MANAGEMENT PROGRAM TRAINING DAN DEVELOPMENT SUMBER DAYA MANUSIA BAHASA ARAB

Oleh:

Cahya Edi Setyawan

Cahya.edi24@gmail.com

STAI Masjid Syuhada Yogyakarta

Abstrak

Setiap perguruan tinggi mempunyai program training dalam bahasa, khususnya perguruan tinggi agama Islam, contohnya pelatihan bahasa yang merupakan bagian dari program pusat bahasa. Pusat bahasa minimal mempunyai dua program pelatihan bahasa, yaitu bahasa Inggris dan bahasa Arab. Program pelatihan memiliki manajemen dalam pengelolaan programnya. Manajemen program training bahasa, tidak berjalan menjadi baik apabila sumber daya manusianya belum memiliki kompetensi manajemen yang memadai. Maka perlu kiranya mengetahui bagaimana prosedur-prosedur dalam manajemen training dan development sumber daya bahasa Arab. Merujuk daripada itu akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan manajemen training dan development sumber daya manusia dalam bidang bahasa Arab.

الملخص

كل الجامعة لديها برامج تدريبية في اللغات، وخاصة الجامعة الإسلامية، على سبيل المثال التدريب اللغوي الذي هو جزء من برنامج مركز اللغة. يحتوي مركز اللغات على برنامجين لتدريب اللغات على الأقل، هما الإنجليزية والعربية. يحتوي البرنامج التدريبي على إدارة في إدارة البرنامج. لا تعمل إدارة برنامج

التدريب اللغوي بشكل جيد إذا لم تتوفر لدى الموارد البشرية كفاءات إدارية كافية. لذا من الضروري معرفة كيفية تنفيذ الإجراءات في إدارة وتطوير موارد اللغة العربية. وبالإشارة إلى ذلك، ستم مناقشة الأمور المتعلقة بإدارة وتنمية الموارد البشرية في مجال اللغة العربية.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan pendidikan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, namun tanpa dukungan sumber daya yang handal, kegiatan lembaga pendidikan tidak akan terselesaikan dengan baik. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama mengatakan bahwa upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan agama dan keagamaan masih belum optimal, padahal sudah mempunyai payung hukum telah memadai dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 tahun 2007. Salah satu persoalan pokoknya adalah rendahnya mutu tenaga pengajar baik dari sisi kualifikasi maupun kompetensinya.⁵⁴ Ditinjau dari aspek kualifikasinya,

⁵⁴Muhammad Maftuh Basuni (Menteri Agama RI), *"Sambutan Menteri Agama RI pada Upacara Peringatan Hari Amal Bhakti (HAB) Departemen Agama ke-63 Tahun 2009"*, tanggal 3 Januari 2009. Lihat pula <http://newspaper.pikiran-rakyat.com/prprint.php?mib=beritadetail&id=51211> diakses Rabu, 12 April 2017. Selain masalah tenaga pengajar

menurut data pada *Education Management Information System* (EMIS) Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, tahun 2011 guru yang berpendidikan sarjana di Madrasah Ibtidaiyah (MI) berjumlah 1.058.470 (81,40%), Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebanyak 185.149 (77,24%) dan Madrasah Aliyah (MA) 479.603 (80,18%)⁵⁵ Prosentasi ini relatif meningkat dari tahun sebelumnya⁵⁶, hanya saja belum dilihat dari relevansi keahliannya antara kesarjanaan dengan bidang studi yang diajarkan. Dari aspek ini patut dicermati belum optimalnya upaya peningkatan kualitas kompetensinya.

Di lingkungan perguruan tinggi, dosen merupakan salah satu kebutuhan utama. Dosen ibarat mesin penggerak bagi segala hal yang terkait dengan aktivitas ilmiah dan akademis.⁵⁷ Tanpa dosen, sebuah lembaga pendidikan bisa disebut perguruan tinggi atau universitas. Sebab itulah, di negara-negara maju, dalam mendirikan sebuah universitas hal yang dicari terlebih dahulu adalah dosen. Artinya universitas akan berdiri jika ada dosennya terlebih dahulu Demikian pentingnya dosen

persoalan pokok lainnya dalam lembaga pendidikan agama dan keagamaan adalah terbatasnya sarana dan prasarana pendidikan, lemahnya manajemen, serta terbatasnya dana operasional dan pengembangan.

⁵⁵ <http://emispendis.kemenag.go.id/> diakses kasmis 13 April 2017 pukul 09.30

⁵⁶ Guru madrasah yang berpendidikan sarjana pada tahun 2004 sebanyak 48,8% guru MI, guru MTs 65,3%, dan guru MA 74,6%. Sumber pada Departemen Agama RI, dalam *Statistik Pendidikan Agama dan Keagamaan*, (Jakarta : Kemenag RI, 2004), hlm. 23.

