

**MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DALAM PENINGKATAN
MUTU PENDIDIKAN DI SDI AL IKHLAS CILANDAK,
JAKARTA SELATAN**

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Studi Strata Dua (S.2)
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan



Oleh:

MHD SUKRON

NIM: 202520057

**KONSENTRASI
MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA INSTITUT PTIQ JAKARTA
2022 M. /1443 H.**

ABSTRAK

Mhd Sukron: Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDI Al Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan.

Pendidikan adalah alat utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Adapun dasar dari pendidikan yang berkualitas adalah pengajaran yang berkualitas tinggi, pengajaran berkualitas hanya bisa dilakukan oleh pendidik yang berkualitas. Salah satu cara untuk mendapatkan pendidik yang bermutu adalah dengan melakukan proses rekrutmen yang baik, rekrutmen yang terencana, terukur dan obyektif.

Fokus penelitian yang diteliti dalam tesis ini adalah: 1) mendeskripsikan proses manajemen rekrutmen pendidik mulai dari analisis kebutuhan, sosialisasi formasi, persyaratan lamaran, proses seleksi, penentuan kriteria dan penetapan kelulusan pendidik. 2) Bagaimana peran manajemen rekrutmen dalam peningkatan mutu pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis dan mendeskripsikan proses manajemen rekrutmen pendidik mulai dari membuat landasan rekrutmen (anlisis kebutuhan dan penentuan persyaratan), metode, sumber rekrutmen dan sosialisasi formasi, proses seleksi dan penetapan hasil rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas serta kendala-kendala selama melakukan rekrutmen. 2) Mendeskripsikan peran manajemen rekrutmen dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dari hasil obeservasi, wawancara dan dokumentasi dimulai dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan diakhiri dengan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, yaitu terdapat beberapa kekurangan seperti tidak ada perencanaan terkait pembentukan panitia rekrutmen pendidik, tidak adanya pedoman wawancara dan tidak adanya format penilaian tes kemampuan membaca Al-Qur'an. 2) Manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas sudah berperan dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas. Hal demikian dilihat dari banyaknya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah peserta didik kelas 6 yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali dari tahun 2019 sampai 2021, serta prestasi-prestasi lain yang sudah diraih oleh peserta didik SDI Al Ikhlas, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pendidik, Mutu, Pendidik

خلاصة

مُجد سكران: إدارة توظيف المعلمين في تحسين جودة التعليم في المدرسة ابتدئة الإخلاص جفتي, جنوب جاكرتا.

التعليم هو الأداة الرئيسية لتحسين جودة الموارد البشرية للأمة. أساس التعليم الجيد هو التدريس عالي الجودة ، ولا يمكن إجراء التدريس الجيد إلا من قبل معلمين مؤهلين. تتمثل إحدى طرق الحصول على معلمين جيدين في تنفيذ عملية توظيف جيدة وتعيين مخطط وقابل للقياس وموضوعي.

محور البحث الذي تمت دراسته في هذه الرسالة هو: (١) وصف عملية إدارة توظيف المعلم بدءًا من تحليل الاحتياجات والتكوين الاجتماعي ومتطلبات التطبيق وعملية الاختيار وتحديد المعايير وتحديد تخرج المعلم. (٢) ما هو دور إدارة التوظيف في تحسين جودة التعليم. أهداف هذه الدراسة هي: (١) تحليل ووصف عملية إدارة توظيف المعلمين بدءًا من وضع الأساس للتوظيف (تحليل الاحتياجات وتحديد المتطلبات) ، وأساليب ومصادر التوظيف والتكوين الاجتماعي ، وعملية الاختيار وتحديد نتائج توظيف المعلمين في المدرسة ابتدئة الإخلاص والقيود أثناء التوظيف. (٢) وصف دور إدارة التوظيف في تحسين جودة التعليم في المدرسة ابتدئة الإخلاص.

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي مع نوع دراسة الحالة. تقنيات جمع البيانات باستخدام الملاحظة والمقابلات والتوثيق. يبدأ تحليل البيانات من نتائج الملاحظات والمقابلات والتوثيق بتقليل البيانات وعرض البيانات وينتهي باستخلاص النتائج.

نتائج هذه الدراسة هي: (١) لا تزال عملية التوظيف للمعلمين في المدرسة ابتدئة غير منظمة بشكل جيد ، أي أن هناك العديد من أوجه القصور مثل عدم وجود تخطيط متعلق بتشكيل لجنة توظيف المعلمين ، وعدم وجود إرشادات للمقابلة وعدم وجود تنسيق ل تقييم القدرة على قراءة القرآن. (٢) لعبت إدارة توظيف المعلمين في المدرسة ابتدئة دورًا جيدًا في تحسين جودة التعليم في المدرسة ابتدئة. يمكن ملاحظة ذلك من خلال التحسينات العديدة في

جودة معلمي الموارد البشرية وزيادة عدد طلاب الصف السادس الذين أكملوا القرآن أكثر من مرة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠.٢ بالإضافة إلى الإنجازات الأخرى التي تم تحقيقها. حققها طلبة المعهد الدولي للدراسات الإستراتيجية ، الإخلاص ، إنجازات أكاديمية وغير أكاديمية.

الكلمات المفتاحية: التوظيف ، المعلم ، الجودة ، المربي

ABSTRACT

Mhd Sukron: Educator Recruitment Management in Improving the Quality of Education at SDI Al Ikhlas Cipete, South Jakarta.

Education is the main tool to improve the quality of a nation's human resources. The basis of quality education is high-quality teaching, quality teaching can only be done by qualified educators. One way to get quality educators is to carry out a good recruitment process, a planned, measurable and objective recruitment.

The focus of the research examined in this thesis are: 1) describing the process of educator recruitment management starting from needs analysis, formation socialization, application requirements, selection process, determining criteria and determining educator graduation. 2) How is the role of recruitment management in improving the quality of education.

The objectives of this study are: 1) To analyze and describe the process of educator recruitment management starting from making the basis for recruitment (needs analysis and determination of requirements), methods, sources of recruitment and formation socialization, selection process and determination of the results of recruitment of educators at SDI Al Ikhlas and the constraints during recruitment. 2) Describe the role of recruitment management in improving the quality of education at SDI Al Ikhlas.

This research uses a descriptive qualitative approach with a case study type. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. Analysis of data from the results of observations, interviews and documentation begins with data reduction, data presentation and ends with drawing conclusions.

The results of this study are: 1) The recruitment process for educators at SDI Al Ikhlas is still not well organized, namely there are several shortcomings such as no planning related to the formation of an educator recruitment committee, no interview guidelines and no format for assessing the ability to read Al-Qur'an. an. 2) The management of educator recruitment at SDI Al Ikhlas has played a good role in improving the quality of education at SDI Al Ikhlas. This can be seen from the many improvements in the quality of human resources (HR) educators and the increasing number of 6th grade students who have completed the Qur'an more than 1 time from 2019 to 2021, as well as other achievements that have been achieved by SDI students. Al Ikhlas, both academic and non-academic achievements.

