

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pendidikan

1. Pengertian Pendidik

Pendidik yang dimaksud di sini tidak lain adalah guru. Pengertian Guru menurut bahasa, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.¹ Pengertian guru, menurut istilah, antara lain disebutkan oleh Rosetiyah NK, adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan.²

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) pasal 1 ayat (6), secara umum pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pendidik dalam kegiatan pembelajaran sering disebut dengan guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) mengatakan, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), h. 651.

²Roestiyah NK, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 49.

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Jadi, pendidik atau sering disebut guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.

Seorang guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya atau memberikan informasi di depan kelas. tetapi, dia seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Dengan demikian, seorang guru hendaklah bercita-cita tinggi, berpendidikan luas, berkepribadian kuat dan tegar serta berprikemanusiaan yang mendalam.

2. Pengertian Tenaga Kependidikan

Bersamaan dengan pendidik, ada yang disebut dengan tenaga kependidikan. Menurut UU Sisdiknas pasal 39 ayat (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tercakup dalam tenaga kependidikan ini, menurut penjelasan pasal ini adalah

pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.³

3. Kebijakan Pemerintah tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan diatur Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) mengatakan, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tercakup dalam tenaga kependidikan ini, menurut penjelasan pasal ini adalah pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.⁴

Pendidik dalam kegiatan pembelajaran sering disebut dengan guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) mengatakan, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

³*Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2004), h. 67.

⁴*Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2004), h. 67.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Jadi, pendidik atau sering disebut guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.

4. Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Peranan guru sangat dominan dan penting dalam pendidikan bahkan menjadi unsur terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan. Peran guru akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa, sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar-mengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar-mengajar dan berinteraksi dengan siswanya.

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang kedudukan dan peran guru sebagai berikut:

Menurut Havighurst yang dikutip Sardiman menjelaskan peranan guru di sekolah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan

teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua.⁵

Menurut Prey Katz yang dikutip Syafruddin menggambarkan peranan guru sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasihat-nasihat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan diringan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan. Sementara James W. Brown mengemukakan tugas dan peranan guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencana dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.⁶

Federasi dan Organisasi Profesional Guru Sedunia, sebagaimana dikutip Sardiman menekankan bahwa peranan guru di sekolah, tidak hanya sebagai transmitter dari ide tetapi juga berperan sebagai transfomer dan katalisator dari nilai dan sikap. Perinciannya sebagai berikut:

- a. *Informator*, sebagai pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
- b. *Organisator*, guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik, silabus, *workshop*, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri siswa.

⁵Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 126.

⁶Syafruddin, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 8.

- c. *Motivator*, peranan guru sebagai motivator ini penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa. Guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta *reinforcement* untuk mendinamisasikan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreativitas), sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar-mengajar. Dalam semboyan pendidikan di taman Siswa sudah lama dikenal dengan istilah “ing madya mangun karsa”. Peranan guru sebagai motivator ini sangat penting dalam interaksi belajar-mengajar, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut *performance* dalam arti peronalisasi dan sosialisasi diri.
- d. *Pengarah/director*, jika kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol. Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Guru harus juga “handayani”.
- e. *Inisiator*, guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. Sudah barang tentu ide-ide itu merupakan ide-ide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak didiknya. Jadi termasuk pula dalam lingkup semboyan “ing ngarso sung tulodo”.
- f. *Transmitter*, dalam kegiatan belajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
- g. *Fasilitator*, berperan sebagai fasilitator, guru dalam hal ini akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar, misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa, serasi dengan

perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar-mengajar akan berlangsung secara efektif.

- h. *Mediator*, guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya menengahi atau memberikan jalan ke luar kemacetan dalam kegiatan diskusi siswa.
- i. *Evaluator*, ada kecenderungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak. Tetapi kalau diamati secara agak mendalam evaluasi-evaluasi yang dilakukan guru itu sering hanya merupakan evaluasi ekstrinsik dan sama sekali belum menyentuh evaluasi yang intrinsik. Evaluasi yang dimaksud adalah evaluasi yang mencakup pula evaluasi intrinsik. Untuk ini guru harus hati-hati dalam memberikan nilai atau kriteria keberhasilan. Dalam hal ini tidak cukup hanya dilihat dari bisa atau tidaknya mengerjakan mata pelajaran yang diujikan, tetapi masih perlu ada pertimbangan-pertimbangan yang sangat unik dan kompleks, terutama yang menyangkut perilaku dan *values* yang ada pada masing-masing mata pelajaran.⁷

Kegiatan dalam proses pembelajaran merupakan kegiatan yang paling pokok, hal ini berarti bahwa berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada bagaimana kegiatan proses belajar mengajar yang dialami oleh siswa sebagai anak didik, sehingga dalam kegiatan proses belajar mengajar guru

⁷Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, h. 126-128.

mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberikan fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan tersebut.

Guru mempunyai tanggung jawab untuk dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas, hal-hal yang terjadi pada diri siswa dalam belajar maupun yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh siswa untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guru juga mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas hal ini untuk membantu proses perkembangan siswa.

Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan secara maksimal, tentunya harus disertai dengan ketekunan dan kemauan yang keras. Seorang siswa yang tekun belajar dengan penuh konsentrasi tentunya ingin agar perjalanan tersebut dapat dikuasainya. Dengan penguasaan pelajaran yang baik tersebut akan membawa dampak kepada diri siswa itu sendiri yaitu dengan prestasi yang maksimal.

5. Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Islam

a. Kedudukan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Islam

Semua pendidik (guru) berkewajiban untuk berusaha agar pendidikan bermuara pada terwujudnya anak didik yang mampu menjadi *'abdullah* dan *khalifatullah*. Secara umum, guru merupakan profesi, jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan, walaupun pada kenyataannya masih dilakukan orang di luar kependidikan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan

dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keahlian dan keterampilan pada siswa.⁸

Bagi pendidik, ia berperan besar dalam mendidik dan mengajar murid-muridnya dalam bidang agama Islam. Mendidik dan mengajar merupakan konsekuensi logis dari orang yang memiliki ilmu pengetahuan. Setiap orang yang memiliki ilmu pengetahuan, terlebih ilmu agama, tidak boleh menyembunyikannya, melainkan wajib menyampaikan atau mengajarkannya kepada orang lain. Di dalam Alquran surah Ali Imran ayat 187 diterangkan:

وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ لَنُبَيِّنَنَّ لِلنَّاسِ وَلَا تَكْتُمُونَهُ⁹

Sedikit atau banyak ilmu yang dimiliki, seseorang wajib menyampaikannya kepada orang lain, asalkan jangan sampai berdusta. Pemilikan ilmu yang sedikit saja sudah menjadi sebab perlunya seseorang menyampaikannya kepada orang lain, apalagi kalau ilmu tersebut cukup banyak. Semakin banyak ilmu yang dimiliki seseorang, semakin dituntut untuk mengajarkannya kepada orang lain. Nabi Muhammad Sw sangat menganjurkan agar ajaran agama yang berasal dari beliau disebarluaskan, diajarkan kepada manusia, sehingga ilmu pengetahuan menjadi merata. Hal ini diterangkan dalam sebuah hadits:

⁸Mohammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), h. 6-7.

⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 60 (Terjemah terlampir)

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: بَلَّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً،
وَحَدِّثُوا عَنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَا حَرَجَ، وَمَنْ كَذَبَ عَلَيَّ مُتَعَمِّدًا، فَلْيَتَّبِعُوا مَقْعَدَهُ مِنَ
النَّارِ^{١٠}

Artinya: *Dari Abdullah bin Amr ra Nabi Saw bersabda: Sampaikan dari ajaranku walaupun hanya satu ayat. Boleh kamu mendengar cerita dari Bani Israil, tidak ada salahnya sekadar mendengar. Dan siapa yang sengaja berdusta tentang aku, maka hendaklah ia mendiami tempatnya dalam neraka.* (HR. Al-Bukhari).

Hadits lainnya berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ سئِلَ عَنْ عِلْمٍ عَلِمَهُ
ثُمَّ كَتَمَهُ أُلْجِمَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ بِلِجَامٍ مِنْ نَارٍ^{١١}

Artinya: *Dari Abi Hurairah berkata: bersabda Rasulullah Saw: Barangsiapa ditanya tentang suatu ilmu pengetahuan kemudian menyembunyikannya, maka pada hari kiamat lidahnya akan dikendalikan dengan kendali dari api neraka”* (HR. Turmudzi).

Hadits-hadist di atas menjadi dasar betapa pentingnya jasa guru dan betapa orang-orang yang memiliki ilmu agama harus menyampaikan dan mengajarkan ilmunya kepada orang lain. Mengajar dan mendidik di sini adalah dalam arti yang seluas-luasnya, tidak saja di sekolah tetapi juga di luar sekolah. Menyembunyikan ilmu pengetahuan tidak saja dalam arti tidak mau menjawab pertanyaan padahal ia tahu, melainkan juga tidak proaktif menyampaikan ilmu

¹⁰ Al Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H), h. 145.

¹¹ Al Imam Abi Isa Muhammad bin Isa bin Tsaurah al-Turmudzi, *Sunan al-Turmudzi*, Juz 4, (Surabaya: Maktabah Dahlan Indonesia, tth), h. 138.

pengetahuannya kepada orang lain. Orang yang baik adalah orang yang proaktif belajar dan proaktif pula mengajarkan ilmunya kepada orang lain.

Dalam sejarahnya, jenis pendidik Islam yang pernah dipraktikkan meliputi:

Pertama, pendidik *al-kuttab*, yaitu guru yang mengajarkan Alquran kepada anak-anak di *kuttab*. Sebagian dari guru tersebut hanya berpengetahuan sekadar pandai membaca, menulis dan menghafalkan Alquran, dan ada juga yang mampu sampai mengajarkan ilmu untuk kepentingan kehidupan duniawi, dan banyak juga pendidik *al-kuttab* yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas. Pendidikan *al-kuttab* lebih ditujukan sebagai sarana pendidikan tingkat dasar, yang dibangun di samping masjid-masjid, dan dalam masa dinasti Mameluk Mesir, lembaga pendidikan *al-kuttab* juga untuk mendidik anak-anak yatim piatu dan anak-anak dari keluarga miskin¹².

Kedua, pendidik umum, yaitu pendidik yang mengajar di lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya, mereka mengelola dan melaksanakan pendidikan Islam secara formal seperti madrasah, pesantren, pendidikan di masjid, surau-surau, termasuk pendidikan informal dalam keluarga.

Ketiga, pendidik khusus, seringkali disebut *muaddib* (guru privat), yaitu pendidik yang memberikan pelajaran khusus kepada seorang atau lebih dari seorang anak pejabat, pembesar, khalifah, yang dilaksanakan di tempat-tempat tertentu di lingkungan istana atau rumah-rumah. Guru *muaddib* tinggal, istirahat dan makan di tempat itu pula selama bertahun-tahun, dan keperluan hidupnya tercukupi, bahkan tergolong berlebihan. Dalam hal ini orang tua terdidik dan

¹²Abdulqadir Djaelani, *Peranan Ulama dan Santri*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1994), h. 10.

pendidik sama-sama memilih dan menentukan pelajaran apa yang akan diberikan kepada anak didik.¹³ Dalam praktik pengajaran dengan guru *muaddib* ini, si anak dapat pula terus melanjutkan pelajarannya sampai ke tingkat yang dikehendaki. Orangtua juga mewasiatkan kepada guru *muaddib* agar anak-anaknya yang diajar benar-benar ditanamkan pengetahuan dan kedisiplinan yang baik dan sifat-sifat utama. Para khalifah Umayyah, Abbasiyah, Fathimiyah dan lain-lain dahulu banyak mendirikan sekolah-sekolah di lingkungan istana tempat para guru *muaddib* mengajari anak-anak mereka dan golongan bangsawan lainnya, dan mereka itu dipersiapkan untuk menduduki jabatan-jabatan penting kelak setelah dewasa.¹⁴

Keempat, pendidik di lembaga pendidikan tinggi, yang disebut *duwar al-ilmu*, atau *duwar al-hikmah*. Di Indonesia, guru pada tingkat ini disebut dosen dan yang belajar disebut mahasiswa. Di sini tidak saja diajarkan ilmu-ilmu agama, tetapi juga diajarkan filsafat, matematika, kedokteran dan berbagai mata kuliah lain pada tingkat tinggi. Di samping itu masih ada jenis guru khusus lainnya yang mengajar pada lembaga pendidikan yang disebut *al-khawaniq*, *al-zawayya*, *al-ribath*, *halaqah al-dars* atau *al-ijtima'at al-Ilamiyah*, yaitu lembaga pendidikan yang diasuh secara perorangan oleh ulama atau ahli tertentu, termasuk ahli tasawuf, yang dalam pengajarannya banyak berupa diskusi dan bimbingan khusus dari guru kepada murid.¹⁵

¹³Nur Uhbiyati, *Pengantar*,, h. 71.

