

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah segala upaya untuk mengembangkan daya-daya cipta, rasa, karsa manusia, baik anak-anak maupun orang dewasa, yang dilakukan dengan cara-cara yang edukatif dan sesuai dengan kaidah-kaidah norma kemasyarakatan dan keagamaan.

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (selanjutnya disebut UU Sisdiknas), pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

¹Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Cemerlang, 2004), h. 7.

Dalam konteks dunia pendidikan, salah satu sumber daya manusia terpenting adalah pendidik. Sehubungan dengan hal itu, UU Sisdiknas pasal 39 menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, pada Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pendidik tersebut adalah guru.²

Ditetapkannya Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi pendidik sebagai tenaga profesional, seperti profesi-profesi yang lainnya. Hadirnya Undang Undang Guru dan Dosen tersebut, ada dua hal yang berimbas langsung pada keberadaan pendidik yakni: (1) adanya usaha serius untuk meningkatkan kualitas pendidik menjadi pendidik profesional dan (2) adanya usaha serius dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik sebagai konsekuensi logis dari keprofesionalannya.

Selain undang-undang di atas, salah satu bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional juga didukung dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dengan adanya undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pelaksanaan

²Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, pendidik didefinisikan sebagai 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.

program pengembangan keprofesian berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila hasil penilaian kinerja guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diorientasikan sebagai pembinaan dalam pencapaian standar kompetensi guru. Sementara itu, guru yang hasil penilaian kinerjanya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karir guru.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru profesional, bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki

kepribadian yang matang.³ Dengan demikian, guru mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Sehingga guru sebagai pembelajar abad 21 mampu mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di

³Badan PSDMP dan PMP Kemendikbud, *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru*; Buku 2, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2012), h. 4.

satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Memperhatikan kondisi jabatan guru sebagai profesi dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan profesi guru, maka diperlukan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, bagaimana dan oleh siapa penilaian kinerja guru dilaksanakan. Penyusunan pedoman ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai acuan pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah untuk mempermudah proses penilaian kinerja guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tersebut juga dijelaskan adanya program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Yang dimaksud dengan

pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.⁴

Pada dasarnya, pendidik memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kerja, namun nyatanya masih banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensi dan kompetensinya secara optimal. Oleh karenanya, perlu adanya pembinaan yang kontinyu dan berkesinambungan dengan program pengembangan yang terarah dan sistematis terhadap para pendidik tersebut.

Pengelolaan pendidik yang mencakup rekrutmen, pendidikan, pengangkatan, pengelolaan, pembinaan dan sebagainya, belum memberikan kelayakan dan bukti bagi pendidik untuk menjadi pendidik profesional. Apalagi keberadaannya masih selalu menimbulkan berbagai kendala dan masalah yang senantiasa dirasakan oleh pendidik.⁵ Mulyana menyatakan untuk melaksanakan fungsinya sebagai agen pembelajaran, pendidik memerlukan sistem penilaian yang objektif dan akurat. Penilaian tersebut, mempunyai nilai penting bagi pendidik dan satuan pendidikan. Bagi pendidik, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi satuan pendidikan, hasil penilaian prestasi kerja pendidik mempunyai kontribusi dalam pengambilan keputusan berbagai hal,

⁴ Badan PSDMP dan PMP Kemendikbud, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*; Buku 4, (Jakarta: Kemendikbud, 2012), h. 2.