Keywords: Recruitment, Educator, Quality, Educator

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MHD Sukron
Nomor Induk Mahasiswa : 202520057
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah
Judul Tesis : Manajemen Rekrutmen Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 24 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan



MHD Sukron

TANDA PERSETUJUAN TESIS

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AL-IKHLAS CILANDAK, JAKARTA SELATAN

Tesis

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Pendidikan Islam untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar
Magister

Disusun Oleh:
MHD. SUKRON
NIM: 202520057

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

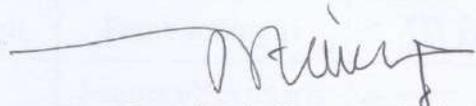
Jakarta, 23 Juli 2022
Menyetujui

Pembimbing I



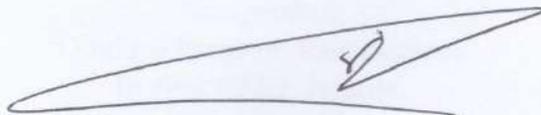
Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

Pembimbing II



Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

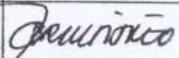
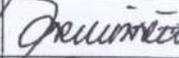
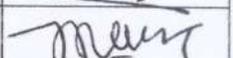
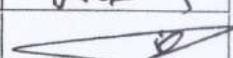
TANDA PENGESAHAN TESIS

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AL-IKHLAS CILANDAK, JAKARTA SELATAN

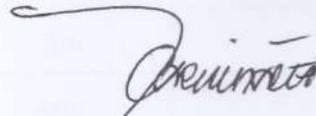
Disusun oleh:

Nama : MHD Sukron
Nomor Induk Mahasiswa : 202520057
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal 18 Agustus 2022

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Penguji I	
3	Dr. Made Saihu, M.Pd.I.	Penguji II	
4	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Pembimbing I	
5	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.Pd.I.	Pembimbing II	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 18 Agustus 2022
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ATAB-LATIN

Berdasarkan keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syim	sy	es dan ye
ص	sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas

غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعقدّين	ditulis	Muta'qqidin
عدّة	ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	Hibah
جزية	ditulis	Jizyah

Ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata bahasa Arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti Shalat, Zakat dan sebagainya. kecuali dikehendaki lafal aslinya. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كريمة الاولياء ditulis Karamah Al-Auliya'

2. Bila Ta' Marbutah dibup dengan harakat, Fathah, Kasroh dan Dhammah ditulis t زكاة الفطرة ditulis Zakatul Fitri

D. Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Dhammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

جاهلية Fathah + Alif	ditulis	A Jahiliyyah
يسعى Fathah + ya	ditulis	a Yas'a
كريم Kasrah + ya	ditulis	I Karim
فروض Dhammah + wa	ditulis	u Furud

F. Vokal Rangkap

بينكم Fathah + ya mati	ditulis	ai Bainakum
قول Fathah + wa mati	ditulis	au Qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan *Apostrof*

أنتم	ditulis	A'antum
أعدت	ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	ditulis	La'innsyakartum

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القران	ditulis	Al-Qur'an
القياس	dituis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyah dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huru (el)_nya.

السماء	ditulis	As-Sama'
الشمس	ditulis	As-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	ditulis	zawi Al-Furud
اهل السنة	ditulis	Ahl As-Sunnah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rosulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. (pembimbing I) dan Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.PdI. (pembimbing II) yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para Dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini
7. Segenap keluarga besar SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan
8. Kepada Ayahanda Fahrozi dan Ibunda Arwaydah, kedua adik penulis Amrul Ihsan dan Laila Setiamuliani, serta seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi, nasihat, dorongan, bantuan, dan do'anya kepada penulis baik moril mau pun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
9. Keluarga besar Masjid Al Hikmah
10. Serta seluruh teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam
11. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya,serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 24 Juli 2022
Penulis

Mhd. Sukron

DAFTAR ISI

Judul	
Abstrak	i
Pernyataan Keaslian Tesis.....	v
Halaman Persetujuan Pembimbing	vi
Halaman Pengesahan Penguji	vii
Pedoman Transliterasi	viii
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi.....	xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Mamfaat Penelitian	9
F. Tinjauan Pustaka	10
G. Metode Penelitian.....	12
H. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI TINGKAT SEKOLAH DASAR

A. Hakikat Mutu Pendidikan	
1. Pengertian mutu pendidikan	17
2. Standar Mutu Pendidikan	21
3. Faktor Peningkstsn Mutu Pendidikan Dasar	25
4. Indikator Mutu Pendidikan Dasar	27
5. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar	31
6. Kondisi Pendidikan Dasar Saat Ini	34
B. Mutu Pendidikan Perspektif Al-Qur'an.....	35

BAB III

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK

A. Hakikat Manajemen	
1. Pengertian Manajemen.....	51
2. Unsur-unsur Manajemen.....	58
3. Fungsi Manajemen.....	61
B. Hakikat Rekrutmen	
1. Pengertian Rekrutmen.....	69
2. Landasan Rekrutmen	71
3. Metode dan Sumber Rekrutmen	73
4. Tahapan-tahapan Rekrutmen	77
5. Perbedaan Rekrutmen Pendidik dan Karyawan	78
C. Seleksi	79
D. Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen.....	82
E. Rekrutmen dalam perspektif Al-Qur'an.....	84
F. Hakikat Pendidik	
1. Pengertian Pendidik	92
2. Peran Pendidik	95
3. Tanggung Jawab Pendidik	98
4. Kompetensi Pendidik.....	103
C. Pendidik dalam Pandangan Al-Qur'an.....	125

BAB IV

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DI SDI AL IKHLAS

A. SDI Al Ikhlas	
1. Profil SDI Al Ikhlas	139
2. Visi dan Misi SDI Al Ikhlas.....	140
3. Struktur Organisasi SDI Al Ikhlas	140
B. Manajemen Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas.....	143
1. Perencanaan Rekrutmen (Analisis Kebutuhan dan Penentuan Persyaratan) Di SDI Al Ikhlas.....	144
2. Metode, Sumber dan Sosialisasi Formasi Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas	147
3. Seleksi dan Penetapan Hasil Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas	150
4. Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas.....	161
C. Peran Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas.....	163

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan	167
B. Saran.....	168
DAFTAR PUSTAKA	169

LAMPIRAN.....
RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Suatu negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas, sebaliknya suatu negara akan tertinggal dari negara dan bangsa lain apabila pendidikan rakyatnya rendah dan tidak berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa akan tertinggal dari bangsa lain dalam percaturan dan persaingan kehidupan global yang semakin kompetitif.