⁵⁷ Hamid 'Ammar, *al-Jami'ah Bayn al-Risalah wa al-Muassasah*, (Cairo: al-Dar al-'Arabiyyah li al-Kitab, 1996), Cet.I, hlm. 103

sehingga perguruan tinggi menjadi terkenal karena kualitas kompetensi dosennya. Universitas-universitas di Eropa dan Amerika menjadi mendunia karena memiliki dosen dan guru besar yang mumpuni, seperti Universitas Berlin yang memiliki dosen sekaliber Fichte⁵⁸ dan Hegel⁵⁹, dan sebagainya.⁶⁰

⁵⁸ Johann Gotlieb Fichte lahir 19 Mei 1762 di desa Rammenau di daerah Oberlausitz di Provinsi Saxony. Dia adalah anak tertua di keluarga miskin penenun. Bakat intelektual yang luar biasa segera membawanya ke perhatian seorang Baron lokal, yang mensponsori pendidikannya, pertama di rumah seorang pendeta lokal, kemudian di sekolah asrama terkenal Pforta, dan akhirnya di Universitas Jena dan Leipzig. Dengan kematian Baron pelindungnya, Fichte terpaksa menghentikan studinya dan mencari nafkah sebagai tutor pribadi. Setelah tinggal lama di Zurich, ia bertemu dengan calon istrinya, Johanna Rahn, Fichte kembali ke Leipzig dengan maksud mengejar karir sastra. Ketika rencananya gagal, ia kembali dipaksa bertahan sebagai tutor. Dengan kesempatan ini, ia mulai memberikan pelajaran tentang filsafat Immanuel Kant pada musim panas tahun 1790. Ini pertemuan pertama dengan tulisan Kant yang oleh Fichte sendiri digambarkan sebagai "revolusi" dalam cara berpikir.

⁵⁹ Hegel memiliki nama lengkap George Wilhelm Friedrich Hegel. Lahir di Stuttgart, Jerman pada tahun 1770. Ia lahir dari keluarga yang cukup mapan. Ayahnya adalah seorang pegawai pemerintahan di Stuttgart. Sejak kecil ia sudah diajarkan dan diberikan materi-materi mengenai sejarah, politik, sosial hingga filsafat. Literatur-literatur dan esai-esai yang dibacanya menjadikan ia memiliki pengetahuan yang lebih dibandingkan teman-teman seusianya. Hegel sebelumnya sudah tertarik dengan pemikiran-pemikiran filsafat Yunani terutamanya Plato dan Aristoteles. Ketertarikannya pada Plato dan Aristoteles membuat ia ingin memasuki bidang teologi. Ia juga berkeinginan menjadi seorang pendeta dan ingin menjadi filsuf Kristen. Memasuki masa mudanya, ia menempuh pendidikan Filsafat dan Teori di Universitas Tubingen dan lulus pada tahun 1791. Tahun 1801, ia mengajar filsafat di Universitas Jena bersama dengan Schelling. Hegel berhasil membuktikan kemampuannya dengan menulis buku "*Phenomenology of Spirit*" pada tahun 1807 dan berhasil mengkritik Schelling dengan tulisannya. Ia juga diangkat sebagai Guru besar filsafat di Universitas Hiedelberg tahun 1816 dan dua tahun kemudian menjadi Guru Besar di Universitas Berlin

⁶⁰ Hasan Hanafi, *Fi Fikrina al-Mu'ashir*, (Beirut: Dar al-Tanwir, 1983), hlm. 228

Pengembangan profesionalisme dosen menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi. Di Amerika Serikat, program pengembangan profesionalisme dosen mulai dilakukan sejak pertengahan tahun 60-an yang dikenal dengan istilah *faculty development*. Program itu muncul setelah ditemukannya anomali, yaitu bahwa pengajaran di perguruan tinggi telah berlangsung secara tidak efektif, bahkan terkadang diberikan tanpa kewenangan. Sebagian besar mahasiswa merasa resah disebabkan oleh pengajaran yang kurang baik, dan kepentingan mahasiswa telah diabaikan.⁶¹

Data yang dimiliki Litbang Depdiknas menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1.⁶² Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2. Di antara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka

⁶¹ Yusufhadi Miarso, *Pengembangan Profesionalisme Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi* dalam <http://yusufhadi.net>. Lihat juga Mathew L. Oullet, "Overview of Faculty Development: History and Choices", dalam Kay J. Gillespie & Douglas L. Robertson, *A Guide to Faculty Development*, (San Francisco: The Jossey-Bass Publisher, 2010), hlm. 4

⁶² <http://www.suarapembaruan.com/News/2008/09/08/Kesra/kes01.htm>

tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan.⁶³

Padahal, Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam UU itu disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor. Kenyataan ini ironis mengingat salah satu cita-cita besar perguruan tinggi di Indonesia adalah menjadi universitas bertaraf internasional (*world class university*). Dengan 50% dosen yang masih berkualifikasi S1, sulit dalam waktu dekat menggapai cita-cita tersebut. Apalagi di tengah kondisi demikian, tidak tampak upaya signifikan dari para dosen untuk meningkatkan profesionalisme mereka sebagai elemen pokok perguruan tinggi. Dari problematika diatas, mestinya program pelatihan dan pengembangan bahasa arab menjadi perhatian oleh semua pihak yang bersangkutan baik atasan (pemerintah) maupun bawahan (pihak kampus). Lalu bagaimana prosedur managemen semua hal itu? Secara umum hal-hal yang berhubungan dengan program tersebut akan dibahas dibawah ini.