¹⁴Muhammad Athiyah al-Abrasyi, *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, Alih bahasa Bustami Abdulghani dan Djohar Bahry, (Jakarta: Bulan Bintang, 1980), h. 141-143.

¹⁵Abdulqadir Djaelani, *Peran Ulama dan Santri*, h. 10-11.

Apa pun jenis lembaga pendidikan tempat guru mengabdikan, yang jelas guru adalah orang yang sangat berperan dalam pendidikan dan pengajaran. Hanya saja dalam perkembangannya, status guru khususnya guru Pendidikan Agama Islam dapat diklasifikasikan menjadi: Pertama, guru negeri, yaitu pendidik Islam yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Ia bekerja dan menerima gaji dari pemerintah. Kadang-kadang mereka bekerja di lembaga pendidikan negeri, dan ada kalanya diperbantukan di sekolah-sekolah Islam swasta. Kedua, guru swasta, yaitu pendidik Islam yang berstatus honorer, ia bukan pegawai negeri yang menerima gaji dari pemerintah, melainkan dari tempat ia bekerja, kadang-kadang dari yayasan yang mengelola lembaga pendidikan tersebut, dan ada pula pengabdianannya tanpa gaji, hanya mengharap redha dan pahala dari Allah Swt.¹⁶

Baik guru negeri maupun swasta, hakikatnya mereka adalah orang yang terpuji dalam pandangan Allah dan manusia, hal ini karena tugas-tugasnya termasuk kategori:

- a. Perbuatan mendidik/mengajar adalah perintah yang wajib dilaksanakan, dan siapa yang mengelak dari tugas ini padahal ia mampu, maka diancam dengan siksa neraka;
- b. Perbuatan mendidik/mengajar adalah perbuatan yang terpuji, mendapat pahala dan ganjaran berlipat ganda dari Allah;
- c. Perbuatan mendidik/mengajar merupakan amal kebajikan yang akan terus mengalirkan pahala melalui ilmu bermanfaat yang diajarkan kepada murid-

¹⁶ Nur Uhbiyati, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), h. 73.

murid, selama ilmu yang diajarkan diamalkan secara positif oleh orang yang belajar. Ini sejalan dengan hadits Nabi Saw:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَنْهُ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثَةٍ: إِلَّا مِنْ صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ، أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ، أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ " ^{١٧}

Artinya: *Dari Abi Hurairah, bahwasanya Rasulullah Saw bersabda: jika manusia mati maka putuslah amalnya kecuali tiga perkara; sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak saleh yang mendoakannya (HR. Muslim).*

Ilmu yang bermanfaat dalam hadits ini menurut Umar Hasyim, maksudnya adalah ilmu agama yang disebarluaskan, diajarkan melalui nasihat, ajaran, bimbingan, anjuran, seruan dan dakwah, yang dapat menjadikan seseorang yang diajar mengetahui dan mendapatkan hidayah dari Allah, kemudian insyaf dan mengamalkan ilmu yang diajarkan. Orang yang menjadi penyebab atau perantara dalam proses pengajaran ilmu tersebut, yakni guru, akan mendapatkan pahala yang besar, sama besarnya dengan pahala orang yang diajarkan dan mengamalkan ilmu tersebut. Misalnya, si B pandai shalat dan mau meninggalkan maksiat karena diajar dan dinasihati oleh si A, maka si A mendapatkan pahala dari si B tanpa mengurangi pahala si B sedikit pun.¹⁸

Pendapat ini dapat pula disandarkan kepada sebuah hadits berikut:

¹⁷Al Imam Abi al-Husain Muslim bin al-Hajjaj al-Qusyairi, *Shahih Muslim*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H), h. 70.

¹⁸Umar Hasyim, *Cara Mendidik Anak dalam Islam, Anak Shaleh Seri II*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1999), h. 29-30.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ يَتَّبِعُهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا، وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ يَتَّبِعُهُ، لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا»¹⁹

Artinya: *Dari Abu Hurairah berkata: Bersabda Rasulullah Saw: Barangsiapa yang mengajak kepada petunjuk (kebaikan) maka baginya pahala seperti pahala orang-orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi pahala mereka sedikitpun (HR. Turmudzi).*

Betapa pentingnya transformasi ilmu pengetahuan ini, di zaman Rasulullah dalam suasana peperangan pun tetap orang-orang dituntut menuntut ilmu, tidak boleh pergi berperang semuanya. Sebagian dari mereka harus tetap berada di tempat atau pergi ke suatu tempat untuk menuntut ilmu agama yang kemudian diajarkannya kepada orang lain. Firman Allah dalam surah at-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ²⁰

Sabab al-nuzul ayat ini adalah setiap datang seruan jihad dari Rasulullah selalu berbondong-bondong orang ingin ikut, termasuk anak-anak dan orangtua yang sudah lemah. Rasulullah melarang hal demikian, karena tidak seharusnya semuanya pergi berperang. Sebagian yang lain tetap dituntut bertahan dalam kota

¹⁹Al-Imam al-Turmudzi, *Sunan Turmudzi*, h. 149. Ini juga berlaku bila ajakan atau ajaran itu bersifat keburukan, misalnya ajakan berbuat buruk atau jahat, maka yang mengajak dan mengajarnya juga mendapatkan dosa yang berlipat ganda, tidak saja dosa dirinya sendiri, tetapi juga dosa orang yang diajaknya, tanpa mengurangi dosa mereka. Hadits yang senada dengan ini adalah: “Barangsiapa menerangkan suatu kebaikan, maka baginya pahala seperti pahala orang yang mengerjakan atau mengamalkan isi ajakannya”. Lihat juga *Sunan Turmudzi*, h. 148.

²⁰Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 206 (Terjemah terlampir)

atau pergi ke tempat lain untuk belajar ilmu pengetahuan, yang dengan ilmu itu mereka dapat saling mengajar dan berdakwah antarsesamanya.²¹

Apabila dalam peperangan ada tawanan yang tertangkap, sementara ia memiliki ilmu pengetahuan, maka tebusannya bukan dengan uang, tetapi cukup dengan mengajarkan ilmunya kepada orang lain. Semua ini menunjukkan betapa tingginya kedudukan orang yang berilmu, sehingga dalam keadaan bagaimana pun ia tetap diminta untuk menjadi pengajar atau guru.

b. Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Islam

Seorang guru sebagai pendidik merupakan subjek dan teladan bagi murid-muridnya, dengan berbagai sifat-sifat utama yang dimilikinya. Dalam posisi demikian, guru Pendidikan Agama Islam—misalnya—dituntut memiliki beberapa persyaratan atau kriteria. Secara fisik, idealnya guru agama memiliki bentuk badan yang bagus, ideal, tidak cacat. Mukanya bersih, manis berseri-seri, dahinya lebar dan tidak ditutupi oleh rambutnya. Dengan fisik yang ideal atau normal dalam ukuran orang kebanyakan, maka guru agama akan lebih berwibawa dan memiliki kharisma di tengah murid-muridnya, dan tidak akan mengundang pelecehan atau tertawaan dari murid-muridnya.

Secara psikis, guru agama haruslah memiliki beberapa jiwa yang sehat. Guru tersebut harus memiliki mentalitas yang sehat, normal, tidak sakit. Menurut Zakiah Darajat, mental yang sehat adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri, dengan orang lain dan dengan masyarakat serta lingkungan di

²¹Lihat Qamaruddin Shaleh, et al., *Asbabun Nuzul*, (Bandung: Diponegoro, 1999), h. 89.

mana ia hidup. Mental yang sehat adalah terwujudnya keharmonisan yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi jiwa, yaitu pikiran, perasaan, sikap, pandangan dan keyakinan hidup, jauh dari rasa ragu dan bimbang, terhindar dari konflik dan pertentangan batin, serta mempunyai kesanggupan untuk mengatasi berbagai masalah yang terjadi, serta merasakan secara positif kemampuan dan kebahagiaan yang ada pada dirinya.²²

Menurut Muhammad Athiyah al-Arasyi, guru harus memiliki sifat-sifat mental terpuji, di antaranya: a) Guru harus *zuhd*, tidak mementingkan materi dalam pengabdian, semata karena mencari keredhaan Allah. Dengan sifat ini, guru mengajar dan mendidik tidak tergantung pada bayaran dan imbalan yang diperoleh, bahkan tidak mencari-cari dan merKayasa penghasilan, tetap lebih karena panggilan tugas dan untuk mengamalkan dan menyampaikan ilmu yang dimilikinya. b) Guru memiliki jiwa yang bersih, berusaha menjauhi dosa dan kesalahan, besar atau kecil, tidak fasik (mengabaikan perintah agama) dan suka berbuat maksiat (melanggar larangan agama), tidak pendengki dan suka bermusuhan, sebaliknya pemurah dan pemaaf. c) Guru ikhlas, lurus dan jujur dalam menjalankan profesinya, sesuai antara perkataan dan perbuatan, memelihara harga diri, citra dan kehormatan diri dan profesinya, sehingga dapat diteladani oleh murid-muridnya. Bila ia merasa tidak tahu akan sesuatu ilmu, ia secara jujur mengakui dan mengatakan bahwa ia tidak tahu, seraya terus belajar memperdalam ilmunya. Seorang yang alim bukan yang ilmunya melimpah sempurna, tetapi

²²Zakiah Daradjat, *Kesehatan Mental*, (Jakarta: Gunung Agung, 1982), h. 11-13. sebagai lawan dari jiwa atau mental yang sehat adalah jiwa atau mental yang sakit, yang antara lain ditandai adanya gejala gangguan jiwa (*neurose*), dan penyakit jiwa (*psychose*) dalam berbagai bentuknya.

orang yang selalu merasa kekurangan, sehingga terus belajar, menempatkan diri sebagai pelajar, guna mencari hakikat ilmu yang semakin dalam, karena ilmu-ilmu Islam makin dikaji makin mendalam. Seorang guru harus tawadlu, rendah hati, tidak merasa serba tahu dan menyombongkan ilmunya. d) guru harus menempatkan diri sebagai orang tua kedua bagi muridnya, sama seperti orang tua dengan anak-anaknya. Dengan demikian, guru akan *all out* mendidik dan mengajar murid-muridnya agar mereka menjadi baik, tidak setengah-setengah. Meskipun demikian hal-hal yang mengandung risiko, seperti memberi hukuman, guru tidak boleh melewati batas, karena hukuman tidak dikehendaki adanya dalam pendidikan Islam.²³

Secara intelektual, guru mestilah menguasai ilmu atau ahli dalam bidang yang diajarkannya. Guru harus mampu menguasai mata pelajaran secara mendalam, tidak dangkal, sehingga dengan itu ia dapat memuaskan muridnya yang haus dan dahaga akan ilmu pengetahuan. Guru tidak boleh malu mengakui bahwa ia belum ahli dalam bidang tertentu yang ditanyakan muridnya, namun sejalan dengan itu ia harus rajin dan terus aktif belajar tanpa henti, walaupun ia sudah berstatus pengajar. Untuk mendukung keahlian ini maka latar belakang pendidikan guru harus sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya, sambil terus belajar sehabis pendidikannya itu, dan kalau perlu guru tersebut juga memiliki hobi terhadap pelajaran yang diasuhnya, sehingga ia mampu menjadi guru yang aktif, kreatif dan penuh inovatif dalam mengajari murid-muridnya. Perlunya

²³Al-Abrasyi, *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, h. 137-138.

keahlian dalam menangani suatu pekerjaan, termasuk bagi guru, ditekankan dalam hadits berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَأَنْتَظِرِ السَّاعَةَ» قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: «إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرِ السَّاعَةَ»²⁴

Artinya: *Dari Abu Hurairah ra katanya Rasulullah Saw bersabda: “Kalau amanah tidak lagi dipegang teguh, maka tunggulah saat kehancuran”. Ia bertanya: “Bagaimana orang yang tidak memegang amanah itu ya Rasulullah”? Beliau menjawab: “Kalau sesuatu urusan telah diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, tunggulah saat kehancuran” (HR. Bukhari).*

Hadits ini menjadi dasar perlunya setiap profesi berbasis kompetensi (keahlian). Rasulullah dalam melakukan peperangan juga menunjuk orang yang berani dan ahli strategi dalam berperang, dalam berdakwah mengirim orang yang pandai berbicara dan berdiplomasi, dalam mencatat wahyu menugaskan orang-orang yang ahli dalam baca tulis, dan dalam mengelola zakat menugaskan orang yang jujur dan cermat, dalam memelihara Ka’bah ditunjuk orang-orang yang sudah berpengalaman, dst. Ini semua menunjukkan pengutamaan kompetensi dalam Islam.