⁵ M Ali Hasan dan Mukti Ali, *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2003), h. 87.

seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses layanan pendidikan yang dijalankan.⁶

Pendidik dalam era pendidikan modern menempati tempat yang strategis. Bila seseorang mempunyai keinginan menjadi pendidik, tidak hanya kemampuan dalam mengajar saja yang dibutuhkan. Tetapi juga aspek kepribadian, kesosialan, keprofesionalan menjadi persyaratan minimum untuk menjadikan seseorang layak disebut sebagai seorang pendidik. Abudin Nata menyebutkan bahwa dari sekian komponen pendidikan yang ada, pendidiklah merupakan komponen utama. Jika pendidiknya berkualitas baik, maka proses pendidikan akan berhasil baik. Kalau tindakan pendidik dari hari ke hari bertambah baik, maka menjadi baik pulalah keadaan dunia pendidikan.⁷

Oemar Hamalik mengatakan bahwa pentingnya perbaikan proses pendidikan agar lebih bermutu diawali dengan perbaikan pendidik dan tenaga kependidikan karena ini merupakan hal yang sangat mendasar. Betapun baiknya visi, misi, kurikulum yang telah di susun oleh para ahli, ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan tergantung pada kinerja dan cara mengimplementasikan dalam proses dan situasi pendidikan.⁸

Pandangan tersebut nampaknya juga sejalan dengan Nur Kholis. Menurutnya upaya untuk merealisasikan tujuan tersebut para pemimpin

⁶E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 45.

⁷Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2001), h. 146.

⁸Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), h. 10.

pendidikan telah menghabiskan banyak waktunya dengan para pendidik dan staf atau tenaga kependidikan sebagian atau keseluruhan untuk meramalkan dan memprediksi pendidikan masa depan yang diinginkan. Ini berarti bahwa aspek vital kemajuan lembaga pendidikan terletak pada perkembangan para pendidik dan tenaga kependidikan. Semakin tinggi mutu pendidik dan tenaga kependidikan semakin tinggi pula mutu pendidikan, namun kenyataannya banyak lembaga-lembaga pendidikan kehilangan profesionalisme, yang ditandai dengan lemahnya peningkatan SDM.⁹

Sebuah kondisi pendidikan dengan percepatan perkembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada sekolah dalam berbagai hal, seperti fasilitator, struktur organisasi, serta sumber daya manusia. Menurut Sanusi sekolah tidak saja membutuhkan penambahan SDM tetapi juga memiliki program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Program pengembangan bagi guru khususnya dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Rasionalnya guru merupakan media utama bagi pembelajaran, yang bertanggung jawab dan memberikan sumbangan pada pengembangan potensi siswa.¹⁰ Kerena guru adalah orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan, maka guru harus selalu memperbarui materi dan cara mengajar sesuai dengan kemajuan zaman, dan bila mungkin mengantisipasi atau mendahului zaman yang ada untuk mempersiapkan lulusan yang cocok dengan zamannya kelak. Di sinilah perlunya pembinaan pendidik.

⁹Nur Kholis, *Panduan Praktis Mengelola Lembaga Pendidikan*, (Yogyakarta, Dianloka Pustaka, 2009), h. 154.

¹⁰Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1999), h..38.

Kepala sekolah harus mengatur sedemikian rupa dan mengumpulkan informasi dan cara agar guru-guru secara bergiliran bisa *meneruskan studinya*, atau secara bergiliran mengikuti *penataran atau pertemuan-pertemuan ilmiah* lainnya.¹¹ Hal yang senada juga diungkapkan oleh Udin Syaefudin Saud menurutnya pembinaan pendidik juga untuk meningkatkan mutu, relevansi, dan efisiensi sekolah. Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini pendidik hal yang sangat mendasar dalam meningkatkan mutu sekolah. Selain pengembangan SDM, peningkatan mutu sekolah juga dipengaruhi oleh mutu masukan (siswa), sarana prasarana, manajemen dan faktor-faktor eksternal lainnya. Hal tersebut bukanlah hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh. Para siswa akan mampu belajar lebih baik dari guru-guru dan tenaga administrasi (TU) yang mereka sendiri belajar, berpikir, dan berkembang.¹² Pernyataan tersebut sangat sederhana, akan tetapi sangat mengena, sehingga para kepala sekolah seyogyanya menyediakan dasar pemikiran untuk program pembinaan SDM. Bahkan dalam maknanya sekolah tersebut wajib membantu perkembangan pendidik dan para tenaga kependidikan sendiri bertanggung jawab untuk mencari kesempatan untuk berkembang.

