiri atas perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelantikan (*induktion*), penilaian (*appraisal*) pengembangan, kompensasi, tawar menawar, pengamanan dan kontinuitas. Pada intinya dapat dibagi pada dua besaran kegiatan yakni perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pengangkatan di satu sisi, serta pembinaan yang meliputi pembinaan dan pengembangan pada segi lain.¹³

Pembinaan dan pengembangan bertolak dari kebijakan mengembangkan kemampuan profesional ketenagaan guna meningkatkan mutu layanan akademik dan non akademik. Pembinaan dan pengembangan tersebut meliputi program latihan jabatan, studi lanjut gelar, studi lanjut non gelar, pertemuan pertemuan ilmiah, penataran dan loka karya, bimbingan senior–junior, pengembangan melalui kegiatan penelitian, pengembangan melalui kegiatan pengabdian dan penugasan-penugasan.

Selain itu pelayanan supervisi memegang peranan penting dalam hubungannya dengan usaha meningkatkan kualitas pendidikan, baik para pendidik maupun lulusan sistem pendidikan. Supervisi dalam pembinaan profesional guru dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari disekolah, yaitu mengelola proses belajar mengajar dengan segala aspek pendukungnya, sehingga berjalan dengan baik supaya tujuan PBM khususnya dan tujuan pendidikan dasar umumnya tercapai secara optimal. Metode pembinaan yang dilaksanakan oleh supervisor

¹¹ Samsul Hadi, "Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan," *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020): 321–47.

¹² Duki, "Memahami Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan Yang Efektif."

¹³ Jongga Manullang, "Efektivitas Model Supervisi Manajerial Bagi Kepala Sekolah," *Jurnal Generasi Kampus* 10, no. 2 (2017).

dalam rangka pengembangan staf adalah pembinaan di lingkungan sendiri, daerah, guru bidang studi sejenis dan di bidang administrasi.¹⁴

Dalam melaksanakan supervisi dapat dipergunakan teknik-teknik yang bersifat individu (perorangan), kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas, menilai diri sendiri, teknik yang bersifat kelompok, orientasi terhadap guru baru, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi kelompok dan tukar menukar pengalaman.

Sedangkan menurut Castetter dalam Saefuddin Saud menyebutkan setidaknya lima metode pengembangan tenaga kependidikan yaitu (1) yang dipadu secara individual) yaitu Para tenaga pendidik dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar secara aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para tenaga pendidik juga dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasarkan penilaian atas kebutuhan mereka, (2) *Oservation/ assesment* (Observasi/ penilaian) yaitu Observasi dan penilaian menyediakan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk pengembangan tenaga pendidik. Pada praktiknya dapat ditingkatkan dengan adanya kegiatan observasi lanjutan, (3) *Involvement in a development or improvement process* (Keterlibatan dalam suatu proses pengembangan) yaitu Pengembangan tenaga pendidik lebih efektif ketika mereka dihadapkan untuk memecahkan suatu masalah. Tenaga pendidik akan memperoleh pengetahuan/ keterampilan baru selama mereka dilibatkan dalam proses peningkatan pengembangan Lembaga, (4) *Trainning* (Pelatihan) yaitu Pemberian teknik-teknik dan perilaku tertentu dalam sebuah ruang kelas yang bertujuan menanamkan teknik-teknik dan perilaku-perilaku tersebut ke dalam diri tenaga pendidik, dan (5) *Inquiry* (Penemuan) yaitu Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik diselenggarakan berdasarkan atas inisiatif dan kerjasama di antara para tenaga pendidik.¹⁵

Dari kelima metode pengembangan tenaga kependidikan di atas, model training atau pelatihan merupakan model pengembangan yang paling banyak dilakukan oleh lembaga pendidikan. Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para tenaga pendidik dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh lembaga pendidikan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, dan meningkatkan keahlian para tenaga pendidik.

¹⁴ Ida Murtiana, Faurani I Santi Singagerd, and M. Nasir TH, "Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP," *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 395–404, <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1803>.

¹⁵ Yustinus Sanda et al., "Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 85–94, <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>.