Ketika kompetensi ditekankan, bisa saja bersinggungan dengan nepotisme. Rasulullah saw sering menunjuk Ali bin Abi Thalib ra, kemenakan sekaligus menantu beliau sebagai panglima perang, misalnya dalam Perang Khaibar menghadapi kaum Yahudi. Atau Ja’far bin Abi Thalib dalam perang Muktah sampai ia syahid. Tetapi yang ditekankan di sini bukan unsur kekerabatan,

²⁴ Al-Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Jilid IV, Juz 7, (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H), h. 188.

melainkan kompetensi, sebab Ali terkenal berani, termasuk dalam perang tanding. Jadi aspek kompetensi sudah ditekankan oleh Rasulullah sejak dahulu.²⁵

Pengutamaan kompetensi ini harus lebih diutamakan dalam menempatkan atau menunjuk seseorang yang mengemban jabatan publik, termasuk para pendidik. Kepala Dinas Pendidikan dalam menunjuk para kepala sekolah, tentu harus yang ahli dan mengerti tentang dunia pendidikan. Demikian pula kepala sekolah dalam menunjuk guru yang mengajar bidang studi tertentu harus orang yang ahli dalam bidang tersebut, sehingga mereka benar-benar profesional. Jadi tidak harus dikaitkan atau dipertentangkan dengan nepotisme. Kalau memang seseorang memiliki kompetensi, terlepas dari ada atau tidak ada hubungan keluarga dengan orang yang menunjuknya, hal itu tidak menjadi persoalan. Sebab yang sangat diutamakan adalah keahliannya dalam menjalankan tugas.

Pakar pendidikan Oemar Hamalik mengemukakan beberapa persyaratan guru yang profesional. Selain harus sehat fisik dan psikis, guru juga harus memiliki persyaratan mental/kepribadian, pengetahuan/keilmiahannya, dan keterampilan. Persyaratan mental, guru harus berjiwa Pancasila, mampu menghayati GBHN, mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik, berbudi pekerti luhur, berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan secara maksimal, mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tanggung jawab, mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab

²⁵ Muhamamd Husein Haekal, *Hayatu Muhammad*, Alih bahasa Ali Audah, *Sejarah Hidup Muhammad*, (Jakarta: Litera AntarNusa, 1990), h. 421. Penunjukkan Ali tidak bersifat langsung, melainkan terlebih dahulu Rasulullah menunjuk Abu Bakar dan Umar sebagai panglima. Karena pertahanan Yahudi Khaibar sangat kuat kaum muslimin sempat kewalahan dan kekurangan logistik, baru kemudian Ali ditunjuk memimpin penyerbuan dan berhasil merebut kemenangan. Jadi Nabi pun sangat cermat, tidak mau menonjolkan kekerabatan, walaupun kerabat yang ada memang ahli di bidangnya.

yang besar akan tugasnya, mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, bersifat terbuka, peka dan inovatif, cinta profesi, taat akan disiplin dan memiliki *sense of humor*.

Di segi pengetahuan/keilmiahan, guru memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik. Memahami, menguasai serta menyintai ilmu pengetahuan yang diajarkan, memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain, senang membaca buku-buku ilmiah, mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.

Di segi keterampilan guru mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar, mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, behavior dan teknologi. Mampu menyusun garis-garis besar program pengajaran, mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan, mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan, mampu memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.²⁶

Di samping itu juga diperlukan parameter tambahan untuk mengukur profesionalitas seseorang, termasuk guru. Profesionalitas tidak terlepas dari kredibilitas dan integritas pribadi berupa kejujuran profesi. Seseorang boleh saja pintar dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, tetapi kalau secara etik dan moral tidak bisa dipercaya, maka ia tidak dapat disebut profesional. Predikat

²⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 37-38.

profesional bukanlah sesuatu yang dapat dibeli, melainkan dicapai melalui kerja keras.²⁷

Di dalam Islam, profesionalisme kerja biasa digunakan istilah *itqan* berdasarkan sabda Nabi Saw.:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ^{٢٨}

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang di antara kalian melakukan suatu perbuatan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).* (HR. Al-Thabrānī, Abū Ya'lā dan al-Baihaqī)

Terkait hal ini pula, dapat ditelusuri dari panduan Alquran antara lain surat Al-Isrā' ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا^{٢٩}

Al-Sa'dī mengatakan maksudnya setiap orang bekerja sesuai dengan keadaan yang paling sesuai dengan kecakapannya. Orang yang baik tentu akan bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip kebaikan itu. Sebaliknya jika bukan yang potensial maka pekerjaannya hanya akan bernilai rendahan pula; tidak mampu

²⁷ Fitriyadi, "Siapa Yang Berhak Disebut Profesional? (Berdasarkan Perspektif Manajemen SDM)", *Banjarmasin Post*, 23 September 2002, h. 18.

²⁸ Abū al-Qāsim Sulaimān al-Thabrānī, *Mu'jam al-Ausath*, (Kairo: Dār al-Haramain, t.th), Juz 1, h.275; Abū Ya'lā al-Maushūlī, *Musnad Abū Ya'lā*, (Damaskus: Dār al-Ma'mūn li al-Turāts, 1984), Juz 7 h. 349; dan Ahmad ibn al-Husain al-Baihaqī, *Syu'ab al-Īmān*, (Riyadh: Maktabah al-Rusyd li al-Nasyr wa al-Tauzi', 2003), Juz 7, h. 233

²⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 290 (Terjemah terlampir)

melampaui dari apa yang menjadi orientasinya selama ini.³⁰ Mujāhid menafsirkan maksudnya sesuai dengan kecakapan (potensi) dan tabiatnya.³¹

Profesionalisme kerja sangat ditentukan dari kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Terkait dengan penempatan (*positioning*) pribadi yang tepat dapat digali dari firman Allah dalam QS. Al-An'ām ayat 135:

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ
اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ³²

Pada rentetan ayat sebelumnya Allah menjelaskan tentang peringatan bagi manusia terhadap apa yang mereka lakukan di dunia. Allah menjanjikan bahwa setiap perbuatan tersebut akan senantiasa menimbulkan konsekuensi terutama di akhirat kelak.

Ibn Jarīr al-Thabarī mengomentari ayat ini bahwa Allah memerintahkan Nabi Muhammad Saw. untuk menyampaikan kepada kaum Quraisy untuk berbuat apa yang mereka perbuat berupa kekufuran. Dalam makna yang lebih luas Allah memerintahkan manusia untuk berbuat sepenuh kemampuan; seluruh aspek potensi yang dimiliki. Sebab, perbuatan itu akan melahirkan sebuah pertanggungjawaban. Apalagi jika itu menyangkut kemaksiatan kepada Allah. Oleh karena itulah Allah memberikan peringatan kepada orang-orang yang

³⁰ Abd al-Rahmān al-Sa'dī, *Taisīr al-Karīm al-Rahmān fī Tafsīr Kalām al-Mannān*, (Beirut: Mu'assasah al-Risālah, 2000), h. 465

³¹ Ismā'īl ibn Katsīr, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azhīm*, (Riyādh, Dār Thaibah li al-Nasyr wa al-Tauzī', 1999), Juz 5, h. 113

³² Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 145 (Terjemah terlampir)

berbuat zalim bahwa mereka tidak akan memperoleh keberuntungan di akhirat kelak.³³

Imam al-Sa'di menegaskan, melalui ayat ini Allah menginformasikan bahwa manusia diberikan kesempatan untuk berbuat sesuai dengan kemampuannya. Inilah konsep keseimbangan yang agung. Allah memberikan penjelasan tentang aneka perbuatan beserta orang-orang yang melakukannya. Kelak orang-orang bertakwa yang melakukan perbuatan baik (hasanah) di dunia akan menerima balasan kebaikan itu di dunia bahkan di akhirat. Sebaliknya, siapapun yang menentang ajaran para Rasul niscaya kan mendapatkan balasan keburukan pula.³⁴ Aplikasi ayat tersebut dalam kehidupan sekarang adalah totalitas (*all out*) dalam bekerja. Sebuah aktivitas kebaikan harus dilaksanakan secara professional agar melahirkan hasil yang optimal pula. Sehingga aspek kebaikan dan kemanfaatan dari perbuatan tersebut bisa dirasakan secara nyata.

Profesionalisme kerja ini merupakan hasil dari optimalisasi seluruh potensi dan pengalaman pribadi yang terasah. Padahal, menurut Islam, setiap orang sudah memiliki potensi semula jadi (*built-in*). Tugas manusialah yang kemudian menggalnya dan mengasah potensinya. Rasulullah Saw. mengilustrasikannya sebagai 'barang tambang yang terpendam' dalam sabda beliau:

النَّاسُ مَعَادِنٌ ، خَيْرُهُمْ فِي الْجَاهِلِيَّةِ خَيْرُهُمْ فِي الْإِسْلَامِ ، إِذَا فَهَّوْا ^{٣٥}

³³Muhammad ibn Jarīr al-Thabarī, *Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wīl Āyi al-Qur'ān*, (Beirut: Mu'assasah al-Risālah, 1994), Jilid 3, h. 354

³⁴Abd al-Rahmān al-Sa'dī, *Taisīr al-Karīm al-Rahmān fī Tafsīr Kalām al-Mannān*, Beirut: Mu'assasah al-Risālah, 2000, h. 274

³⁵Muhammad ibn Ismā'il al-Bukhari, *Jami' Shahih al-Bukhārī*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1994), Juz 4, h. 146 No. 3383

Artinya: *Manusia itu (bagaikan) barang tambang yang terpendam. Orang yang terbaik pada masa jahiliyah adalah orang terbaik pada saat berada dalam Islam apabila dia faqih (mengerti agama).* (HR. Al-Bukhārī)

Rasul saw. bersabda:

إِنَّمَا النَّاسُ كَالْإِبِلِ الْمَائَةِ، لَا تَكَادُ تَجِدُ فِيهَا رَاحِلَةً^{٣٦}

Artinya: *Sesungguhnya manusia itu bagaikan seratus ekor unta yang hampir saja kamu tidak bisa menemukannya yang pantas untuk memikul beban.* (HR. Al-Bukhārī dan Muslim)

Terkait hal ini, menurut al-Nawawī, makna yang paling ideal adalah sosok manusia yang memiliki kriteria (mendekati) sempurna dalam segala sisi itu sangat sulit untuk ditemukan. Sebagaimana sulitnya menemukan unta terbaik untuk mengangkut beban yang sangat sulit ditemukan dari ratusan ekor unta.³⁷ Dari hadis tersebut terkandung pelajaran bahwa mencari manusia yang benar-benar memiliki kapabilitas maksimal itu sulit. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan seleksi dan penilaian dari sekian banyak orang manakah yang benar-benar memenuhi kriteria kelayakan dalam bidang-bidang yang diperlukan (*fit and proper test*).

³⁶Muhammad ibn Ismā'īl al-Bukhari, *Jāmi' Shahih al-Bukhārī*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1994), Juz 7, h. 242, No. 6498; bandingkan pula dengan Muslim ibn Hajjāj al-Naisabūrī, *Jāmi' Shahih Muslim*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1993), Juz 2, h. 509 No. 2547

³⁷Abū Zakariyyā Yahyā ibn Syaraf al-Nawawī, *Al-Minhāj Syarh Shahih Muslim ibn Hajjāj*, (Beirut, Dār Ihyā' al-Turāts al-'Arabī, 1970), Juz 16, h. 101

B. Sistem Rekrutmen dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Sistem Pendidikan

Sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas; susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya; sistem juga bisa diartikan metode.³⁸

Sistem adalah suatu model berpikir atau suatu cara memandang sekolah misalnya dapat dipandang sebagai bagian dari perumahan yang khusus dipakai untuk belajar oleh para siswa. Sistem adalah suatu kesatuan yang utuh dengan bagian-bagiannya yang tersusun secara sistematis, yang mempunyai relasi satu dengan yang lainnya. Sekolah atau pendidikan bila ia dipandang sebagai sistem, maka ia termasuk sistem terbuka. Sistem terdiri dari sub sistem tujuan, manajemen, struktur, teknik, personalia, dan informasi serta merupakan bagian dari lingkungan.³⁹

Sistem pendidikan nasional adalah komponen pendidikan yang saling terkait, pada dasarnya bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, keberibadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sistem pendidikan juga harus membutuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan

³⁸ Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), h. 1362

³⁹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA 2004), h. 23-26

kesetiakawanan sosial, dan sikap menghargai jasa para pahlawan serta berkeinginan untuk maju. Iklim belajar mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri sendiri dan budaya belajar di kalangan masyarakat terus berkembang agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan berorientasi ke masa depan.⁴⁰

Model sistem sebagai suatu persepektif dalam menentukan baik-tidaknya sekolah telah banyak dikenal dan diterima oleh peneliti administrasi pendidikan (Sergiovanni dan Starratt, 1983). Asumsi mereka adalah bahwa ada hubungan antara karakteristik sekolah dengan kualitas keluaran siswa. Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan demikian. Austin (1979), misalnya, dalam penelitiannya menemukan bahwa sekolah-sekolah yang kepemimpinan kepala sekolah terlibat dalam program pengajaran cenderung memiliki siswa dengan prestasi lebih tinggi apa bila dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang memiliki atau kurang memiliki karakteristik tersebut. Sementara Rutter (1979) pada akhir penelitiannya menyimpulkan bahwa iklim dan kepemimpinan sekolah adalah alat yang penting bagi peningkatan kualitas keluaran siswa, oleh karena itu, mereka (para peneliti administrasi pendidikan) menegaskan bahwa kepala sekolah memang bisa mempengaruhi kualitas keluaran siswa, tetapi harus melalui pemberian perhatian sebaik mungkin pada pembinaan proses dan kondisi yang mempertinggi kualitas keluaran siswa.

