


## Program Unggulan Pondok Pesantren Di Era Global

Muslim Gani Yasir<sup>1\*</sup>, Riski Angga Putra<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mamba'ul Hikam Pali, Indonesia

 muslimgani1069@gmail.com

### Abstract

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mendeskripsikan program unggulan Pondok Pesantren di era Global dalam wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui profile Pondok Pesantren yang unggul di Era Global, mendeskripsikan upaya strategis dalam mencapai kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dari para pendidik (ustadz/zah) pada pondok pesantren untuk mencapai keunggulan tersebut, dan merumuskan langkah dan kebijakan strategis dalam mencapai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dari para pendidik (ustadz/zah) pada pondok pesantren untuk mencapai keunggulan tersebut.

Penelitian ini adalah merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan model penelitian fenomenologi. Subyek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Provinsi Sumatera Selatan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pimpinan Pondok Pesantren, ustadz/dzah, dan para santri. Data diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan proses reduksi, display dan verifikasi serta menggunakan analisis SWOT.

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa Pondok Pesantren yang unggul adalah yang memiliki kelebihan tersendiri baik dalam bidang akademik maupun dalam bidang non akademik, kelebihan ini diindikasikan dengan adanya kelebihan dalam input siswa, kelebihan proses, kelebihan dalam output serta outcome, dan memiliki guru yang memiliki profil kemampuan dasar guru dan memiliki standar kompetensi guru serta pengembangan pola rekrutmen guru hendaknya didasarkan pada kebutuhan yang disesuaikan dengan program-program yang diunggulkan serta melakukan rekrutmen dengan melibatkan pihak-pihak yang berkompeten dalam bidang kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dapat melibatkan dosen pada Fakultas Keguruan atau Fakultas Tarbiyah, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dapat melibatkan dosen Fakultas Psikologi dan pakar dalam bidang ilmu sosial serta guru senior yang tidak diragukan lagi kemampuannya sesuai dengan bidang masing-masing.

**Keywords:** Program, Pondok Pesantren, Era Global

Published by  
P ISSN | E ISSN  
Website

This is an open access article under the CC BY SA license

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mamba'ul Hikam Pali  
2807-9302 | 2809-5448

<https://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## PENDAHULUAN

Pesantren merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan yang sudah lama berkembang, satuan pendidikan pesantren ini memiliki kontribusi dalam meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa.

Di Era Global dewasa ini pesantren lebih giat lagi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bidang manajemen pada lembaga pesantren yang kita kenal sebagai Pondok Pesantren. Salah satu program populer yang terdapat pada pondok pesantren secara umum yang ada di Indonesia dan khususnya pada wilayah Provinsi Sumatera Selatan adalah program unggulan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan unggul adalah lebih tinggi, pandai, kuat, dan sebagainya daripada yang lain; terbaik; terutama. Sedangkan keunggulan artinya keadaan unggul; kecakapan, kebaikan dan sebagainya yang lebih daripada yang lain.<sup>1</sup>

Secara ontologis lembaga pendidikan yang unggul termasuk di dalamnya adalah Pondok Pesantren unggul dalam perspektif Departemen Pendidikan Nasional adalah lembaga yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (output) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (input), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan (ustadz/zah), manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.<sup>2</sup>

Menurut Mastuhu konsep sekolah/madrasah unggul berangkat dari proses manajemen yang mendesain sedemikian rupa konsistensi visi dan misi serta konsistensi tujuan dengan target diimplementasikan dalam program kerja dengan mengakomodir keinginan lingkungan strategis dengan mengacu pada ukuran kualitas yang ditentukan.<sup>3</sup>

Menurut Abuddin Nata madrasah/pesantren unggulan adalah madrasah/pesantren yang memadukan antara keunggulan dalam bidang sains, ketrampilan dan teknologi dengan keunggulan dalam bidang pengetahuan keagamaan termasuk di dalamnya keunggulan dalam keimanan dan ketaqwaan.<sup>4</sup> Madrasah atau lembaga pendidikan Islam termasuk dalam hal ini Pondok Pesantren memiliki keunggulan jika inputnya (siswa) potensial, proses berkualitas (tujuan, pendidik, siswa, bahan, metode/sarana, dana, alat media dan manajemen), outputnya berkualitas (alumni) dan outcomenya baik (alumni yang bergabung dengan masyarakat).<sup>5</sup>