Menurut Sondang dari pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru untuk serta merta melaksanakan tugas dengan sangat memuaskan. Artinya, para pegawai baru itu pun masih memerlukan pelatihan dari segi berbagai tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan

¹¹Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta, Grasindo, 1999), h. 60-61.

¹²Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 120.

pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Singkatnya kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas. Di sinilah pentingnya pengembangan sumber daya manusia.¹³

Untuk itulah diperlukan kemandirian dan profesional kepala sekolah yang merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong sekolah dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Selain itu E. Mulyasa mengatakan kemampuan kepala sekolah yang mandiri dan profesional dengan kemampuan manajemen serta kepemimpinannya yang tangguh mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Kemandirian disini selanjutnya diperlukan terutama untuk memobilisasi sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan, evaluasi program sekolah, pengembangan silabus, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan penciptan iklim sekolah.¹⁴

Jika pada sekolah-sekolah yang dikelola pemerintah pembinaan pendidik dilakukan melalui strategi yang sudah dirancang secara nasional oleh pemerintah. Di antaranya melalui pembinaan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru serta berbagai program lainnya. Namun, dalam hal pembinaan kompetensi

¹³ A. Sihontang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 175.

¹⁴ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004, Panduan Pembelajaran KBK*, cet 2, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005), h. 23-25

guru ini bagi sekolah yang dikelola oleh pihak swasta mungkin saja memiliki keterbatasan akses untuk mengikuti program yang dibuat oleh pemerintah. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar pendidik dan tenaga kependidikan direkrut dan diangkat sendiri oleh lembaga swasta yang bersangkutan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, sekolah yang dikelola pihak swasta jika ingin menjadi sekolah yang bermutu harus lebih banyak melakukan kreatifitas dan inovasi sendiri serta berusaha lebih mandiri. Pada sisi lain, para pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk terus meningkatkan potensi personalitas masing-masing. Oleh karena itu, sekolah swasta perlu membuat sistem rekrutmen dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menunjang terwujudnya visi dan misi sekolah atau lembaga.

Pada sisi yang berbeda, ada juga sekolah swasta yang mencirikan dirinya sebagai sekolah Islam. Di sini terdapat sebuah tantangan yang harus dihadapi sekolah swasta seperti ini—terkait aplikasi nilai-nilai keislaman sebagai ciri khas sekolah yang bernafaskan Islam. Tantangan lain adalah memadukan nilai-nilai keislaman itu dengan perpaduan pendidikan modern di era globalisasi saat ini. Kendala yang dialami sebagian lembaga pendidikan Islam seringkali bermuara kepada kapasitas para pengelolanya yang belum memahami dan mengaktualisasikan sistem manajemen modern. Selain itu, ada kecenderungan lembaga pendidikan Islam masih melaksanakan kegiatan pembinaan dengan apa

adanya, stagnan, dan tidak berusaha melakukan inovasi-inovasi atau pengembangan.¹⁵

Tantangan pembinaan guru di sekolah-sekolah yang berlabel Islam bukan hanya pada peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga bagaimana mengaplikasikan nilai-nilai Islam itu dalam diri mereka. Oleh karena itu, mereka diharuskan senantiasa menyesuaikan diri dengan tuntunan Alquran dan sunah dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini hanya dapat terwujud dengan mempelajari, mengaplikasikan dan mengajarkannya kepada anak didik. Alquran menyebut mereka yang melakukan tradisi ini dengan istilah *rabbāniyyīn*¹⁶ sebagaimana disebutkan dalam QS. Ali ‘Imrān ayat 79:

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ¹⁷

¹⁵ Marno dan Triyo Supriyatno. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 6.