Walaupun model sistem sebagai suatu pendekatan dalam menentukan baik-tidaknya sekolah telah diterima oleh banyak peneliti administrasi pendidikan,

⁴⁰H. Veithzal Rivai, HJ. Syilfiana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2009), h. 79

namun model sistem tersebut diduga keras memiliki beberapa kelemahan, terutama apabila diaplikasikan di dalam lembaga pendidikan (Hoy dan Miskel, 1982). Dengan terlalu menekankan pada masukan, alat, dan proses di dalam melihat baik-tidaknya sekolah sebagaimana model sistem, masalah keluarannya cenderung terabaikan.⁴¹

Mengapa memakai pendekatan sistem dalam membahas manajemen? Hal ini disebabkan karena gerakan sistem adalah sesuatu yang baru dan cocok diterapkan dalam bidang pendidikan pada umumnya dan manajemen khususnya. Sesungguhnya masih ada gerakan yang lebih mukhtahir dalam administrasi ialah *contongency* atau pendekatan situasional (Robbins, 1982, h. 46) namun pendekatan ini tidak dipilih mengingat pendekatan sistem itu sendiri bisa merangkul pendekatan situasional berkat keterbukaannya terhadap lingkungan. Misalnya bila masyarakat dan peraturan pemerintah berubah, sekolah, pendidikan, atau manajemen akan mengubah diri pula agar selaras dengan kemauan masyarakat dan pemerintah.⁴²

2. Pengertian Rekrutmen dan Pembinaan

Secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik

⁴¹Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, h. 15

⁴²Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA 2004), h. 24

rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar pegawai.⁴³

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja (*vacancy*) dengan beberapa alasan, yaitu: 1) berdirinya organisasi baru, 2) perluasan pekerjaan, 3) membesarnya lembaga, 4) banyaknya beban tugas, 5) mutasi pegawai, 6) adanya pegawai yang pensiun, 7) adanya pegawai yang meninggal dunia. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah.⁴⁴

Pengertian pembinaan menurut Nazhari adalah “pembinaan sebagai kegiatan mempertahankan, memperbaiki dan menyempurnakan yang telah ada sehingga sesuai dengan yang diharapkan”.⁴⁵

Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah segenap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan moral kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Tujuan pembinaan ini agar kemampuan karir mereka bertambah dan mengacu kepada pembinaan moral kerja sehingga memiliki semangat dan kegairahan kerja. Pembinaan ini merupakan tanggung jawab kepala sekolah, bagaimanapun sibuknya kepala sekolah tidak dibenarkan untuk mengabaikan tugas dan tanggung jawab ini.⁴⁶

⁴³ Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2016), h. 50

⁴⁴ Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 50

⁴⁵ Nazhary, *Pengorganisasian, Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum* (Jakarta: Dermaga Nurdin, 1993), h. 27.

⁴⁶ Ibrahim Bafadal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 175

Pembinaan itu sendiri seyogyanya berjalan simultan pengembangan sehingga melahirkan gambaran sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan pengembangan sangat penting karena profesional guru bersifat dinamis, yaitu jika tidak dilaksanakan akan merugikan peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa dan negara (karena akan menghasilkan lulusan sebagai SDM yang rendah kualitas dan kemampuan kompetitifnya).
- b. Pembinaan dan pengembangan pada semua dan setiap guru harus dilakukan secara terus-menerus (berkelanjutan) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta syarat profesionalitas dibidang pendidikan. Semakin lama guru tidak memperoleh pembinaan dan pengembangan secara tepat, akan semakin rusak/rendah kualitas pendidikan atau kualitas lulusan atau kualitas warga negara sebagai SDM.
- c. Pembinaan dan pengembangan guru harus dilakukan oleh lembaga khusus, seperti PPPG, BPG bekerjasama atau tidak dengan LPTK dan LPTK setingkat Perguruan Tinggi termasuk Universitas Terbuka.⁴⁷

3. Kedudukan Rekrutmen dan Pembinaan dalam Manajemen Personalia Pendidik

Untuk menempatkan tenaga yang cocok pada pekerjaan tertentu perlu para manajer bersikap selektif dan objektif. Selektif artinya kompetensi para petugas perlu diteliti dan bagi yang baru perlu dites aneka macam kompetensinya.

⁴⁷Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, *Untukmu Guru*, (Jakarta: Kemendikbud, 2003), h.132-133

Kemudian ditempatkan secara objektif tanpa pandang teman, famini, atau kelompok.⁴⁸

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Manajemen ini bertugas menata para tenaga kependidikan (guru dan personil), mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁴⁹

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Fungsi ini menunjukkan apa yang harus ditanda-tangani oleh manajer pada segi personalia.⁵⁰

Para pelaksana pendidikan itu perlu mendapat perhatian sebab di samping ia merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapat perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Orang-orang dalam organisasi pendidikan merupakan

⁴⁸Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA 2004), h. 113

⁴⁹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2004), h. 30.

⁵⁰Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA 2004), h. 109

penentu keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Sebab, walaupun sumber pendidikan yang lain lengkap, misalnya dana mencukupi, media lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik, lingkungan belajar kaya, tetapi pelaksana-pelaksana pendidikan tidak berkompotensi dan tidak berdedikasi belum tentu tujuan pendidikan akan tercapai. Tidak banyak siswa atau mahasiswa maupun belajar sendiri tanpa guru/dosen.⁵¹

Sebaliknya bila personalia pendidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa daripadanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan dapat membawa para siswa/mahasiswa ke dalam proses belajar yang relatif baik.⁵²

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa personalia pendidikan merupakan kunci keberhasilan pendidikan, kenyataanya mereka ini kurang mendapat perhatian, kurang ditangani oleh para manajer. Rapat kerja, seminar, dan diskusi tentang pendidikan sebagian terbesar hanya membahas kurikulum saja terutama tentang proses belajar mengajar. Tapi bagaimana caranya agar proses belajar yang dihasilkan oleh seminar itu dapat dilaksanakan oleh guru-guru hampir tidak pernah diperhatikan. Ini rupanya menjadi penyebab kegagalan inovasi dalam proses belajar mengajar. Sebagai contoh inovasi kurikulum mengharuskan guru-guru PPSP IKIP Surabaya 1984-an membuat paket belajar untuk setiap kali mengajar. Tetapi banyak sekali diantara mereka yang tidak punya waktu untuk membuatnya. Kesibukan, kepayahan, dan alokasi penggunaan

⁵¹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 109

⁵²Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 110

waktu oleh guru-guru tidak diperhatikan oleh inovasi ini. Akibatnya sampai PPSP dilebur inovasi ini belum memberikan hasil yang memadai.⁵³

Manajer akan dapat melakukan tugas ini bila ia melaksanakan peranannya dengan sebaik-baiknya. Peranan manajer dalam apel personalia ialah memiliki angan-angan sosial, sebagai konselor, pendamai, tukang bicara, pemecah masalah, agen perubahan, rasio personalia, tugas campuran, dan sebagainya. Memiliki angan-angan sosial maksudnya ialah manajer berusaha menegakkan prinsip-prinsip kemanusiaan, memperhatikan moral dan etika bawahannya, membuat para bawahan tertarik akan tugas, dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Manajer akan bertindak sebagai konselor terhadap masalah-masalah pribadi, bertindak sebagai pendamai kalau ada pertengkaran-pertengkaran antar kelompok, dan ia akan berusaha memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam organisasi. Manajer juga bertugas sebagai pembicara mewakili organisasinya dalam forum-forum tertentu, ia mengkreasikan perubahan untuk mempertahankan kehidupan dan memajukan organisasi, ia menentukan rasio personalia, dan beraneka ragam tugas yang kadang-kadang aneh yang jarang ditemukan pada sub sistem manajemen yang lain.⁵⁴

Perencanaan personalia mencakup jumlah dan jenis keterampilan/keahlian orang, ditempatkan pada pekerjaan yang tepat, pada waktu tertentu, yang dalam jangka panjang memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Yang direncanakan oleh para manajer dengan hubungan personalia ini ialah: 1) berapa

⁵³Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 110

⁵⁴Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 111

jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya, 2) berapa macam keterampilan yang dibutuhkan dan berapa orang setiap jenis keterampilan, begitu juga macam keahlian apa saja dan berapa dibutuhkan untuk setiap jenis keahlian, 3) upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat untuk jangka waktu tertentu, dengan harapan dapat memajukan dan memberi keuntungan optimal baik kepada organisasi maupun kepada setiap anggota.⁵⁵

Perencanaan personalia tidak bisa terlepas dari perencanaan organisasi secara keseluruhan, sebab perencanaan organisasi berupaya meningkatkan produksi pendidikan serta menyesuaikan dan memberikan sesuatu yang baru kepada konsumen. Di dalamnya terkandung kebutuhan-kebutuhan akan tenaga kependidikan.⁵⁶

Pendataan personalia adalah pengumpulan data tentang personalia dalam lembaga pendidikan dan menganalisisnya biasanya untuk jangka waktu satu tahun. Informasi ini kemudian dibandingkan dengan informasi personalia pada organisasi-organisasi yang sejenis. Perbandingan ini memberi gambaran kepada para manajer tentang bagaimana keadaan personalia organisasinya, serta bagian mana personalia itu perlu ditambah dan ditingkatkan kemampuannya. Perbandingan ini juga dihubungkan dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan agar dapat diketahui secara jelas tentang beberapa tenaga-tenaga kompetensi apa saja yang perlu ditambah dan berapa jumlahnya masing-masing, kompetensi-kompetensi mana yang salah tempat.⁵⁷

⁵⁵Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 112

⁵⁶Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 114

Tujuan latihan dan pendidikan personalia di sini ialah: 1) untuk meningkatkan kuantitas output, 2) untuk meningkatkan kualitas output, 3) merealisasi perencanaan personalia, 4) meningkatkan moral kerja, 5) meningkatkan penghasilan/kesejahteraan, 6) meningkatkan kesehatan, 7) mencegah ketunaan, 8) untuk mengembangkan personalia.⁵⁸

Secara sistematis obyek dan teknik pengembangan personalia pendidikan dapat digambarkan seperti bagan berikut:

| Tingkat | Obyek yang dikembangkan | Teknik pengembangan |
|---------|---|---|
| Puncak | Kreativitas Pejuang pembangunan Partisipasi | Pemberian kesempatan dan tanggung jawab keteladanan. |
| Tinggi | Moral Kerja | Keteladanan Deskripsi tugas yang jelas DP3 Hadiah dan Hukuman Kesejahteraan |
| Madya | Profesi karier | Belajar sambil bekerja Studi kepustakaan Latihan keterampilan |
| Awal | Layanan motivasi | Aplikasi teori-teori motivasi |
| Dasar | Keperibadian Pancasila | Situasi Keteladanan Persuasi |

Bagan:

*Obyek dan teknik pengembangan personalia pendidikan*⁵⁹

Petugas profesional itu harus dapat dan diberi kesempatan belajar lagi baik secara formal maupun informal, agar keahlian mereka tidak ketinggalan oleh lajunya perkembangan ilmu dan pengetahuan lainnya. Mereka tidak dibenarkan

⁵⁷Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 114

⁵⁸Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 115

⁵⁹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 115-116

hanya ditekankan untuk bekerja secara rutin saja demi lancar jalannya roda organisasi. Sebab hal seperti ini akan mempercepat kematian organisasi itu.⁶⁰