Namun dewasa ini dalam mencapai keunggulan yang dimaksudkan misalnya keunggulan dalam bidang akademik, hal ini tentu sangat diperlukan pendidik yang berkualitas dalam mengampu bidang-bidang pada akademik yang diunggulkan, untuk mencapai keunggulan dalam bidang ketrampilan tentu dibutuhkan pendidik yang berkualitas dalam bidang ketrampilan yang diunggulkan tersebut, demikian pula halnya dengan keunggulan dalam bidang keagamaan sudah tentu dibutuhkan para pendidik yang berkompeten dalam bidang keagamaan yang diunggulkan tersebut.

Kenyataan yang ada kualitas pendidik yang ada belum disinkronkan dengan konsep pendidikan unggul dari masing-masing lembaga. Bahkan lebih parahnya lagi bahwa "kualitas tenaga pendidik di sebagian besar lembaga-lembaga pendidikan Islam juga cukup memprihatinkan. Masih banyak di antara mereka yang diangkat berdasarkan katebece dan lembaran bergambar Soekarno-Hatta serta melalui prosedur nepotistik, tidak berdasarkan kualifikasi akademik".<sup>6</sup>

Visi dan misi lembaga pendidikan Islam yang unggul tidak dibarengi dengan adanya tenaga pendidik yang berkompeten dan profesional dalam bidang dan kualifikasi mata

---

<sup>1</sup> Peter Salim dan Yenny Salim. 1991. Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Jakarta; Modern english Press, hlm. 1685

<sup>2</sup> Muhammad. 2009. *Konsep Pengembangan Madrasah Unggul*, Kreatif, Vol. 4, No.1, (Januari 2009), hlm. 39

<sup>3</sup> Mastuhu. 2002. *Menata Ulang Pendidikan Nasional Abad 21*, Jakarta, INIS, hlm. 78

<sup>4</sup> Abuddin Nata. 1999. *Reposisi Madrasah dalam Memasuki Indonesia Baru*, makalah disampaikan pada seminar Evaluasi Kurikulum Madrasah Tahun 1994 (Jakarta: Litbang Depag RI), hlm. 8

<sup>5</sup> Agus Maimun dan Agus Zaenal Fitri. 2010. *Sekolah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang: UIN Maliki Press, hlm. 26

<sup>6</sup> Muhammad Sirozi. 2004. *Agenda Strategis Pendidikan Islam*, Yogyakarta; AK Group, hlm. 67

pelajaran atau subyek yang diunggulkan tersebut. Hal ini terkesan hanya sekedar pajangan dan slogan belaka. Dari kasus-kasus seperti ini perlu dilakukan langkah-langkah strategis untuk mencapai keunggulan tersebut melalui rekrutmen tenaga pendidik menurut konsep lembaga pendidikan Pesantren yang unggul.

## **METODE**

Jenis Penelitian Kualitatif Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan desain penelitian yang digunakan adalah penelitian fenomena dan multi kasus yang berkaitan dengan mewujudkan pondok pesantren yang unggul.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan strength internal untuk dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung suatu kebijakan. Kelemahan (weakness) organisasi menghadapi ancaman tetapi masih memiliki kekuatan internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak atau ancaman eksternal yang akan dihadapi dalam jangka panjang. Peluang (opportunity) menghadapi peluang tetapi juga kelemahan internal. Strategi ini bertujuan memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Fokus strategi pada situasi ini adalah meminimalkan masalah-masalah internal sehingga dapat merebut peluang yang lebih baik. Dan tantangan (threat) tindakan atau taktik defensif dapat membantu organisasi keluar dalam situasi ini.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Standar Kompetensi Pendidik**

Sebagaimana dimaklumi bahwa ada empat standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yakni kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Dalam Permendiknas nomo 16 tahun 2007 dijelaskan bahwa kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.<sup>7</sup>

Uraian lengkap mengenai Standar Kompetensi Guru dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kompetensi Pedagogis yang meliputi; a). menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, b). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c). Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu, d). Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, e). Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, f). Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, g). Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, h). Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, i). Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, j). Melakukan tindakan reflektif, untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi Kepribadian yang meliputi; a). Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, b). Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, c). Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, d). Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, e). Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

