

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil Sekolah

1. Profil SD Muhammadiyah Tenggara

a. Identitas Sekolah

IDENTITAS SEKOLAH	
Nama sekolah	SD Muhammadiyah 1
Nama yayasan	Muhammadiyah 1
Status sekolah/tahun	SWASTA /1991
Waktu	Pagi Hari/ 07.00 -13.20
Penyelenggara	
Alamat	
a. Jalan	Danau Aji No.57
b. Kelurahan	Melayu
c. Kecamatan	Tenggarong
d. Kabupaten	Kutai Kartanegara
NSS	10.4.16.02.01.063
Jenjang Akreditasi	A
Kepemilikan Tanah	
a. Status	DPP Muhammadiyah (Milik sendiri)
b. Luas	1.000 m

Kepemilikan bangunan	
a. Status	Milik sendiri
b. Luas	800 m
Ketenagaan	
a. kepala sekolah	
b. tata usaha	
c. dewan guru	

b. Sejarah SD Muhammadiyah Tenggara

Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Tenggara didirikan pada tanggal 15 Juli 1991 berdiri SD Muhammadiyah ini didorong oleh:

- 1) Belum adanya satu pun amal usaha persyarikatan dibidang pendidikan tingkat dasar.
- 2) Menyadari belum adanya sekolah Islam di kota Tenggara, sehingga pejabat pemerintah dan tokoh-tokoh muslim memasukkan putra dan putrinya ke sekolah umum hal ini memperlihatkan warga Muhammadiyah.
- 3) Turut berupaya meningkatkan mutu pendidikan dasar di daerah kabupaten Kutai Kartanegara.

Gedung SD Muhammadiyah terletak di Jalan Danau Aji mulai di bangun dengan MILAD Muhammadiyah ke 83 tanggal 18 November 1993 dengan ditandai pemancangan tiang pertama oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah. Gedung tersebut dibangun di atas sebidang tanah 740 m² terletak di Kelurahan

Melayu Kecamatan Tenggarong. Dalam kurun waktu 8 tahun, dari tahun ketahun SD Muhammadiyah mengalami kemajuan yang sangat pesat sehubungan dengan semakin meningkatnya jumlah pendaftar calon murid baru dari tahun ketahun sehingga ruang belajar tidak memadai lagi. Dengan demikian perlu diadakan penambahan lokal ruang belajar.

Renovasi Gedung:

- 1) Tahun 1991: Menggunakan gedung SMP Muhammadiyah
- 2) Tahun 1993: Membangun gedung permanen sejumlah 4 lokal biaya swadaya dan infak para jamaah.
- 3) Tahun 1997: Renovasi peningkatan menjadi lantai sebanyak 5 lokal semi permanent
- 4) Tahun 2005-2007 : Penambahan gedung baru lantai 2 sebanyak 8 lokal dengan biaya swadaya pertenaga pendidikan Muhammadiyah.

Dari tahun 1998 SD Muhammadiyah Tenggarong mulai akreditasi sekolah yang tadinya bersetatus tercatat langsung memperoleh status disamakan dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur dengan nomor SK.8565/126.201/PPi/1998. Pada tahun 2006 pelaksanaan akreditasi kedua dengan standar Akreditasi “A” Berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Sekolah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: 006/BAS-KUKAR/IV/2006, tanggal 6 April 2006.

c. Visi dan Misi SD Muhammadiyah Tenggarong

1) Visi

Terciptanya sekolah ramah anak, unggul dalam prestasi, berkarakter islami, menguasai bahasa arab dan bahasa inggris, berakar pada budaya bangsa, berwawasan lingkungan serta berlandaskan imtaq dan iptek.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi dan prestasi akademik anak didik.
- b) Menumbuhkan, meningkatkan, penghayatan dan pengalaman terhadap nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt sesuai dengan Al-qur`an dan As-sunnah.
- c) Menjadikan anak didik berjiwa sosial, berakhlaq mulia dan peduli terhadap lingkungan.
- d) Membentuk jiwa anak didik yang mempunyai semangat hidup yang tinggi dan mampu menghadapi tantangan global.
- e) Mengembangkan sikap dan perilaku bermuhammadiyah bagi seluruh warga sekolah dan berdakwah amar ma`ruf nahi mungkar.
- f) Membudayakan 5s (senyum, sapa, salam, sopan dan santun) dan 9k (kedisiplinan, kebersihan, kerapian, kerajinan, kepemimpinan, kerjasama, kesopanan, kemandirian dan kejujuran).

d. Tujuan Pendidikan SD Muhammadiyah Tenggarong

1) Dapat mengamalkan ajaran Islam yang sebenar-benarnya sesuai dengan Al-Qur`an dan As-Sunnah serta berakhlak mulia, cakap, terampil dan percaya pada diri sendiri meraih prestasi akademik dan non akademik sesuai yang diharapkan oleh orang tua dan pemerintah.

2) Menjadikan sekolah yang diminati masyarakat dan bermanfaat untuk masyarakat disekitar sekolah.

3) Menjadikan sekolah yang disiplin, aktif, kreatif dan mandiri serta membentuk anak didik menjadi kader Muhammadiyah yang cerdas dan tangguh.

e. Kurikulum di SD Muhammadiyah Tenggarong

Kurikulum yang digunakan dalam SD Muhammadiyah adalah Kurikulum 2013 disertai dengan menggunakan kurikulum Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Muhammadiyah yang diperkaya sesuai dengan kemajuan zaman.

Adapun kegiatan pembelajaran di SD Muhammadiyah Tenggarong merupakan 6 (enam) hari belajar sekolah, kegiatan belajar dimulai pukul 07.00 Wita s/d 13.30 Wita dengan kegiatan sebelum belajar:

- 1) Pukul 07.00 – 07.10 Wita : Doa belajar, hafalan Juz Amma dan bacaan Sholat
- 2) Pukul 07.00 – 07.20 Wita
 - Kelas I dan II : Do'a sehari-hari dan hafalan surah pendek
 - Kelas III s/d VI : membaca Iqra dan Al- Qur'an
- 3) Pukul 07.20 – 07.30 Wita : Persiapan pembelajaran Pertama

Adapun jam kerja SD Muhammadiyah Tenggarong adalah:

Hari Senin s/d Kamis :

- Masuk Pukul : 06.55 Wita

- Pulang Pukul : 13.30 Wita

Hari Jum'at :

- Masuk Pukul : 06.55 Wita

- Pulang Pukul : 11.00 Wita

Hari Sabtu :

- Masuk Pukul : 06.55 Wita

- Pulang Pukul : 13.30 Wita

Tenaga pendidik Piket Masuk Pukul : 06.30 Wita

Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah & dan keamanan masuk pukul:

06.30 Wita

Cleaning Service masuk pukul : 06.00 Wita.

f. Struktur Pegawai SD Muhammadiyah Tenggarong

No	Nama	Jabatan	Uraian Tugas Singkat
1.	Drs. Hariyadi	Kepala Sekolah	Educator, Manager, Administrator, supervisor, pimpinan kader, motifator.
2.	Dardiri, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah Bid. Kurikulum	Menjabarkan pelaksanaan Pengawasan kurikulum dan penugasan guru dan pengawasan proses KBM, dll.
3.	Marwindi, S.Ag	Wakil Kepala Sekolah Bid. Al-Islam dan Kemuhammadiyah	Melaksanakan kegiatan sehubungan dengan kurikulum sekolah yang telah diterapkan sesuai kebijakan persyarikatan PP, PWM,PDM,PCM.