¹⁶ Kata *rabbānī* dalam ayat tersebut berasal dari kata Rabban yang bermakna mendidik atau membina manusia, menjadi agen perubahan ke arah yang lebih baik, kata itu bisa juga bermakna berupaya mengimplementasikan nilai-nilai tersebut. Orang yang *rabbānī* merupakan orang yang berilmu, mengerti tentang fiqh, dan hikmah (refleksi terdalam), mereka adalah orang-orang yang melakukan perbaikan kondisi umat, dengan memberikan pengajaran yang baik, mengajak kepada sisi kemaslahatan. Karena demikian itulah seorang *rabbānī* merupakan seorang yang bijaksana lagi memiliki ketakwaan kepada Allah.

Mereka memiliki kemampuan (manajemen) dalam mengatur urusan manusia berdasarkan *manhaj* di mana sebelumnya mereka mendapatkan pembinaan dari orang-orang yang lurus dalam pembinaannya. Pembinaan yang berorientasi jangka pendek maupun jangka panjang, sisi kemanfaatan yang akan kembali pada urusan agama dan dunia. *Rabbāniyyūn* adalah orang-orang yang menjadi panutan dalam masalah fikih maupun perkara-perkara agama dan dunia. Olah karena itulah, Mujahid, seorang mufassir dari kalangan *tābi'īn*, mengatakan bahwa *Rabbāniyyūn* ini melebihi sekedar ulama. Sebab, seorang Rabbani itu terhimpun dalam dirinya ilmu dan pemahaman, pandangan yang mendalam tentang strategi dan manajemen (*al-siyāṣah wa al-tadbīr*), serta menjadi pelayanan publik. Ayat di atas juga mendorong umat agar memiliki kesiapan menjadi pemimpin, panutan dalam urusan agama dan duniawi, mendidik dengan menjadikan kitabullah sebagai landasan utama. Lihat dalam Muhammad ibn Jarīr al-Thabarī, *Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wīl Āyi al-Qur'ān*, (Beirut: Mu'assasah al-Risālah, 1994), Jilid 2, h. 280-281

¹⁷ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengadaan Al-Qur'an, 1986), h.. 60 (Terjemah terlampir)

Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Amal Semarang merupakan salah satu sekolah dasar Islam swasta di kota Semarang. Meskipun demikian sekolah ini mampu menandingi sekolah negeri bahkan menjadi salah satu sekolah favorit di Semarang. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir SDIT Bina Amal Semarang telah menunjukkan eksistensinya sebagai salah satu sekolah dasar terkemuka dan berprestasi di Semarang. Hal ini dibuktikan oleh SDIT Bina Amal Semarang dengan berbagai prestasi yang telah dicapai baik dalam bidang akademik maupun non akademik baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional.

Kesuksesan sekolah tersebut bukan saja ditentukan kualitas siswanya, tetapi juga diperoleh melalui proses pembelajaran yang tidak lepas dari peran para pendidik yang giat dalam mengadakan pengembangan dirinya seperti melalui workshop, seminar, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Beberapa strategi pengembangan yang telah dilakukan SDIT Bina Amal Semarang antara lain pengembangan di bidang kurikulum, yaitu memadukan kurikulum dari Badan Standar Nasional Pendidikan dengan kurikulum khusus muatan sekolah yang syarat dengan penguatan nilai-nilai keislaman yang merupakan bentuk akomodasi dari standar mutu sekolah Islam terpadu.¹⁸

Dalam hal pembinaan kompetensi pendidik sekolah ini melaksanakan sendiri berbagai macam program. Seperti diklat bagi calon guru selama 2 bulan, workshop kurikulum, workshop pembelajaran (PAKEM), pengembangan media pembelajaran, musyawarah guru mata pelajaran dan lain sebagainya.