---

<sup>7</sup> Iskandar Agung dan Yufriawati. *Op. Cit.*, hlm. 156

- c. Kompetensi sosial yang meliputi ; a). Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, b). Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, c). Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, d). Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- d. Kompetensi Profesional, yang meliputi; a). Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b). Menguasai bidang pengembangan yang diampu, c). Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, d). Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, e). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dengan mengembangkan diri.<sup>8</sup>

## B. Pengembangan Pendidik yang Profesional

Karena salah satu ujung tombak peningkatan mutu pendidikan di madrasah/pondok pesantren itu adalah guru, maka apabila dalam sebuah madrasah/pondok pesantren terdapat guru yang mengajar telaah sesuai dengan bidangnya, setidaknya madrasah/pondok pesantren itu telah menjalankan fungsinya sebagai madrasah/pondok pesantren yang baik. Karena, fenomena madrasah/pondok pesantren adalah fenomena masih banyaknya guru yang mengajar tumpang tindih.<sup>9</sup>

Guru profesional tentunya akan memiliki sikap-sikap dengan kepribadian yang utuh, kecerdasan yang luar biasa, social skill yang tinggi, dan berjiwa produktif (menghasilkan karya-karya ilmiah). Apalagi guru profesional dibidangnya yang handal dan kredibel tentunya akan menjadi harapan semua pihak terutama bagi siswa dan orang tua.<sup>10</sup>

Pengadaan guru dan staf di sekolah, baik jumlah dan kualitasnya. Untuk mendapatkan guru dan staf yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan dengan rekrutimen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon guru dan staf yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.<sup>11</sup>

Dengan memanfaatkan Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah, maka desentralisasi pendidikan melalui MBS menjadi penting, terutama apabila dihadapi berbagai kendala yang mesti diselesaikan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional saat ini. Sistem pendidikan nasional bukan hanya dibebani oleh pekerjaan membenahi manajemen, metode, strategi pembelajaran, dan peningkatan mutu hasil pendidikan, tetapi juga harus bersaing dengan output pendidikan dengan negara-negara lain akibat arus globalisasi yang melanda dunia di abad 21 yang ditandai dengan iklim kompetitif yang ketat.

Penerapan MBS dengan memberikan kewenangan dan keleluasaan kepada sekolah, mengandung harapan agar sekolah sebagai institusi terdepan penyelenggara pendidikan dapat meningkatkan kualitas hasil pendidikannya serta menjawab tantangan-tantangan tersebut.<sup>12</sup>

Guru yang bermutu tinggi sejak awal tidak perlu ditatar atau diikutkan dalam berbagai kegiatan, mereka akan mampu memahami dan menerjemahkan pesan-pesan kurikulum dengan cerdas. Mereka juga akan mampu mencari dan menemukan atau

<sup>8</sup> Diding Nurdin dan Imam sibaweh, *Op. cit.*, hlm. 177-179

<sup>9</sup> Imam Tholkhah. *Op.cit.*, hlm. 143

<sup>10</sup> Diding Nurdin dan Imam Sibaweh. 2015. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*, Jakarta; Rajawali Pers., hlm.181

<sup>11</sup> Mulyasa. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta; Bumi Aksara, hlm. 64

<sup>12</sup> Iskandar Agung dan Yufriidawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, Jakarta; Bestari Buana Murni, hlm. 84

mengembangkan bahan ajar dan media pembelajaran yang bermutu, sekalipun tanpa mengikuti penataran.<sup>13</sup>

Dalam bagian lain dikemukakan bahwa mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap diproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan dan Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.

Profesionalitas guru dapat dilihat dalam kompetensi atas tiga bidang kelompok, yaitu bidang keahlian atau keilmuan, bidang pembelajaran, dan bidang keperibadian. Secara umum profesionalitas itu terwujud dalam penguasaan bahan ajar secara benar dan tepat dalam menyampaikan bahan ajar kepada siswa sehingga siswa semakin mau belajar dan menjadi berkompeten.

Guru juga diharapkan mengembangkan keperibadiannya sebagai pengajar dan pendidik yang bertanggung jawab, yang mengerti keadaan siswa, dan dapat berkomunikasi secara baik dengan siswa. Sebab, guru juga menjadi teladan dalam hal nilai kehidupan.