Bila tenaga fungsional harus dikembangkan tidak berarti tenaga kependidikan yang lain yang non-profesional dibiarkan. Karier mereka perlu kita kembangkan, mengingat mereka adalah partner tenaga-tenaga profesional. Karier mereka harus pula meningkat sejalan dengan peningkatan tenaga profesional agar jalannya organisasi tidak timpang melainkan bergerak maju bersama. Jadi, tidak ada tempatnya para pegawai pendidikan diasumsikan sudah bagus cara bekerjanya, dengan hanya menekankan kepada perkembangan dosen/guru saja dan membiarkan karier para pegawai. Hal seperti inilah yang dapat menimbulkan ketidaktepatan data pada beberapa unit kerja, keterlambatan penyesuaian surat-surat, kurang lancaran arus informasi dan sebagainya. Dengan demikian seyogyanya tenaga non profesional juga dikembangkan dengan teknik belajar sambil bekerja, latihan keterampilan, membaca kepustakaan, dan studi lanjutan.⁶¹

Pengembangan moral kerja sesungguhnya sudah implisit terjadi pada pembangunan profesi dan karier sebab moral kerja ada dalam kode etiknya. Begitu pula halnya dengan pengembangan kreativitas, pejuang pembangunan, dan partisipasi juga sudah ada dalam kode etik. Namun, keduanya ditonjolkan kembali mengingat hal itu sangat penting dalam realisasinya ketika petugas-petugas itu melakukan tugasnya.⁶²

⁶⁰Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 122

⁶¹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 122

⁶²Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 122

Moral kerja ialah semangat, gairah, disiplin, dan itikad seseorang dalam melakukan tugasnya secara individu atau kelompok. Moral kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap situasi pekerjaan dan terhadap kerelaan bekerja sama. Moral kerja ini menggambarkan dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugas. Moral kerja perlu ditegakkan sebab hal ini merupakan mesin penggerak aktivitas seseorang. Tidak banyak manfaat seorang yang sudah ahli, tetapi bermoral kerja yang rendah. Akan lebih berguna seseorang yang setengah ahli tetapi memiliki moral moral kerja yang tinggi.⁶³

Adapun cara melakukan pembinaan kreativitas dan partisipasi ini ialah dengan memberi kesempatan dan memberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu yang bersifat non rutin. Sudah tentu tidak perlu kesempatan seperti ini diberikan kepada semua petugas, sebab dapat membuat kerugian bagi lembaga. Para manajer perlu memilih terlebih dahulu siapa-siapa yang kira-kira dapat melaksanakan tugas itu berdasarkan pengamatan sehari-hari. Bila petugas atau kelompok petugas ini sukses menyelesaikan tugasnya, maka perlu kesempatan seperti ini diberikan kepada petugas atau kelompok lain. Penggunaan berkali-kali petugas yang sudah kreatif akan mengurangi peluang untuk membina pejuang-pejuang pembangunan pendidikan yang lain.⁶⁴

Sementara itu teknik yang ampuh yaitu keteladanan dari pihak manajer dan personalia senior yang lain tetap dapat dipakai dalam pengembangan

⁶³Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 123

⁶⁴Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 125

kreativitas dan partisipasi ini. Para bawahan pada umumnya suka bercermin pada perilaku atasannya.⁶⁵

Sebagaimana telah dibahas, falsafah Islam memandang tugas kenegaraan sebagai tanggung jawab masing-masing individu. Untuk itu, tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempatkan pos-pos pekerjaan pemerintah yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau negara. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah saw. dalam hadis yang diriwayatkan Imam al-Bukhārī (*Shahīh al-Bukhārī*) dari Abū Hurairah ra. Rasulullah saw. bersabda:

فَإِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: «إِذَا وُضِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»⁶⁶

“Ketika engkau menyia-nyiaikan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, “Hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?” Rasul saw. bersabda, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”⁶⁷

4. Mekanisme Rekrutmen dan Pembinaan

⁶⁵Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 115

⁶⁶Muhammad ibn Ismā'il al-Bukhārī, *Jāmi' al-Shahīh al-Bukhārī*, Juz 1, h. 22

⁶⁷Dimyauddin Djuwaini, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 105

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dari sebuah perencanaan dan prediksi kebutuhan berbagai tipe pegawai, membandingkan kebutuhan dengan kekuatan kerja, menentukan jumlah dan tipe pegawai yang direkrut atau diberhentikan, melakukan analisis kebutuhan tenaga kependidikan, analisis organisasi dan analisis jabatan terhadap para guru dan tenaga pendidikan yang ada di sekolah bersangkutan. Tujuannya agar tenaga yang ada lebih efisien, dapat berkembang dan merasa puas dengan jabatan/pekerjaannya dan berkesempatan sama untuk dapat mengembangkan kariernya.⁶⁸ Perencanaan ketenagaan adalah proses kepegawaian yang mencoba untuk menyiapkan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang. Termasuk dalam perencanaan adalah *forecasting* (prediksi) kebutuhan tentang berbagai tipe pegawai, membandingkan kebutuhan dengan kekuatan kerja sekarang.

Perencanaan ini juga berkaitan dengan rencana organisasi (institusi sekolah). Semakin jelas rencana suatu organisasi dan semakin tegas batas pertanggungjawaban dalam organisasi tersebut, maka semakin banyak pegawai yang dibutuhkan dan akan dikendalikan.⁶⁹

Tahap perencanaan di atas diikuti oleh kegiatan rekrutmen (pencarian calon pegawai). Dengan rekrutmen diharapkan tersedia calon pelamar pekerjaan dalam jumlah yang cukup dalam rangka kegiatan seleksi. Dari perekrutan ini akan diperoleh pegawai dalam jumlah yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan. Dalam

⁶⁸Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000), h. 208-209.

⁶⁹The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1981), h. 85.

rekrutmen tidak saja melihat kepada tipe dan kemampuannya, tetapi juga semangatnya dalam mengabdikan diri di organisasi pendidikan bersangkutan.⁷⁰

Rekrutmen pegawai di sini berkaitan dengan kecakapan pegawai yang diinginkan serta corak pekerjaan yang akan diisi oleh pegawai tersebut. Kecakapan menyangkut posisi pimpinan dan bawahan. Semakin pandai dan cakap seseorang pegawai, maka semakin banyak yang dapat ditempatkan pada jabatan-jabatan tertentu. Selanjutnya semakin sederhana dan lebih seragam langkah-langkah suatu pekerjaan, semakin banyak pegawai yang dapat diangkat dan dikendalikan.⁷¹

Dalam rangka seleksi pegawai, unit utama organisasi lebih dahulu mengumumkan kepada masyarakat luas mengenai kebutuhan pegawai yang diinginkan berikut persyaratannya, juga jenis lowongan dan batas waktunya. Para calon pegawai yang mengajukan lamaran kemudian diseleksi atau diadakan penyaringan sesuai kualifikasi dan kemampuan yang diinginkan. Mengingat jumlah pelamar biasanya melebihi kebutuhan, maka dilakukan penyaringan, dengan sistem ujian tertulis, lisan, wawancara, psikotes dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan objektif.⁷²

Pelamar yang memenuhi persyaratan, dinyatakan urutan penerimaannya menurut kualifikasi dan jatah formasi yang tersedia dalam ujian penyaringan, diusulkan untuk diangkat sebagai pegawai. Selanjutnya mereka yang lulus

⁷⁰Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 218.

⁷¹The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, h. 86.

⁷²Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 210.

ditempatkan pada unit-unit kerja yang ditentukan, dengan didahului masa orientasi, adaptasi atau penyesuaian dengan lingkungan kerja.

Dalam mekanisme rekrutmen terdapat unsur-unsur yang harus direncanakan dan distrukturisasi sebelum mengawali proses rekrutmen. Unsur-unsur yang dimaksud adalah: 1) menentukan kebutuhan, 2) kebijakan rekrutmen, 3) peran dan tanggung jawab, 4) sumber kandidat, dan 5) materil dan literatur.⁷³

1. Menentukan kebutuhan.

Ketika dalam organisasi terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, promosi jabatan yang lebih tinggi, penambahan kegiatan, atau alasan lainnya, maka secara otomatis jabatan tersebut harus diisi oleh pegawai baru. Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal atau eksternal.

2. Jenis Kebijakan dalam rekrutmen.

Kebijakan disini sifatnya umum (*policy*) dan khusus (*wisdom*). Kebijakan umum biasanya diambil dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan di atasnya yang diberlakukan secara umum untuk semua kondisi. Kebijakan khusus dituangkan sebagai kondisi perkecualian karena kebijakan umum tidak bisa diberlakukan.

3. Peran dan Tanggung jawab.

Peran dan tanggung jawab dalam program rekrutmen sumber daya manusia pendidikan mencakup: a) peran dan tanggung jawab pemerintah

⁷³ Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 54

daerah, b) peran dan tanggung jawab administrator sekolah, c) peran dan tanggung jawab komite atau dewan pendidikan.

4. Sumber Kandidat.

Sumber kandidat atau calon pelamar dapat berasal dari internal organisasi dan eksternal organisasi.

a. Sumber Internal

Jika sumber kandidat berasal dari internal organisasi, maka dilakukan rekrutmen internal dengan mutasi (*transfer*) atau lelang jabatan (*job posting*). Mengisi posisi jabatan yang kosong dengan rekrutmen internal perlu didahulukan karena memiliki banyak keuntungan antara lain: a) mutasi jabatan secara internal pada hakikatnya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang sudah ada, b) aman sebagai saana promosi jabatan sumber daya manusia yang potensial, c) calon internal mungkin hanya memerlukan sedikit pelatihan jika dibandingkan dengan kesiapan calon dari luar.

Ada sejumlah pertimbangan yang bisa dianalisis untuk memutuskan sumber internal antara lain: a) aplikasi lamarannya sudah tidak diragukan keasliannya, b) pengalaman dan kompetensinya sudah diketahui, c) evaluasi kinerja sudah menunjukkan bagaimana motivasi dan loyalitasnya terhadap organisasi, d) sertifikasi yang sudah dimiliki termasuk jika memiliki sertifikat ganda, e) catatan-catatan khusus yang

yang telah dicapai terutama yang terkait dengan situasi-situasi yang urgen.⁷⁴

b. Sumber eksternal umumnya bersifat individual.

Untuk mendapatkan sumber eksternal, banyak cara yang dilakukan antara lain: 1) kerja sama dengan perguruan tinggi (organisasi alumni), 2) kerja sama dengan organisasi profesi, 4) kerja sama dengan agen tenaga kerja, 5) rekrutmen di media massa, 6) bursa kerja (*job fairs*), dan 7) *open house*.⁷⁵

Berdasarkan analisis kebutuhan-kebutuhan manusia seperti diatas, maka ada beberapa usaha yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah untuk membina moral kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

- a) Memberikan pendidik dan tenaga kependidikan gaji atau tunjangan yang cukup sesuai dengan kemampuan sekolah. Pemberian gaji atau tunjangan pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan akan eksistensi atau kebutuhan akan keamanan fisik pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mereka tidak merasa khawatir, takut akan kehidupannya untuk yang akan datang, dan diharapkan perhatian mereka sepenuhnya dipusatkan kepada tugas dan tanggung jawabnya selaku pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut.
- b) Memberikan perhatian setinggi-tingginya kepada kondisi kerja pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Kondisi kerja ini meliputi tempat kerja,

⁷⁴ Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, h. 57-58

⁷⁵ Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, h. 58

perlengkapan kerja, dan kepemimpinan. Kepala sekolah hendaknya benar-benar memperhatikan kondisi kerja, seperti menguasai tempat kerja yang bersih, rapi dan menarik. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara memerintahkan kepada pesuruh sekolah untuk membersihkan ruang perpustakaan sekolah setiap hari, kebutuhan peralatan kerja dipenuhi, usahakan kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, pencerahan, dan janganlah sekali-sekali memberikan instruksi atau perintah dengan semena-mena yang menyinggung perasaan petugas perpustakaan sekolah.