¹⁸Lebih jauh lihat Sukra Muhab, dkk., *Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta; JSIT Indonesia, tt.), h. 151-246

Dari temuan sementara, SDIT Bina Amal menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan. Pendidik yang bergabung di SDIT Bina Amal memiliki komitmen kerja dan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini terlihat dari presensi kehadiran dan pemanfaatan jam kerja. Mereka menggunakan waktu kerja untuk mengajar dan menambah kapasitas personal mereka, baik dengan belajar mandiri, berkelompok dalam sebuah kegiatan atau kepanitian

Keunggulan yang pertama adalah pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal mereka punya tanggung jawab sebagai aktifis dakwah. Hal ini dapat terlihat dari keterlibatan mereka dalam menjadi khatib, pengisi majelis taklim dan aktifitas dakwah lainnya di masyarakat, mesjid dan dunia pelajar/mahasiswa. Beberapa di antaranya memiliki posisi yang strategis di masyarakat, baik sebagai pengurus RT dan RW, PKK, takmir mesjid ataupun organisasi sosial kemasyarakatan lainnya.

Keunggulan selanjutnya pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal memiliki akhlak dan kepribadian yang bisa dijadikan contoh dan teladan bagi para siswa. Kepribadian yang dimaksud seperti meninggalkan kebiasaan buruk, merokok, senantiasa sholat berjamaah di awal waktu, membiasakan puasa senin kamis, serta membaca dan menghafal Al Qur'an. Di samping itu mereka juga senantiasa memperlihatkan akhlak-akhlak yang Islami. Misalnya, menutup aurat, menundukkan pandangan, berusaha ikhlas, ramah dan kepribadian Islam lainnya.

Dari kualifikasi pendidikan para pendidik di SDIT Bina Amal juga dapat dijadikan sebagai kriteria unggulan berikutnya. Sebagian tenaga pendidik

dan kependidikan bukan berasal dari latar belakang pendidikan guru. Meskipun demikian, setelah menjalani pengabdian di SDIT Bina Amal dalam kurun waktu beberapa tahun mereka akhirnya juga memiliki kompetensi guru yang baik, bahkan menduduki jabatan yang strategis di sekolah.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas menunjukkan bahwa SDIT Bina Amal memiliki suatu sistem yang mampu menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, berkepribadian Islami serta mampu mendukung visi dan misi yayasan.

Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan apakah pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional tersebut, hanya dihasilkan dari proses pembinaannya saja atau memang dari input SDM yang sudah terbentuk sebelum mereka bergabung di SDIT Bina Amal. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang sistem rekrutmen dan sistem pembinaan yang dijalankan di sekolah ini. Sehingga mampu memberikan gambaran yang utuh tentang proses rekrutmen dan pembinaan di sebuah sekolah khususnya sekolah swasta yang berlabel Islam. Maka akan diketahui nantinya, apakah sistem ini dapat dijadikan model bagi sekolah lain yang sejenis.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengadakan penelitian tesis yang berjudul : “Sistem Rekrutmen dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah”. Atas dasar itulah, penelitian ini mencoba mengangkat kajian tentang sistem pembinaan kompetensi pendidik di SDIT Bina Amal Semarang. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem pembinaan pendidik dan tenaga

kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang, berikut dilengkapi dengan perencanaan, pelaksanaan pembinaan kompetensi pendidik dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses pembinaan didasarkan atas fakta penelitian yang terjadi di lembaga tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih gagasan baru yang inspiratif terkait pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu sebuah sekolah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah sistem pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang. Untuk memudahkan kajian dan sistematika, fokus penelitian dirincikan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang?
2. Bagaimana sistem pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang?
3. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang strategi yang diterapkan dalam pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang. Tujuan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Mengetahui proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.
2. Bagaimana sistem pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.
3. Mengetahui saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini baik secara teoritik maupun secara empirik dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu gambaran tentang sistem pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan secara komprehensif di sebuah lembaga pendidikan Islam yang nantinya diharapkan dapat diaplikasikan di lembaga-lembaga lainnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan juga mampu memperkaya konsep dan strategi yang memiliki ciri kekhasan tersendiri berupa nilai-nilai islami dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di sebuah lembaga pendidikan Islam.

