

MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (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 Madrasah Tsanawiyah 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 Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY dalam memecahkan problematika tersebut. Teori yang digunakan dalam pisau analisis dalam memecahkan permasalahan tersebut yaitu; teori manajemen SDM, kemudian secara spesifik dibahas tentang teori pengembangan SDM, pengembangan Organisasi, pemecahan masalah, dan pedoman standar MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dan mengambil subjek penelitian di MGMP Propinsi DIY. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, observasi dan wawancara dengan sumber-sumber yang bersangkutan di MGMP Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan, mereduksi, dan menarik kesimpulan dari pengembangan MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY tersebut. Analisis data dilakukan ketika peneliti memulai penelitian di lapangan dan setelah semua data terkumpul atau setelah selesai semua dari lapangan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY sudah memiliki struktur organisasi yang mandiri, sehingga berdampak pula pada pengembangan program dan kegiatan, Sumber daya manusia, pembiayaan, pengelolaan dan pemantauan serta evaluasi MGMP tersebut. (2). Problematika pengembangan MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY dibagi menjadi dua. (3). Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh pengurus MGMP bahasa Arab Madrasah Stanawiyah Propinsi DIY dalam memecahkan problematika tersebut lebih mengedepankan pada rencana-rencana strategis yang itu dianggap bisa menyelesaikan semua permasalahan yang ada di MGMP, dengan harapan MGMP bisa menjadi sebuah organisasi yang 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 Madrasah Tsanawiyah dilingkungan Kementerian Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

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

PENDAHULUAN.

Pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan atau output yang tidak hanya berintelegensi 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.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah masih rendahnya mutu guru. Seiring dengan terbitnya peraturan menteri pendidikan 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).

Dalam rangka menegajawantahkan harapan dan keinginan tersebut, MGMP Bahasa arab Madrasah Tsanawiyah Daerah Istimewa Yogyakarta menyusun kerangka dasar pengembangan MGMP yang diwujudkan dengan perancangan beberapa program dan kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja MGMP yang dapat memberikan kontribusi kepada guru bahasa Arab dalam meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

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 mendeskripsikan 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

A. Manajemen Pengembangan MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY

Suatu organisasi merupakan suatu sistem 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:

1. 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.

2. 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 dimadrasah Tsanawiyah, sehingga dengan adanya program yang sudah di miliki para anggota MGMP tinggal menjalankannya.

Dengan adanya jadwal yang tersusun rapi para guru tinggal mengawal pelaksanaannya yang kemudian bisa menghasilkan pembelajaran bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah sesuai yang diharapkan.

3. 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.

4. Sarana-Prasarana

Disamping memiliki struktur organisasi yang jelas, program dan kegiatan yang sistematis, serta sumber daya manusia (SDM) yang bagus, sebuah organisasi tidak akan berjalan baik jika tidak disertai dengan adanya sarana prasarana guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Sarana dan prasarana 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 kepemimpinan MGMP wilayah sudah sedikit banyak sarana prasarana yang ada walaupun belum semua terpenuhi.

5. 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.

Pengelolaan sebuah organisasi lebih bersifat objektif karena sebuah sistem lah yang menjadikan semua sumber daya manusia itu bekerja lebih produktif dan saling kontributif. Oleh sebab itu sebuah organisasi dituntut untuk mempunyai pedoman yang jelas yang dapat dijadikan pegangan antar sesama pengurus MGMP, sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam penyelenggaraan setiap event atau kegiatan yang melibatkan banyak orang, sehingga pada akhirnya keberhasilanlah yang dicapai.