- c) Memberikan perhatian setinggi-tingginya kepada usaha-usaha pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya, kepala sekolah sering mengadakan kunjungan ke ruang guru dan pegawai. Pada setiap kunjungan tersebut kepala sekolah menanyakan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Apabila ternyata ada kesulitan-kesulitan bantulah pemecahannya sehingga mereka merasa diperhatikan.
- d) Menghargai prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Artinya, kepala sekolah hendaknya selalu mengakui prestasi atau hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mereka merasa bahwa dirinya telah memberikan sumbangan yang berarti bagi sekolah. Pengakuan atau penghargaan ini dapat memotivasi mereka untuk lebih giat lagi mengerjakan tugas-tugasnya. Selain itu, dengan penghargaan berarti telah memupuk kepercayaan kepada mereka bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

- e) Berilah kesempatan untuk maju dan berkembang. Setiap orang termasuk juga petugas perpustakaan sekolah menginginkan dirinya semakin lama semakin berkembang. Mereka menginginkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya semakin bertumbuh sehingga lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu, berilah kesempatan kepada mereka untuk belajar, mengikuti kursus, bimbingan, dan sebagainya. Tidak sepatutnya sekali-sekali mendekte mereka dalam merencanakan program-programnya.
- f) Mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Di sini kepala sekolah hendaknya melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam acara pertemuan atau rapat sekolah, arisan, koperasi sekolah, pembentukan “policy”, dan sebagainya. Dengan demikian, mereka merasa bahwa dirinya dipentingkan dalam sekolah, merasa diterima oleh teman-teman sejawatnya, dan selain itu berarti mereka diberi kesempatan untuk mengadakan hubungan sosial dengan lingkungan sekolah.⁷⁶

Dalam Islam, kita dapat belajar dari mekanisme rekrutmen yang pernah diajarkan oleh khalifah Umar ra. Ketika ingin mengangkat seorang pejabat, Khalifah Umar ra. Senantiasa menyediakan waktu untuk menentukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diemban oleh seorang pejabat. Selain itu, Khalifah juga menentukan wewenang ataupun tanggung jawab terkait dengan jabatan yang akan diberikan. Setelah itu, Khalifah akan memberikan tanda tangan dan stempel, serta disaksikan oleh beberapa sahabat Anshār dan Muhājirīn.

⁷⁶Ibrahim Bafadal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. h 186-188

Sebelum para pejabat berangkat ke Madinah, kaum muslimin berkumpul di dalam masjid. Kemudian Khalifah membacakan wewenang dan tanggung jawab yang harus dipikul pegawai tersebut, dan disaksikan oleh kaum muslimin. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai mengetahui *job description* secara jelas, serta memahami batasan wewenang dan tanggung jawab mereka. Selain itu, jika terjadi tindak penyimpangan, kaum muslimin yang menjadi saksi bisa memberikan tindak koreksi.⁷⁷

Sementara itu, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personal yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan profesionalisme dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai.⁷⁸ Mengingat kedudukannya yang sangat penting, maka pembinaan terhadap pendidik harus dilakukan secara terarah dan sistematis, baik dilakukan oleh pendidik bersangkutan, pihak sekolah, organisasi, pemerintah maupun pihak lain yang terkait.

1. Pembinaan oleh guru dan teman seprofesi

Sebelum dibina oleh orang atau pihak lain, guru bertanggung jawab untuk membina dirinya sendiri agar profesinya lebih berkembang. Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam rangka pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan,

⁷⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Al-Idārah fī al-Islām*, Diterjemahkan oleh Dimyauddin Djuwaini dengan judul *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 108

⁷⁸ Mulyasa, Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 41.

baik secara mandiri maupun melibatkan pihak lain, menurut Made Pidarta meliputi:

- a. Belajar sendiri di rumah. Sekarang banyak pendidik memiliki perpustakaan pribadi di rumah mereka sendiri. Buku-bukunya dibeli sendiri secara rutin maupun insidental. Seorang pendidik memang seharusnya memiliki perpustakaan pribadi, sebab pekerjaannya tidak bisa lepas dari buku dan bahan lainnya yang menyimpan ilmu pengetahuan dan harus dibaca dan dielaah secara teratur.
- b. Belajar di perpustakaan khusus untuk pendidik atau di perpustakaan umum. Materi yang akan pelajari oleh guru untuk meningkatkan profesionalismenya tentu berbeda dengan buku-buku yang dipelajari siswa. Begitu juga kedalaman materinya berbeda antara materi yang dipelajari guru dengan siswa.
- c. Membentuk persatuan pendidik suatu bidang studi atau yang bersepeialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau pengalaman dalam kelompoknya. Cara seperti ini basai dlakukan di lembaaq- lembaga pendidikan yang ingin memajukan lembaga pendidikannya secara intensif.
- d. Mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dii mana pun selama masih dapat dijangkau oleh pendidik dan kependidikan. Pertemuan itu snagat berguna karena biasanya diisi oleh para ahli pendidikan di bidangnya masing-masing, sehingga akan memberikan pengalaman tambahan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, selain juga ada materi dan informasi baru yang perlu diserap.

- e. Belajar secara formal melalui jenjang pendidikan S1, S2, dan S3, atau dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan masa belajar singkat untuk mendalami bidang studi tertentu yang disahkan dengan pemberian sertifikat.
- f. Ambil bagian dalam perlombaan ilmiah, penelitian ilmiah, penulisan ilmiah di media massa, buku, pengabdian masyarakat dan sebagainya.⁷⁹

Para pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu mengembangkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus, dengan cara:

- a. Mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi atasan;
- b. Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari metode mengajar terkini;
- c. Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap pengajaran mereka sendiri secara berkala;
- d. Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang pendidikan;
- e. Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama pendidik/tenaga kependidikan;
- f. Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada pendidik/tenaga kependidikan lain;
- g. Mendorong sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan praktik pengajaran.⁸⁰

⁷⁹Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 284.

⁸⁰Departemen Agama RI, *Standar Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, h. 12-13.

Di samping itu, pendidik bersama dengan instansi terkait juga perlu untuk memperjuangkan hak-hak pendidik sebagai pejabat profesional dan berusaha meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka bisa berhasil yang layak sebagai tenaga profesional.⁸¹

Tuntutan untuk memperdalam ilmu dan keahlian ini berarti menuntut para guru untuk selalu belajar, baik secara resmi melalui pendidikan formal maupun melalui usaha-usaha menambah ilmu secara mandiri. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (2) menyatakan, pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi.

2. Pembinaan oleh Sekolah

Dalam proses pembinaan ini peran kepala sekolah atau ketua yayasan bagi sekolah-sekolah swasta sangat penting. Kepala sekolah harus tanpa ragu memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan serta melanjutkan pendidikan untuk peningkatan keahliannya, dan tidak pernah takut kalau guru-guru di sekolahnya lebih pintar. Semakin banyak guru berpendidikan tinggi dan ahli dalam profesinya, pada dasarnya semakin baik. Sebab akan semakin menunjang pencapaian tujuan pendidikan pada instansi pendidikan yang bersangkutan.

⁸¹Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, h. 286.

Kepala sekolah dapat mengkaji dan memilih program peningkatan mutu guru yang dirasakannya lebih mendesak dilakukan dan diberikan kepada guru-guru. penataran, pelatihan dan pendidikan merupakan cara-cara yang biasa ditempuh untuk meningkatkan kualitas guru. Dalam hal ini biasanya pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai terbagi dalam beberapa macam. Ada berupa diklat struktural, dipersyaratkan bagi pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural. Ada diklat fungsional, yaitu diklat yang dipersyaratkan kepada pegawai yang telah menduduki jabatan pekerjaan fungsional. Ada pula diklat teknis yaitu diklat yang diselenggarakan untuk memberikan keterampilan atau pengetahuan di bidang teknis tertentu, sehingga kemampuan menjalankan tugas dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.⁸²

Kepala sekolah menduduki tugas utama untuk membina bawahannya, dalam hal ini khususnya tenaga kependidikan. Dimulai dari identifikasi staf saat rekrutmen dan seleksi ia sudah memilih mana staf yang benar-benar mau dan mampu melaksanakan tugas. Selanjutnya ketika tenaga kependidikan sudah diterima maka pembinaan dilakukan dengan memberikan tugas-tugas/pekerjaan tingkat awal, pekerjaan berikutnya dan pekerjaan yang berbeda-beda serta penyesuaian diri dengan teman dan lingkungan kerja, sambil melakukan pendampingan. Selanjutnya kepala sekolah aktif mengunjungi ruang tugas tenaga kependidikan tersebut, melakukan pertemuan individu dan kelompok (supervisi). Selanjutnya kepala sekolah dapat bekerja sama dengan pihak lain, seperti asosiasi

⁸²Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Nasional*, h. 229.

profesi serta melaksanakan inservice training untuk meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan.⁸³

Kepala sekolah akan efektif dalam melakukan pembinaan jika memenuhi beberapa kriteria berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif;
2. Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan;
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru;
5. Bekerja dengan tim manajemen;
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.⁸⁴

Pimpinan sekolah juga berkewajiban melakukan pembinaan kedisiplinan terhadap semua guru. Untuk itu diperlukan daftar konditue sekolah. Konditue merupakan daftar yang berisi penilaian kepala sekolah atau ketua yayasan terhadap guru dan pegawai lainnya yang ada di lingkungan sekolah. Kepala sekolah atau ketua yayasan dapat mengembangkan penilaian kinerja berdasarkan

⁸³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), h. 277.

⁸⁴Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 126.

kebutuhan sekolah. Aspek yang dinilai meliputi kompetensi, insiatif, komitmen, kedisiplinan, keteladanan di masyarakat atau instrumen lainnya. Di samping itu untuk membangkitkan motivasi dalam menjalankan tugas, perlu pula diberikan penghargaan kepada guru dan pegawai sekolah. Personil sekolah yang sudah menunjukkan kinerja optimal dan mampu membuktikan komitmennya untuk bekerja dengan focus sudah selayaknya mendapatkan penghargaan. Selain ditujukan bagi kepuasan personil, juga untuk memotivasi personil lainnya. Bentuk penghargaan dapat berupa kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, bonus dan insentif lainnya.⁸⁵

3. Pembinaan oleh pemerintah

Pasal 13 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan, Pemerintah (Pusat) dan pemerintah daerah diwajibkan menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik, profesionalitas dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Selanjutnya Pasal 14 ayat butir j dan k, di antara hak guru adalah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, serta memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.⁸⁶

Untuk mengembangkan profesi guru lebih meningkat lagi, pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, misalnya dengan memberikan izin belajar, tugas belajar dan sebagainya,

⁸⁵Donni Juni Priansa, Risma Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung; Alfabeta, 2014), h. 142.

⁸⁶Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, h. 8, 10 dan 18.

baik pada program penyetaraan S1, S2 sampai S3 disertai bantuan atau penyediaan anggarannya. Tetapi bila anggaran itu tidak tersedia atau kurang, seorang profesional sanggup untuk membiayai pendidikannya secara mandiri. Artinya guru sendiri harus ada kemauan untuk terus belajar, dan kemauan ini pada dasarnya juga bagian dari persyaratan profesi. Dengan adanya kemauan ini maka segala halangan akan ia hadapi dengan penuh percaya diri. Walaupun dibutuhkan pengorbanan besar misalnya di segi biaya, semua itu tidak dianggap beban melainkan tabungan atau investasi untuk kemajuan masa depan.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi manusia yang profesional, kuncinya adalah melakukan pembelajaran berbasis kompetensi dan training atau pelatihan. Suatu organisasi publik semisal perusahaan, sekolah atau instansi pemerintah harus memiliki program yang disebut *human resources development* (HRD) dengan target tertentu. Biaya yang dikeluarkan tidak diasumsikan sebagai *cost*, melainkan investasi, untuk keperluan jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Oleh karena itu orang profesional dituntut untuk belajar secara terus menerus tanpa henti, belajar sepanjang hayat (*life long education*). Seorang profesional sejati harus memiliki motivasi tinggi untuk belajar, memiliki wawasan luas, pengetahuan dan kecakapan yang lebih tinggi dari sebelumnya.⁸⁷

Walaupun seorang guru sudah berstatus guru resmi yang diangkat oleh pemerintah (PNS), atau sudah menjadi guru tetap yayasan, pendidikan dalam jabatannya tetap bahkan semakin penting. Menurut Hadari Nawawi, pendidikan

⁸⁷Fitriadi, *Profesionalisme Guru*, h. 7.

dalam jabatan (*up-grading, in-service training* atau *in-service education*), atau yang sekarang disebut dengan diklat (pendidikan dan pelatihan), pada dasarnya sama yaitu usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Banyak dari guru sudah lama meninggalkan bangku persekolahan atau perkuliahan, sehingga ilmunya sudah ketinggalan zaman dan tidak mengikuti perkembangan aktual kependidikan, banyak yang bertugas di tempat yang kurang kondusif untuk mengikuti perkembangan pengetahuan. Dalam kondisi demikian para guru perlu sekali diberi dan mendapatkan pendidikan dan pelatihan, sehingga ilmu dan keterampilan keguruan yang dimilikinya senantiasa *up to date* dan dapat memenuhi tuntutan zaman yang terus berkembang maju.⁸⁸

Pembinaan tentu tidak hanya ditujukan dan diprioritaskan kepada tenaga pendidik (guru), tetapi juga tenaga kependidikan. Penjelasan Pasal 39 ayat (1) UU Sisdiknas menyatakan bahwa tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Mereka ini bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tugas-tugas tenaga kependidikan tersebut tentu disesuaikan dengan bidang tugas dan keahliannya, di antaranya:

⁸⁸Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), h. 111.