4.	Salman, S.Ag Fitri Rahmawaty, S.Pd I	Bidang Kendali Mutu dan Litbang Bendahara	Melaksanakan kegiatan sekolah secara terpadu peningkatan mutu bidang akademik yang sesuai dengan program sekolah.
5.	Aris Arga Pranata, S.Pd	Bidang Kesiswaan	Melaksanakan tugas yang berkaitan dengan siswa dan berkoordinasi dengan sekolah yang sesuai dengan juklak.
6.	Nor Ramadhani, SE Sholikhah, S.Pd Siti Hajar, S.Pd Fitriani, S.Pd	Bendaharan SPP dan BOSNAS Staf Bendahara BOSNAS Bendahara BOSKAB Staf Bendahara SPP dan BOSKAB	Menerima, membukukan dan mempertanggungjawabkan yang sesuai dengan juklak
7.	Perdana Rizki, S.Pd Muhammad Ansori	Operator Sekolah Staf Operator Sekolah	Data Dapodik, Padamu Negeri dan yang berhubungan dengan tugas operator.
8.	Akmal Baihaki, S.Pd	Bidang Humas	Melaksanakan kehumasan tentang kemajuan sekolah terhadap masyarakat, ORTOM Muhammadiyah dan lainnya baik keluar maupun kedalam.
9.	Indah Fatmawati, S.Pd I	Bidang Rumah Tangga dan Kebersihan	Mengontrol dan mengawasi kebersihan sekolah pada petugas kebersihan Dll.
10.	1. Rukmini Dewi, S.Pd I 2. Dika Agustiningrum, SP (TU) Bid. TPA	Bidang Pengembangan bacaan tulis Al-Qur'an siswa.	-Mengkoordinasi dan meningkatkan pemahaman dan bacaan Al-Qur'an untuk siswa. -Membagi tugas yang sesuai dengan jumlah jam.
11	Halim Fauzi Rahman, S.Pd	Bidang Kepanduan dan Hizbul Wathan (HW)	Melaksanakan kegiatan HW yang erat kaitannya dengan misi Kepanduan Muhammadiyah.

12.	Martha Heryani,S.Pd	Bidang Pengembangann Bahasa Inggris	Memberikan keterampilan siswa yang menyangkut aspek RSLW-EGRA (Eksperiment, Genemation, Reinforment, Aplication) menghasilkan siswa yang mampu berbahasa inggris.
13.	Indah Fatmawati, S.Pd I	Bidang Pengembangan Bahasa Arab	Melatih fasih Bahasa Arab dan menulis yang benar sesuai dengan kaidah.
14.	Nurul Hidayatil Ulla, S.Pd	Bidang Koperasi BUMS (Badan Usaha Milik Sekolah	Mengembangkan usaha koperasi sekolah dan kesejahteraan warga sekolah.
15	Alfi Susanti, S.Pd Maulida Dwi Purnama	Tabungan Siswa Pembukuan Tabungan siswa	-Menggalakkan tabungan siswa dari kelas I s/d VI. -Membukukan, melaporkan secara berkala.
16	Rakhmadiyah, S.Kom Muhammad Ansori Siti Nurul Fidtri, S.Sos	K.A Tata Usaha Staf Tata Usaha Staf Tata Usaha	Menangani seluruh administrasi sekolah
17	1.Sulastri 2.Titis Yurisna, ST	K.A Perpustakaan Staf Perpustakaan	Mengatur Manajemen Perpustakaan
18	Siti Aminah, S.Pd I	Bidang Labororium	Memngatur Manajemen Laboratorium
19	1.Trimo 2.Hartina Ahsan, S.Pd I 3. Maulida Dwi Purnama	Kepala Bid.UKS Staf UKS Staf UKS	-Menciptakan suasana sekolah yang bersih dan sehat -Melayani siswa apabila sakit -Memberi pertolongan apabila ada siswa yang terkena musibah.

20	1. Puji Astuti Kls : I 2. Dra.Dede Marlina Kls: II 3. Bunga Jannah, SE Kls : III 4. Aris Aprilla,A.Ma Kls : IV 5. Mardiana Kls : V 6. Salman, S.Ag Kls : VI	Bimbingan Penyuluhan (BP)	-Membimbing siswa sesuai dengan bakat -Mengatasi siswa bermasalah -Hal-hal yang berhubungan dengan siswa.
21	Adi Indra Permana, SE	Bidang Lab. Komputer	-Mengatur keamanan di Lab.Komputer -Menjaga kebersihan ruang Komputer -Melayani keperluan siswa praktek. - Hal-hal lain yang sesuai dengan keperluan siswa.
21	1.Yusuf 2.Edi Susilo 3.Amat Santoso	Cleaning Service	Membersihkan Ruang Sekolah dan Sekitarnya.sesuai dengan tugas masing-masing.
22	Jeri Fajri	Satpam	Menjaga Keamanan Sekolah dan Sekitarnya.

2. Profil SMP Muhammadiyah Tenggara

a. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	SMP Muhammadiyah Tenggara
NSS	20.2.16.03.09.003
NPSN	30400195
Alamat	Jl. AM. Alimuddin Gg. AM. Alimuddin I

Kelurahan	Melayu
Kecamatan	Tenggarong
Kab / Kota	Kutai Kartanegara
Provinsi	Kalimantan Timur
Telepon	0541- 661103
E-mail	smpmuh_tgr@yahoo.com
Kode Pos	75514
Status Sekolah	Swasta
Nama Yayasan	Persyarikatan Muhammadiyah
No. Akte Pendirian	08/SK/PDM/I.A/4.a/1998
Tahun Berdiri Sekolah	1987
Status Akreditasi/ Tahun	A / 2016

b. Sejarah SMP Muhammadiyah Tenggarong

SMP Muhammadiyah berdiri pada tanggal 17 Pebruari 1988 terletak di jalan Danau Wis, Kel. Melayu Tenggarong, Kab. Kutai Kartanegara. Sekolah ini awalnya adalah sekolah swasta yang menumpang di SD 011 Tenggarong yang pada saat itu terletak jalan Delta Tenggarong, dan dipimpin oleh kepala sekolah pertama yaitu Bapak Helmi Sumarto (alm).

Kemampuan peserta didik berdasarkan nilai SKHU/UASBN dan tes tertulis pada saat penerimaan siswa baru maupun nilai raport memiliki kemampuan akademik dengan kategori sedang. Namun karena peserta didik pada

saat itu memiliki minat dan motivasi yang cukup kuat dalam belajar, hal ini membuat siswa menjadi terdorong untuk meraih prestasi.

Dengan semakin berkembangnya SMP Muhammadiyah, lahir berbagai kemampuan yang bermacam-macam diantara para siswa, sehingga ada banyak pula prestasi yang di raih oleh para siswa baik itu di bidang akademik ataupun non akademik. Diantara sekian banyak prestasi siswa adalah: juara lomba mata pelajaran tingkat kabupaten, juara pidato bahasa inggris, senam ritmik, kepramukaan, membaca puisi, dan berbagai penghargaan lainnya. Dengan potensi siswa serta kekuatan membangun yang dimiliki oleh SMP Muhammadiyah yang ada, maka pada tahun ajaran 2009/2010 SMP Muhammadiyah dicanangkan menjadi rintisan sekolah standar nasional. Tahun ajaran 2011/2012 menjadi sekolah model dalam pelaksanaan pengembangan pembelajaran karakter bangsa. Tahun ajaran 2013/2014 ditunjuk sebagai sekolah unggul oleh Pemkab Kutai Kartanegara dan binaan PKLK provinsi Kalimantan Timur.

c. Visi dan Misi SMP Muhammadiyah

1) Visi

“Beriman, Berilmu dan Berakhlakul Karimah”

dengan indikator sebagai berikut:

- a) Bertaqwa kepada Allah SWT yang terwujud dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Meningkatkan pengetahuan peserta didik sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- c) Berbudi pekerti luhur yang tercermin dalam perilaku akhlaqul karimah.

2) Misi

- a) Menanamkan dan meningkatkan pemahaman ajaran Islam berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai pedoman hidup.
- b) Menanamkan dan membina karakter keislaman dan kemuhammadiyah sebagai jati diri.
- c) Menanamkan dan meningkatkan budaya tertib, disiplin, santun dalam ucapan sopan dalam perilaku terhadap sesama berlandaskan iman dan taqwa.
- d) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- e) Berakhlakul Karimah sesuai dengan tuntunan Rasulullah SAW, sebagai keyakinan yang selalu tertanam dalam hati dan sebagai pengajaran utama dalam beraktivitas.

d. Tujuan Pendidikan di SMP Muhammadiyah

1) Tujuan Jangka Pendek

- a) Melaksanakan ibadah sesuai dengan ajaran agama islam dengan istiqomah.
- b) Menumbuhkembangkan nilai-nilai akhlakul karimah ke seluruh warga sekolah.