2. Kendala dalam Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan

Seperti yang telah di kemukakan sebelumnya bahwa dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan ini maka pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Namun demikian bisa saja timbul permasalahan dalam pelaksanaannya. Permasalahan tersebut antara lain kendala-kendala yang biasanya dihadapi menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:¹⁶ (1) Peserta. Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda, (2) Pelatih atau Instruktur. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai, (3) Fasilitas. Pengembangan Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktik kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan, (4) Kurikulum. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu yang tepat untuk mengajarkannya sangat sulit, dan (5) Dana Pengembangan. Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

3. Model Pengembangan Staf yang Efektif di Lembaga Pendidikan

Berikut adalah beberapa model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan menurut beberapa ahli:¹⁷ (1) Model Kolaboratif: Menurut Dr. Jennifer Sparrow, model kolaboratif melibatkan kolaborasi antara staf dan kepala sekolah dalam pengembangan staf. Dalam model ini, kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dan mengajarkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang efektif kepada staf. (2) Model Pembelajaran Berkelanjutan: Menurut Dr. Sharon Lovell, model pembelajaran berkelanjutan melibatkan pembelajaran yang berkelanjutan dan terus-menerus untuk staf. Dalam model ini, pelatihan dan pengembangan harus diintegrasikan ke dalam budaya dan kebiasaan kerja sehari-hari di lembaga Pendidikan. (3) Model Peningkatan Kinerja: Menurut Dr. Phillip Harris, model peningkatan kinerja melibatkan evaluasi dan pengukuran kinerja staf, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan

¹⁶ Duki, "Memahami Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan Yang Efektif."

¹⁷ Dwi Esti Andriani, "Mengembangkan Profesionalitas Guru Abad 21 Melalui Program Pembimbingan Yang Efektif," *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 6, no. 2 (2010): 78–92.

pengembangan untuk meningkatkan kinerja staf. (4) Model Pembelajaran Kolaboratif: Menurut Dr. Carol Campbell, model pembelajaran kolaboratif melibatkan kerja sama dan kolaborasi antara staf dalam pengembangan staf. Dalam model ini, staf dapat belajar satu sama lain dan berkolaborasi dalam pengembangan program dan kegiatan Pendidikan. (5) Model Mentoring: Menurut Dr. Jeanie Iberlin, model mentoring melibatkan pengalaman belajar dari mentor yang berpengalaman. Dalam model ini, mentor dapat membimbing dan memberikan dukungan pada staf yang baru atau memiliki kebutuhan pengembangan khusus, dan (6) Model Pembelajaran Berbasis Tantangan: Menurut Dr. Robert Marzano, model pembelajaran berbasis tantangan melibatkan staf dalam pengembangan solusi kreatif untuk masalah pendidikan yang kompleks. Dalam model ini, staf belajar dan tumbuh melalui tantangan yang dihadapi dalam lingkungan pendidikan yang dinamis dan kompleks.

Setiap model pengembangan staf memiliki pendekatan yang berbeda, dan lembaga pendidikan harus memilih model yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga masing-masing. Pengembangan staf pendidik yang efektif juga bisa dilakukan dengan menerapkan beberapa model. Berdasarkan hasil studi (*Librari Research*) yang dilakukan Crandall mengemukakan model-model efektif pengembangan profesional guru:¹⁸ (1) Model monitoring, yaitu para praktisi guru berpengalaman menulis pengetahuannya atau melakukan aktivitas mentor kepada praktisi yang kurang berpengalaman, (2) model ilmu terapan atau model dari teori ke praktik, yaitu berupa penautan antara hasil-hasil riset yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan praktis, dan (3) Model inkuiri atau model reflektif, yaitu mereka harus aktif menjadi peneliti seperti membaca, bertukar pendapat, melakukan observasi, melakukan analisis kritis, dan merefleksikan pengalaman praktis mereka sekaligus meningkatkannya.

Menurut Piet A Sahertian ada beberapa model atau pola pengembangan staf pendidik, di antaranya: (1) Pola Ink Blot. Ciri-ciri khusus pada pola Ink Blot: Penatar berasal dari sekolah tertentu, penatar berasal dari sekolah lain dan sesudah ditatar maka petatar tadi diharapkan menjadi penatar baru, bertugas menatar guru dari sekolah lain dan seterusnya. (2) Pola Cell. Kalau dalam pola Ink Blot digunakan sekelompok guru dari satu sekolah sebagai penyebar hasil penataran, maka di dalam pola cell guru-guru yang telah ditatar secara individual diharapkan menjadi sumber penyebar hasil-hasil pentaran secara berarti. Ciri-ciri pola cell antara lain, penatar merupakan tim yang sudah dibentuk dan tidak harus berasal dari satu sekolah tertentu, penatar dipilih dari guru-guru yang memenuhi syarat dan bukan hanya dari satu sekolah dan sesudah ditatar, petatar akan menjadi penatar secara individua. Demikian seterusnya, jadi penatarnya berubah-ubah. (3) Pola Mobile

¹⁸ Bechtryanto, Pardiman, and Basalamah, "J. Reflektika."