6. Pembiayaan

Berbicara masalah pembiayaan tidak kalah penting dengan unsur-unsur yang ada dalam sebuah organisasi. Hampir semua lapisan masyarakat terpelajar yang tahu tentang organisasi, pastilah tidak memungkiri kalau pembiayaan atau finansial merupakan sesuatu yang sangat penting untuk memajukan sebuah organisasi. Semakin biaya atau finansialnya kuat dapat dipastikan setiap penyelenggaraan kegiatan sebuah organisasi bisa berjalan lancar, tapi tidak semua organisasi mempunyai finansial yang lebih, terkadang organisasi juga mencari cari sumber finansial yang bisa menyokong untuk tetap eksis nya sebuah organisasi tersebut, baik itu berupa proposal, donator tetap, iuran maupun dari lembaga tertentu.

B. Problematika Pengembangan MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi DIY dan Langkah Pemecahannya.

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.

1. 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 kepemimpinan.

2. 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 Kementrian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, MGMP bahasa Arab seluruh Prop. DIY dan para guru bahasa arab yang berada dibawah Kementrian Agama wilayah DIY. Pembinaan 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. Pembinaan 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”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada bab-bab sebelumnya, maka penyusun menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara Konseptual, manajemen pengembangan MGMP bahasa Arab madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 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. Walaupun pada kenyataannya, secara obyektif disimpulkan bahwa pengembangan organisasi MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah berjalan dengan optimal, hal tersebut diindikasikan dengan banyaknya kegiatan-kegiatan yang direncanakan. Akan tetapi, dikarenakan memiliki kebutuhan dan kepentingan yang sama, guru-guru bahasa arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah istimewa yogyakarta selalu berkomunikasi dan selalu berkordinasi untuk menyusun program dan kegiatan yang mendukung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran bahasa arab khususnya. Adanya hubungan komunikasi dan adanya kordinasi yang baik tersebut terjadi karena didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM),sarana prasarana yang menunjang, dan pembiayaan mandiri dari guru-guru bahasa arab hingga terselenggaranya kegiatan-kegiatan yang telah terprogramkan. Oleh karena itu pihak kementrian Agama sudah melakukan kordinasi terhadap MGMP yang ada didaerah-daerah guna untuk menyokong atau memfasilitasi kegiatannya sehingga bisa berjalan dengan baik, meskipun ada kekurangannya. Dari kemenag bidang pendidikan madrasah sendiri menginginkan adanya kerjasama yang intens baik itu menyangkut kurikulum atau pembiayaan dan lain sebagainya sehingga diharapkan kepengurusan yang baru nanti bisa bekerja lebih baik dan menjalankan semua programnya, sehingga MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta menjadi MGMP yang bisa dibanggakan sekaligus bisa merubah pembelajaran dikelas menjadi pembelajaran yang membawa perubahan pada peserta didik.

2. Adapun problematika pengembangan MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu; problematika Sumber Daya Manusia (SDM) dan problematika sistem, problematika SDM diindikasikan belum sepenuhnya para guru bahasa Arab belum memenuhi standar mengajar pelajaran bahasa Arab, dalam artian guru bahasa Arab yang mengajar masih ada yang bukan lulusan dari pendidikan bahasa arab, sehingga ini problematika yang mempengaruhi pembelajaran dikelas. Sedangkan problematika sistem dapat diindikasikan dengan tidak adanya seperangkat aturan yang mengatur mekanisme kegiatan

MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta baik yang bersifat makro yaitu berupa AD/ART Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga maupun peraturan standar operating procedure (SOP) dan lain sebagainya, sehingga semua itu sangat mempengaruhi keberlangsungan jalannya kegiatan.

3. Adapun langkah-langkah yang dilakukan pengurus MGMP bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Yogyakarta dalam memecahkan problematika diatas lebih mengedepankan pada rencana strategis atau langkah-langkah praktis yang diharapkan dengan adanya langkah-langkah tersebut MGMP bahasa Arab dapat berkembang menjadi sebuah organisasi profesi yang dapat mengayomi kepentingan dan kebutuhan guru bahasa Arab pada madrasah Tsanawiyah dilingkungan kementerian agama propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. 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.

DAFTAR PUSTAKA

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

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