1. Tenaga perpustakaan (pustakawan) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan manajemen sumber belajar di perpustakaan;
2. Tenaga pelatih (instruktur) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik dalam kegiatan pelatihan;
3. Tenaga laboratorium (laboran) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya membantu guru mengelola kegiatan praktikum di laboratorium;
4. Teknisi sumber belajar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran;
5. Tenaga administrasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pelayanan administratif;
6. Tenaga kebersihan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan layanan kebersihan lingkungan.⁸⁹

Menurut Mulyasa, sebagaimana guru (pendidik) tenaga kependidikan yang sudah direkrut sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya memerlukan pembinaan dan pengembangan. Pembinaan dan pengembangan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaag dan meningkatkan kinerja. Kegiatan pembinaan dapat dilakukan dengan cara on the job training dan *in service training*.⁹⁰

⁸⁹Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung; Sarana Panca Karya Nusa, 2011), h. 111.

⁹⁰Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 43.

Menurut Rohiat, strategi yang dapat dilakukan dalam pembinaan tersebut antara lain dalam bentuk:

1. melaksanakan workshop/pelatihan secara internal di sekolah;
2. melakukan kerjasama dengan komite sekolah;
3. melaksanakan *in house training* atau pendampingan oleh pihak sekolah;
4. melaksanakan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain;
5. melakukan magang atau kunjungan ke sekolah lain;
6. kerjasama dengan perguruan tinggi dan sebagainya.⁹¹

Pembinaan dan pengembangan pegawai, termasuk tenaga kependidikan yang banyak dilakukan selama ini adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Tujuan diklat adalah: meningkatkan ketaatan, kesetiaan dan pengabdian pegawai dalam menjalankan tugasnya; menanamkan kesamaan pola pikir yang diamis, dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas; memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat; meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian.⁹²

Bagi tenaga kependidikan, diklat yang sangat penting bagi merekaberkaitan dengan tugasnya adalah diklat teknis, yaitu diklat yang diselenggarakan untuk memberikan dan meningkatkan keterampilan atau penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Namun seiring dengan itu pembinaan tenaga kependidikan juga membutuhkan

⁹¹Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: Aditama, 2010), h. 91-92.

⁹²Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 228-229.

penumbuhan etos kerja, budaya kerja, ketaatan kepada kode etik organisasi, kedisiplinan dan pengendalian, sehingga semua pihak dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.⁹³

C. Prinsip Pendidikan pada Sekolah Islam Terpadu

1. Tinjauan Umum dan Filosofi Sekolah Islam Terpadu

Ajaran agama Islam sangat luas dan komprehensif serta saling terkait satu dengan yang lain. Perspektif Islam tentang pendidikan tidak dapat dilepaskan dari hakikat dan tujuan penciptaan manusia. Islam menegaskan bahwa, misi penciptaan manusia adalah untuk dan dalam rangka menunaikan misinya yang suci (*risalatul insan*), yakni menunaikan amanah *ke-khilafah-an* di atas muka bumi. Menunaikan *ke-khilafah-an* berarti memimpin, mengelola, dan memelihara hidup serta kehidupan untuk mendapatkan tujuan kedamaian, keharmonisan, kesejahteraan yang merupakan wujud dari kasih sayang Allah SWT (*rahmatan lil 'alamin*). Allah SWT dengan tegas menyatakan misi kerisalahan manusia ini dalam *Al-Quran*, surah *Al Baqarah*: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً⁹⁴

Dengan demikian, pendidikan dalam pandangan Islam adalah segala upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan manusia agar memiliki kesadaran, kemampuan, dan tanggung jawab untuk menjalankan misi *ke-khilafah-an* tersebut. Hakikat pendidikan dalam pandangan Islam bertujuan mengembangkan seluruh

⁹³Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 234-235

⁹⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 6 (Terjemah terlampir)

potensi baik (*fitrah*) anak manusia agar mereka mampu memakmurkan kehidupan dalam tatanan hidup bersama dengan aman, damai, dan sejahtera.⁹⁵

Selama ini ada kecenderungan, dunia pendidikan masih diwarnai dikotomi, yaitu pemisahan antara ilmu agama dengan umum dan keterampilan. Menurut Mulyadi Kertanegara problem dikotomi ilmu itu antara lain berkenaan dengan: a) Kesenjangan sumber ilmu; b) Objek-objek ilmu yang dianggap ‘sah’ untuk disiplin sebuah ilmu; c) Disintegrasi pada tatanan klasifikasi ilmu; d) Metodologi ilmiah; e) Sulitnya mengintegrasikan berbagai pengalaman manusia, khususnya indra, intelektual dan intuisi sebagai pengalaman-pengalaman legitimet dan riil dari manusia.⁹⁶

Pendapat yang melihat dikotomi sebagai suatu kenyataan berpendapat bahwa keduanya (pendidikan agama dan umum) bekerja pada wilayah yang berbeda. Inilah salah satu bentuk dikotomi ilmu yang sudah meresap pada peredaran darah masyarakat yang menimbulkan permasalahan kompleks dan sistemik terhadap pola pendidikan sehingga perlu untuk diantisipasi. Pertentangan dualisme sistem pendidikan ini menghasilkan kehidupan yang dialami anak-anak menjadi paradoks, di satu sisi mereka mendapatkan materi moral (agama), di sisi lain mereka mendapatkan suguhan-suguhan yang bersifat amoral seperti kekerasan, pornoaksi dan pornografi. Hal ini terjadi secara mengglobal di dunia. Sampai di sini peran pendidikan nilai belum menyentuh secara menyeluruh.

⁹⁵ Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta: Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), 2014, h. 1-2

⁹⁶ Mulyadi Kertanegara, *Integrasi Ilmu; Sebuah Rekonstruksi Holistik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h. 19-31

Dalam lingkup yang lebih spesifik, permasalahan aktual pendidikan agama di sekolah umum adalah ketidaksesuaian hasil pendidikan agama yang diajarkan di sekolah dengan tuntutan orangtua dan masyarakat pada umumnya. Pendidikan agama hanya berorientasi pada proses transfer pengetahuan-agama dan belum sampai pada pembinaan komitmen moral atau akhlak mereka.

Di samping itu dikotomi terjadi karena orangtua enggan untuk berperan dan terlibat secara total untuk mendidik agama anak-anaknya. Orangtua dan masyarakat pada umumnya memosisikan dirinya lepas dari tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan agama. Inilah permasalahan utama pendidikan agama dan umum di sekolah, yaitu terputusnya tiga jaringan yang saling berhubungan dalam pelaksanaan pendidikan agama yaitu sekolah, keluarga dan masyarakat sebagai suatu kesatuan sistem.

Kemudian, dikotomi terjadi karena kurikulum pendidikan disusun dengan memisahkan antara ilmu pengetahuan agama dan umum. Padahal cerminan kurikulum pendidikan Islami yang ideal seharusnya memuat prinsip: a) Mengandung nilai kesatuan dasar bagi persamaan nilai Islam pada setiap waktu dan tempat; b) mengandung nilai kesatuan kepentingan dalam mengembangkan misi ajaran Islam; c) mengandung materi yang bermuatan pengembangan spiritual, intelektual dan jasmaniah.⁹⁷

Sekolah Islam Terpadu (SIT) hadir untuk menjembatani dan menghilangkan dikotomi tersebut. SIT pada hakikatnya adalah sekolah yang

⁹⁷Imran Siregar, *Pendidikan Agama Terpadu: Studi Kasus SMU Kraksaan Probolinggo Jawa Timur*. Lihat <http://jamiludin.wordpress.com/2011/01/10/integrasi-pendidikan-islami-nilai-nilai-islami-dalam-pembelajaran/>.

mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Quran dan As Sunnah. Di antara tujuannya adalah menuntaskan sasaran pembelajaran yang dicanangkan pemerintah dalam konteks kurikulum nasional, mengajarkan kemampuan membaca *Al Quran* dengan standar *tahsin* dan *tartil* (membaca sesuai aturan hukum tajwid), dan kemampuan menghafal *Al Quran (tahfizhul Qur'an)* dengan standar minimal dua juz setiap tingkatan satuan pendidikan, memperkuat pembelajaran Agama Islam, dengan memperkaya konten kurikulum yang mengarah kepada pemahaman dasar akan ajaran Islam dan pembinaan *fikrah*, *mauqif* dan *suluk Islamiyah*, dan membina Karakter/Mluwashofat kepada peserta didik secara bertahap menuju terbentuknya generasi pemimpin yang cerdas dan taqwa.⁹⁸

Konsep operasional SIT merupakan akumulasi dari proses pembudayaan, pewarisan dan pengembangan ajaran agama Islam, budaya dan peradaban Islam dari generasi ke generasi. Istilah “Terpadu” dalam SIT dimaksudkan sebagai penguat (*taukid*) dari Islam itu sendiri. Maksudnya adalah Islam yang utuh, menyeluruh, integral, bukan parsial, *syumuliah* bukan *juz'iyah*. Hal ini menjadi semangat utama dalam gerak dakwah di bidang pendidikan ini sebagai “perlawanan” terhadap pemahaman sekuler, dikotomi, dan *juz'iyah*. Dalam aplikasinya, SIT diartikan sebagai sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Dengan pendekatan ini, semua mata pelajaran dan semua kegiatan sekolah tidak lepas dari bingkai ajaran dan pesan nilai Islam.

⁹⁸Tim Penyusun JPSIT, *Pedoman Sekolah Islam Terpadu*, h. 20.

Tidak ada dikotomi, tidak ada keterpisahan, tidak ada "sekularisasi" di mana pelajaran dan semua bahasan lepas dari nilai dan ajaran Islam, ataupun "sakralisasi" di mana Islam diajarkan terlepas dari konteks kemaslahatan kehidupan masa kini dan masa depan. Pelajaran umum, seperti matematika, IPA, IPS, bahasa, jasmani/kesehatan, keterampilan dibingkai dengan pijakan, pedoman dan panduan Islam. Sementara di pelajaran agama, kurikulum diperkaya dengan pendekatan konteks kekinian dan kemaslahatan.⁹⁹

Di dalam SIT juga ditekankan keterpaduan dalam metode pembelajaran sehingga dapat mengoptimalkan ranah kognitif, afektif, dan konatif. Implikasi dari keterpaduan ini menuntut pengembangan pendekatan proses pembelajaran yang kaya, variatif, dan menggunakan media serta sumber belajar yang luas dan luwes. Metode pembelajaran menekankan penggunaan dan pendekatan yang memicu dan memacu optimalisasi pemberdayaan otak kiri dan otak kanan. Dengan pengertian ini, seharusnya pembelajaran di SIT dilaksanakan dengan pendekatan berbasis (a) *problem solving* yang melatih peserta didik berpikir kritis, sistematis, logis, dan solutif; (b) berbasis kreativitas yang melatih peserta didik untuk berpikir orisinal, luwes (fleksibel), lancar, dan imajinatif. Keterampilan melakukan berbagai kegiatan yang bermanfaat dan penuh maslahat bagi diri dan lingkungannya.

Sekolah Islam Terpadu juga memadukan pendidikan *aqliyah, ruhiyah, dan jasadiyah*. Artinya, SIT berupaya mendidik peserta didik menjadi anak yang berkembang kemampuan akal dan intelektualnya, meningkat kualitas keimanan dan ketaqwaannya kepada Allah SWT, terbina akhlak mulia, dan juga memiliki

⁹⁹Tim Penyusun JPSIT, *Pedoman Sekolah Islam Terpadu*, h. 23; lihat juga dalam Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, h. 5-6

kesehatan, kebugaran dan keterampilan dalam kehidupannya sehari-hari. Sekolah Islam Terpadu memadukan keterlibatan dan partisipasi aktif lingkungan belajar yaitu: sekolah, rumah, dan masyarakat. SIT berupaya untuk mengoptimalkan dan sinkronisasi peran guru, orang tua dan masyarakat dalam proses pengelolaan sekolah dan pembelajaran sehingga terjadi sinergi yang konstruktif dalam membangun kompetensi dan karakter peserta didik. Orang tua dilibatkan secara aktif untuk memperkaya dan memberi perhatian yang memadai dalam proses pendidikan putra-puteri mereka. Sementara itu, kegiatan kunjungan ataupun interaksi ke luar sekolah merupakan upaya untuk mendekatkan peserta didik terhadap dunia nyata yang ada di tengah masyarakat.