2. Manfaat praktis

- a. Menjadi alternatif rancangan rumusan langkah-langkah yang bisa diterapkan secara praktis dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan.

- b. Menjadi acuan pelaksanaan di dalam mengembangkan kegiatan-kegiatan yang tepat guna dan tepat sasaran di dalam upaya pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Ditinjau dari kemanfaatan secara individual maupun institusional, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

- a. Memperkaya khazanah keilmuan terutama dalam bidang manajemen tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam
- b. Sumbangsih peneliti di bidang keilmuan manajemen pendidikan Islam dalam upaya peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia

2. Bagi Pascasarjana IAIN Antasari

- a. Sebagai sumber data pengkayaan keilmuan yang mengintegrasikan ilmu manajemen umum dengan Islam.
- b. Memperkaya referensi dan literatur mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari yang tertarik dalam mendalami ilmu manajemen pendidikan Islam khususnya pada permasalahan pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan Islam

- a. Sebagai sumber data dan informasi yang bersifat konstruktif berkaitan pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan terkait.
- b. Sebagai dasar perencanaan kebijakan dalam pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan

- c. Sebagai masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam membuat dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
- d. Sebagai masukan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi mereka masing-masing.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas dan mempertegas judul, serta untuk menghindari dari kesalahan pengertian, maka peneliti perlu memperjelas dan memberikan batasan untuk beberapa istilah.

1. Sistem

Sistem, dari bahasa Inggris, *system*, artinya sistem, susunan, jaringan dan cara.¹⁹ Dalam bahasa Indonesia, sistem diartikan seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas, susunan yang teratur dari teori, metode, cara.²⁰

Menurut Made Pidarta sistem adalah suatu model berpikir atau suatu cara memandang. Sistem terdiri dari sub sistem tujuan, manajemen, struktur, teknik, personalia, dan informasi serta merupakan bagian dari lingkungan.²¹

¹⁹John M Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta; Gramedia, 1993), h. 575.

²⁰Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 849.

²¹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA 2004), h. 23-26

Sistem yang dimaksudkan di sini adalah sekumpulan perangkat yang teratur, terencana dan terorganisir memiliki unsur-unsur yang terpadu yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2. Pembinaan

Thoha mendefinisikan pembinaan “Suatu proses kegiatan menuju ke arah yang lebih baik, dalam hal seperti perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi dan berbagai kemungkinan atas segala sesuatu”.²² Berkaitan dengan pembinaan Nazhary mengartikan “pembinaan sebagai kegiatan mempertahankan, memperbaiki dan menyempurnakan yang telah ada sehingga sesuai dengan yang diharapkan”.²³

Berdasarkan pengertian di atas pembinaan dapat diartikan suatu proses kegiatan serta upaya untuk menyempurnakan, perbaikan dan peningkatan yang dilakukan pembina (pimpinan), sehingga diharapkan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan pembinaan tersebut.

3. Pendidik

Pendidik adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalan pendidik formal, pendidikan dasar dan menengah.²⁴ Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidik itu adalah guru.

²² Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2003), h. 7.

²³ Nazhary, *Pengorganisasian, Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum* (Jakarta: Dermaga Nurdin, 1993), h. 27.

4. 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.²⁵

5. Sekolah Dasar Islam Terpadu

Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah Sekolah Dasar Islam yang diselenggarakan dengan memadukan secara integratif nilai dan ajaran Islam dalam bangunan kurikulum dengan pembelajaran yang efektif dan pelibatan optimal dan kooperatif antara guru dan orang tua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetensi peserta didik.²⁶

Dari definisi istilah tersebut, maka yang dimaksud dengan sistem rekrutmen dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang dalam penelitian ini adalah sekumpulan perangkat yang teratur, terencana dan terorganisir memiliki unsur-unsur yang terpadu yang digunakan dalam upaya penyempurnaan, perbaikan dan peningkatan kemampuan personal pendidik dan

²⁴Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, h. 67

²⁵Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2004), h. 67.