- c) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered learning) melalui model-model pembelajaran inovatif.
- d) Bisa berprestasi dalam lomba akademis tingkat Kecamatan/Kabupaten.
- e) Membudayakan tradisi Salam, Sapa, dan Santun.
- f) Mencegah Narkoba dan Merokok.

2) Tujuan Jangka Menengah

- a) Melengkapi sarana dan prasarana sekolah yang baik dan representative.
- b) Meningkatkan Penguasaan IT Bagi Tenaga pendidik/Karyawan dan Siswa.
- c) Terwujudnya disiplin yang tinggi dari seluruh warga sekolah.
- d) Memiliki kegiatan ekstra kurikuler yang maju dan berprestasi.

3) Tujuan Jangka Panjang

- a) Terciptanya suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- b) Terwujudnya suasana pergaulan sehari-hari yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan.
- c) Terciptanya budaya bertoleransi, demokratis, bekerjasama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, kreatif, dan mandiri.

- d) Terwujudnya lingkungan sekolah yang aman, nyaman, bersih dan rapi.
- e) Terwujudnya manajemen sekolah yang transparan dan partisipatif.
- f) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang beriman dan bertaqwa serta mencerminkan karakter bangsa.
- g) Cinta Al Qur'an dan Hadits.

e. Struktur Pegawai SMP Muhammadiyah Tenggara

No	Nama Guru	Jabatan	Pendidikan		Mata Pelajaran Yang Diampu
			Tingkat	Jurusan	
1	Mimi Makhrita, S.Pd	Kepsek	S1	B. Inggris	Bahasa Inggris
2	Sahril, S.Pd	Wakasek	S1	B. Inggris	Kemuh
3	Sukar, S.Pd		S1	Ktp	Matematika
4	Nuriani, S.S	Bendahara	S1	Sastra	Bahasa Indonesia
5	Yeti Rusmiati, S.Pd	Kep. Lab / Wali Kelas VII A	S1	B.Inggris	Bahasa Inggris
6	Herwati, SP	Kep. Perpus/Wali Kelas VIII	S1	Pertanian	IPA
7	Rini Muliasari, S.Pd	Kep. Tata Usaha	S1	B.Inggris	B.Inggrs
8	Maryati, S.Pd		S1	B.Inggris	Bhs Indo, Ketrampilan
9	Drs. Slamet		S1	Ped.Kimia	IPA
10	Sugeng Widodo, S.Pd		S1	Pend. Ekonomi	IPS
11	Basuki	Koor. Ekskul	SMA		PENJASKES, KEMUH
12	Dra. Samari		S1	Tarbiyah	Al-Islam
13	Rustanti, S.Pd	Wali Kelas IX A	S1	Matematika	Matematika
14	Suparmi, S.Pd		S1	Tp	P K N
15	Siti Sri Bandriyani, S.Pd		S1	Ktp	Seni Budaya
16	Fadlunnisa, SH	Wali Kelas	S1	Hukum	Pkn

		IX B			
17	Isnawati, S.Pd	Wali Kelas VII B	S1	Bahasa Inggris	Al-Islam
18	Iin Mutmainah, S.Pd.I		S1	Bahasa Arab	Bahasa Arab

B. Paparan Data dan Pembahasan

Manajemen tenaga pendidik merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak pemangku kebijakan atau pimpinan di sekolah, hal ini dikarenakan manajemen tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas dari mutu pendidikan yang ada di sekolah. Tenaga pendidik yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik merupakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Di Muhammadiyah sendiri manajemen tenaga pendidik dilakukan oleh pihak sekolah dimulai dari perencanaan tenaga pendidik, perekrutan tenaga pendidik, penempatan dan penugasan tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, penilaian tenaga pendidik, promosi dan mutasi tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik, dan pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik.

1. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik

Dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik. Maka pihak sekolah Muhammadiyah menggunakan metode pengukuran rasio siswa dan guru, yaitu dengan menghitung berapa jumlah siswa keseluruhan yang ada di sekolah lalu membandingkan rasionya dengan jumlah guru yang ada. Jika rasio siswa lebih banyak dibandingkan rasio guru yang ada, maka pihak sekolah akan menambah jumlah tenaga pendidik yang ada dengan membuka perekrutan tenaga pendidik. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa banyaknya jumlah siswa menjadi

sebuah patokan atau hal yang dipertimbangkan dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik maka pihak sekolah akan melihat jumlah keseluruhan siswa yang ada dan jumlah siswa baru masuk pada tahun ajaran. Dari keseluruhan siswa tersebut maka akan di bagi ke dalam beberapa rombongan belajar, dari rombongan belajar yang telah diketahui barulah dapat ditentukan berapa kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan.¹

Selain berpatokan pada rasio siswa dan tenaga pendidik, pihak Muhammadiyah dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik juga mempertimbangkan kondisi keuangan pihak sekolah. Ketika sekolah Muhammadiyah membutuhkan tenaga pendidik karena jumlah siswa yang ada terlalu banyak, maka pihak sekolah akan mempertimbangkan dan melihat kemampuan mereka untuk memberi gaji bagi tenaga pendidik yang akan direkrut. Apabila keuangan sekolah berada dalam kondisi yang tidak stabil atau buruk, maka pihak sekolah akan menunda terlebih dahulu penambahan tenaga pendidik. Penundaan tersebut akan berlangsung sampai kondisi keuangan Muhammadiyah menjadi normal atau membaik.

Akan tetapi, jika kondisi keuangan sekolah belum kunjung membaik atau normal. Maka alternatif lain yang akan dipertimbangkan untuk dilakukan oleh pihak sekolah selain harus menambah atau melakukan perekrutan tenaga pendidik, adalah dengan mencoba menambah jumlah beban mengajar bagi guru

¹ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

yang ada. Hal ini akan diberlakukan bila kondisi sekolah tidak memungkinkan untuk menambah tenaga pendidik baik itu dikarenakan kondisi keuangan yang buruk atau faktor lainnya. Hal ini dilakukan sebagai jalan alternatif yang diberlakukan guna mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang terjadi.

Hal itu sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang menyatakan bahwa: apabila jam mengajar yang dimiliki oleh tenaga pendidik masih memungkinkan untuk ditambah, maka penambahan tenaga pendidik tidak akan dilakukan. Akan tetapi, kalau beban mengajar yang dimiliki oleh tenaga pendidik tidak dapat ditambah lagi, maka pihak sekolah akan membuka rekrutmen tenaga pendidik.²

Semua hal yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah Muhammadiyah akan dibicarakan di dalam rapat kenaikan kelas. Dimana dalam rapat tersebut akan diketahui berapa jumlah siswa yang akan lulus (keluar) dari sekolah dan berapa jumlah siswa yang diprediksikan akan mendaftar (masuk) menjadi siswa baru pada tahun tersebut. Dari pembicaraan itu, dapat diketahui berapa prediksi jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan untuk tahun pelajaran selanjutnya. Dari hasil rapat akan diketahui apakah pihak sekolah harus menambah tenaga pendidik atau tidak untuk tahun ajaran selanjutnya.

Apabila sekolah akan menambah tenaga pendidik, maka pihak sekolah harus melakukan analisis kebutuhan untuk perekrutan. Analisis kebutuhan ini meliputi analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Dari hasil analisis yang ada maka akan ditemukan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan dan tugas apa yang harus

² Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Setelah semuanya diketahui dari jenis pekerjaan yang perlu tambahan tenaga dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidik yang baru kelak, maka barulah analisis pekerjaan dilanjutkan pada tahap analisis operasional pekerjaan. Dalam hal ini, maka yang harus diketahui adalah bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilakukan dan kualifikasi pekerja yang seperti apa yang harus ada untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini akan menghasilkan dua hal, yaitu deskripsi kerja tenaga pendidik dan persyaratan kerja tenaga pendidik.

Dalam hal ini perlu diketahui bahwa kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik hanya terbatas pada kondisi untuk mengetahui apakah pihak sekolah harus menambah tenaga pendidik atau tidak. Menemukan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan, dan persyaratan yang harus di penuhi oleh calon pelamar tenaga pendidik.

