

MANAJEMEN PENGEMBANGAN MGMP BAHASA ARAB MADRASAH TSANAWIYAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Abdul Chabib

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran secara umum tentang manajemen pengembangan MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY terkait dengan pengembangan organisasi, kegiatan dan program, sumber daya manusia, sarana prasarana, pembiayaan, pengelolaan, serta pemantauan dan evaluasi. Kemudian apa saja yang menjadi problematika dalam pengembangan MGMP, serta langkah-langkah apa yang telah dilakukan oleh para pengurus MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY. Teori yang digunakan dalam pisau analisis tersebut yaitu; teori manajemen SDM, teori pengembangan SDM, pengembangan Organisasi, pemecahan masalah, dan pedoman standar MGMP bahasa Arab MTs. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dan mengambil subjek penelitian di MGMP Propinsi DIY. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, observasi dan wawancara. Adapun analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan, mereduksi, dan menarik kesimpulan dari pengembangan MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY sudah memiliki struktur organisasi yang mandiri, sehingga berdampak pada pengembangan program dan kegiatan, SDM, pembiayaan, pengelolaan dan pemantauan serta evaluasi., dengan harapan MGMP bisa menaungi semua kebutuhan guru bahasa Arab, sehingga peran seorang guru bisa dirasakan dan bisa mempengaruhi pembelajaran pendidikan bahasa Arab yang ada dilingkungan sekolah nya masing-masing di semua MTs dilingkungan Kemenag Propinsi DIY.

Kata Kunci : *Manajemen, Pengembangan MGMP, Guru Bahasa Arab*

LATAR BELAKANG

Pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan atau output yang tidak hanya berintelengensi tinggi, melainkan juga memiliki *adversity quation* yang tinggi (beyond their potential), tidak mudah putus asa, mampu dan mau bekerja keras dan tetap mempertahankan martabatnya secara manusiawi dalam situasi masyarakat global dimana ukuran kesuksesan telah direduksi sebatas perolehan materi belaka. jadi tugas pokok pendidikan adalah menyulut minat seseorang untuk mengaktualisasikan potensinya secara optimal (C. Semiawan: 1999).

Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mempersiapkan masa depan yang lebih baik (Kartini Kartono: 1997). Strategi-strategi baru yang inovatif harus dikembangkan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan melaksanakan tanggung jawab memenuhi kebutuhan masyarakat generasi mendatang. Seiring dengan terbitnya peraturan menteri pendidika nasional RI No. 18 tahun 2007

tentang sertifikasi guru dalam jabatan, setiap guru dituntut untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan kata lain, setiap guru harus meningkatkan kompetensi sebagai guru, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial maupun profesional. Dengan kompetensi ini guru diharapkan dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik serta mampu mengembangkan profesinya.

Dengan demikian, belajar tidak hanya *transfer of knowledge*, tetapi juga *transfer of value*, sehingga siswa mengalami perubahan dan Guru terkadang hanya memahami bahwa proses pembelajaran hanya sekedar *transfer of knowledge*, dan hal ini sering tidak disadari oleh guru. Bahkan menurut Reber (1989) sebagaimana yang dikutip oleh Muhibbin Syah, menyatakan bahwa belajar adalah *the process of acquiring knowledge* (proses memperoleh pengetahuan). Pengertian ini biasanya dipakai oleh aliran psikologi kognitif, sehingga lebih menekankan *knowledge* dan menafikan *value*. Hal ini bisa dilihat dari perubahan tingkah laku siswa mampu memecahkan permasalahan hidup dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Anggapan guru sebagai figur yang ahli, sementara murid sebagai pelajar pasif masih banyak ditemui dalam praktik pendidikan. Praktik pendidikan justru menegaskan ketergantungan anak didik pada guru dan menempatkan definisi dan evaluasi aktualisasi diri anak didik di bawah kontrol guru, sehingga guru menjadi kaum penindas dan murid pun menjadikaum tertindas.