Institusi pendidikan memiliki kewajiban untuk membuat pelajar sadar terhadap variasi metode pembelajaran yang diberikan kepada mereka. Institusi pendidikan harus memberi pelajar kesempatan untuk mencontoh pembelajaran dalam variasi model yang berbeda. Institusi harus memahami bahwa beberapa pelajar juga suka pada kombinasi beberapa gaya belajar dan institusi harus mencoba untuk fleksibel dalam memberikan pilihan tersebut.

### **C. Pengembangan Pola Rekrutmen Pendidik**

Dalam mewujudkan madrasah/pondok pesantren unggul yang menghasilkan lulusan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan oleh madrasah/pondok pesantren, maka selayaknya madrasah harus melengkapi pendidik (guru) yang seuaai dengan bidangnya masing-masing. Pembelajaran yang aktif yang mengedepankan efektivitas dan efisiensi sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen, hendaknya diperhitungkan dengan secermat mungkin.

Madrasah/pondok pesantren yang mengalami perkembangan baik secara kualitas maupun secara kuantitas, diharapkan mampu survive mempertahankan eksistensinya, demi memenuhi kepuasan masyarakat akan keberadaan madrasah/pondok pesantren tersebut di tengah-tengah masyarakat.

Demikian pula halnya bagi madrasah yang memang betul-betul sudah eksist dan menadapat kepercayaan penuh dari masyarakat harus terus berinovasi dalam menetapkan berbagai program sehingga tidak menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat yang sudah mempercayainya.

Ujung tombak keberhasilan madrasah terletak pada guru (pendidik) sebagaimana Permendiknas nomor 16 tahun 2007 bahwa empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Untuk itulah perlu dirumuskan pola rekrutmen guru yang mengacu kepada masing-masing kompetensi tersebut.

Pertama-tama dianalisis kebutuhan terhadap pendidik yang akan diperlukan sesuai dengan bidang yang diampu masing-masing. Kemudian melibatkan berbagai pihak independen yang berkompeten dalam hal melakukan seleksi terhadap kebutuhan guru pada madrasah tersebut.

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai dan Sylviana Murni. 2012. *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*, Jakarta; Rajawali Pers, hlm. 49

Selanjutnya membuat tim yang terdiri dari komponen-komponen yang dirumuskan, untuk selanjutnya merumuskan instrumen masing-masing sesuai dengan kompetensi, semacam uji kompetensi. Uji kompetensi tentunya meliputi pendalaman materi sesuai dengan bidang yang diampu dan dibutuhkan oleh madrasah dan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, praktik membuat rencana pengajaran, praktik mengajar, pengamatan terhadap kepribadian guru yang meliputi cara berpakaian, cara berkomunikasi.

Penilaian terhadap calon guru dalam pelaksanaan diskusi kelompok. Praktik pembuatan karya ilmiah. Dalam hal ini setelah diperoleh standar yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan maka dapat diterima sebagai pendidik pada madrasah tersebut namun demikian dibuat perjanjian kontrak bahwa akan dilakukan evaluasi dalam setiap enam bulan, sehingga apabila kinerjanya dinilai kurang baik maka guru tersebut dapat diberhentikan dan dilakukan rekrutmen guru yang baru untuk menutupi kekurangan guru sesuai dengan bidang yang diampu tersebut.

Pola rekrutmen guru harus memperhatikan kualifikasi dan kompetensi guru yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penyelenggaraan madrasah/pondok pesantren unggulan, yaitu:

- a. Memiliki guru yang dapat mengembangkan program-program unggulan dengan kualifikasi minimal S1 dan memiliki kompetensi di bidang program unggulan yang dikembangkan.
- b. Memiliki Pembimbing/pembina khusus yang mendukung pelaksanaan program-program unggulan karena keterbatasan SDM yang tersedia dengan kualifikasi minimal S1 dan memiliki kompetensi di bidang program unggulan yang dikembangkan.
- c. Memiliki wakil kepala sekolah di bidang kesiswaan sebagai koordinator program-program unggulan yang dikembangkan dengan kualifikasi minimal S1 dan memiliki kompetensi mengkoordinir pelaksanaan kegiatan program-program unggulan yang dikembangkan.
- d. Memiliki tenaga administrasi yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan program-program unggulan yang dikembangkan dengan kualifikasi S1 dan memiliki kompetensi pengelolaan keuangan khusus pendanaan kegiatan program-program unggulan.
- e. Memiliki tenaga laboratorium yang menunjang kegiatan riset dengan kualifikasi S1 dan memiliki kompetensi sesuai bidangnya.
- f. Memiliki tenaga pengelola perpustakaan minimal tiga orang terdiri dari kepala, tenaga teknis dan administrasi, dengan kualifikasi dan kompetensi sesuai bidangnya.<sup>14</sup>

Untuk memenuhi rekrutmen SDM perlu dilakukan bila tenaga pendidik yang tersedia tidak memiliki kompetensi yang diharapkan dan belum mencukupi jumlah sesuai yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program-program unggulan yang dikembangkan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui penerimaan terbuka terhadap calon-calon yang melamar maupun penerimaan tenaga honor yang dibutuhkan dengan melakukan seleksi administrasi untuk melihat kualifikasi dan seleksi akademis untuk melihat kompetensi, sehingga diperoleh ketenagaan sesuai dengan yang dibutuhkan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Tim Peneliti Puslitbang, *op.cit.*, hlm. 40

<sup>15</sup> Tim Peneliti, *ibid*, hlm. 40

## KESIMPULAN

Pondok Pesantren yang unggul adalah yang memiliki kelebihan tersendiri baik dalam bidang akademik maupun dalam bidang non akademik, kelebihan ini diindikasikan dengan adanya kelebihan dalam input siswa, kelebihan proses, kelebihan dalam output serta outcome, dan memiliki guru yang memiliki profil kemampuan dasar guru dan memiliki standar kompetensi guru serta pengembangan pola rekrutmen guru hendaknya didasarkan pada kebutuhan yang disesuaikan dengan program-program yang diunggulkan serta melakukan rekrutmen dengan melibatkan pihak-pihak yang berkompeten dalam bidang kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dapat melibatkan dosen pada Fakultas Keguruan atau Fakultas Tarbiyah, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dapat melibatkan dosen Fakultas Psikologi dan pakar dalam bidang ilmu sosial serta guru senior yang tidak diragukan lagi kemampuannya sesuai dengan bidang masing-masing.

## REFERENCES

- Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, Jakarta; Bestari Buana Murni
- Hamalik. Oemar. 2014, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*, Jakarta Bumi Aksara
- Muhammad. (Januari 2009), *Konsep Pengembangan Madrasah Unggul, Kreatif, Vol. 4, No.1*, Maimun, Agus dan Agus Zaenal Fitri. 2010. *Sekolah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang: UIN Maliki Press
- Mastuhu. 2002. *Menata Ulang Pendidikan Nasional Abad 21*, Jakarta, INIS
- Muhaimin, dkk. 2012. *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta; Kencana
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta; Bumi Aksara
- Nata, Abuddin. 1999, *Reposisi Madrasah dalam Memasuki Indonesia Baru, makalah disampaikan pada seminar Evaluasi Kurikulum Madrasah Tahun 1994*, Jakarta: Litbang Depag RI
- Nuridin, Diding dan Imam Sibaweh. 2015. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*, Jakarta; Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. 2012. *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*, Jakarta; Rajawali Pers
- Salim, Peter dan Yenny Salim. 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta; Modern English Press
- Sallis, Edward .2012. *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi, Yogyakarta, IRCiSoD
- Sirozi, Muhammad. 2004. *Agenda Strategis Pendidikan Islam*, Yogyakarta; AK Group
- Tim Peneliti Puslitbang. 2016. *Model-model Pengembangan Program-program Unggulan di Madrasah*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat
- Tolkhah, Imam. 1999. *Sejarah Perkembangan Madrasah*, Jakarta; Depag RI
- Usman, Husain. 2016. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, edisi 4, Jakarta; Bumi Aksara

---

**Copyright Holder :**

© Muslim Gani Yasir, Riski Angga Putra., (2023).

**First Publication Right :**

© Jurnal Al-Hikam

**This article is under:**

CC BY SA