Team yaitu sumber pola penyebaran yang tim penyebarannya bergerak secara mobile dari satu tempat ke tempat yang lain untuk melaksanakan penataran. Ciri-ciri pola *mobile team* ini antara lain: Tim penatar dibentuk secara tetap dan bergerak secara mobile dari satu tempat ke tempat lain untuk melaksanakan penataran dan penatar adalah guru-guru di tempat penataran dan tidak harus dari satu sekolah, tapi dapat dari beberapa sekolah. (4) Pola kunjungan Berkomentar yang dimaksud dengan kunjungan berkomentar ialah kunjungan guru-guru ke sekolah pusat. Untuk melaksanakan pola ini perlu direncanakan secara matang apa yang akan diobservasi dan dipersiapkan pula siapa yang akan diwawancarai. Ciri-ciri pola kunjungan berkomentar adalah ada objek yang dikunjungi untuk diobservasi dan dipelajari, petatar / guru secara berkelompok mengunjungi sekolah pusat, petatar / guru boleh dari beberapa sekolah dan hasil kunjungan dibahas oleh petatar, mana yang dapat diterapkan dan mana yang tidak dapat diterapkan.¹⁹

Dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasi kedalam strategi umum dan strategi khusus.²⁰ (1) Strategi umum Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas (*educational planning based on manpower recruitment*). Dengan demikian tidak terjadi ketimpangan antara kebutuhan akan Tenaga Kependidikan dengan Tenaga Kependidikan yang tersedia. Dalam dunia kependidikan perlu dikembangkan sikap dan kemampuan profesional. Untuk kepentingan tersebut, perlu dikembangkan bukan saja pengetahuan dan kewirausahaan, akan tetapi juga sikap, inisiatif dan kepercayaan terhadap kemampuan sendiri. Kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi. (2) Strategi khusus. Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier.

Dari pemaparan tersebut dapat dipahami bahwa Pengembangan staf yang efektif sangat penting dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan keberhasilan peserta didik. Berikut adalah beberapa model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan: Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Lembaga pendidikan harus menyediakan pelatihan

¹⁹ Siti Utami Mutmainah et al., "Urgensi Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah," *Aulad: Journal on Early Childhood* 4, no. 3 (2022): 280–89, <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.227>.

²⁰ Rumina, "Pengembangan Potensi Staf Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja," *Al Qodiri : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 13, no. 2 (2017): 36–49.

dan pengembangan berkelanjutan untuk stafnya, yang meliputi pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keterampilan interpersonal, dan pelatihan pengembangan profesional, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat membantu staf untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan, dan mempersiapkan mereka untuk peran kepemimpinan di masa depan, mentoring dan pembimbingan, staf dapat dihubungkan dengan mentor atau pembimbing yang dapat membantu mereka dalam pengembangan karir mereka. Mentor atau pembimbing dapat memberikan saran dan dukungan, membantu staf menetapkan tujuan karir, dan memberikan umpan balik konstruktif, peningkatan kinerja.

Lembaga pendidikan dapat mengadopsi model peningkatan kinerja yang mengukur kinerja staf dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Model peningkatan kinerja harus jelas dan transparan, dan harus memberikan dukungan untuk pengembangan staf, program pengakuan dan penghargaan. Program pengakuan dan penghargaan dapat memberikan insentif bagi staf untuk meningkatkan kinerja mereka dan terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Program ini dapat mencakup penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, penghargaan untuk prestasi khusus, atau insentif lainnya. kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain. Lembaga pendidikan dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain untuk mengembangkan keterampilan staf dan berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Kolaborasi dapat meliputi program pertukaran staf, lokakarya bersama, atau kerjasama proyek. Kebijakan dan prosedur yang jelas: lembaga pendidikan harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas untuk pengembangan staf, termasuk persyaratan dan batasan untuk pelatihan dan pengembangan. Kebijakan dan prosedur harus dikomunikasikan dengan jelas kepada staf untuk memastikan kesadaran dan pemahaman yang tepat.