²⁶Sukra Muhab, dkk, Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu, (Jakarta: JSIT Indonesia, tt), 35.

tenaga kependidikan yang dilakukan pimpinan yayasan, pimpinan unit sekolah serta pihak terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

F. Penelitian Terdahulu

Dari telaah literatur dan penelitian mengenai tema yang sejenis dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh H. Abdul Khair Amrullah (2009) mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Islam Ukhuwah Banjarmasin. Hasil penelitian antara lain adalah kondisi sumber daya manusia (guru) di SMP Islam Ukhuwah Banjarmasin sudah cukup baik, dengan indikator hampir semua guru berlatar belakang pendidikan sesuai dengan apa yang diajarkan, semangat mengabdikan diri untuk mendidik cukup tinggi terbukti dengan prosentasi kehadiran yang ada, tidak adanya keluhan yang disampaikan oleh pihak pimpinan. Adapun cara yang dilakukan dengan menata dan mengatur SDM di SMP Islam Ukhuwah adalah dengan memberikan pelatihan terpadu, mengikutkan mereka ke berbagai event pelatihan dan pendidikan serta berusaha memnerikan pelayanan kesejahteraan yang memadai bagi mereka.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2011) yang juga mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin yang berjudul “Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam Terpadu (SDIT) al Khawarizmi Tanah Grogot Kabupaten Paser, penelitian ini menghasilkan temuan bahwa sumber daya manusia di Sekolah Islam Terpadu (SDIT) Al Khawarizmi Tanah Grogot Kabupaten Paser terbentuk dari kolaborasi fungsi motivasi, kepuasan dan

komitmen menjadi guru, yang dirumuskan sebagai berikut: Produktivitas = (Motivasi + kepuasan + komitmen). Motivasi kerja meliputi jihad dan dakwah dalam bidang pendidikan, mencari ridha Allah semata dan mensyukuri nikmat Allah. Kepuasan kerja karena suasana sekolah yang menyenangkan, suasana kerja bagai satu keluarga (satu tim). Komitmen terhadap pekerjaan ditandai dengan ketawaduan dan pengorbanan. Hal-hal yang terkait produktivitas sebagai pendorong dari luar berupa pendidikan dan pelatihan, jalsah ruhiyah, hubungan antar guru, hubungan guru dengan kepala sekolah yang serasa harmonis, adanya reward dan punishment, kebebasan berprestasi dan berkreasi serta iklim sekolah yang terbuka.

3. Penelitian Robiansyah, mahasiswa Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin (2015/2016) berjudul: “Manajemen Pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Ukhuwah Banjarmasin”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan di SMPIT Ukhuwah, khususnya di segi manajemen kesiswaan memiliki keunggulan karena siswa mampu mencapai prestasi akademik dan non akademik, khususnya keislaman yang lebih baik, pendidikan di sini diatur secara *fullday* dari pagi hingga sore hari, namun belum optimal karena belum ada asrama.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian ini berdasarkan satu sistematika pembahasan, berangkat dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, dituangkan dalam bab per-bab sebagaimana berikut ini.

Bab I. Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, kegunaan penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II. Kerangka teoritis, berisi uraian tentang pendidik dan perannya dalam pendidikan, pendidik dalam pandangan pendidikan Islam, guru sebagai pendidik dan pengajar, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, memahami kompetensi guru, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, prinsip pendidikan pada Sekolah Islam Terpadu.

Bab III. Metodologi penelitian mengemukakan tentang pendekatan dan jenis penilaian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan, memaparkan data tentang gambaran lokasi penelitian, proses rekrutmen pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Amal Semarang, sistem pembinaan yang dilakukan dan faktor-faktor pendukung dan penghambatnya.

Bab V. Penutup yang terdiri simpulan dan saran-saran.