Manulang mengatakan bahwa ada beberapa metode yang biasa atau dapat digunakan dalam merumuskan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, yaitu:

- 1) Metode status quo: metode ini beranggapan bahwa pegawai yang ada pada sebuah lembaga sudah cukup dan tidak perlu menambah lagi. Hal ini dikarenakan perencanaan tenaga kerja hanya mencakup langkah-langkah untuk mengganti beberapa pegawai, baik itu yang sedang mengalami promosi jabatan ataupun keluar karena alasan tertentu.

- 2) Metode petunjuk praktis: metode ini beranggapan bahwa kebutuhan pegawai hanya perlu disesuaikan dengan ketentuan rasio yang ada.

3) Metode peramalan unit: metode ini beranggapan bahwa kebutuhan pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan unit. Jika sebuah unit pada sebuah lembaga mengalami kekurangan karyawan, maka lembaga harus menambah pegawai pada unit tersebut.

4) Metode Delphi: metode ini beranggapan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai haruslah dikonsultasikan dengan orang yang ahli dalam bidangnya atau konsultan pendidikan.³

Dalam hal merencanakan dan menentukan kebutuhan tenaga pendidik, maka sekolah Muhammadiyah menggunakan metode petunjuk praktis. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan yang dilakukan oleh sekolah Muhammadiyah, dimana sekolah akan membuka rekrutmen ketika rasio siswa lebih banyak dari pada rasio guru yang dimiliki oleh sekolah.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik pimpinan harus memperhatikan analisis kebutuhan lembaga terhadap tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tersebut dapat didasarkan pada:

1) Jenis pekerjaan, yaitu: macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai.

2) Sifat pekerjaan, yaitu: pekerjaan yang berpengaruh pada penempatan formasi, yang mana ditinjau dari segi waktu, ada pekerjaan yang cepat selesai dan adapula pekerjaan yang membutuhkann waktu lama untuk menyelesaikannya.

³ M.Manulang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), h. 30.

3) Analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seseorang, dapat dilihat dari perhitungan tertentu dan pengalaman serta berapa lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

4) Prinsip pelaksanaan pekerjaan.

5) Peralatan yang tersedia atau yang akan dibutuhkan.

6) Kemampuan pembiayaan lembaga.⁴

Dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik pihak Muhammadiyah juga mempertimbangkan kemampuan pembiayaan lembaga, dalam hal ini adalah kondisi keuangan sekolah dalam memberikan gaji kepada tenaga pendidik yang baru. Jika kondisi keuangan sekolah tidak stabil atau kurang bagus, maka pihak sekolah akan menunda terlebih dahulu perekrutan tenaga pendidik.

Kuangan merupakan salah satu hal penting penggerak roda organisasi. Kondisi keuangan yang stabil akan memberikan pengaruh positif bagi sekolah. Begitu juga sebaliknya, kondisi keuangan yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi sekolah. Tindakan sekolah Muhammadiyah yang mempertimbangkan kondisi keuangan sebelum melakukan perekrutan tenaga pendidik merupakan tindakan yang tepat untuk mempertahankan stabilitas keuangan sekolah.

2. Perekrutan Tenaga Pendidik

Setelah perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan, dapat diketahui apakah pihak sekolah Muhammadiyah perlu menambah atau tidak tenaga pendidik yang ada. Apabila pihak sekolah berencana untuk menambah tenaga

⁴ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Ibid.*, h. 218-219.

pendidik, maka pihak sekolah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik. Perekrutan tenaga pendidik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang ada di sekolah.⁵

Di Muhammadiyah untuk melakukan perekrutan tenaga pendidik maka perlu diawali dengan surat permohonan terlebih dahulu dari pihak sekolah. Surat tersebut ditujukan kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, surat ini berisi permohonan untuk melakukan penambahan tenaga pendidik dengan jalan perekrutan atau perekrutan tenaga pendidik baru. Apabila permohonan yang ditujukan kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah disetujui, barulah sekolah melakukan perekrutan tenaga pendidik.

Hal itu sebagaimana penjelasan Ketua Majelis Pendidikan dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: apabila sekolah membutuhkan tenaga pendidik tambahan, maka sekolah harus membuat surat permohonan meminta tambahan tenaga pendidik yang diajukan pada pentenaga pendidiks dalam hal ini adalah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah. Setelah surat permohonan tersebut diterima oleh Majelis, maka selanjutnya akan ditinjau apakah permohonan tersebut dapat disetujui atau tidak. Apabila permohonan disetujui barulah rekrutmen tenaga pendidik dilakukan.⁶

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, pihak sekolah Muhammadiyah mencari tenaga pendidik dari dua sumber, pertama: kader-kader

⁵ Rusdiana, *Ibid.*, h. 153.

⁶ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

Muhammadiyah atau alumni dari sekolah Muhammadiyah. Kedua: masyarakat umum yang mengikuti pelaksanaan rekrutmen. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: Ada dua sumber tenaga pendidik yang biasanya ikut serta dalam perekrutan tenaga pendidik di Muhammadiyah. Pertama, calon tenaga pendidik yang memang berasal dari persyarikatan Muhammadiyah seperti kader-kader Muhammadiyah, alumni sekolah Muhammadiyah, ataupun dari Jaringan Sekolah Muhammadiyah (JSM) dalam bentuk pertukaran pengajar. Kedua, calon tenaga pendidik yang berasal dari masyarakat umum.⁷

Di Muhammadiyah untuk mengikuti proses penyeleksian ada beberapa kualifikasi yang harus di pahami dan di miliki oleh calon tenaga pendidik, diantaranya: harus bisa membaca Al-Quran, memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan formasi yang di buka, mengenal lingkungan Muhammadiyah, dan memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik dengan baik.

Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: tenaga pendidik Muhammadiyah harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tugas mengajar, bisa mengaji, mengenal kondisi lingkungan sekolah Muhammadiyah, memiliki kemampuan dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.⁸

⁷ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

⁸ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

Setelah calon tenaga pendidik mengajukan lamaran ke pihak sekolah Muhammadiyah. Selanjutnya lamaran tersebut akan di proses dengan di periksa kelengkapan berkas-berkas administrasinya. Apabila pada tahap ini sang calon tenaga pendidik berhasil lulus seleksi administrasi, maka selanjutnya tahapan seleksi akan dilanjutkan dengan tes tertulis, wawancara, membaca Al-Quran, dan praktek mengajar. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: dari lamaran yang sudah masuk tersebut, akan dilakukan penyeleksian administrasi, dengan melihat latar belakang calon tenaga pendidik, dan dilanjutkan dengan pelaksanaan tes tertulis, wawancara, mengaji, dan praktek mengajar.⁹

Setelah sekolah menemukan calon tenaga pendidik yang sesuai, selanjutnya pihak sekolah dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah akan meminta persetujuan pada Pimpinan Daerah Muhammadiyah untuk mengangkat calon tenaga pendidik tersebut menjadi tenaga pendidik di Muhammadiyah. Apabila Pimpinan Daerah Muhammadiyah menyetujui, maka tenaga pendidik yang bersangkutan akan mendapatkan masa percobaan paling lama selama satu tahun. Apabila selama satu tahun tersebut tenaga pendidik dianggap mampu dan memiliki kesesuaian dengan visi dan misi Muhammadiyah, maka tenaga pendidik tersebut akan diangkat menjadi tenaga tetap di lingkungan Muhammadiyah. Akan tetapi kalau tenaga pendidik yang bersangkutan menunjukkan kinerja yang sangat baik, maka dalam waktu tiga bulan

⁹ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

tenaga pendidik tersebut dapat diangkat menjadi tenaga pendidik tetap di lingkungan Muhammadiyah.

Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: sekolah dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah akan mengajukan atau memberikan referensi calon tenaga pendidik yang telah lulus dalam mengikuti seleksi, selanjutnya Pimpinan Daerah Muhammadiyah yang akan menentukan apakah calon tersebut berhak diterima atau tidak. Setelah diputuskan diterima, calon tenaga pendidik akan mengajar dengan status percobaan selama satu tahun, kalau selama satu tahun tersebut tenaga pendidik dirasa memiliki kelayakan barulah ia diangkat menjadi tenaga tetap di lingkungan Muhammadiyah.¹⁰

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana mengemukakan bahwa sumber tenaga pendidik yang dapat diambil untuk memenuhi kebutuhan atau kekurangan dari tenaga pendidik pada sebuah lembaga, terbagi menjadi dua sumber, yaitu: sumber internal lembaga atau sumber eksternal lembaga.¹¹ Dalam hal ini maka sumber internal yang dimaksud dalam perekrutan tenaga pendidik yang ada di Muhammadiyah adalah calon tenaga pendidik yang berasal dari persyarikatan Muhammadiyah, sedangkan sumber eksternalnya adalah calon tenaga pendidik yang berasal dari masyarakat umum.

¹⁰ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

¹¹ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2008), h. 219.

Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar menjelaskan bahwa kegiatan rekrutmen bertujuan untuk mencari dan mendapatkan calon tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan sebanyak-banyaknya lalu kemudian akan dipilih calon terbaik untuk dijadikan tenaga pendidik dengan jalan penyeleksian.¹² Proses penyeleksian berguna untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dalam rekrutmen. Rusdiana menambahkan bahwa seleksi merupakan proses pengambilan keputusan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan karakteristik yang telah dipersyaratkan dalam lowongan yang di buka.¹³ Dalam hal penyeleksian maka pihak Muhammadiyah melakukan seleksi dengan beberapa tahapan yang terbagi kedalam tahap penyeleksian administrasi, tes tertulis, wawancara, tes membaca Al-Quran, dan praktek mengajar. Selain itu Ketua Pendidikan Dasar dan Menengah mengatakan bahwa calon tenaga pendidik juga diharapkan memiliki kemampuan dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

Dalam Undang-undang Tenaga pendidik dan Dosen dijelaskan bahwa seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugas keprofesionalannya maka harus mampu:

- a. Merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif dalam mengajar.

¹² Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 68.

¹³ Rusdiana, *Ibid.*, h. 153.

d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, etika, dan agama.

e. Memelihara dan memupuk kesatuan bangsa.¹⁴

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dikemukakan bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.¹⁵

a. Kompetensi pedagogik: adalah kompetensi yang dapat dilihat dari kemampuan tenaga pendidik dalam membuat perencanaan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

b. Kompetensi professional: adalah kompetensi yang dapat dilihat dari keahlian dalam penguasaan bahan ajar dan metode ajar, serta dapat bertanggung jawab terhadap profesi tenaga pendidik yang disandangnya.

c. Kompetensi kepribadian: adalah kompetensi yang dapat dilihat dari kepribadian yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Seorang tenaga pendidik haruslah bisa menjadi teladan yang baik bagi anak didiknya.

¹⁴ Republik Indonesia, “Undang-undang R.I No. 14 Tahun 2005 Tentang Tenaga pendidik dan Dosen”, pasal 20.

¹⁵ Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan”, pasal 28.

- d. Kompetensi sosial: adalah kompetensi yang dapat dilihat dari kemampuan bersosialisasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik, baik itu di sekolah maupun di masyarakat.

Perekrutan tenaga pendidik yang dilakukan pihak Muhammadiyah mempersyaratkan tenaga pendidik harus memiliki empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Calon tenaga pendidik akan dilihat kemampuannya apakah memiliki keempat kompetensi yang dipersyaratkan atau tidak. Dalam hal ini pihak Muhammadiyah akan melakukan masa percobaan mengajar selama satu tahun, dalam masa percobaan ini maka tenaga pendidik akan dinilai kemampuannya. Dalam hal ini apa yang dilakukan oleh sekolah Muhammadiyah merupakan tindakan yang tepat, dengan memberikan masa percobaan kepada calon tenaga pendidik maka akan memudahkan untuk melakukan penilaian dan menentukan apakah tenaga pendidik yang bersangkutan pantas atau tidak mengajar di Muhammadiyah.

3. Penempatan dan Penugasan Tenaga Pendidik

Untuk penempatan dan penugasan tenaga pendidik di Muhammadiyah, maka pihak sekolah selalu melihat dan mempertimbangkan kualifikasi akademik yang dimiliki, kemampuan, kompetensi, masa kerja, dan loyalitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: untuk

penempatan dan pembagian tugas pihak sekolah akan melihat kemampuan, kompetensi, masa kerja, dan loyalitas dari tenaga pendidik.¹⁶

Dengan melihat beberapa faktor yang telah disebutkan tadi, diharapkan penempatan dan penugasan tenaga pendidik yang ada di Muhammadiyah dapat sesuai dengan keahlian ataupun kondisi dari tenaga pendidik yang bersangkutan, agar kemampuan ataupun kinerja dari tenaga pendidik dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang baik bagi sekolah.

Sedangkan untuk program sistem pendidikan terpadu yang dicanangkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana dalam program tersebut dijelaskan bahwa seorang tenaga pendidik yang berada dibawah naungan persyarikatan Muhammadiyah dapat mengajar lebih dari satu jenjang pendidikan yang berada di bawah naungan Muhammadiyah. Maka dalam penentuan siapa-siapa saja tenaga pendidik yang dapat di promosikan untuk mengajar di dua lembaga tersebut, ditentukan dengan melihat kemampuan dari tenaga pendidik, lamanya pengabdian atau masa kerja, loyalitas tenaga pendidik, dan kharisma yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Semakin berkharisma seorang tenaga pendidik di mata para siswa dan orang tua siswa, maka akan semakin besar kemungkinan siswa akan berminat melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya di Muhammadiyah.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan: tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, menguasai kurikulum ataupun materi yang akan diajarkan dengan baik, memiliki

¹⁶ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

loyalitas yang dibuktikan dengan masa kerja, memiliki kharisma di mata siswa dan orang tua siswa. Maka akan memiliki kesempatan untuk dapat mengajar di dua lembaga yang berbeda.¹⁷

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana menegaskan bahwa, tahap penempatan dan penugasan tenaga pendidik merupakan tahap yang paling rawan dan kritis, karena pada tahap ini apabila seorang pimpinan salah menempatkan atau salah menugaskan seorang tenaga pendidik, maka akan menyebabkan konflik pada lembaga tersebut atau kinerja dari tenaga pendidik tidak berjalan maksimal sesuai dengan harapan.¹⁸ Mujamil Qomar mengatakan bahwa para pegawai harus ditempatkan dengan baik dalam pekerjaannya, sehingga ia dapat mengontrol kualitas dari kinerja yang dimilikinya.¹⁹ Apa yang jadi pertimbangan untuk penempatan dan penugasan tenaga pendidik sangat penting untuk diperhatikan dengan serius, hal ini dikarenakan ketika seorang tenaga pendidik ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang ia miliki, maka besar kemungkinan tenaga pendidik tersebut akan mampu memberikan dan mengembangkan kualitas dari kinerja terbaiknya untuk sekolah.

Dalam hal ini apa yang dilakukan oleh sekolah Muhammadiyah sudah sesuai dengan teori yang ada, dimana untuk penempatan dan pembagian tugas pihak sekolah mempertimbangkan dan melihat kemampuan, kompetensi, masa kerja, dan loyalitas dari tenaga pendidik yang bersangkutan. Dari pertimbangan

¹⁷ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

¹⁸ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Ibid.*, h. 225.

¹⁹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, tanpa tahun), h. 130.

tersebut barulah tenaga pendidik di tempatkan dan di beri tugas sesuai dengan kemampuannya.

Sedangkan pemberian promosi bagi tenaga pendidik, yaitu pemberian promosi dalam bentuk memberikan tugas tambahan mengajar di lembaga lain yang berada di bawah naungan Muhammadiyah kepada tenaga pendidik. Maka pihak sekolah memperhatikan tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, menguasai kurikulum ataupun materi yang akan diajarkan dengan baik, memiliki loyalitas yang dibuktikan dengan masa kerja, dan memiliki kharisma di mata siswa dan orang tua siswa. Pada intinya tenaga pendidik yang dipilih dapat mengajar di dua lembaga berbeda adalah tenaga pendidik yang memiliki kemampuan untuk melakukan hal itu.