Belajar produk pada umumnya hanya menekankan segi kognitif saja, sedangkan belajar proses memungkinkan tercapainya tujuan belajar, baik segi kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Hal ini menurut teori belajar humanistik dilakukan agar pembelajaran lebih manusiawi, lebih personal, berarti, dan bermakna bagi siswa. Pendapat ini sesuai dengan pandangan teori belajar humanistik Carl Ransom Rogers, seorang ahli psikologi humanistik. Pengembangan SDM guru ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh H.A.R. Tilaar berikut ini: “Untuk menjawab tantangan rendahnya mutu pendidikan, aneka upaya peningkatan profesionalitas guru perlu dilakukan. Karena profesi guru bukanlah merupakan profesi yang sudah jadi. Guru perlu secara terus menerus mengubah diri karena pengalaman mendidik bukan merupakan pengalaman rutin. Guru merupakan pelaku dalam tindakan pedagogis, karena pedagogis dalam kehidupan terus menerus berubah, profesionalitas guru akan terus berubah.

Dalam rangka peningkatan profesionalitas guru tersebut pemerintah melalui direktorat jenderal pendidikan dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (dulu bernama kementerian pendidikan nasional) mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan profesional guru dengan ,musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran pada SMP/MTs, SMPLB/MTsLB,SMA/MA, SMK/MAK, SMALB/MALB yang berada satu wilayah kabupaten/ kota/ kecamatan/ sanggar/ gugus sekolah. (Kemendiknas: Dirjen PMPTK, 2008). Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY.*” Kemudian penulis ingin kembangkan menjadi pertanyaan tentang manajemen, problematika pengembangan MGMP bahsaa Arab tersebut, serta langkah-langkah apa yang dilakukan pengurus MGMP antara lain seks seksi Madrasah Kementerian Agama Kota Magelang, Para Kepala Madrasah, dan Guru bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Prop DIY.

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah studi kasus (*case study approach*) yaitu penelitian kualitatif-interaktif yang dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem-sistem. Kesatuan ini dapat berupa program, Kegiatan, Peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat,waktu, dan ikatan tertentu. Studi kasus adalah penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan memperoleh pemahaman dari kasus tersebut. Berdasarkan pendekatan dan fungsinya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang ditujukan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat ilmiah ataupun rekayasa manusia. Penelitian ini mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, hubungan, kesamaan dan perbedaan dengan fenomena lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pengembangan MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY. Suatu organisasi merupakan suatu sisitem yang dinamik dari komponen-komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Perubahan dalam salah satu

komponen dari sistem akan mempengaruhi dan membutuhkan adanya perubahan pada komponen yang lain. Oleh karena itu upaya untuk memberdayakan guru berupa peningkatan kemampuan dan profesionalisme, peningkatan kesejahteraan, pengembangan karier, dan pengembangan aspek pribadi guru lainnya, harus didukung oleh perubahan-perubahan pada komponen-komponen lainnya (Ilyasin Muhammad: 2011).

Sebagai sebuah organisasi yang selalu dituntut untuk berkembang lebih baik dalam menghasilkan tenaga kependidikan di masing-masing madrasah khususnya tenaga pengajar bahasa Arab, maka MGMP bahasa arab dituntut untuk bisa mengembangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan kemajuan organisasi MGMP tersebut, adapun aspek-aspeknya yaitu:

a. Organisasi

Sebagai kelompok kerja sama antar orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama dalam hal ini pengembangan MGMP bahasa Arab madrasah tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sampai saat ini sudah memiliki struktur organisasi yang baik layaknya MGMP pada mata pelajaran lain. Seperti contoh disalah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri Imogiri Bantul yang ditunjuk sebagai tempat sekretariat yang berfungsi untuk pusat tempat berkumpulnya para anggota MGMP bahasa arab Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bantul dan membahas acara atau agenda yang akan dilaksanakan oleh MGMP se-kabupaten Bantul baik itu agenda jangka pendek atau jangka panjang. begitu juga dengan organisasi MGMP yang ada di Kulon Progo, Sleman, Gunung Kidul dan Kota Yogyakarta sendiri, yang semuanya daerah tersebut telah mempunyai struktur organisasi yang baik. Seperti halnya yang dijelaskan oleh ketua MGMP bahasa Arab Bantul ibu Istianty bahwa, Mininmnya SDM Guru bahasa Arab yang memiliki kompetensi bahasa Arab secara utuh dan berlatar belakang akademik pendidikan bahasa Arab, sehingga guru tersebut belum sepenuhnya menguasai teori-teori pembelajaran yang seperti halnya dijelaskan dikampus.