⁶³ Nur Syam, *Standarisasi Dosen Perguruan Tinggi*, dalam <http://nursyam.sunan-ampel.ac.id>

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam bahasa Inggris disebut Training adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan⁶⁴. Pelatihan merupakan bagian dari suatu pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau kemampuan khusus seseorang atau kelompok orang⁶⁵. Pelatihan juga merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan secara berulang-ulang⁶⁶. Pelatihan menurut para ahli dikemukakan sebagai berikut:

- a. William G. Scott, mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya untuk mengembangkan sumber daya insani untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar peseorangan dalam organisasi menjadi baik, serta kesesuaian dengan lingkungan yang lebih meningkat⁶⁷.
- b. John H. Proctor dan William M. Thornton mengatakan bahwa rumusan pelatihan sebagai tindakan yang disengaja untuk memberikan alat agar belajar dapat dilaksanakan⁶⁸.
- c. Hisyam ath-Thalib mengemukakan bahwa pelatihan adalah rangkaian program dan pelaksanaan yang

⁶⁴ KBBI

⁶⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 27.

⁶⁶ Harsono, *Coaching dan Aspek-Aspek Psikologi dalam Coaching*, (Jakarta: CV. Tambak Kusuma, 1988), hlm. 323.

⁶⁷ Moekijat, *Latihan Sumber Daya manusia.....*, hlm. 2

⁶⁸ Ibid.hlm.5

berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan memperbaiki ketrampilan atau kemampuan berbuat sebagaimana yang diharapkan⁶⁹.

2. Pengertian Pengembangan

Dalam kamus bahasa Indonesia kata "pengembangan" secara etimologi yaitu berarti proses/cara, perbuatan mengembangkan.⁷⁰ Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Secara istilah, kata pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut penilaian dan penyempurnaan terhadap alat atau cara tersebut terus dilakukan.⁷¹ Pengembangan sering diartikan pelatihan dan terlalu sering pelatihan itu berarti kursus. Namun, sebenarnya pengembangan adalah

⁶⁹ Hisyam Ath-Thalib, *Panduan Latihan untuk Jurus Dakwah*, (Jakarta: Media Dakwah, 1996), h. 19.

⁷⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 538

⁷¹ Hendayat Sutopo, Westy Soemanto, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sebagai Substansi Problem Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 45.

suatu proses yang jauh lebih luas dan lebih kaya daripada hanya mengikuti kursus pelatihan.

3. Langkah-langkah Penyusunan Pelatihan Dan Pengembangan

Tahapan-Tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / pengembangan (job-study)
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan / pengembangan
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Menetapkan metode pelatihan / pengembangan
- e. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi ⁷²

4. Strategi Pengembangan sumber daya melalui Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Soekijo Notoatmojo bahwa sumber daya terbagi menjadi dua yaitu sumber daya alam (natural resources), dan sumber daya manusia (human resources)⁷³. Strategi pengembangan sumber daya disini diarahkan untuk

⁷² Hendayat Sutopo, Westy Soemanto, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sebagai Substansi Problem Administrasi Pendidikan* , hlm. 47

⁷³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, (Jakarta, Rineka Cipta, 2003), hlm. 2

meningkatkan kompetensi pendidik. Kompetensi pendidik sebagaimana disebutkan dalam UU merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁷⁴ Henry Mintzberg⁷⁵ yang menjelaskan bahwa, *A strategy is the pattern or plan that integrates an organization's gloals, policies, and action sequences into a cohesive whole*. Strategi yang dapat ditempuh dalam pembinaan pengembangan Sumber daya dalam manajemen adalah sebagai berikut ini:

a. Pengkajian Kebutuhan (*Need Assesment*)

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu unjuk kerja personil. Agar perencanaan pendidikan dan pelatihan mencapai sasaran, maka organisasi pemakai perlu mengkaji mutu unjuk kerja

⁷⁴ pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

⁷⁵ Henry Mintzberg, [OC](#) , [OQ](#) , [Ph.D.](#) , [D.h.c.](#) , [FRSC](#) (lahir [2 September 1939](#); umur 77 tahun) adalah seorang akademisi dan penulis buku-buku [bisnis](#) dan [manajemen](#). Saat ini ia menjadi *Cleghorn Professor of Management Studies* di [Desautels Faculty of Management, McGill University](#). Henry Mintzberg banyak menulis buku bertopik strategi bisnis dan manajemen, dan lebih dari 140 artikel. Bukunya yang berjudul *The Rise and Fall of Strategic Planning* berisi kritikan praktik perencanaan stratejik saat ini, sangat terkenal dan menjadi bahan bacaan wajib bagi mereka yang ingin mempelajari prinsip pembuatan strategi. Bukunya yang lain, *Managers Not MBAs* berisi tentang hal-hal yang ia anggap salah dalam pendidikan manajemen saat ini. Ia berpendapat bahwa usaha untuk membuat manajemen sebagai sains dapat merusak disiplin manajemen itu sendiri. Ia menyarankan agar pendidikan manajemen dijalankan melalui praktik langsung dengan masalah yang benar-benar terjadi di dunia nyata.