T. Hani Handoko mengatakan bahwa promosi dapat diberikan oleh pihak sekolah dengan mempertimbangkan kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik.²⁰ Maka dalam hal ini apa yang dilakukan oleh pihak sekolah Muhammadiyah dalam memeberikan promosi bagi tenaga pendidik sudah sesuai dengan teori yang ada.

Apa yang dilakukan pihak Muhammadiyah dalam melakukan penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik merupakan tindakan yang sudah tepat. Karena dalam penempatan dan penugasan tenaga pendidik haruslah diberi tempat dan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

²⁰ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 135.

4. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan yang dilakukan oleh pihak sekolah Muhammadiyah terhadap tenaga pendidik yang mereka miliki, bersifat pada pengembangan peningkatan kompetensi tenaga pendidik, seperti pelatihan-pelatihan, studi banding, atau kelompok diskusi tenaga pendidik. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa untuk saat sekarang pengembangan yang dilakukan untuk tenaga pendidik bersifat pelatihan-pelatihan, studi banding, dan perekrutan kelompok diskusi tenaga pendidik seperti KKG. Selain itu pihak sekolah juga memberikan dorongan untuk tenaga pendidik agar dapat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan diharapkan kedepannya, kalau memang memungkinkan kami akan merencanakan pemberian bantuan berbentuk beasiswa kepada tenaga pendidik yang sedang melanjutkan studi.²¹ Selain melakukan peningkatan dan pengembangan, Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah juga menambahkan bahwa pihak Muhammadiyah sangat memperhatikan kesejahteraan dari tenaga pendidik yang mereka miliki. Oleh karenanya tenaga pendidik yang ada, senantiasa memberikan kemampuan terbaiknya.²²

Pernyataan dari Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah tentang pemberian bantuan bagi tenaga pendidik yang melanjutkan studi juga tercantum dalam ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang dana ta'awun di lingkungan pendidikan dasar dan

²¹ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

²² Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

menengah Muhammadiyah. Dimana dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa pemanfaatan dana ta'awun dapat dilakukan dalam bentuk pemberian beasiswa terhadap tenaga pendidik.²³

Dalam hal pengembangan tenaga pendidik maka Nur hamiyah dan Mohammad Jauhar mengatakan bahwa kegiatan pengembangan tenaga pendidik harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan, dan keterampilan dari tenaga pendidik.²⁴ Hal ini mengingat bahwa dalam proses melaksanakan tugas maka seorang tenaga pendidik tidak akan mendapatkan tugas yang selalu sama, ada kalanya seorang tenaga pendidik akan mendapatkan tugas yang baru atau tambahan tugas yang lain. Oleh karena itu, pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik yang ada, agar tenaga pendidik yang bersangkutan dapat berkembang dengan baik bersama sekolah.

Selain itu, apa yang dilakukan oleh pihak Muhammadiyah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Supriadi yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme seorang tenaga pendidik, selain dengan memberikan kompensasi atau penghasilan yang memuaskan, maka langkah lain yang dapat digunakan adalah mengikutkan tenaga pendidik pada Pusat Kegiatan Tenaga pendidik (PKG) ataupun Kelompok Kerja Tenaga pendidik (KKG) yang memungkinkan para

²³ Pimpinan Pusat Muhammadiyah, Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 09/KTN/1.4/F/2013 Tentang Dana Ta'awun di Lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah: Pasal 8.

²⁴ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 73.

tenaga pendidik untuk dapat berbagi pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah-masalah yang mereka hadapi pada saat mengajar.²⁵

Tatang, dkk, menambahkan bahwa pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik merupakan usaha yang penting untuk dilakukan guna memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi dan efektifitas kerja seluruh tenaga pendidik.²⁶ Dalam hal ini peningkatan dan pengembangan tenaga pendidik diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan mutu dari kinerja tenaga pendidik. Tentu saja dalam hal ini pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan haruslah di ikuti dengan kepemimpinan yang baik pula. Di mana seorang pemimpin harus mampu memberdayakan dan mengoptimalkan kemampuan dari tenaga pendidik yang ada, sebagaimana pendapat Lori K. Pyle yang mengatakan: *leadership that is empowering is characterized by a group environment where members remove barriers to development, such as fear, and who expect to be involved* (kepemimpinan yang memberdayakan ditandai dengan lingkungan kelompok di mana anggota menghilangkan hambatan untuk pembangunan, seperti rasa takut, dan mengharapkan untuk terlibat dalam pembangunan).²⁷ Apabila tenaga pendidik dapat dikembangkan dengan baik, maka tenaga pendidik tersebut akan aktif terlibat dalam proses pembangunan lembaga.

²⁵ Supriadi Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Tenaga pendidik*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), h. 20.

²⁶ Tatang M. Amirin, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2011), h. 72.

²⁷ Lori K. Pyle, *Changes In Leadership Self-Efficacy, Leader Identity, Capacity for Socially Responsible Leadership, and Curiosity Due to A Structured Leader Development Program* (James Madison University, 2013), h. 16.

Keterlibatan tenaga pendidik dalam pembangunan sekolah sangat penting, Mujamil Qomar mengingatkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik memiliki potensi besar untuk menyukseskan proses belajar mengajar, sehingga dapat memajukan dan meningkatkan kualitas mutu dari pendidikan yang ada di sekolah. Akan tetapi, guru juga bisa menjadi hambatan paling utama bagi kemajuan dan kesuksesan pendidikan di sekolah, apabila ia tidak melaksanakan tugasnya secara profesional. Karena tanpa profesionalitas, seorang guru tidak akan bekerja dengan baik. Akibatnya, sekolah sebagai lembaga pendidikan akan terbengkalai.²⁸

Tenaga pendidik sebagai orang yang berhadapan langsung dan memberikan pembelajaran secara langsung kepada peserta didik haruslah memiliki kemampuan yang memadai. Dalam hal ini apa yang dilakukan oleh pihak Muhammadiyah dengan mengikutkan tenaga pendidik ke dalam program PKG atau KKG merupakan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dari tenaga pendidik. Dengan kemampuan tenaga pendidik yang memadai maka proses pembelajaran yang terjadi di Muhammadiyah akan berjalan dengan baik dan berkualitas.

5. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Penilaian tenaga pendidik yang dilakukan di Muhammadiyah berguna untuk mengetahui seberapa besar kinerja dari tenaga pendidik yang ada, dan seberapa besar tenaga pendidik tersebut ikut berkontribusi dalam membangun sekolah Muhammadiyah. Selain itu manfaat lain dari penilaian bagi tenaga

²⁸ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, tanpa tahun), h. 129.

pendidik yang dilakukan adalah menjadi salah satu poin yang jadi pertimbangan bagi pihak sekolah untuk memberikan kenaikan gaji berkala bagi tenaga pendidik yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: Hasil penilaian sangatlah penting bagi tenaga pendidik, karena merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan dalam kenaikan gaji berkala.²⁹

Sedangkan, yang berhak melakukan penilaian terhadap tenaga pendidik di Muhammadiyah adalah kepala sekolah yang bersangkutan tempat tenaga pendidik bekerja dan utusan atau team penilai dari Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah. Adapun yang menjadi indikator penilaian tenaga pendidik yang akan di nilai adalah: kemampuan mengajarnya di kelas dan kelengkapan administrasi mengajarnya, keaktifan mengikuti kegiatan Muhammadiyah, dan perilaku sosial di sekolah. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa penilaian kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan dengan menilai kelengkapan administrasi mengajar, cara mengajar, penguasaan materi dan metode mengajar, komitmen dengan persyarikatan Muhammadiyah, keaktifan dalam mengikuti kegiatan ke-Muhammadiyah, perilaku kerja dalam bersosialisai di sekolah baik dengan tenaga pendidik lainnya ataupun dengan siswa dan orang tua siswa.³⁰

Dalam penilaian tenaga pendidik di Muhammadiyah, apabila dalam penilaian tersebut ditemukan atau diketahui ada tenaga pendidik yang

²⁹ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

³⁰ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

mendapatkan nilai di bawah standar yang telah ditetapkan, yaitu kemampuan mengajar ataupun keaktifan dalam kegiatan Muhammadiyah kurang dari standar. Maka pihak sekolah akan memanggil tenaga pendidik yang bersangkutan untuk melakukan diskusi. Diskusi tersebut membicarakan tentang nilai yang di dapatkan oleh tenaga pendidik yang bersangkutan. Dalam hal ini maka pihak sekolah akan mencari tahu apa yang menjadi kendala dari tenaga pendidik, apabila kendala sudah diketahui, maka selanjutnya yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah adalah melakukan pembinaan atau pengembangan terhadap tenaga pendidik tersebut agar masalah yang jadi kendala dalam pencapaian produktivitas kinerja tenaga pendidik dapat teratasi.