Selain itu, problem administrasi juga mengakibatkan MGMP belum berjalan secara optimal. Dengan kondisi seperti itu, sangat berdampak sekali terhadap kinerja MGMP atau program-program yang telah dijadwalkan oleh

MGMP, perancangan dan pengembangan pun berjalan tidak optimal, termasuk penugasan atau pelimpahan dan kewenangan yang menjadi tanggung jawab guru bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Program dan Kegiatannya

Adapun program dan kegiatan yang dilakukan oleh MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah memiliki program dan kegiatan yang sudah dibuat selama satu tahun yang disesuaikan dengan kalender akademik yang ada di madrasah Tsanawiyah, sehingga dengan adanya program yang sudah dimiliki para anggota MGMP tinggal menjalankannya. Dari beberapa program yang sudah terlaksana yaitu menyusun program tahunan dan semester, silabus dan pembuatan proposal work shop, rapat koordinasi bulanan, pembuatan LKS bahasa Arab, rapat penentuan Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM), Pembuatan soal UAS dan UTS, Workshop Media pembelajaran, Bedah SKL UAMBN, sharing dan diskusi tentang pembelajaran bahasa Arab dan terakhir melakukan evaluasi kegiatan. Dengan adanya jadwal yang tersusun rapi para guru tinggal mengawal pelaksanaannya yang kemudian bisa menghasilkan pembelajaran bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah sesuai yang diharapkan.

c. Sumber

Daya Manusia Pengembangan sumber Daya Manusia (SDM) menurut Castetter (1992:231-233), memiliki dua bentuk. *Pertama*, pembinaan atau *in-service education*, maksudnya adalah peningkatan kemampuan guru sesuai dengan kualifikasi minimal guru untuk melaksanakan tugasnya dengan waktu secara cepat. Adapun jalur ini adalah pelatihan dan penataran. Dalam hal ini, *in-service education* atau *in-service training* tidak hanya pada wilayah prinsip pendidikan (pembelajaran) melainkan juga pada teknis-praktis metode dan aktivitas pembelajaran sehari-hari. Karena itu, setiap guru menurut Sidi (2003:19), tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan mentransformasi pengetahuannya kepada para siswa, melainkan mereka juga terus menerus meningkatkan kualitas sebagai tenaga pengajar. Secara logika bahwa SDM merupakan peranan sentral dalam berorganisasi, sebaik apapun sistem yang diciptakan oleh suatu lembaga, jika tidak dibarengi dengan SDM

yang cukup berkualitas, maka sistem yang diciptakan tersebut tidak akan berjalan sesuai harapan.

Karena SDM merupakan subjek yang berperan ganda, yaitu sebagai pembentuk sistem juga pelaksana sistem tersebut. Dari data statistik yang kami lihat di kantor MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa sebagian guru bahasa Arab berada dalam usia produktif antara 24 s/d 40 tahun dan hanya sebagian kecil aja yang berada diatas 40 tahun sehingga semangat guru dalam mengembangkan program-program MGMP seperti yang telah kami jelaskan diatas bisa sangat mungkin untuk mencapai keberhasilannya, dengan jiwa yang muda akan muncul semangat baru demi tercapainya program kegiatan MGMP yang ada dilingkungan kementerian Agama.

Dengan adanya hal tersebut, pengembangan SDM guru melalui organisasi yang di dalamnya memiliki program pembinaan dan pelatihan sangatlah penting dilakukan guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada di madrasah Tsanawiyah. Oleh karena itu, berbagai program dan kegiatan yang mendukung terhadap pembinaan, pengembangan, dan kesejahteraan guru bahasa Arab merupakan sebuah kewajiban yang harus segera diwujudkan oleh pemerintah khususnya pemerintah baik pusat maupun wilayah.

d. Sarana-Prasarana

Disamping memiliki struktur organisasi yang jelas, program dan kegiatan yang sistematis, serta sumber daya manusia (SDM) yang bagus, sebuah oraganisai tidak akan berjalan baik jika tidak disertai dengan adanya sarana prasarana guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Tabel Perbandingan Kualitatif Antara Standar Sarana Prasarana MGMP dengan sarana Prasarana MTsN 1 Sleman Yogyakarta.