Pendidikan yang baik pada hakekatnya adalah pendidikan yang berkualitas. Pendidikan harus memenuhi standar, metode dan kurikulum yang tepat, serta kualitas pendidik yang baik.¹ Banyak faktor yang

¹S.B. Yudhoyono, *Mari Kita Sukseskan Program Pro-Rakyat (Pidato Awal Tahun)*. Jakarta : Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia Sekretariat Wakil Presiden, 2007, h. 31

mempengaruhi kemerosotan dunia pendidikan Indonesia. Hampir pada semua komponen masukan (*input*) dan komponen proses dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, kurang mendukung terciptanya pendidikan berkualitas, dan hal ini terjadi di sebagian besar sekolah di Indonesia. Oleh karena itu wajar apabila komponen keluaran (*output*), yakni para lulusannya, juga berkualitas rendah.

Para pendidik atau guru, sebagai salah satu komponen masukan dari suatu proses pembelajaran, belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan profesional. Ketidak profesionalan pendidik ini telah menjadi penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan masih rendahnya kualitas pendidik, antara lain proses rekrutmen yang kurang selektif, faktor gaji dan kesejahteraan pendidik yang rendah, kualifikasi pendidik yang masih belum memenuhi standar, peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang relatif kurang berkualitas dalam mendidik calon pendidik, merupakan beberapa faktor penyebab rendahnya kualitas pendidik di Indonesia. Selain itu, ditambah sering terjadinya pergantian kurikulum yang membuat para pendidik harus terus beradaptasi dengan kurikulum baru, jaminan masa depan pendidik yang tidak pasti dan masih banyak penyebab lainnya yang tidak mungkin diurai secara keseluruhan.

Disisi lain, hampir semua pihak sepakat bahwa pendidik diposisikan sebagai sentral keterlaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah, maka sebab itu pendidik senantiasa menjadi topik pembicaraan dan sorotan banyak pihak berkaitan dengan kinerjanya. Kesenjangan yang terjadi dari fenomena tersebut, diharapkan pada masa yang akan datang setiap sekolah harus didukung oleh para pendidik yang kompeten dan memiliki jiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif untuk mencapai pendidikan bangsa yang lebih berkualitas.

Sehubungan dengan rendahnya kinerja pendidik, terdapat beberapa hasil penelitian yang menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang perlu dicermati. *Pertama*, pendidik cenderung mengajar hanya memindahkan pengetahuan saja. Dimensi pengembangan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif kurang diperhatikan. *Kedua*, pendidik enggan beralih dari model mengajar yang diyakininya tepat, meskipun tidak selamanya benar. *Ketiga*, pendidik cenderung hanya memenuhi

target minimal dari keseluruhan capaian yang diharapkan dalam proses belajar mengajar, sebatas siswa mampu menjawab tes dengan baik.²

Hal lain yang mendukung rendahnya kinerja pendidik dilihat dari kualifikasi pendidik di semua tingkatan sekolah belum seluruhnya memenuhi syarat. Program penyetaraan tentu saja menjadi alternatif jawabannya dengan biaya yang tentu tidak sedikit, di samping kendala dari motivasi masing-masing pendidik yang masih rendah untuk mengembangkan ilmu melalui program tersebut.

Data terbaru menunjukkan bahwa peringkat daya saing Indonesia berdasarkan laporan *World Economics Forum* (WEF) 2019 turun lima peringkat menjadi urutan ke-50 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya di posisi ke-45.³ Hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidik Indonesia masih memerlukan perbaikan struktural untuk memperbaiki daya saing nasional. Posisi Indonesia sebelumnya kini diisi oleh Bahrain dan tertinggal dari negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya indeks daya saing Indonesia adalah terkait dengan keterampilan SDM yang masih terbelakang rendah. Ketua Kamar Dagang Indonesia (Kadin) menyebutkan bahwa produktivitas SDM masih berada di bawah standar kebutuhan industri.

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasi dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perseorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

Belajar dari Jepang, keberhasilan negara tersebut menjadi negara maju tak lepas dari kualitas pendidikan dan kedisiplinan yang

²Suyanto dan M.S. Abbas, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001, h. 142

³ Agust Supriadi, Indeks Daya Saing Indonesia Anjlok Lima Peringkat ke Level 50, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191010092848-92-438288/indeks-daya-saing-indonesia-anjlok-lima-peringkat-ke-level-50>, Diakses pada 5 Oktober 2022

dimilikinya.⁴ Pemerintah Jepang sangat memperhatikan perkembangan pendidikan dan rutinitas para pelajar sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi. Standardisasi pendidikan dilakukan secara merata melalui pilihan SD dan SMP yang ditentukan oleh pemerintah daerah setempat dengan mempertimbangkan jarak sekolah dengan rumah. Selain Jepang, Indonesia juga dapat belajar dari Hong Kong yang merupakan salah satu negara dengan sistem pendidikan terbaik di dunia. Sistem pendidikan yang diterapkan oleh Pemerintah Hong Kong adalah kompetitif dan mengedepankan kualitas pendidik. Selain itu sistem pendidikannya pun mengadopsi struktur pendidikan Inggris. Pendidikan di Hong Kong juga lebih mengutamakan pengetahuan, keahlian praktik, serta kemampuan interpersonal.

Besaran anggaran pendidikan perlu diikuti dengan perbaikan kualitas belanjanya. Pasalnya jumlah anggaran di Indonesia relatif sama dengan Vietnam, tetapi peringkat kualitas pendidikan Vietnam berada jauh di atas Indonesia. Berdasarkan skor *The Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018, Indonesia menempati posisi ke-62 dengan skor sebesar 395,3. Angka tersebut jauh bila dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura (556), Thailand (415), dan Vietnam (495).⁵

Bank Dunia menyebutkan bahwa akses pendidikan di Indonesia sejatinya telah mengalami peningkatan signifikan, namun sayangnya peningkatan akses tersebut belum bisa memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia.⁶ Oleh sebab itu pemerintah Indonesia perlu memperluas akses pendidikan yang lebih merata dan sesuai dengan standar pendidikan internasional, baik secara kurikulum maupun praktik. Selain itu pemerintah Indonesia perlu meningkatkan kriteria kualifikasi pendidik yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraannya.

⁴ Ahmad Zain Sarnoto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, Vol. 6, No. 2, 2017, h. 54

⁵ Galih Gumelar, Dilema Anggaran Jumbo Pendidikan Minimalis, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190313204741-532-377038/dilema-anggaran-jumbo-pendidikan-minim-hasil>, Diakses Pada 5 Oktober 2022

⁶ Yuli Yanna Fauzie, Bank Dunia: Kualitas Pendidikan Indonesia Masih Rendah, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180607113429-284-304214/bank-dunia-kualitas-pendidikan-indonesia-masih-rendah>, Diakses Pada 5 Oktober 2022

Peningkatan kualitas SDM perlu segera dilakukan untuk mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan investasi agar dapat berada setingkat dengan negara-negara maju. Kini Indonesia telah memasuki masa bonus demografi hingga 16 tahun ke depan. Melalui dukungan kebijakan pemerintah, kesempatan ini tentu harus dimanfaatkan dengan sangat optimal untuk membangun kesiapan menuju era Indonesia Emas 2045.

Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, kualitas pendidik Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah pendidik (pendidik) mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta pendidik (pendidik) yang ada, masih terdapat 25% pendidik (pendidik) yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi.⁷

Selain menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan dan kurikulum, sumber daya manusia pendidik juga harus dipersiapkan dengan sebaik mungkin. Sebagai pelaksana pendidikan pendidik memegang peranan penting untuk mencerdaskan dan mengantarkan anak bangsa menyongsong masa depan yang cerah.

Pendidik diharapkan mampu membawa perubahan bagi peserta didiknya, terutama dalam upaya membangkitkan semangat dan keinginan peserta didiknya untuk belajar.⁸ Sehingga pada akhirnya akan membawa peserta didiknya kepada keberhasilan.

Kualitas pendidikan dalam suatu bangsa tidak lain adalah ditentukan oleh kualitas tenaga pendidiknya. Seorang tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memenuhi standar nasional pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia pendidiknya,

⁷Aisya Maura, "Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui," dalam, <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-andaketahui>. Diakses pada 06 November 201

⁸ Ahmad Zain Sarnoto, "Konsepsi Pendidik Yang Ideal Perspektif Al-Qur'an," *Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, Vol. 1, No. 2, 2012, h. 5

karena dengan adanya sumber daya manusia pendidik yang professional dapat meningkatkan mutu pendidikan yang lebih tinggi.⁹

Pendidik yang berbermutu mampu menyampaikan pembelajaran yang bermutu dan selalu berupaya menciptakan suasana belajar yang kondusif dengan memanfaatkan segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai sumber belajar serta meminimalisir keterbatasan dan hambatan.¹⁰

Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidik adalah ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar, kualifikasi Pendidik yang belum setara sarjana, program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Pendidik yang rendah dan rekrutmen Pendidik yang tidak efektif.¹¹

Faktor utama yang menyebabkan kualitas Pendidik di Indonesia sampai dengan hari ini masih rendah adalah kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam proses perekrutan tenaga pendidik atau pendidik.¹²

Rekrutmen sumber daya manusia pendidik tidak bisa dianggap remeh begitu saja, mengingat tujuan diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia pendidik yang bermutu tinggi sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Sebelum mengadakan program rekrutmen sumber daya manusia pendidik, pihak sekolah sebagai penyelenggara kegiatan harus mempersiapkan sistem rekrutmen yang sistematis dan terukur. Salah satu penyebab mutu sumber daya pendidik kita sampai dengan hari ini masih rendah adalah belum maksimalnya proses rekrutmen sumber daya manusia pendidik.

⁹Lisnandari, "Manajemen REkrutmen Pendidik di Madrasah Aliyah" dalam *Jurnal Islamic Education Managemet (ISEMIA)*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, h. 194

¹⁰Fieka Nurul Arifa dan Ujianto Singgih Prayitno, "Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Memenuhi Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia," dalam, *Jurnal Masalah-Masalah Sosia*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2019, h. 3

¹¹Aisya Maura, "Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui",...Diakses pada 06 November 201

¹²Queen Firdausi, "Kualitas Guru Pengaruhi Kualitas Pendidikan di Indonesia"... Diakses pada 06 November 2021

Berdasarkan pengamatan penulis, proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas belum terselenggara dengan baik. Kepala sekolah beserta wakil-wakil kepala sekolah belum mempersiapkan sistem rekrutmen yang baik, rekrutmen yang sistematis dan terukur. Kurang maksimal dalam membuat perencanaan rekrutmen, seperti belum ditentukan hari dan waktu dilakukan tes bagi calon pendidik. Dan tidak ditentukan juga siapa-siapa saja yang akan mewawancarai, menilai *microteaching* dan tes baca Al Qur'an.

Suksesnya rekrutmen sangat dipengaruhi oleh perencanaan, karena pada saat perencanaan ditetapkan bagaimana alur rekrutmen, sarta atau kualifikasi, waktu rekrutmen, pengujian, format penilaian, musyawarah hasil rekrutmen dan pengumuman. Apabila pada saat perencanaan tidak dibahas dan tidak ditetapkan, maka besar kemungkinan proses rekrutmen tidak berjalan sesuai yang diinginkan dan lebih parah lagi besar kemungkinan hasil rekrutmen tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada saat tes kemampuan baca Al Qur'an bagi calon pendidik baru di SDI Al Ikhlas tidak ada format penilaiannya. Salah satu syarat ketika melakukan tes adalah harus memiliki format penilaian. Dengan adanya format penilaian akan lebih mudah mengukur kemampuan baca Al Qur'an calon pendidik, dan tentunya juga bisa dipertanggungjawabkan.

Di SDI Al Ikhlas masih menerima calon pendidik yang latar belakang pendidikannya tidak linier dengan lowongan yang dibutuhkan, seperti lulusan S1 Pendidikan Matematika mengajar mata pelajaran Tematik (walikelas), lulusan S1 Pendidikan Bahasa Arab mengajar mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Terkait linieritas ini sudah ada ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, meskipun pendidik tersebut memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran lain (tidak linier).

Terkait sosialisasi program rekrutmen di SDI Al Ikhlas juga masih kurang maksimal, hal ini terlihat pada saat mengiklankan program rekrutmen pendidik hanya pada satu website saja (www.jobs.id) dan via whatsapp. Salah satu cara untuk mendapatkan calon pendidik yang banyak dan memiliki kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan adalah dengan membuat iklan yang menarik dan diiklankan melalui banyak website, jangan cuman mengandalkan satu website saja.

Pendidik yang sudah diterima dan berstatus sebagai pegawai kontrak tidak mendapatkan pembinaan dari pihak sekolah. Pendidik yang baru saja diterima haruslah mendapatkan pembinaan terkait administrasi, program dan peraturan sekolah. Dengan adanya pembinaan terhadap pendidik baru, akan mempercepat proses adaptasi dengan lingkungan baru. Sehingga pendidik-pendidik yang baru saja direkrut bisa menjalankan tugasnya sesuai harapan, dan memperkecil peluang terjadinya pemutusan kontrak bagi pendidik-pendidik yang belum diangkat menjadi pegawai tetap.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti ingin memberikan kontribusi dalam perbaikan kualitas SDM Indonesia melalui perbaikan manajemen rekrutmen pendidik, dengan harapan masyarakat mendapat gambaran yang jelas tentang kriteria dan tahapan-tahapan dalam manajemen rekrutmen pendidik.