2. Prinsip dan Strategi Penyelenggaraan Sekolah Islam Terpadu

Sekolah Islam Terpadu adalah sekolah yang bertekad keras untuk menjadikan nilai dan ajaran Islam terjabarkan dalam seluruh aspek yang terkait dengan penyelenggaraan sekolah. Prinsip-prinsip penyelenggaraan Sekolah Islam Terpadu berintikan:

- a)-----
yakni bahwa pendidikan Islam merupakan aktivitas dakwah yang merupakan pekerjaan mulia dan menuntut dedikasi, loyalitas, dan kerja keras,
- b)-----
pendidikan diselenggarakan dengan tulus ikhlas, dedikasi yang tinggi dan cara-cara yang bijak dan dipandang sebagai kewajiban menjalankan perintah agama. Menjalankan aktivitas pendidikan merupakan amanah yang diterima dari orangtua siswa, dan menunaikan amanah merupakan perintah Allah

SWT, yang harus ditunaikan dengan baik, profesional dan penuh tanggung jawab.

c)-----

endidikan pada hakikatnya adalah mengajarkan seluruh kandungan Islam (Al-Qu'ran dan *Hadits*) sebagai satu kesatuan Ilmu Allah. Oleh karenanya seluruh kandungan kurikulum di SIT dikembangkan berdasarkan keyakinan dan pandangan yang terpadu dan bersendikan ke-*tauhid-an Allah SWT*. Sekolah Islam Terpadu berupaya untuk mengintegrasikan ilmu Allah yang tersurat dalam Al Quran dan Al Hadits (*'ulumul Qauliyah*) dengan nilai *kauniyah* dan *qauliyah* dalam bangunan kurikulum. Mengedepankan keteladanan yang baik (*qudwah hasanah*) dalam membentuk karakter peserta didik melalui perilaku seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, utamanya dalam aspek *'ubudiyah* dan *akhlaqiyah*.¹⁰⁰

Strategi dan pendekatan yang diterapkan guna menerapkan tujuan dan prinsip maka penyelenggaran sekolah dilakukan dengan:

- a) Mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif (*bi'ah salihah*) dalam dimensi keamanan, kesehatan, kebersihan, keindahan, suasana kekeluargaan (*ukhuwwah islamiyah*), fasilitas belajar, dan beribadah,
- b) Menerapkan aturan dan norma yang bersendikan nilai-nilai Islam dalam hal berperilaku, betutur kata, berpakaian, berinteraksi (*mu'amalah*), makan dan minum serta perilaku lainnya yang lazim digunakan di lingkungan sekolah,
- c) Menerapkan pembelajaran yang efektif dengan memperkaya dan meluaskan

¹⁰⁰Tim Penyusun JPSIT, *Pedoman Sekolah Islam Terpadu*, h. 25; lihat juga dalam Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, h. 6-5

sumber belajar, meningkatkan interaksi yang stimulatif melalui pendekatan dan metode yang menumbuhkan kemampuan pemecahan masalah (*problem based learning*) dan dilakukan dalam pendekatan kolaboratif dan kooperatif (*cooperative dan collaborative learning*),

- d) Mengembangkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, belajar dengan melakukan, mengembangkan kemampuan sosial, mengembangkan keingintahuan, imajinasi dan fitrah bertuhan, mengembangkan ketrampilan pemecahan masalah, mengembangkan kreativitas peserta didik, mengembangkan kemampuan, menggunakan ilmu dan teknologi, menumbuhkan kesadaran sebagai warga negara yang baik, belajar sepanjang hayat, perpaduan kompetisi, kerjasama dan solidaritas.
- e) Melakukan proses islamisasi dalam proses pembelajaran. Tujuan utama Islamisasi adalah membentuk kesadaran dan pola pikir yang integral dalam perspektif Islam. Peserta didik selalu diajak berpikir dan memahami bahwa seluruh fenomena alam yang terbentang dan segala permasalahan serta dinamika yang muncul tidak dapat dilepaskan dari peran Allah SWT Yang Maha Bijaksana, Pencipta, Pemilik, Pemelihara dan Pengatur alam raya. Dengan Islamisasi pembelajaran, diharapkan terjadi hubungan emosional yang kuat antara obyek bahasan, peserta didik dan nilai-nilai Islam.
- f) Memperkuat program pembinaan kesiswaan dengan kurikulum pendamping (ko-kurikuler) dan kurikulum tambahan (ekstrakurikuler), pembinaan kepemimpinan serta mengefektifkan pendekatan *mentoring* (pengelompokkan siswa ke dalam grup-grup pembinaan). Sekolah Islam Terpadu memiliki

standar pembinaan siswa, yang menekankan kepada pembiasaan beribadah, pelatihan kepemimpinan, kepedulian sosial seperti: *tilawah Al Quran*, menjaga *wudhu, shalat, shaum*, doa dan dzikir, *sodaqoh/infaq*, peduli dunia Islam, peduli *mustadh'afin*, berbakti kepada orangtua (*birrul walidayin*), peduli lingkungan dan sebagainya.

- g) Menjalin kemitraan yang efektif dengan berbagai pihak yang terkait, terutama orangtua siswa dan masyarakat sekitar. Bersama orangtua, para pendidik (guru) di Sekolah Islam Terpadu menjalin komunikasi dan kerjasama yang kooperatif dalam upaya meningkatkan layanan kepada siswa khususnya, dan meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya. Menyamakan pemahaman dan persepsi terhadap visi, misi dan tujuan Sekolah kepada seluruh orangtua siswa, sehingga terjadi keselarasan dan kesinambungan antara pendidikan di sekolah dan di rumah melalui jembatan komunikasi yang efektif. Mengefektifkan *majelis ta'lim* (pengajian) guru dan orangtua setiap bulan.
- h) Menyelenggarakan sekolah penuh waktu (*fullday school*), dengan waktu efektif setiap hari selama delapan jam, sejak jam 07.30 sampai dengan jam 15.30. Dengan waktu yang lebih panjang, pendidikan agama dan pembinaan siswa mendapat keleluasaan yang cukup. Sekolah penuh waktu menjadi salah satu ciri khas SIT yang menjadi daya tarik sebagian orang tua siswa yang menginginkan putera-puteri mereka berada lebih lama dalam lingkungan dan suasana pendidikan.
- i) Memastikan Kepala Sekolah dan guru memiliki visi, misi, semangat dan pemikiran (*ghirah* dan *fikrah*) serta sikap dan perilaku yang sejalan dengan

falsafah, nilai, visi dan misi pendirian SIT. Menerapkan proses seleksi dan rekrutmen Kepala Sekolah dan guru dengan standar penilaian yang ketat yang meliputi pemikiran, sikap/moral dan perilaku sesuai dengan ajaran Islam bagi para guru. Setiap proses rekrutmen guru dilakukan dengan mengutamakan penyebaran informasi melalui jaringan dan rekomendasi dari komunitas yang sudah dikenali dan dipercaya oleh penyelenggara sekolah. Memberlakukan tata tertib, norma dan etika yang dibuat bersandar kepada etika dan nilai Islami (akhlak mulia) dan kepatutan sosial. Memberikan sanksi dan hukuman yang tegas kepada siapa pun tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang melanggarnya.¹⁰¹

3. Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik Sekolah Islam Terpadu

Standar pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Islam Terpadu (SIT) mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Selain itu juga, standar ini mengacu pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah dan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Selain ketentuan perundang-undangan di atas, JSIT mengembangkan standar pendidik dan tenaga kependidikan dengan berdasarkan pada kekhasan JSIT, sebagai berikut:¹⁰²

a) Standar Pendidik

1) Kualifikasi akademik pendidik minimal lulus S1 (sesuai bidangnya atau

¹⁰¹Tim Penyusun JPSIT, *Pedoman Sekolah Islam Terpadu*, h. 26-27.

¹⁰²Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta: Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), 2014, h. 15

serumpun)

- 2) Khusus untuk guru *Al-Quran* dimungkinkan lulusan SMA/MA dengan hafalan 30 *juz* yang dibuktikan dengan sertifikat
- 3) Pendidik memiliki kompetensi profesional:
 - a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung materi pelajaran
 - b. Menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
 - c. Mengembangkan kurikulum sesuai standar isi sekolah Islam terpadu
 - d. Mengembangkan dan mengintegrasikan materi pembelajaran dengan nilai-nilai Islam.
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
- 4) Memiliki kompetensi pedagogik sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran dalam sistem pendidikan Islam terpadu yaitu :
 - a. Menguasai karakteristik peserta didik
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang sesuai dengan nilai- nilai Islam
 - c. Mampu menganalisis kurikulum untuk menentukan perencanaan pembelajaran
 - d. Melakukan kegiatan pembelajaran yang islami
 - e. Pengembangan potensi peserta didik
 - f. Melakukan interaksi edukatif dengan peserta didik
 - g. Melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran secara holistik

- 5) Memiliki kompetensi kepribadian Islam
 - a. menjadi teladan dalam akhlak mulia
 - b. mampu meningkatkan diri dengan mengikuti kegiatan *tarbiyah* secara rutin
 - c. Tidak merokok dan tidak mengkonsumsi hal-hal yang merusak diri
 - d. Dapat membaca *Al-Quran* dengan *tartil*
 - e. Mampu menghafal *Al-Quran* minimal *juz 30*
- 6) Mempunyai kompetensi kesalihan sosial
 - a. menjadikan profesi pendidik sebagai misi dakwah berbasis pendidikan
 - b. mampu berinteraksi positif dengan warga sekolah
 - c. mampu berinteraksi secara positif dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar sekolah
 - d. mampu berinteraksi positif dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan profesinya¹⁰³

b) Standar Tenaga Kependidikan

Standar tenaga kependidikan ini meliputi standar kepala sekolah, tenaga tata usaha, laboratorium, perpustakaan, dan UKS, penjaga sekolah, petugas keamanan, tukang kebun, tenaga kebersihan, sopir, dan pesuruh. Adapun rinciannya sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah
 - a. Memenuhi standar kompetensi pendidik SIT
 - b. Memiliki pengalaman sebagai pendidik minimal 3 tahun di SIT atau

¹⁰³Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, h. 15-16

5 tahun di sekolah lain.

- c. Memahami standar mutu SIT
 - d. Mampu melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai *emaslime* (*edukator, managerial, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan enterpreneur*)
 - e. Mampu memimpin misi dakwah berbasis pendidikan di sekolah
 - f. Memiliki visi pengembangan pendidikan Islam masa depan
 - g. Mampu membangun jejaring dengan berbagai pihak dalam dan luar negeri
- 2) Tenaga Tata Usaha, Laboratorium, Perpustakaan, dan UKS
- a. Kualifikasi akademik minimal lulus D3 (sesuai bidangnya atau serumpun)
 - b. Memiliki kompetensi profesional sesuai bidang tugasnya
 - c. Memiliki kompetensi kepribadian Islam
 - 1. Menjadi teladan dalam akhlak mulia
 - 2. Mampu meningkatkan diri dengan mengikuti kegiatan *tarbiyah*.
 - 3. Tidak merokok dan tidak mengkonsumsi hal-hal yang merusak diri
 - 4. Dapat membaca *Al-Quran* dengan baik
 - 5. Mampu menghafal *Al-Quran* minimal 10 surat pendek
 - d. Mempunyai kompetensi kesalihan sosial
 - 1. Mampu berinteraksi secara positif dengan warga sekolah
 - 2. Mampu berinteraksi secara positif dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar sekolah
 - 3. Mampu berinteraksi secara positif dengan berbagai pihak dalam rangka

meningkatkan profesinya

- 3) Penjaga Sekolah, Petugas Keamanan, Tukang Kebun, Tenaga Kebersihan, Sopir, dan Pesuruh
 - a. Kualifikasi akademik minimal SMP/MTS
 - b. Memiliki keterampilan kerja sesuai bidang tugasnya
 - c. Memiliki kompetensi kepribadian Islam
 1. Menjadi teladan dalam akhlak mulia
 2. Mampu meningkatkan diri dengan mengikuti kegiatan *tarbiyah*.
 3. Tidak merokok dan tidak mengkonsumsi hal-hal yang merusak diri
 4. Dapat membaca *Al-Quran* dengan baik
 5. Mampu menghafal *Al-Quran* minimal 10 surat pendek
 6. Mempunyai kompetensi kesolihan sosial
 7. Mampu berinteraksi secara positif dengan warga sekolah
 8. Mampu berinteraksi secara positif dengan masyarakat sekitar sekolah¹⁰⁴

¹⁰⁴Tim Penulis, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, h. 17-18