No	Standar Sarana Prasarana MGMP	Sarana Prasarana MTs N Imogiri Bantul
1	LCD	Memiliki 2 unit Lcd yang biasa digunakan untuk pembelajaran dan presentasi ketika rapat
2	Komputer	Memiliki puluhan computer yang berada dilaboratorium computer beserta berada di ruang TU

3	Telepon dan Faximile	Memiliki satu unit telepon yang digunakan sebagai alat komunikasi madrasah dengan pihak luar madrasah
4	Laboratorium Bahasa	Belum Ada
5	Perpustakaan	Memiliki satu runag perpustakaan yang sangat representative untuk belajar dan mencari tugas
6	Laboratorium Komputer	Memiliki satu ruang Laboratorium Komputer yang biasa dipakai untuk pembelajaran
7	Kamera Digital	Memiliki satu kamera digital yang biasa digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan sekolah
8	Sambungan Internet	Sudah Ada
9	Peralatan yang dibutuhkan	Memiliki beberapa fasilitas lain seperti lapangan, ruang rapat, dan lain-lain

Setelah melihat perbandingan di atas, sarana prasarana sekretariat MGMP Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sleman Yogyakarta sudah memenuhi standar pengembangan MGMP. Tinggal bagaimana memanfaatkan dan menjaga agar sarana prasarana yang sudah ada itu terawatt dengan baik. Selama ini sesuatu yang dipakai bersama sama pastilah rawan kerusakan dan apabila terjadi kerusakan pastilah menghambat kinerja pembelajaran.

Sarana prasarana yang selama ini digunakan oleh MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyahul Negeri 1 Sleman Yogyakarta yaitu; Komputer, LCD proyektor, Ruang kelas, dan lain-lain yang semua itu difasilitasi oleh kepala sekolah, adapun pemakaian LCD proyektor dari madrasah sendiri bersifat fleksibel dalam artian bagi guru yang mau memakai LCD untuk pembelajaran atau pertemuan MGMP diwajibkan untuk lapor kepada petugasnya. Tidak menutup kemungkinan dengan adanya MGMP di daerah lain seperti Sleman, Kulonprogo, Bantul, Kota Yogyakarta, dan Gunung Kidul tidak jauh berbeda dengan apa yang ada di Bantul, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa penggunaan sarana prasarana untuk kegiatan MGMP khususnya bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah lebih bersifat fleksibel yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dan kebutuhan masing-masing dan kesiapan SDM dalam meaksanakan kegiatan tersebut. Sarana dan prasana tersebut merupakan faktor eksternal yang cukup berpengaruh pada setiap pelaksanaan kegiatan MGMP khususnya MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta. Dengan adanya sarana prasarana yang dianggap penting, MGMP beserta jajarannya memahami hal itu, dan mereka para anggota atau para pengurus merapatkan hal tersebut guna memenuhi kebutuhan sarana prasarananya. Dengan demikian diawal kepengurusan MGMP wilayah sudah sedikit banyak sarana prasarana yang ada walaupun belum semua terpenuhi.

e. Pengelolaan

Adapun pengelolaan sebuah organisasi lebih identik dengan sejumlah peraturan-peraturan yang tidak bisa dilepaskan dari sosok pengurus organisasi yang memiliki peran dan loyalitas yang tinggi serta kekompakan satu sama lain. Selain itu ketertiban administrasi yang ada dalam organisasi tersebut juga merupakan unsur yang terpenting dalam keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi. Organisasi bisa dikatakan berhasil manakala kerja sama dan hubungan emosional sesama antar pengurus bisa berjalan dengan baik.

Tabel Perbandingan standar Pengelolaan MGMP dengan realita objektif MGMP Bahasa Arab MTs Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

No.	Kategori Pengelolaan	Standar Pengelolaan MGMP	Kondisi MGMP Propinsi DIY
1.	Perencanaan Program	Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana KerjaMGMP	MGMP bahasa Arab MTs Prop. DIY sudah memiliki Visi,Misi,dan Tujuan yang jelas, adapun program kerja juga sudah tersusun rapi.
2.	Pelaksanaan Program	Pedoman, Struktur, dan Kegiatan MGMP	MGMP Bahasa Arab MTs Prop. DIY sudah memiliki pedoman dan struktur organisasi
3.	Evaluasi Program	Evaluasi Internal dan Evaluasi Eksternal	MGMP Bahasa Arab MTs Prop. DIY sudah melakukan evaluasi yang bersifat administrative, dan juga sering melakukan kordinasi antar sesama guru Bahasa Arab

Berdasarkan tabel diatas, bahwa MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih ada yang diperbaiki atau dibenahi dalam pengelolaan MGMP yaitu berupa Evaluasi Program yang meliputi evaluasi internal (antar sesama guru) dan evaluasi eksternal (selalu

kordinasi dengan Bidang Kasi Kurikulum dan Evaluasi yang ada di wilayah DIY) dengan evaluasi yang bagus maka akan menjadikan MGMP kedepannya menjadi lebih bagus kualitasnya.