Akan tetapi, apabila setelah pembinaan atau bimbingan dilakukan, tenaga pendidik yang bersangkutan masih mengalami permasalahan atau ada niatan sengaja dari tenaga pendidik untuk tidak memperdulikan atau memperbaiki kesalahan atau masalah yang sedang dihadapinya, maka langkah selanjutnya yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah memberikan surat peringatan terhadap tenaga pendidik yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: Bagi tenaga pendidik yang mendapatkan penilaian yang kurang bagus, akan mendapatkan teguran atau peringatan.³¹

Secara teoritis penilaian sangat berguna bagi lembaga maupun tenaga pendidik yang dinilai, dikarenakan hasil penilaian dapat memberikan gambaran tentang kinerja dari tenaga pendidik yang ada di sekolah Muhammadiyah.

³¹ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

Handoko menjelaskan bahwa salah satu manfaat dari penilaian adalah membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya kepada tenaga pendidik.³² Selanjutnya Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar menambahkan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik diperlukan sistem penilaian yang memperhatikan prinsip-prinsip transparansi, obyektif, dan akurat.³³

Apa yang jadi indikator penilaian kinerja tenaga pendidik yang ada di Muhammadiyah, sesuai dengan pendapat Tutik Rachmawati dan Daryanto yang menjelaskan bahwa ada beberapa hal penting yang harus dilakukan dan diperhatikan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga pendidik di kelas, hal tersebut adalah:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Menguasai materi yang akan diajarkan pada siswa.
- c. Menguasai metode dan strategi mengajar yang baik.
- d. Memberikan tugas yang tepat bagi siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi dengan baik.³⁴

Sedangkan pemberian pembinaan dan bimbingan bagi tenaga pendidik yang mendapatkan penilaian yang kurang baik sudah sesuai dengan ajaran Islam.

³² T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 135.

³³ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 76.

³⁴ Tutik Rachmawati dan Daryanto, *penilaian Kinerja Tenaga pendidik dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 19.

Di dalam Islam pemberian petunjuk dan pembinaan sangat disarankan, hal ini sebagaimana Q.S. At-Taubah/9: 115 yang berbunyi:

وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِلَّ قَوْمًا بَعْدَ إِذْ هَدَاهُمْ حَتَّى يُبَيِّنَ

لَهُمْ مَا يَتَّقُونَ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Dalam hal memberikan bimbingan atau berdiskusi dengan tenaga pendidik yang mengalami permasalahan dengan nilai yang didapatnya, maka pemimpin diharapkan mampu memberikan petunjuk untuk memberikan penyelesaian terhadap masalah yang ada. Pemberian petunjuk dapat berupa saran, solusi, ataupun bimbingan individual. Pemberian petunjuk atau nasehat harus dilakukan dengan cara yang baik, agar orang di nasehati tidak merasa tersinggung.

Allah memerintahkan manusia dalam memberikan teguran atau nasehat haruslah menggunakan kata-kata yang lembut dan santun. Hal ini berguna agar orang yang ditegur tidak merasa kesal atau rendah diri. Selain itu secara psikologis penggunaan kata yang baik dan sopan dalam memberikan teguran juga akan lebih efektif dibandingkan dengan penggunaan kata-kata yang kasar.

Allah berfirman dalam Q.S. Thahaa/20: 43-44 yang berbunyi:

أَذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لِّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ

تُحْشَىٰ

Dalam hal ini Allah memerintahkan Kepada Nabi Musa dan Harun untuk pergi menemui raja Fir'aun. Allah memerintahkan untuk memberikan teguran kepada raja Fir'aun dengan kata-kata yang lembut. Ayat ini mengindikasikan bahwa Allah memerintahkan kepada umat manusia apabila ingin memberikan teguran kepada orang lain sebaiknya kita memakai kata-kata yang baik dan lembut, agar nasehat yang ada dalam teguran kita dapat tersampaikan dengan baik.

6. Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik

Di Muhammadiyah promosi bagi tenaga pendidik diberikan kepada tenaga pendidik yang memiliki kriteria sebagai berikut: memiliki kemampuan yang baik, kompetensi, loyalitas, dan kharismatik. Tenaga pendidik yang memiliki kriteria tersebut akan mendapat promosi dapat mengajar di dua tempat sekaligus, yaitu di SD dan SMP Muhammadiyah. Tenaga pendidik yang bersangkutan juga akan mendapatkan tunjangan tambahan yang dihasilkannya dari pekerjaannya tersebut. Selain itu promosi juga dapat diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan tertentu, seperti tunjangan menjadi guru pembimbing dalam kegiatan ekstrakurikuler atau tunjangan lainnya.

Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa tenaga pendidik yang dapat dipromosikan mengajar di dua lembaga adalah tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, menguasai kurikulum ataupun materi yang akan diajarkan dengan baik, memiliki loyalitas yang dibuktikan dengan masa kerja, memiliki kharisma di mata siswa

dan orang tua. Selain itu, promosi juga di dapatkan oleh tenaga pendidik dari kegiatan lain di luar jam pelajaran, seperti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler.³⁵

Sedangkan untuk mutasi tenaga pendidik yang diberlakukan di Muhammadiyah berbentuk perotasian tenaga pendidik, yang biasa dilakukan di awal tahun pelajaran. Kegiatan ini diharapkan mampu memberikan penyegaran bagi tenaga pendidik dan memberikan suasana baru bagi tenaga pendidik dalam mengajar. Agar dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik para guru tidak merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaannya.

Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar menjelaskan bahwa promosi adalah kenaikan jabatan, penerimaan kekuasaan dan jabatan baru dari jabatan semula menjadi lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Promosi dapat terjadi apabila ada pegawai yang meninggal dunia, keluar atau dikeluarkan dari jabatannya, atau tidak dapat lagi memangku jabatan tersebut.³⁶ Menurut Rusdiana lembaga akan memberikan promosi pada tenaga pendidik dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu: kinerja tenaga pendidik, prestasi kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik, atau lama waktu pengabdian dari tenaga pendidik.³⁷

Dalam hal ini maka pemberian promosi yang dilakukan oleh pihak Muhammadiyah terhadap tenaga pendidik yang mereka miliki sudah sesuai dengan teori yang ada. Di mana dalam memberikan promosi terhadap tenaga

³⁵ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

³⁶ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 78.

³⁷ Rusdiana, *Ibid.*, h. 155.

pendidik pihak sekolah memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik, penguasaan kurikulum ataupun materi yang akan diajarkan, loyalitas yang dibuktikan dengan masa kerja, prestasi kerja, kharisma di mata para siswa dan orang tua.

Selanjutnya, Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana menjelaskan bahwa mutasi bertujuan agar tenaga pendidik yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja, dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada suatu lembaga pendidikan.³⁸ Pemutasian tenaga pendidik yang ada di Muhammadiyah diharapkan mampu memberikan suasana baru bagi tenaga pendidik dalam mengajar. Agar dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik para guru tidak merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaannya. Selain itu, Mujamil Qomar juga menjelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan pemindahan tenaga pendidik pada jabatan satu ke jabatan yang lainnya, pemindahan ini lebih bersifat horizontal sehingga tidak berimplikasi pada penghasilan atau tunjangan yang diterima tenaga pendidik yang bersangkutan.³⁹

Promosi dan mutasi yang diberikan kepada tenaga pendidik di Muhammadiyah dalam hal ini merupakan sebuah tindakan yang tepat karena dengan memberikan promosi kepada tenaga pendidik maka akan memotivasi tenaga pendidik memberikan kinerja terbaiknya bagi sekolah. Begitu pula dengan mutasi yang dilakukan dalam rotasi mengajar tiap tahunnya oleh pihak Muhammadiyah juga merupakan hal yang tepat karena dengan perotasian, diharapkan kondisi psikis dari tenaga pendidik dalam mengajar tidak merasakan

³⁸ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Ibid.*, h. 232.