personil di lingkungannya secara komprehensif. Daniel L. Stufflebeam mengemukakan beberapa definisi kebutuhan dalam mengkaji kebutuhan adalah sebagai berikut:⁷⁶*Discrepancy view: A need is discrepancy between desired performance and observed or predicted performance". Democratic view: A need is a charge desired by a majority of some referance group. Analytic View: A need is direction in wich improvement can be predicted to accur, given information about current status. Diagnostic view: A need is something who absence or defiency proves harmfull.*

Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif tapi perlu dilakukan secara komprehensif yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang ada sekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hariandja⁷⁷ analisis

⁷⁶ Randall C. Stufflebeam (lahir 27 Mei 1960) adalah seorang write-in. Kandidat I pada pemilihan Illinois gubernurnya adalah waktu itu Rod Blagojevich Republik Judy Baar Topinka, dan Green Rich Whitney. Dia juga ketua negara bagian Illinois' Partai Konstitusi dan merupakan mantan marinir. Stufflebeam menerima suara 19.020 orang (0,55%) dalam bukunya tentang upaya untuk kantor Gubernur. Pada bulan Juni 2007 Stufflebeam mengumumkan bahwa ia berlari untuk Illinois Perwakilan Negara di 114 Kabupaten. Meskipun pengumuman Stufflebeam ini ia tidak mengikuti dalam pemilu 2008. Ia mengajukan sebagai calon AS Senator dari Illinois pada tahun 2010, tetapi Illinois State Dewan Pemilihan didiskualifikasi sebagai calon dari partai Konstitusi. Pada Konvensi Nasional partai konstitusi di tahun 2012, Stufflebeam terpilih secara nasional sebagai Wakil Ketua Partai Konstitusi.

⁷⁷ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. *Ilmu Pendidikan*.(Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2001) hlm. 168

kebutuhan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan,
yaitu :

- 1) Karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja meliputi perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru.
- 3) Meningkatnya daya saing dan memperbaiki produktivitas
- 4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan asosiasi industry dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi
- 2) Memantapkan sikap dan semangat
- 3) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir.

Pelatihan dan pengembangan Sumber daya pendidikan memang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam bidangnya tentunya yang mengacu dalam peerancangan kurikulum. Substansi Kurikulum perlu menyentuh seluruh kebutuhan organisasi dan pertumbuhan kepribadian peserta. Secara substansi memuat tentang; 1) Ketrampilan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik dari suatu bidang kegiatan tertentu, 2) Ketrampilan manusiawi (*human skill*) yaitu kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami dan merancang serta mendorong orang lain. Orang lain itu termasuk bawahan, 3) Ketrampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi sehingga organisasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh, 4) Ketrampilan politis (*Political skill*) dimaksudkan adalah ketrampilan yang mampu memperoleh kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi, 5) Pertumbuhan kepribadian (*personal growth*) diharapkan tumbuh sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas pengabdian, dan kedewasaan bertindak. Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang pemimpin. Peserta sebagai input diasumsikan

sudah memiliki (K) *Knowledge*: Pengetahuan, (S) *Skill*: Ketrampilan, dan (A) *Attitude*.

b. Persiapan dan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memerlukan persiapan. Persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan penatar, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar. Untuk membuat persiapan pendidikan dan pelatihan diklat perlu mengadakan pertemuan dengan seluruh penatar. Pertemuan dengan seluruh penatar pada dasarnya untuk mencegah terlalu jauh menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.. Dalam hal seperti ini perlu sikap hati-hati dalam membuat suatu asumsi seperti yang disarankan oleh Michael W. Apple⁷⁸ *"We should cautions of technical solutions to political problems. We should cautions about fine-sounding words that may not take account of daily lives of the people who work in this institutions"*. Menurut Mustofa Kamil komponen-komponen pelaksanaan diklat yaitu :1) Materi

⁷⁸ Michael W. Apple (lahir 20 Agustus 1942) adalah pakar teori pendidikan khusus pada pendidikan dan kekuasaan, politik budaya, teori kurikulum dan penelitian, pengajaran kritis, dan pengembangan schoolsr demokrasi. Saat ini ia adalah Profesor Kurikulum dan Instruksi dan Kebijakan Pendidikan, di University of Wisconsin-Madison School of Education, di mana ia telah mengajar sejak tahun 1970. Sebelum menyelesaikan Ed.D. nya di Teachers College, Columbia University, Apple diajarkan di sekolah dasar dan menengah di New Jersey, di mana ia dibesarkan, serta menjabat sebagai presiden serikat guru. Selama lebih dari tiga dekade Apple telah bekerja dengan pendidik, serikat pekerja, kelompok pembangkang, dan pemerintah di seluruh dunia pada demokratisasi kebijakan pendidikan dan praktek.