Dengan begitu, program yang berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki pijakan yang jelas dan masuk akal, sehingga mempermudah untuk evaluasi program MGMP baik evaluasi Mikro-Internal yang dilakukan oleh pengurus MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Prop.Daerah Istimewa Yogyakarta maupun evaluasi Makro-eksternal yang melibatkan anggota MGMP yang ada di daerah-daerah dan Bidang Pendidikan Madrasah di wilayah.

f. Pembiayaan

Secara riil/nyata yang ada dilapangan hampir dapat dipastikan setiap MGMP yang ada di Madrasah baik di Kabupaten bantul, sleman, kota Yogyakarta, kulonprogo, dan gunung kidul semuanya kesulitan masalah finansial. Sumber yang ada dimasing-masing satuan MGMP sangat dipastikan sangat minim bahkan tidak mencukupi untuk melaksanakan sebuah acara yang dihadiri seluruh guru-guru bahasa Arab yang ada di daerah tersebut. Seperti yang di katakana oleh ibu Dra. Zumrotul Aslah sebagai berikut;

“...Minimnya finansial yang ada menyebabkan lemahnya MGMP bahasa Arab yang ada didaerah, setiap kita mau mengadakan acara baik itu rapat kordinasi antar anggota, pembuatan soal ujian tengah semester atau ujian akhir semester dan melakukan evaluasi, kadang dari anggota guru-guru MGMP khususnya bahasa Arab harus rela iuran untuk meringankan beban MGMP sehingga pada akhirnya MGMP bisa jalan..”

MGMP menjadi sebuah organisasi yang saat ini mulai menjadi sebuah profesi yang dapat diharapkan meningkatkan taraf hidup para guru-guru melalui program sertifikasi, dengan adanya sertifikasi dan bisa diikuti oleh para guru dapat menjadikan para guru tercukupi dalam hal finansialnya sehingga semangat mereka untuk memajukan MGMP bahasa Arab yang ada di wilayah maupun didaerah dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Praktisnya, pembiayaan yang ada dalam organisasi MGMP berasal dari Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan ditingkat kota/Kabupaten, tapi ditingkat Wilayah juga sudah dianggarkan untuk biaya operasinal tapi prosentasinya sangat kecil, karena melihat MGMP yang ada sangat begitu banyak, sehingga pada prakteknya finansial yang ada dibagi rata dengan MGMP selain bahasa Arab. Disamping itu, pembiayaan MGMP juga dapat diambilkan dari iuran Anggota, Dana Bantuan Operasional (BOS), kerjasama dengan masyarakat dll.

g. Problematika

Pengembangan MGMP dan cara mengatasi masalah. Sebuah organisasi apabila dikatakan berkembang jika organisasi tersebut sinergi dengan apa yang diinginkan oleh SDM dan dapat berjalan lurus dengan apa yang diharapkan yaitu berupa kesungguhan mengelola dan mengembangkannya dengan cara all out didalamnya. Sinergitas tersebut nanti nya akan melahirkan stabilitas organisasi yang handal, dan tidak mudah jatuh. Dengan kondisi tersebut sebuah organisasi bisa dikelola dan dikembangkan dengan baik. Tapi, apabila sebuah organisasi tersebut tidak memiliki tekad yang kuat antar SDM (person)untuk memajukannya niscaya kemunduran yang akan dicapai. Dengan kondisi seperti itu sebuah organisasi sulit dikelola apalagi dikembangkan, dan pada akhirnya akan tersingkirkan denga adanya organisasi yang lebih kompeten dan lebih maju.