4. Model Pengembangan Staf yang Efektif di Lembaga Pendidikan Islam

Berikut ini adalah contoh model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan Islam: Analisis Kebutuhan Pengembangan. Lakukan analisis menyeluruh tentang kebutuhan pengembangan staf di lembaga pendidikan Islam. Identifikasi area keahlian yang perlu ditingkatkan, seperti pemahaman tentang ajaran Islam, keterampilan mengajar, metode pembelajaran Islam, manajemen kelas, bimbingan dan konseling, dan komunikasi antarbudaya, Rencana Pengembangan Staf: Buat rencana pengembangan staf yang terperinci berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Tetapkan tujuan jangka pendek dan jangka

panjang, serta tindakan konkret yang harus diambil untuk mencapainya. Pastikan rencana tersebut mencakup pelatihan, kolaborasi, mentoring, dan evaluasi,²¹

Pelatihan dan Workshop. Sediakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan staf. Fokuskan pada penguasaan pengetahuan Islam yang mendalam, metode pengajaran Islami yang efektif, penerapan teknologi pendidikan dalam konteks Islami, dan keterampilan manajemen yang berkaitan dengan lembaga pendidikan Islam. **Kolaborasi dan Mentoring:** Fasilitasi kolaborasi antara staf pendidik dan berikan kesempatan bagi para guru yang memiliki keahlian khusus untuk menjadi mentor bagi staf lainnya. Kolaborasi ini dapat berupa diskusi berkala, pertukaran pengalaman, dan pembelajaran kolektif yang memperkaya pemahaman dan keterampilan staf secara keseluruhan.

Peningkatan Kemampuan Berdasarkan Penelitian: Dorong staf untuk terus meningkatkan pemahaman mereka melalui penelitian yang berkaitan dengan pendidikan Islam. Berikan akses ke literatur dan sumber daya Islami yang relevan, serta dorong mereka untuk mengikuti konferensi, seminar, dan lokakarya yang berkaitan dengan topik tersebut. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Lakukan evaluasi teratur terhadap pengembangan staf yang telah dilakukan. Berikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang tepat untuk membantu staf dalam mencapai tujuan pengembangan mereka. Berikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh staf dalam pengembangan diri mereka.²²

Program Penghargaan dan Insentif: Berikan program penghargaan dan insentif kepada staf yang telah mencapai hasil yang signifikan dalam pengembangan diri mereka. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan publik, promosi, atau insentif finansial yang sesuai, untuk memotivasi dan mendorong staf lainnya untuk mengembangkan diri. **Penguatan Kepemimpinan:** Identifikasi dan latih calon pemimpin di antara staf pendidik. Berikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan khusus, proyek manajemen, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis dalam lembaga pendidikan Islam. **Pembinaan Etika dan Nilai-nilai Islam:** Selain pengembangan keterampilan dan pengetahuan, penting juga untuk memperkuat etika dan nilai-nilai Islam dalam pengembangan staf. Fasilitasi pelatihan dan

²¹ Desiana Astika Ratna Kumala, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 6, no. 2 (2022): 254–61, <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>.

²² Suci Hartati and Nurul Hidayati Murtafiah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *An Naba*, 2022, <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.

diskusi mengenai etika Islam, akhlak mulia, toleransi, keadilan, dan nilai-nilai lain yang relevan dengan pendidikan Islam.²³

Penerapan Teknologi dalam Pendidikan Islam. Dorong staf untuk memanfaatkan teknologi dalam konteks pendidikan Islam. Sediakan pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak dan platform teknologi yang mendukung pembelajaran online, pengembangan materi pembelajaran digital, dan integrasi teknologi dalam metode pengajaran dan evaluasi. Pengembangan Kurikulum Islam yang Relevan: Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan Islam, libatkan staf dalam pengembangan kurikulum yang relevan dan berkualitas. Berikan pelatihan tentang pengembangan kurikulum Islam yang mencakup pemahaman ajaran Islam, pengembangan materi pembelajaran Islami, dan penilaian yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.²⁴

Keterlibatan Komunitas. Fasilitasi keterlibatan staf dengan komunitas Islam yang lebih luas, seperti ulama, cendekiawan Islam, dan organisasi masyarakat Islam. Kolaborasi dengan komunitas dapat memberikan wawasan baru, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan dalam pengembangan staf dan pembaruan pendidikan Islam. Monitoring dan Evaluasi: Lakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi program pengembangan staf. Tinjau kembali rencana pengembangan, identifikasi keberhasilan, tantangan, dan kesempatan perbaikan. Dengan pemantauan yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat terus meningkatkan efektivitas model pengembangan staf mereka.