pelatihan, 2) Pendekatan, metode, dan teknik pelatihan, 3) Pendanaan program pelatihan, 4) Penilaian atau evaluasi, 5) Hasil pelatihan⁷⁹

Tahapan selanjutnya yang dilakukan setelah semua proses perencanaan dilakukan yaitu tahap pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator dengan peserta pelatihan. Menurut AMH Manullang⁸⁰ setelah semua perencanaan selesai dilakukan, langkah berikutnya adalah tahap pelaksanaan diklat yang meliputi :

- 1) Pembukaan dimana acara pembukaan diklat menandakan dimulai kegiatan pelaksanaan diklat. penyelenggara diklat hendaknya menyiapkan beberapa hal seperti :
 - a) Mengecek pejabat yang akan membuka dan memberikan arahan,
 - b) Menyiapkan petugas dalam acara pembukaan (MC, pembaca doa, dan pembawa tanda pengenalan),
 - c) Menyiapkan laporan acara pembukaan,
 - d) Menyiapkan ruangan dan perlengkapan,

⁷⁹ Mustofa Kamil. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung : Alfabeta. 2010)hlm. 159

⁸⁰ Marihot AMH Manullang. *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press 2006) hlm. 47

- e) Menyiapkan lingkungan psikologis yang menyenangkan bagi peserta.
- 2) Pelaksanaan proses pembelajaran dimana hal-hal yang perlu disiapkan oleh penyelenggara diklat antara lain adalah :
 - a) Mengecek kehadiran peserta,
 - b) Menyiapkan sarana prasarana diklat yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran,
 - c) Mengecek kesiapan widyaiswara dalam memberikan materi Penutupan.

5. Program Pengembangan Kompetensi Dosen

Pengembangan profesionalisme dosen dapat diartikan usaha yang luas untuk meningkatkan kompetensi, kualitas pembelajaran dan peran akademis tenaga pengajar di perguruan tinggi. Menurut J.G. Gaff dan Doughty, terdapat tiga usaha yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional (*instructional development* = ID), pengembangan organisasi (*organization development* = OD), dan pengembangan profesional (*professional development* = PD).⁸¹ Bergquist dan Philips berpendapat bahwa pengembangan tenaga dosen merupakan bagian inti dari pengembangan

⁸¹ Yusufhadi Miarso, "Pengembangan Profesionalisme Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi", dalam <http://yusufhadi.net>. Lihat juga Mathew L. Oullet, "Overview of Faculty Development: History and Choices", dalam Kay J. Gillespie & Douglas L. Robertson, *A Guide to Faculty Development*, (San Francisco: The Jossey-Bass Publisher, 2010), hlm. 4

kelembagaan (*institutional development*), dan meliputi sebagian dari pengembangan personal, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan pengembangan masyarakat.⁸² Sementara Nur Syam mengemukakan, pengembangan profesi dosen meliputi empat kompetensi, yaitu: 1) kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran, 2) kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan, 3) kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran, 4) kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas.⁸³

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dirumuskan setidaknya tujuh bidang kompetensi berikut strategi pengembangannya melalui program-program tertentu yang mendukung peningkatan bidang-bidang kompetensi tersebut. Tujuh bidang kompetensi yang dimaksud adalah:

a. Pengembangan kompetensi pedagogis

Untuk meningkatkan kemampuan pedagogis ini, para tenaga dosen perlu diberikan pelatihan yang terkait dengan metode pengajaran di perguruan tinggi yang meliputi:

⁸² Yusufhadi Miarso, *op. cit.*

⁸³ Nur Syam, *op. cit.*

- 1) Metode Studi Kasus (*The Case Method*). Metode ini relevan terutama untuk program studi yang menekankan penerapan suatu hukum terhadap suatu kasus, misalnya di fakultas hukum atau fakultas pertanian, dan lain-lain.
- 2) Metode Tutorial (*Tutorial Method*). Metode ini berupa penugasan kepada beberapa mahasiswa tentang suatu objek tertentu, lalu mereka mendiskusikannya dengan pakar di bidangnya untuk memastikan validitas pemahaman mereka tentang objek tersebut.
- 3) Metode Tim Pengajar (*Team Teaching Method*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah sekurang-kurangnya dua orang dosen mengajar satu materi kuliah yang sama dalam waktu yang sama pula, namun dengan pokok bahasan yang saling melengkapi.

b. Pengembangan kompetensi teknik informasi

Untuk pengembangan kemampuan teknologi informasi ini dibutuhkan beberapa hal berikut:

- 1) Ketersediaan fasilitas teknologi berikut perlengkapannya, baik berupa komputer, video, proyektor, perlengkapan internet, dan sebagainya.
- 2) Ketersediaan isi serta bahan-bahan terkait metode penggunaan teknologi informasi tersebut untuk mendukung metode pengajaran dan pelaksanaan kurikulum pendidikan.