Dengan kata lain organisasi tersebut dikatakan tidak bermanfaat bagi dirinya sendiri dan kalah bersaing dengan organisasi lain. Problematika SDM (Sumber Daya Manusia) atau Struktur Problematika Sumber Daya Manusia yang telah dimiliki oleh MGMP dalam mengejawantahkan tujuan MGMP yang diwujudkan dengan terlaksananya semua program dan kegiatan yang telah direncanakannya, oleh sebab itu SDM merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh sebuah organisasi manapun, apabila SDM dalam organisasi tidak bisa diandalkan maka tunggulah saat detik-detik kehacuran organisasi tersebut. Seperti halnya suatu Negara, apabila Negara tersebut kuat dan kaya pastinya harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang handal dan siap bersaing disegala bidang. Adapun problematika SDM diatas terdiri dari: *Pertama*, guru yaitu yang berperan sebagai sumber utama dan fasilitator. *Kedua*, nara sumber pendukung yaitu kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga structural/no structural dari

instansi lain. Kedua elemen tersebut kemudian disusun secara sistematis dengan struktur organisasi berikut tugasnya, kewenangannya, dan tanggung jawabnya.

Sehingga mereka dapat mengetahui mana batasan-batasan atau tugas kerja yang dilakukannya, dengan harapan SDM nya bisa menjadi SDM yang siap bersaing. Disini kita melihat ada kelemahan dari para pengurus MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, kelemahannya yaitu minimnya hubungan komunikasi antar guru bahasa Arab, para kepala sekolah dan seksi madrasah (sekarang ganti dengan; Bidang Pendidikan Madrasah bagian kasi kurikulum dan evaluasi) dalam mengembangkan organisasi, sehingga MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, tantangan kedepannya yaitu bagaimana guru-guru bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah diligkungan Kemenag wilayah DIY bersinergi dan bisa terus berkomunikasi dengan berbagai pihak agar untuk membentuk kembali MGMP bahasa Arab yang memiliki SDM yang handal. Dengan begitu, problematika pembelajaran bahasa Arab pada Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat teratasi dengan cepat tanpa menunggu pergantian kepengurusan.

h. Problematika

Sistem Adapun pengertian sistem disini yaitu sebuah peraturan yang telah disepakati dan disetujui dan dijadikan rujukan dalam penyelenggaraan MGMP. Sistem tersebut meliputi AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga) MGMP, Peraturan keanggotaan MGMP, serta standar Operasi Procedur (SOP) didalam kegiatan MGMP. Berdasarkan problematika SDM dan sistem diatas, maka ada beberapa hal yang harus dibenahi oleh semua pihak antara lain; seksi Bidang kurikulum dan evaluasi Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, MGMP bahasa Arab seluruh Prop. DIY dan para guru bahasa arab yang berada dibawah Kementerian Agama wilayah DIY.

Pembenahan tersebut diantaranya menciptakan sebuah sistem terpadu dalam penyelenggaraan dan pengembangan MGMP di Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta. Untuk mewujudkan keinginan diatas diperlukan beberapa perubahan yang harus dilakukan oleh pengurus MGMP Propinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta. Pembenahan tersebut bisa dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*kontrolling*) dalam ilmu manajemen dasar yang harus diimplementasikan dalam perbaikan sistem dan perbaikan SDM. Perbaikan struktur tersebut meliputi berbagai hal terkait dengan Sumber Daya Manusia sebagai berikut;

1. Manajemen pengembangan SDM yang meliputi pengembangan dan pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anggota MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pembentukan struktur organisasi yang baru periode khususnya MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menciptakan hubungan kerja yang bersifat kolektif dalam menyepakati setiap program kegiatan yang akan dilaksanakan.
4. Perekrutan pengurus MGMP sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan bersama.
5. Menciptakan suasana organisasi yang aman dan nyaman sehingga para anggota organisasi tersebut merasa betah di dalamnya.

Disamping itu, pembentukan MGMP Bahasa Arab juga dapat menumbuhkan keingintahuan para guru bahasa Arab terhadap pengembangan organisasi MGMP, dengan begitu mereka akan tahu sejauh mana peran dan sumbang sih organisasi tersebut terhadap pendidikan khususnya pendidikan bahasa Arab didalam hal pembelajarannya (Takmirul Masjid: 2014). Kondisi seperti itu, tidak menutup kemungkinan guru-guru bahasa Arab tersebut dapat menjadi pemimpin di madrasah masing-masing. Guru madrasah khususnya bahasa Arab akan mudah beradaptasi ketika mereka menjadi bagian dari manajemen madrasah, mereka dapat menuangkan pemikiran-pemikiran dan gagasannya untuk mewujudkan madrasah yang ideal sesuai harapan semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah tersebut. Mereka akan menjadi guru yang bisa berprestasi sehingga mengangkat nama madrasah nya masing-masing.