Program rekrutmen yang bermutu tentu akan menghasilkan sumber daya manusia pendidik yang bermutu pula. Dengan memperoleh sumber daya pendidik baru yang bermutu, maka kecil kemungkinan terjadi pendidik pendidik kontrak yang tidak diperpanjang kontraknya dan pendidik-pendidik kontrak yang dicukupkan (tidak diangkat menjadi pendidik tetap). Sehingga pihak manajemen tidak perlu mengadakan program rekrutmen sumber daya pendidik baru, dengan alasan pendidik-pendidik kontrak yang sudah ada tidak memenuhi standar kompetensi pendidik yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas menggambarkan betapa pentingnya program rekrutmen sumber daya pendidik dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Maka dari pada itu penulis ingin menjabarkan secara komprehensif mengenai “Manajemen Rekrutmen Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDI Al Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang muncul, diantaranya:

1. Perencanaan program rekrutmen sumber daya manusia pendidik yang belum maksimal
2. Tidak adanya ketentuan yang baku mengenai standar kelulusan calon pendidik
3. Waktu seleksi atau tes tidak menentu (tergantung waktu luang kepala sekolah).

4. Kurangnya sosialisasi terkait program rekrutmen sumber daya manusia pendidik kepada masyarakat.
5. Masih menerima pelamar yang tidak linier antara latar belakang pendidikan (akademis) dengan posisi jabatan yang dilamar.
6. Kurangnya pembinaan terhadap sumber daya manusia pendidik yang masih baru (guru kontrak).

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang akan dipaparkan oleh penulis lebih fokus, maka berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada “proses manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas dalam peningkatan mutu pendidikan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses manajemen rekrutmen pendidik mulai dari analisis kebutuhan, sosialisasi formasi, persyaratan lamaran, proses seleksi, penentuan kriteria dan penetapan kelulusan pendidik di SDI Al Ikhlas?
- b. Bagaimana peran manajemen rekrutmen dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas dalam peningkatan kompetensi guru, yang meliputi:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan proses manajemen rekrutmen pendidik mulai dari membuat landasan rekrutmen (analisis kebutuhan dan penentuan persyaratan), metode, sumber rekrutmen dan sosialisasi formasi, proses seleksi dan penetapan hasil rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas di SDI Al Ikhlas dan kendala-kendala rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas.
2. Mendeskripsikan peran manajemen rekrutmen dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam kegiatan penelitian ilmiah.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khazanah kepustakaan Institut PTIQ, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang fokus kepada manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidik.

2. **Manfaat Secara Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan perbaikan di berbagai tingkatan sekolah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya manajemen pendidikan Islam dalam hal manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan,
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi sekolah-sekolah yang akan melakukan rekrutmen pendidik.

F. Tinjauan Pustaka

Kajian kepustakaan merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian, baik dalam bentuk buku, jurnal maupun majalah ilmiah. Penulis menemukan beberapa hasil penelitian berkaitan dengan judul yang akan penulis teliti. Adapun penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis angkat dalam tesis ini antara lain berikut:

1. Penelitian oleh Mince Parapak “Pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasi terhadap kinerja kepala sekolah dasar kabupaten Manokwari”¹³ Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (a) rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan dalam rekrutmen menyebabkan peningkatan kinerja Kepala SD di Kabupaten Manokwari. (b) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan komitmen organisasi menyebabkan peningkatan kinerja Kepala SD di Kabupaten Manokwari. (c) rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya ketepatan dalam rekrutmen menyebabkan peningkatan komitmen organisasi Kepala SD di Kabupaten Manokwa
2. Penelitian Kholis Husaini “manajemen pengembangan profesionalisme guru (studi multikasus di MTS NU Walisongo Siduarjo dan SMP Islam NU Walisongo Siduarjo)”¹⁴ Berdasarkan penelitian dan fokus perencanaan pengembangan profesionalisme

¹³Mince Parapak, “Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Manokwari” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 06 No. 2 2015

¹⁴Kholis Husaini, “manajemen pengembangan profesionalisme guru (studi multikasus di MTS NU Walisongo Siduarjo dan SMP Islam NU Walisongo Siduarjo)” dalam *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 01 No. 2 2017

guru, pengorganisasian profesionalisme guru, pelaksanaan profesionalisme guru, pengawasan profesionalisme guru, pengembangan profesionalisme guru, dan profesionalisme guru dapat diketahui bahwa secara umum manajemen pengembangan profesionalisme guru di MTs Walisongo Sidoarjo dan SMP Islam Walisongo Sidoarjo sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi. Namun, ada beberapa kendala yang perlu segera dilakukan upaya untuk mengatasinya yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru.

3. Penelitian Tengku Ariefanda Aziz, *et.al* “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja”¹⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif akan tetapi mempunyai indikator indikator yang perlu diperbaiki. Seperti metode rekrutmen, prosedur dan kendala rekrutmen. Indikator pertama adalah rekrutmen diatas waktu pelaksanaan, kebijakan organisasi dan perencanaan rekrutmen mempunyai muatan faktor yang besar. Begitu juga seleksi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif indikator pendukungnya adalah pelaku seleksi, produktivitas dan peserta seleksi, dan rekrutmen terhadap kinerja mempunyai hubungan positif indikator kinerja, yaitu manajemen pekerjaan, kemampuan memperbaiki diri dan kehadiran. Adapun yang menjadi kesimpulan rekrutmen dan seleksi perusahaan harus memperbaharui sistem perekrutan. baik level staf maupun level manajerial dengan memperbaharui sistem perusahaan mempunyai daya saing lebih baik. Dengan mengupdate kebutuhan dan pengetahuan karyawan dapat bekerja maksimal. hal ini memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Sistem perekrutan hendaknya mengacu kepada daya saing dengan begitu perusahaan mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen di manufaktur mengacu pada keahlian pekerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman.
4. Penelitian Widia Astuti Permana, “rekrutmen peserta didik baru dalam meningkatkan mutu lulusan”¹⁶ kebijakan rekrutmen peserta didik baru di SMP Darul Falah Cihampelas Kabupaten Bandung Barat pada tahap pertama itu penetapan daya tampung peserta didik untuk melihat kapasitas jumlah ruang kelas yang tersedia agar kedepannya mempermudah dalam pelaksanaannya. Sistem penerimaan peserta didik baru yang dimaksudkan disini lebih

¹⁵Ariefanda Aziz, *et.al*, “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja,” dalam *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 03 No. 02, 2017

¹⁶Widia Astuti Permana, “rekrutmen peserta didik baru dalam meningkatkan mutu lulusan” dalam *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 05 No. 01, 2020

menunjuk kepada cara penerimaan peserta didik baru di SMP Darul Falah Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Prosedur penerimaan peserta didik baru di SMP Darul Falah Cihampelas Kabupaten Bandung Barat meliputi pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru, rapat penerimaan peserta didik baru, pembuatan pengumuman peserta didik baru, pemasangan/pengiriman pengumuman peserta didik baru, pendaftaran peserta didik baru, seleksi peserta didik baru, rapat penentuan peserta didik yang diterima, pengumuman peserta didik yang diterima, dan pendaftaran ulang peserta didik baru.

Penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas, karena penelitian di atas bukan membahas manajemen rekrutmen pendidik, melainkan membahas manajemen rekrutmen kepala sekolah dan peserta didik, serta fokus kepada manajemen pengembangan profesionalisme guru. Sedangkan pada penelitian ini, fokus pada pembahasan manajemen rekrutmen dalam peningkatan kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional).

G. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yang juga didukung oleh data-data lapangan melalui wawancara. Sebagaimana pendapat Sugiyono yang dikutip oleh Abd. Hadi, *et.all*, menjelaskan bahwa, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹⁷

Sedangkan bersifat deksriptif maksudnya adalah data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan perilaku, tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka *statistic*, melainkan tetap dalam bentuk kualitatif/narasi yang memiliki arti lebih kaya dari sekadar angka atau frekuensi.¹⁸

¹⁷Abd. Hadi, *et.all*, *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*, Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021, h. 12-13

¹⁸Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Ponorogo: CV.Nata Karya, 2019, h. 13

2. Pendekatan

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus adalah penelitian yang dilakukan secara intensif terperinci terhadap suatu individu, lembaga, atau gejala dengan daerah atau subjek yang sempit. Tujuan penelitian dengan pendekatan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara terperinci tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter yang khas dari kasus yang diteliti.

3. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber-sumber penelitian sebagai berikut:

a. Sumber primer

Sumber primer yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus penelitian.¹⁹ Dengan kata lain, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik melalui observasi maupun wawancara kepada informan, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan tiga orang pendidik baru yang dilakukan di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan.

b. Sumber sekunder

Sumber sekunder yaitu sebagai data pelengkap yang dapat digunakan untuk memperkaya data agar dapat yang diberikan benar-benar sesuai dengan harapan peneliti dan mencapai titik jenuh.²⁰ Sumber sekunder yang dimaksud adalah semua yang sudah diolah dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen-dokumen resmi, buku-buku/ kitab-kitab, dan jurnal ilmiah manajemen rekrutmen sumber daya pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan.

4. Teknik Pengumpulan

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dilakukan guna untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang manajemen rekrutmen sumber daya pendidik

¹⁹Samsu, *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development*, Jambi: Pusaka Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan, 2017, h. 95

²⁰Samsu, *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development*,...h. 95

dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan.

a. Observasi

Observasi dapat dipahami sebagai suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta “merekam” perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu.²¹ Observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis.

b. Wawancara

Menurut Moleong, sebagaimana yang dikutip oleh Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²²

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat instruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa. Dalam penelitian kualitatif dokumen merupakan pelengkap dari data-data yang dihasilkan dari observasi dan wawancara.²³

5. Analisis Data

Setelah penulis melakukan proses pengumpulan data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang sudah dilakukan, berikutnya dilanjutkan dengan reduksi data, penyajian data dan berakhir dengan penarikan kesimpulan. Analisis data kualitatif menurut Sugiono adalah proses mencari dan menyusun data dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi secara sistematis dengan beberapa cara seperti mengorganisasikan data kedalam sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih yang mana yang penting dan yang mana yang akan dipelajari, yang berakhir

²¹Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*,...h. 68

²²Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*,...h. 59

²³Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*,...h. 73

dengan penarikan kesimpulan.²⁴ Berikut langkah-langkah analisis data yang penulis lakukan:

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan analisis yang menajamkan, serta menggolongkan data dengan sedemikian rupa sehingga bisa ditarik kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, langsung ditulis dengan rinci dan sistematis.

Data-data tersebut akan direduksi, yaitu dengan cara memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian agar mudah dalam mengambil kesimpulannya. Reduksi data dilakukan untuk mempermudah penulis ketika mencari kembali data yang diperoleh pada saat dibutuhkan.

b) Penyajian Data

Penyajian data adalah proses pengumpulan data atau informasi secara tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang sudah ada disusun dengan menggunakan teks yang bersifat naratif, selain itu bisa juga bersifat matriks, grafik dan chart.²⁵

Alur penting dari rangkaian kegiatan analisis data adalah penyajian data. Penyajian yang dimaksud di sini adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat dari penyajian yang sudah ada dapat kita pahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

c) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dari proses analisis data. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, bisa berbentuk deksripsi atau obyek, hubungan kalusal atau hubungan interaktif, hipotesis atau teori. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya.²⁶

6. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDI Al Ikhlas, Cilandak Jakarta Selatan, berlokasi di Jl. Cipete III, No. 10, Cilandak, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai bulan April 2022.

²⁴Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012, h. 240

²⁵Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1998, h. 129

²⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*,...h.252

7. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam kajian ini adalah manajemen (Kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah) SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan.

8. Teknis Penulisan

Teknik penulisan yang digunakan dalam tesis ini berdasarkan buku "*Pedoman Penyusunan Tesis dan Disertasi Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta 2017*". Selain dari pada itu teknis penulisan tersebut sejalan dengan arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penelitian ini, penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi lima bab. Bab-Bab ini terdiri dari beberapa sub bab dan seterusnya, yang secara keseluruhan dapat dilihat dalam rincian sebagai berikut:

Bab satu pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab dua peningkatan mutu pendidikan di tingkat Sekolah Dasar, dalam bab ini menguraikan tentang pengertian mutu pendidikan, standar mutu pendidikan, indikator mutu pendidikan, upaya peningkatan mutu pendidikan dan mutu pendidikan perspektif Al-Qur'an

Bab tiga manajemen rekrutmen pendidik, unsur-unsur manajemen, fungsi manajemen, pengertian rekrutmen, dasar rekrutmen, metode dan sumber rekrutmen, tahapan-tahapan rekrutmen, seleksi, kendala-kendala dalam proses rekrutmen, rekrutmen dalam perspektif Al-Qur'an, pengertian pendidik, peran pendidik, tanggung jawab pendidik, kompetensi pendidik dan pendidik dalam perspektif Al-Qur'an

Bab empat temuan penelitian dan pembahasan, dalam bab ini membahas, profil SDI Al Ikhlas, manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas dan peran manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas

Bab lima penutup, dalam bab ini akan membahas tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir terdiri dari: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup.