Penyelenggaraan pelatihan bagi para dosen tentang cara penggunaan alat-alat teknologi informasi tersebut, sehingga pada saatnya mereka dapat mengajarkannya juga kepada para mahasiswa.⁸⁴

c. Pengembangan kompetensi manajemen/administrasi

Untuk menunjang kemampuan manajemen para dosen, perlu diberikan pelatihan intensif dan berkesinambungan mengenai manajemen/administrasi umum, administrasi/manajemen perguruan tinggi, perumusan strategi pendidikan, dasar-dasar perencanaan pendidikan, manajemen kurikulum, pengambilan keputusan, administrasi/manajemen kepegawaian, manajemen sumber daya manusia, manajemen konflik, penyusunan program berikut pelaksanaannya, hubungan masyarakat, dan sebagainya.⁸⁵

d. Pengembangan kompetensi kurikulum

Untuk meningkatkan kemampuan tenaga dosen dalam merumuskan kurikulum, perlu diselenggarakan kegiatan berupa:

- 1) Pertemuan, baik seminar, lokakarya, maupun lainnya, yang tujuannya memperbarui pengetahuan para dosen

⁸⁴ Afnan Darwaza, *Daur al-Mu'allim fi Ashr al-Internet*, (Tunis: al-Munazhzhmah al-Arabiyah li al-Tarbiyah, 2000), hlm. 98

⁸⁵ Lihat Taj Fadlullah, *Tadrib Idarat al-'Ulya wa al-Qiyadiyah*, (Sudan: Wizarat al-Ta'lim al-'Aliy, 1999), hlm. 70

tentang perkembangan terbaru di bidang disiplin ilmu tertentu.

- 2) Pelatihan cara menyusun rencana materi pengajaran. Tugas ini terbilang sulit terutama bagi para dosen baru. Seperti mengatur kisi-kisi pengajarannya, seperti tujuan, isi, model, strategi, evaluasi dan referensi pengajaran.
- 3) Pelatihan cara merancang rencana materi pengajaran berdasarkan tujuan dan target dari masing-masing materi pelajaran, serta unsur-unsur rencana pengajaran.⁸⁶

e. Pengembangan kompetensi ilmiah (*riset dan publikasi*)

Di Amerika Serikat, para dosen diharuskan untuk terus melakukan penelitian dan menerbitkan karya-karya mereka melalui jurnal-jurnal ilmiah atau buku. Slogan di perguruan tinggi Amerika tentang hal ini adalah: "terbitkan karya atau karir binasa (*publish or perish*)".⁸⁷

Indikator yang umumnya dipakai untuk menilai produktivitas ilmiah seorang dosen adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiahnya, penghargaan dan pengakuan atas karya maupun integritas ilmiahnya, serta tingkat

⁸⁶ Ayesha Zaytun, *Asalib al-Tadris al-Jami'iy*, (Amman: Dar al-Syuruq, 1995), hlm. 137

⁸⁷ http://en.wikipedia.org/wiki/Publish_or_perish, diakses pada tanggal 13 april 2017 pukul 12.30

aktivitas ilmiahnya.⁸⁸ Di antara program yang perlu dilaksanakan untuk mengembangkan produktivitas ilmiah para dosen adalah:

- 1) Pelatihan metodologi dan etika penelitian ilmiah dengan segala aspeknya.
- 2) Penyediaan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan untuk penelitian, seperti komputer, laboratorium, perpustakaan yang lengkap, dan sebagainya.
- 3) Pengaturan beban jam mengajar para dosen agar mereka mempunyai kesempatan untuk menulis buku, menghadiri seminar, atau melakukan semua proses penelitian.
- 4) Mendukung dana atau membantu menghubungkan dengan lembaga yang dapat membiayai proyek penelitian mereka.⁸⁹

f. Pengembangan kompetensi evaluasi

Mengembangkan kemampuan dosen dalam melakukan evaluasi pendidikan, perlu diadakan:

- 1) Pelatihan tentang filosofi dan teori-teori evaluasi modern dalam bidang pendidikan agar dosen

⁸⁸ Muhyiddin Touq & Dliyauddin Zahir, *al-Intajiyah al-Ilmiyyah li A'dla'i Hay'at al-Tadris*, (Riyadl: Maktabah al-Tarbiyah al-'Arabiyah, 1988), hlm. 32

⁸⁹ Yusuf Sayyid Mahmud, *op. cit.* hal. 205. Lihat juga Ahmad Abdul Rahman Sayyid, "Awlawiyyat al-Nasyath al-Akademiy li A'dla'i Hay'at al-Tadris bi al-Jami'ah", dalam *Jurnal Dirasat Tarbawiyah wa Ijtima'iyyah*, (Helwan: Jami'at Helwan, Juni 1996), Edisi II, hlm. 121-125

menyadari bahwa evaluasi merupakan bagian yang inheren dan penting dalam proses pendidikan.