Kebijakan Pengembangan Staf: Sediakan kebijakan yang mendukung pengembangan staf di lembaga pendidikan Islam. Kebijakan ini dapat mencakup alokasi sumber daya yang memadai untuk pelatihan, insentif untuk pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan sistem dukungan yang memungkinkan staf untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan Islam Lainnya: Jalin kerjasama dengan institusi pendidikan Islam lainnya, seperti universitas atau lembaga pendidikan Islam lainnya. Kerjasama ini dapat mencakup pertukaran pengalaman, program pengembangan bersama, dan sharing best practices dalam pengembangan staf.²⁵

Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat. Libatkan orang tua Peserta didik dan masyarakat dalam pengembangan staf di lembaga pendidikan Islam. Selenggarakan pertemuan, diskusi, atau seminar yang melibatkan orang tua

²³ Bayu Suratman Bayu, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta," *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2020): 34–50, <https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.740>.

²⁴ Solehan Solehan, "Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam," *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 607–13, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>.

²⁵ Kiromim Baroroh, "Pendidikan Formal Di Lingkungan Pesantren Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* 3, no. 1 (2006): 42–52.

Peserta didik dan masyarakat untuk memperkuat hubungan dan memperoleh masukan berharga tentang kebutuhan pendidikan Islam. Program Pengembangan Kepemimpinan Peserta didik: Selain mengembangkan staf, penting juga untuk mengembangkan kepemimpinan Peserta didik. Sediakan program pengembangan kepemimpinan yang melibatkan Peserta didik dalam kegiatan organisasi, pemimpin kelas, proyek sosial, atau mentoring dengan staf. Hal ini akan membantu mempersiapkan generasi muda yang berkomitmen pada nilai-nilai Islam dan siap mengambil peran kepemimpinan di masa depan.

Jaringan dan Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan Islam Luar. Bangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga pendidikan Islam lain di dalam dan luar negeri. Kolaborasi dengan lembaga-lembaga ini dapat memberikan kesempatan untuk pertukaran pengalaman, benchmarking, dan pengembangan program yang lebih luas untuk memperkaya pengalaman staf dan Peserta didik.

Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan. Lakukan monitoring dan evaluasi secara terus-menerus terhadap pelaksanaan program pengembangan staf. Gunakan data dan umpan balik dari staf, Peserta didik, dan orang tua untuk mengidentifikasi keberhasilan, perbaikan yang diperlukan, dan peluang pengembangan lebih lanjut. Pengakuan dan Reward: Berikan pengakuan dan reward kepada staf yang mencapai hasil yang signifikan dalam pengembangan diri dan kontribusinya terhadap lembaga. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan publik, sertifikat, promosi, atau peningkatan fasilitas dan insentif yang mendorong motivasi dan dedikasi staf.

Pembaruan dan Inovasi. Dorong staf untuk terus mengikuti tren terkini dalam pendidikan Islam, melakukan pembaruan, dan menerapkan inovasi yang relevan. Dukung gagasan dan proyek inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan Islam di lembaga.²⁶ Keterlibatan Alumni: Libatkan alumni lembaga pendidikan Islam dalam pengembangan staf. Minta partisipasi mereka sebagai pembicara, mentor, atau pendukung program pengembangan staf. Mereka dapat memberikan wawasan berharga dan pengalaman praktis yang dapat memperkaya pengembangan staf di lembaga.

Model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan Islam haruslah berkelanjutan dan adaptif sesuai dengan perkembangan kebutuhan staf dan tuntutan pendidikan Islam yang semakin kompleks. Dengan menerapkan model ini, diharapkan staf pendidikan Islam dapat terus meningkatkan kualitas mereka untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkomitmen pada nilai-nilai Islam.

²⁶ Fuad Fachruddin, "Dunia Pendidikan Dan Pengembangan Daya Kreatif," *Sukma: Jurnal Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 57–92, <https://doi.org/10.32533/03104.2019>.