BAB II

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI TINGKAT SEKOLAH DASAR

A. Hakikat Mutu Pendidikan

1 Pengertian Mutu Pendidikan Dasar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata mutu diartikan dengan, ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya) dan kualitas.¹ Sedangkan menurut A. Zain Sarnoto dan Taufik Nugroho, mutu adalah perpaduan berbagai sifat dari barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang tersurat (tertulis dan sudah diucapkan) maupun yang tersirat (yang belum atau tidak tertulis dan diucapkan).²

Mutu merupakan suatu hal yang dapat membedakan antara yang baik dan buruk terhadap suatu barang atau jasa. Mutu adalah suatu barometer yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan terhadap barang atau jasa yang dibuat oleh pihak produsen.³ Mutu

¹Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2008, h. 990

²A. Zain Sarnoto dan Taufik Nugroho, “Dimensi Mutu dalam Pendidikan Sekolah”, dalam *Jurnal Ulumuddin* Volume 5, Nomor 1, 2015, h. 49

³Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta:UNJ Press, 2021, h. 9

adalah adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan oleh pelanggan. Barang atau jasa dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Dalam dunia pendidikan mutu dipandang penting, karena kemajuan suatu bangsa salah-satunya harus didukung dengan mutu pendidikannya.⁵ Pendidikan diharapkan mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan.⁶

Terdapat banyak pendapat mengenai penjelasan tentang mutu pendidikan, berikut beberapa penjelasan dari para pakar:

- a. Muhammad Fadhli, yang disebut dengan mutu pendidikan adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan dari pihak penyelenggara pendidikan. Jadi mutu suatu pendidikan itu bisa dilihat dari hasil lulusan setiap lembaga pendidikan dan bagaimana lembaga tersebut dalam memberikan layanan pendidikan.⁷
- b. Supadi, mutu pendidikan adalah suatu ukuran proses dan hasil proses pendidikan secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu.⁸
- c. Andi Noviyandi dan M. Ihsan Dacholfany, mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Kemampuan mengelola sumber daya yang ada, juga bisa menjadi salah satu tolak ukur bermutu atau tidaknya pendidikan pada suatu institusi atau suatu bangsa.⁹
- d. Abd Muhith, mutu pendidikan adalah kualitas pendidikan yang mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu pendidikan itu tidak cukup hanya mengacu kepada hasil lulusanya

⁴Wara Hapsari Oktriany, *et.al*, “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Menggunakan Diagram Ishikawa di SMA Negeri 1 Suluh”, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, Vol 1, No 1, 2015, h. 2

⁵ Ahmad Zain Sarnoto, “Urgensi Peningkatan Mutu Pengelolaan Pesantren Dalam Era Global,” *Educare*, Vol. 3, No. 3, 2013, h. 51

⁶ Ahmad Zain Sarnoto, “Enlightening Education on Quranic Perspective,” *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 3, 2021, h. 13

⁷Muhammad Fadhli, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan,” dalam *jurnal TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 02, 2017, h. 219

⁸Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*,...h. 67

⁹Andi Noviyandi dan M. Ihsan Dacholfany, *Implementasi MBS dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Lampung: Laduny, 2020, h. 33

saja, melainkan harus mulai dari tahapan masukan, proses, keluaran, dan dampaknya juga.¹⁰

Berdasarkan penjelasan dari para pakar di atas mutu dalam dunia pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana sekolah, dukungan administrasi, dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya untuk menciptakan suasana sekolah yang kondusif.

Pemerintah juga sudah membuat mekanisme penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu secara sistematis, terencana dan berkelanjutan. Berfungsi sebagai pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sistem penjaminan mutu dapat digambarkan sebagai berikut:



¹⁰Abd Muhith, *Dasar-dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Samudera Biru, 2017, h. 21

Mutu pendidikan menjadi orientasi dalam penyelenggaraan pendidikan oleh seluruh pemangku pendidikan. Hal ini menjadi penting ketika masih banyaknya masalah yang diakibatkan oleh lulusan yang tidak bermutu. Mutu merupakan suatu proses penetapan dan pemenuhan standar pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan.¹¹ Lembaga pendidikan seharusnya menetapkan standar mutu yang tidak hanya dinyatakan pada ketentuan pengakuan terakreditasi, tetapi juga harus dilengkapi dengan suatu mekanisme yang jelas bagaimana mutu dilembaga pendidikan itu direalisasikan sesuai dengan mekanisme yang jelas.¹²

Pendidikan yang bermutu itu harus memiliki mekanisme yang jelas, karena mekanisme yang jelas akan sangat mempengaruhi proses pendidikan yang dijalankan pada lembaga pendidikan. Proses pendidikan akan berjalan dengan baik dan menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dengan dunia global adalah proses pendidikan yang memiliki panduan atau acuan pelaksanaan yang sudah direncanakan dan dirumuskan sejak awal. Sehingga ketika menjalankannya tidak asal-asalan, yang nanti akan menghasilkan mutu lulusan yang asal-asalan juga.

Adapun Input pendidikan dalam konsep mutu pendidikan adalah sesuatu yang diperlukan atau dibutuhkan oleh lembaga atau institusi pendidikan untuk keberlangsungan proses pendidikan. Yang termasuk dalam input pendidikan ini adalah sumber daya pendidikan (peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan serta sarana prasarana), perangkat lunak (administrasi pendidikan dan program pendidikan), dan juga harapan-harapan yang tertuang dalam visi dan misi lembaga pendidikan.

Terdapat beberapa komponen input pendidikan yang secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi (1) ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang

¹¹ Neng Gustini, dan Yolanda Mauly. "Implementasi sistem penjaminan mutu internal dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 4, No. 2, 2019, h. 230

¹² Ahmad Zain Sarnoto, E E Junaedi Sastradiharja, and Ahmad Mansur, "Prospects And Challenges Of Implementation Of Independent Learning-Independent Campus In Higher Education During The Covid-19 Pandemic," *Webology*, Vol. 19, No. 2, 2022, h. 3343

belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas, maupun kesejahteraannya; (2) prasarana dan sarana belajar yang belum tersedia dan belum didayagunakan secara optimal; (3) pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang mutu pembelajaran; dan (4) proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif.¹³ Salah satu faktor yang terpenting dalam mempengaruhi kualitas pendidikan adalah ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Setelah tersedianya input pendidikan, maka dapat dilaksanakan proses pendidikan. Proses pendidikan merupakan proses pelaksanaan atau keberlangsungan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga atau institusi pendidikan terkait. Input pendidikan yang sudah tersedia sangat mempengaruhi proses kegiatan pendidikan. Proses pendidikan yang dimaksud meliputi proses pengambilan keputusan (perencanaan), pengelolaan lembaga pendidikan, pengelolaan program pendidikan, proses pembelajaran, proses monitoring, dan evaluasi pendidikan.

Output dalam mutu pendidikan adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses yang sudah dilaksanakan di sekolah tersebut. Kinerja sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Output pendidikan sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi.