- 2) Pelatihan tentang teknik-teknik dan model-model evaluasi untuk kemudian menentukan metode evaluasi yang kuratif demi perbaikan dan pengembangan program-program akademis, pelatihan tentang cara menyusun rencana evaluasi dan mekanisme implementasinya, baik untuk menilai kinerja dosen sendiri maupun tingkat capaian mahasiswa secara objektif, menetapkan standar dan kriteria, serta melakukan pengujian-pengujian terhadap pelaksanaan program-program akademis di perguruan tinggi.⁹⁰

g. Pengembangan kompetensi personal

Beberapa pakar pendidikan mengemukakan program-program yang perlu dilakukan para dosen dalam rangka melejitkan potensi dan kemampuan dirinya. Program-program ini mendorong para dosen untuk:

- 1) Berpartisipasi dalam seminar atau konferensi yang terkait disiplin keilmuannya, baik di tingkat nasional maupun internasional.
- 2) Melakukan studi komparatif ke perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya di dalam dan luar negeri

⁹⁰ Lihat selengkapnya, Alenoush Saroyan (et.al.), "The Final Step: Evaluation of Teaching", dalam Alenoush Saroyan & Cheril Amundsen, *Rethinking Teaching in Higher Education*, (Virginia: Stylus Publishing, 2004), hlm. 117-128

untuk mengetahui serta belajar dari pengalaman lembaga-lembaga pendidikan lain tersebut.

- 3) Berusaha membentuk semacam asosiasi para pakar atau organisasi profesi di bidang keilmuannya untuk kemudian menggelar kegiatan-kegiatan ilmiah serta menerbitkan jurnal-jurnal ilmiah.
- 4) Menyusun program-program pelatihan dan proyek-proyek penelitian berskala nasional dan internasional bekerjasama dengan lembaga-lembaga ilmiah di dalam atau di luar negeri.
- 5) Memanfaatkan kerjasama yang sudah terjalin dengan lembaga-lembaga nasional maupun internasional dalam rangka internasionalisasi perguruan tinggi dan pengabdian terhadap kemanusiaan secara umum.
- 6) Terkait dengan etika pribadi, seorang dosen dituntut untuk mencintai kebenaran dan selalu berusaha menemukan kebenaran-kebenaran baru, toleran terhadap perbedaan pendapat, adil, jujur serta bertanggung jawab.⁹¹

⁹¹ Lihat Sa'id al-Tayl (et. al). *Qawa'id al-Tadris fi al-Jami'ah*, (Amman: Syirkah al-Syarq al-Awsath li al-Thiba'ah, 1998), hal. 597. Lihat juga Yusuf Sayyid Mahmud, *op. cit.* hlm. 195

6. Contoh Implementasi “*Training and Development* ” dalam Pengembangan Kompetensi Dosen

Pada ranah praktek manajemen program pelatihan dan pengembangan, penulis akan menyajikan contoh pengembangan kompetensi di UPB STAIN Pekalongan. Penulis akan memaparkan tentang langkah dalam pengembangan kompetensi pengajar di UPB STAIN Pekalongan. Akan dipaparkan sebagai berikut:

- a. Analisis Kebutuhan yang Melatarbelakangi Pengembangan Kompetensi Dosen di Program Pembelajaran Intensif UPB STAIN Pekalongan

Dalam konteks kelembagaan maka UPB STAIN Pekalongan sebagai lembaga yang concern terhadap pembelajaran bahasa Arab untuk mencetak lulusan mahasiswa yang mengikuti program bahasa. Untuk mencetak lulusan mahasiswa yang mengikuti program ini tentunya membutuhkan sumber daya pengajar yang baik dan professional. Masih banyak dosen UPB STAIN Pekalongan yang tidak berlatar belakang bahasa Arab bahkan masih banyak yang lulusan SI. Hal ini dipertegas oleh kepala UPB STAIN Pekalongan yaitu Ustadz Abdul Aziz, M.Ag. Maka dari itu komitmen UPB STAIN Pekalongan dalam pengembangan SDM melalui berbagai pelatihan untuk peningkatan kompetensi SDM khususnya pengembangan kompetensi dosen pengajar. Pelatihan dan

pengembangan SDM bahasa Arab DI UPB merupakan rentetan kegiatan dalam program peningkatan SDM, yaitu setelah kegiatan perencanaan dan recruitment tenaga pengajar. UPB STAIN Pekalongan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dosen dalam pengajaran dan pembelajaran, serta untuk memberikan pengayaan tentang metodologi pembelajaran bahasa Arab dan untuk menambah wawasan.

b. Bentuk Kegiatan dalam meningkatkan kompetensi pengajar UPB STAIN Pekalongan

Upaya yang dilakukan oleh UPB STAIN Pekalongan dalam meningkatkan kompetensi dosen pengajar adalah dengan mengadakan pelatihan penyusunan bahan ajar atau modul pelatihan bahasa dan metodologi pembelajarannya. Untuk pelatihan awal mengundang dosen UIN Malang karena memang UPB STAIN Pekalongan managemen pembelajaran dan pengelolaaannya berkiblat pada Pusat bahasa UIN Malang. Selanjutnya mendatangkan natif speaker langsung pengarang kitab “Al-Arabiyah Baina Yadaika” dari Saudi Arabia, kemudian mendatangkan Dr. Muhibb dari Jakarta untuk pelatihan pembuatan soal-soal Toafl dalam rangka untuk mengasah dan memberdayakan para dosen. Pengembangan wawasan tentang metode pembelajaran

bahasa Arab dan wawasan tentang model buku modul pengajaran mendatangkan Prof. Dr. Eckerhard Schult dari Leipzig Jerman. Semua kegiatan tersebut dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu perencanaan dan persiapan kegiatan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta tinjau lanjut dari kegiatan tersebut.