Model pengembangan staf yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam haruslah berfokus pada nilai-nilai dan ajaran Islam, serta melibatkan semua pemangku kepentingan terkait, seperti staf, Peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Dengan implementasi model ini, diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai Islam.

KESIMPULAN

Pengembangan staf adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan karyawan. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah membantu para karyawan agar mampu berprestasi baik dalam pekerjaan. Pengembangan staf di lembaga pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, kualitas layanannya yang berujung pada kualitas mutu pendidikan; teknik pengembangan staf bisa dilaksanakan secara individu, kelompok baik formal maupun informal, mekanisme pengembangan staf dapat dilakukan dengan langkah (1) menciptakan hubungan yang harmonis, (2) menganalisis kebutuhan pengembangan, (3) mengembangkan strategi dan media, (4) melaksanakan kegiatan pengembangan, dan (5) menilai kegiatan pengembangan.

Kendala-kendala yang biasanya dihadapi dalam pengembangan staf di lembaga pendidikan adalah peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan. Pengembangan staf yang efektif sangat penting dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan keberhasilan peserta didik. Berikut adalah beberapa model pengembangan staf yang efektif di lembaga pendidikan: pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mentoring dan pembimbingan, peningkatan kinerja, program pengakuan dan penghargaan, kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain dan kebijakan dan prosedur yang jelas.

REFERENSI

- Andriani, Dwi Esti. "Mengembangkan Profesionalitas Guru Abad 21 Melalui Program Pembimbingan Yang Efektif." *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 6, no. 2 (2010): 78–92.
- Baroroh, Kiromim. "Pendidikan Formal Di Lingkungan Pesantren Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* 3, no. 1 (2006): 42–52.
- Bayu, Bayu Suratman. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta." *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2020): 34–50. <https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.740>.
- Bechtryanto, Ino, Pardiman, and Ridwan Basalamah. "Jurnal Reflektika." *Jurnal Reflektika* 13, no. 1 (2021): 96–126.
- Duki, D. "Memahami Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan Yang Efektif." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 1–17.

- Fachruddin, Fuad. "Dunia Pendidikan Dan Pengembangan Daya Kreatif." *Sukma: Jurnal Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 57–92. <https://doi.org/10.32533/03104.2019>.
- Fathurrochman, Irwan, Puja Adilah, Amilia Anjriyani, and Aris Yudha Prasetya. "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif." *E-Amal Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 02, no. 02 (2022): 1363–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/eamal.v2i2.1581>.
- Hadi, Samsul. "Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan." *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020): 321–47.
- Hartati, Suci, and Nurul Hidayati Murtafiah. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *An Naba*, 2022. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.
- Kumala, Desiana Astika Ratna. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 6, no. 2 (2022): 254–61. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>.
- Maisyaroh. "Pengembangan Staf Di Lembaga Pendidikan." *Manajemen Pendidikan* 24, no. 4 (2014): 274–81.
- Manullang, Jongga. "Efektivitas Model Supervisi Manajerial Bagi Kepala Sekolah." *Jurnal Generasi Kampus* 10, no. 2 (2017).
- Murtiana, Ida, Faurani I Santi Singagerd, and M. Nasir TH. "Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP." *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 395–404. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1803>.
- Mutmainah, Siti Utami, Adinda Dyah Permatar, Siti Adawiyah, and Prihantini Prihantini. "Urgensi Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah." *Aulad: Journal on Early Childhood* 4, no. 3 (2022): 280–89. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.227>.
- Rumina. "Pengembangan Potensi Staf Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja." *Al Qodiri : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 13, no. 2 (2017): 36–49.
- Sanda, Yustinus, Warman Warman, Agustina Pitriyani, and Yesepa Yesepa. "Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 85–94. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>.
- Sari, Milya, and Asmendri. "Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)." *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2018.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi, and Agustine Prihatin Kadir. "Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research)." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2003. <https://doi.org/10.1024/0301-1526.32.1.54>.
- Solehan, Solehan. "Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 607–13. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v5i2.464>.
- Syukur, Fatah. "Model Manajemen Madrasah Aliyah Efektif (Studi Pada Tiga Madrasah Aliyah Di Kudus)" 9, no. 2 (n.d.): 467–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.18326/infsl3.v9i2.467-490>.