Guru madrasah khususnya bahasa Arab akan mudah beradaptasi ketika mereka menjadi bagian dari manajemen madrasah, mereka dapat menuangkan pemikiran-pemikiran dan gagasannya untuk mewujudkan madrasah yang ideal sesuai harapan semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah tersebut. Mereka akan menjadi guru yang bisa berprestasi sehingga mengangkat nama madrasah nya masing-masing. Sudah saatnya mulai sekarang bagi para pengurus MGMP di Daerah Istimewa Yogyakarta merombak semua struktur organisasi MGMP untuk setiap mata pelajaran, salah satunya mengharuskan adanya pembentukan MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY yang lebih structural dan tersistem rapi dengan SDM yang berkualitas, seperti yang disarankan oleh Ibu Dra. Zumrotul Aslah, berikut ini; “ Seksi Bidang Madrasah seharusnya melakukan kordinasi untuk seluruh mata pelajaran yang ada di MGMP termasuk pelajaran bahasa Arab, semuanya harus berdiri sendiri atau independen dengan banyak kegiatan, dan sehingga bisa optimal, terlepas ada tidaknya dana.

Karena dana atau finansial merupakan factor yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi, tapi yakinlah kita kalau ada niat dan tekad yang tulus pasti ada jalan keluarnya, sehingga kualitas pembelajaran bisa lebih baik dari sebelumnya”. Adapun terkait dengan mekanismenya dapat dilakukan sebagai berikut; “...Mengundang seluruh ketua MGMP dan kepala madrasah yang ada bawah kementerian Agama, dan diberikan pemahaman tentang pentingnya MGMP sehingga mereka para kepala sekolah tidak menafikan adanya program MGMP yang ada dilingkungan sekolahnya”

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara Konseptual, manajemen pengembangan MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh dirjen PMPTK yang meliputi pengembangan organisasi, program dan kegiatan, Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta pemantauan dan evaluasi. Adapun problematika pengembangan MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu;

problematika Sumber Daya Manusia (SDM) dan problematika sistem, Adapun langkah-langkah yang dilakukan pengurus MGMP bahasa Arab MTs Propinsi DIY dalam memecahkan problematika diatas lebih mengedepankan pada rencana strategis. Dalam artian bahwa guru-guru bahasa Arab mencoba menemukan solusi yang jitu untuk meminimalisir tidak berjalannya kegiatan, dan diharapkan organisasi MGMP bahasa Arab memberikan kontribusi yang besar dalam dunia pendidikan khususnya peningkatan kualitas pembelajaran bahasa Arab yang berada dibawah payung kementerian Agama.

B. Saran

Seksi Bidang Pembelajaran Madrasah Kementerian Agama disarankan untuk melakukan komunikasi yang intens kepada seluruh ketua MGMP yang ada di wilayah maupun Daerah, menyusun rencana strategis kegiatan, program dan pembiayaan yang lebih bagus dari pada tahun-tahun sebelumnya dan diharapkan berkontribusi banyak untuk kepentingan MGMP khususnya Bahasa Arab. MGMP Bahasa Arab MTs Propinsi DIY disarankan kerjasama dan keseriusan dalam mengembangkan organisasi MGMP tersebut, Sehingga diperlukan kerjasamanya untuk keberlangsungan MGMP yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pedekatan Praktek*, Jakarta: R. Cipta.
- Bawafi, Husni, 2010. *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah: Studi Implementatif di SMA Negeri 2 Sragen*, Malang: PPS UIN Maliki Malang.
- Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, Gary, 1997. *Human Resource Management, Terj. Benyamin Molan*, Jakarta: Prenhalindo.
- Fatah Nanang, 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Haris Thariq Ahmad. 2009. *Implementasi MSDM dan Implikasinya Bagi Kompetensi Guru (Studi di MTs Ali Maksum Krapyak Yogyakarta)*, Tesis, Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga.

- H.A.R. Tilaar, 2002. *Perubahan Sosial dan Pendidikan Pengantar Pedagogik Transformatif Untuk Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hadari, Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.