C. KESIMPULAN

Secara umum dari hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Managemen Training and development bahasa Arab mengacu kepada pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (pendidik baik itu guru maupun dosen).
2. Adapun komponen dalam managemennya adalah persiapan dan pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi (pendidik baik itu guru dsn dosen)
3. Tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah 1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / pengembangan (job-study), 2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan / pengembangan, 3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, 4) menetapkan metode pelatihan dan pengembang, 5) mengadakan percobaan (try out) dan revisi, 6) Implementasikan dan mengevaluasi.

4. Metode dalam training nya berupa: 1) on job training dan off job training
5. Sasaran dan tujuan dari training dan development sumber daya manusia bahasa arab adalah pada tataran pelatihan dan pengembangan kompetensi pedagogic, kompetensi personal, kompetensi personal, dan kompetensi social.
6. Adapun contoh implementasi managemen pelatihan dan pengembangan SDM bahasa Arab adalah program pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar di UPB STAIN Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayesh Zaytun, (1995) *Asalib al-Tadris al-Jami'iy*, Amman: Dar al-Syuruq
- Afnan Darwaza, (1999) *Daur al-Mu'allim fi Ashr al-Internet*, Tunis: al-Munazhzhamah al-Arabiyah li al-Tarbiyah.
- Ahmad Abdul Rahman Sayyid, (1996) "Awlawiyyat al-Nasyath al-Akademiy li A'dla'i Hay'at al-Tadris bi al-Jami'ah", dalam *Jurnal Dirasat Tarbawiyah wa Ijtima'iyah*, Helwan: Jami'at Helwan, Juni
- Alenoush Saroyan (et.al.), (2004) "The Final Step: Evaluation of Teaching", dalam Alenoush Saroyan & Cheril Amundsen, *Rethinking Teaching in Higher Education*, Virginia: Stylus Publishing.
- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati (2001). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Abdul Majid (2005) , *Perencanaan Pembelajaran mengembangkan kompetensi guru Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Harsono (1988), *Coaching dan Aspek-Aspek Psikologi dalam Coaching*, Jakarta: CV. Tambak Kusuma.
- Hisyam Ath-Thalib (1996), *Panduan Latihan untuk Jurus Dakwah*, Jakarta: Media Dakwah.
- Hamid 'Ammar (1996), *al-Jami'ah Bayn al-Risalah wa al-Muassasah*, Cairo: al-Dar al-'Arabiyyah li al-Kitab.
- Hasan Hanafi (1983), *Fi Fikrina al-Mu'ashir*, Beirut: Dar al-Tanwir.
- Hendayat Sutopo, Westy Soemanto (1993), *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sebagai Substansi Problem Administrasi Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara.

- Mustofa Kamil (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.
- Marihot AMH Manullang (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mahmud al-Naqah (1999), *al-Tanmiyah al-Mahniyyah li Ustadz al-Jami'ah fi Ashr al-Ma'lumatiyyah*, Cairo: Jami'at 'Ain Syams.
- Sa'id al-Tayl (et. al). (1998) *Qawa'id al-Tadris fi al-Jami'ah*, Amman: Syirkah al-Syarq al-Awsath li al-Thiba'ah.
- Soekidjo Notoatmodjo (1992), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekidjo Notoatmodjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Jakarta, Rineka Cipta.
- Taj Fadllullah (2000), *Tadrib Idarat al-'Ulya wa al-Qiyadiyah*, Sudan: Wizarat al-Ta'lim al-'Aliy.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (2007), *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka,
- Yusufhadi Miarso (2010), *Pengembangan Profesionalisme Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi* dalam <http://yusufhadi.net>. Lihat juga Mathew L. Oullet, "Overview of Faculty Development: History and Choices", dalam Kay J. Gillespie & Douglas L. Robertson, *A Guide to Faculty Development*, San Francisco: The Jossey-Bass Publisher
- Yusuf Sayyid Mahmud (2009), *Tathwir al-Ta'lim al-Jami'iy*, Cairo: Dar al-Kitab al-Masry al-Lubnaniy.
- Zahir (1988), *al-Intajiyah al-Ilmiyyah li A'dla'i Hay'at al-Tadris*, (Riyadl: Maktabah al-Tarbiyah al-'Arabiyah.

Cahya Edi Setiawan : Managemen Program Training dan Development
Sumber Daya Manusia Bahasa Arab