³⁹ Mujamil Qomar, *Ibid.*, h. 137.

kejenuhan yang dapat mengakibatkan pada penurunan kualitas kerja tenaga pendidik.

7. Kompensasi Tenaga Pendidik

Kompensasi yang diberikan di Muhammadiyah selain gaji pokok tenaga pendidik sebagai pengajar, adapula kompensasi yang di dapatnya dari tugas-tugas tambahan di luar jam mengajar, seperti menjadi pembimbing kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler ataupun tambahan dari tugas mengajar di dua lembaga yaitu SD dan SMP Muhammadiyah. Selain itu, pihak Muhammadiyah juga memberikan kenaikan gaji berkala yang dilakukan pada tiap awal tahun.

Pemberian kompensasi tenaga pendidik yang ada di Muhammadiyah di dasarkan pada kualitas dari kinerja tenaga pendidik. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatakan bahwa: pihak sekolah selalu memperhatikan tenaga pendidik yang ada di bawah naungan Muhammadiyah. Tidak ada pembedaan antara tenaga pendidik yang satu dengan yang lain. Pemberian kompensasi selalu disesuaikan dengan kinerja tenaga pendidik dan standar upah yang berlaku di Muhammadiyah. Selain itu kami juga selalu menyampaikan dalam setiap kesempatan bahwa profesi mengajar bukan hanya jalan untuk mencari harta keduniawian saja, akan tetapi mengajar juga bisa menjadi ibadah untuk dunia akhirat.⁴⁰

Apa yang dilakukan oleh pihak Muhammadiyah sejalan dengan pendapat Gary Dessler yang mengemukakan bahwa tenaga pendidik yang harus

⁴⁰ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

dipertimbangkan untuk di beri kompensasi tambahan adalah tenaga pendidik yang memiliki karakteristik yang dapat diperlihatkan dan menguntungkan bagi sekolah, seperti pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan kinerja yang baik.⁴¹ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar menambahkan bahwa kompensasi atau pendapatan tenaga pendidik merupakan hal yang sangat sensitif bagi tenaga pendidik, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang ikut menentukan produktivitas dari seorang tenaga pendidik.⁴²

Dalam hal penerimaan kompensasi terlepas besar atau kecilnya kompensasi yang di dapat, maka di dalam Islam diajarkan bahwa dalam bekerja seseorang harus memilih pekerjaan yang baik dan mensyukuri hasil dari pekerjaannya tersebut sebagaimana yang dijelaskan Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 172 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا

لِلَّهِ إِن كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Pada ayat di atas Allah memerintahkan manusia untuk makan dari rezeki yang baik dan bersyukur terhadap rezeki tersebut, ada banyak cara untuk mensyukuri rezeki yang telah Allah berikan kepada kita, seperti menggunakan pendapatan kita untuk menunjang kehidupan dunia dan akhirat kita menjadi lebih baik, berbagi rezeki dengan keluarga kita, ataupun berbagi dengan orang lain yang

⁴¹ Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Indeks, 2005), h. 95.

⁴² Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 80-81.

membutuhkan. Dalam hal ini maka dapat di lihat bahwa pekerjaan seorang tenaga pendidik adalah pekerjaan yang sangat baik dimana tenaga pendidik membuat manusia menjadi lebih pintar dan baik, sedangkan upah yang diterima tenaga pendidik dari hasil ia bekerja juga merupakan penghasilan yang baik. Oleh karenanya seorang tenaga pendidik harus selalu bersyukur kepada Allah tentang apa yang telah ia dapatkan dari hasil kerja-payahnya.

Selain itu, di dalam Islam Rasulullah juga mengajarkan agar dalam pemberian upah atau mengerjakan segala hal, haruslah dilakukan dengan cara yang baik dan adil, hal ini sebagaimana Hadis Rasulullah yang mengatakan:

عَنْ عَلِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : كَانَ يُعْطِي كُلَّ جُلَسَائِهِ بِنَصِيهِ لَا يَحْسَبُ
جَلِيسُهُ أَنَّ أَحَدًا أَكْرَمَ عَلَيْهِ مِنْهُ (رَوَاهُ التِّرْمِذِيُّ)

Artinya: Dari Ali R.A ia berkata, “Rasulullah SAW selalu memberikan kepada setiap orang yang hadir dihadapan beliau, hak-hak mereka (secara adil), sehingga diantara mereka tidak ada yang merasa paling diistimewakan.” (H.R Tirmidzi).

Selain itu Islam juga mengajarkan agar dalam bekerja selalu berusaha memberikan kemampuan yang terbaik yang dimiliki, karena Allah sangat menyukai orang yang bekerja dengan baik. Sebagaimana Hadis Rasulullah yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ

Artinya: Dari Ibnu Umar R.A, Rasulullah pernah bersabda: Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat. (HR. Imam

Tabrani). Ini artinya apapun pekerjaan yang kita lakukan, kita harus memberikan kinerja yang terbaik.

8. Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Pendidik

Di Muhammadiyah pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila tenaga pendidik mengundurkan diri atau tenaga pendidik tidak mengindahkan atau memperbaiki kesalahannya sampai surat peringatan dikeluarkan sebanyak tiga kali penyuratan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, yang mengatakan bahwa: ada beberapa hal yang dapat menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja, pertama: tenaga pendidik mengundurkan diri dengan alasan tertentu. Kedua, tenaga pendidik tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan sebanyak tiga kali. Akan tetapi sampai saat sekarang, Alhamdulillah tidak ada tenaga pendidik yang keluar dengan cara yang tidak hormat.⁴³

Rusdiana mengemukakan bahwa banyak faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, diantaranya alasan pribadi tenaga pendidik atau disiplin kerja yang bersifat berat yang mengharuskan pihak sekolah memutuskan hubungan kerja dengan tenaga pendidik.⁴⁴ Sedangkan Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar mengatakan bahwa pemberhentian tenaga pendidik non PNS dapat terjadi dikarenakan banyak hal seperti tidak ada formasi, kurang terampil dalam bekerja, kondisi fisik atau psikis tidak memungkinkan untuk

⁴³ Wawancara dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, tanggal 07 Desember 2016.

⁴⁴ Rusdiana, *Ibid.*, h. 156.

bekerja, atau berhenti karena keinginan sendiri.⁴⁵ Tatang, dkk, juga menambahkan bahwa penyebab seorang tenaga pendidik diberhentikan dari lembaga, dapat dikarenakan:

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri,
- b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun,
- c. Pemberhentian karena adanya perampangan/penyederhanaan lembaga,
- d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran,
- e. Pemberhentian karena tidak lagi memiliki kecakapan rohani dan jasmani,
- f. Pemberhentian karena meninggalkan tugas,
- g. Pemberhentian karena meninggal dunia,
- h. Pemberhentian karena sebab-sebab lainnya.⁴⁶

Dalam pemutusan hubungan kerja ada baiknya antara tenaga pendidik yang berhenti dengan pengurus lembaga tempat ia bekerja dulu, tetap saling menjaga silaturahmi antara satu sama lain, hal ini akan sangat menguntungkan kedua belah pihak. Apalagi seperti yang diketahui bahwa menjaga silaturahmi termasuk perintah Allah yang harus dijalankan.

Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Muhammadiyah sudah sesuai dengan standar pemutusan kerja baik, dimana sebelum tenaga pendidik diberhentikan, ia akan diberi surat peringatan sebanyak tiga kali. Hal ini bertujuan agar tenaga pendidik dapat memperbaiki kesalahan atau kekurangan yang dilakukan.

⁴⁵ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Ibid.*, h. 83.

⁴⁶ Tatang M. Amirin, dkk, *Ibid.*, h. 74-75.