Dengan demikian, maka dapat dipahami bahwa sekolah dasar yang bermutu merupakan salah satu wujud dari pendidikan dasar yang memiliki karakteristik mutu pada input, proses dan output dalam pelaksanaan edukasi. Input yang dimaksud mencakup segala sesuatu yang dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan proses pendidikan. Input yang memadai akan dapat menunjang jalannya proses pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik. Sekolah dasar yang bermutu mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dan dapat menggapai tujuan pendidikan, dapat menjadi tempat peserta didik dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

2 Standar Mutu Pendidikan

Pemerintah Indonesia sudah menetapkan delapan standar dalam membangun, menjalankan dan meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat Indonesia, yang dirangkum dalam Peraturan

¹³ S. Suryana, "Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan." *Edukasi*, Vol. 14, No. .1, 2020, h.52

Pemerintah No.19 Tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan yang diselenggarakan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun delapan standar yang menjadi kriteria minimal dari pendidikan Indonesia yaitu, standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.¹⁴

a. Standar kompetensi lulusan

Standar kompetensi lulusan maksudnya adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan pada Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan dasar difokuskan pada penanaman karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila serta kompetensi literasi dan numerasi Peserta Didik.

b. Standar isi

Adapun pengertian standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Standar isi sebagaimana dimaksud oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan atau akademik.

Kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan, kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, kelompok mata pelajaran estetika dan kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga, dan kesehatan.

c. Standar proses

Pengertian dari standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Ruang lingkup standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah menurut Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007

¹⁴ Badan Standar Nasional Pendidikan, *Standar Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah (SN DIKDASMEN)*, <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/> diakses pada 13 April 2022

mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan proses pembelajaran.

Dari segi proses, suatu pendidikan disebut bermutu apabila peserta didik mengalami proses pembelajaran yang riil dan bermakna, yang ditunjang oleh proses belajar mengajar yang efektif. Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan.

d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Yang dimaksud dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. yang dimaksud dengan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.¹⁵

e. Standar sarana dan prasarana

Standar sarana dan prasarana maksudnya adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

¹⁵Badan Standar Nasional Pendidikan, Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/> diakses pada 02 Februari 2022

f. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Setiap satuan pendidikan harus memiliki pedoman yang mengatur tentang:¹⁶

- 1) Kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabus,
- 2) kalender pendidikan dan akademik,
- 3) Struktur organisasi satuan pendidikan,
- 4) Pembagian tugas di antara pendidik,
- 5) Pembagian tugas di antara tenaga kependidikan,
- 6) Peraturan akademik
- 7) Tata tertib satuan pendidikan, yang minimal meliputi tata tertib pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana,
- 8) Kode etik hubungan antara sesama warga di dalam lingkungan satuan pendidikan dan hubungan antara warga satuan pendidikan dengan masyarakat
- 9) Biaya operasional satuan pendidikan.

Selain itu Setiap satuan pendidikan dikelola atas dasar rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran rinci dari rencana kerja jangka menengah satuan pendidikan yang meliputi masa 4 (empat) tahun.

g. Standar pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Standar pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya personal dan biaya operasional.¹⁷

Biaya investasi meliputi biaya penyediaan sarana prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasional satuan pendidikan meliputi gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis

¹⁶ Muwafiqus Shobri, "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri", dalam *Jurnal Cendikia: Jurnal Studi Keislaman*, Volume 3, Nomor 1, 2017, h. 19-20

¹⁷Badan Standar Nasional Pendidikan, Standar Pembiayaan Pendidikan, <https://bsnp-indonesia.org/standar-pembiayaan-pendidikan/> diakses pada 02 Februari 2022

pakai dan biaya operasi pendidikan langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain sebagainya.

h. Standar penilaian pendidikan

Standar penilaian pendidikan maksudnya adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memonitor proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan semester, dan ulangan kenaikan kelas.

3 Faktor Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, misalnya: tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (misalnya: setiap caturwulan, semester, setahun, 5 tahun, dan sebagainya).

Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, UN, atau prestasi bidang lain, misalnya prestasi di bidang olahraga dan seni. Bahkan prestasi sekolah berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangibile), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, dan sebagainya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada. Komponen dan sumber daya sekolah terdiri dari orang (man), dana (money), sarana dan prasarana (material) serta peraturan (policy).

Dari pengertian di atas maka input pendidikan yang merupakan faktor mempengaruhi mutu pendidikan dapat berupa, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, peserta didik (kesiswaan), keuangan (anggaran pembiayaan), kurikulum, lingkungan fisik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peraturan, partisipasi atau peran serta masyarakat dan kebijakan pendidikan.¹⁸

¹⁸ Muwafiqus Shobri, "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri",... h.15

- a. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah yang terdiri dari:
 - 1) Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II Pasal 2)
 - 2) Guru, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. (UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal 1)
 - 3) Tenaga administrasi.
- b. Sarana dan prasarana, proses pembelajaran tidak hanya komponen guru, peserta dan kurikulum saja, kehadiran sarana dan prasarana pendidikan sudah menjadi suatu keharusan dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Sarana dan prasarana pendidikan, merupakan media belajar atau alat bantu yang pada hakikatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan.
- c. Peserta didik (kesiswaan), sebagai masyarakat sekolah peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.
- d. Keuangan (Anggaran Pembiayaan), salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai. Sekolah harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Oleh karena itu dana pendidikan sekolah harus dikelola dengan transparan dan efisien.
- e. Kurikulum, salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan. Pengertian kurikulum adalah seperangkat program atau rencana pembelajaran. Kurikulum merupakan komponen substansi yang utama di sekolah. Prinsip dasar dari adanya kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya.
- f. Keorganisasian, pengorganisasian sebuah lembaga pendidikan merupakan faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk ditangani.

- g. Lingkungan fisik, belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap aktivitas guru, siswa dalam aktivitas pembelajaran.
- h. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain faktor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah sebagai tempat memperoleh ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada siswa, dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sesuai dengan bidang pengajarannya.
- i. Peraturan, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan untuk menghasilkan mutu sumber daya manusia yang unggul serta mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan yang disesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-undang Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti dari Undang-undang Sisdiknas nomor 2 tahun 1989.
- j. Partisipasi atau peran serta masyarakat, partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan diharapkan menjadi tulang punggung, sedangkan pihak pemerintah sebatas memberikan acuan dan binaan dalam pelaksanaan program kegiatan sekolah. Peran serta masyarakat di dalam penyelenggaraan pendidikan berarti pula pemberdayaan masyarakat itu sendiri di dalam ikut serta menentukan arah dan isi pendidikan.
- k. Kebijakan Pendidikan, Salah satu peran pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan desentralisasi pendidikan. Dengan adanya desentralisasi tersebut, maka berbagai tantangan untuk pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan mengharuskan adanya reorientasi dan perbaikan sistem manajemen penyelenggaraan pendidikan.

4 Indikator Mutu Pendidikan Sekolah Dasar

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan sekolah dasar (SD) yaitu hasil akhir pendidikan, misalnya: tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (misalnya: setiap caturwulan, semester, setahun, 5 tahun, dan sebagainya).

Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, UN, atau prestasi bidang lain, misalnya prestasi di bidang olahraga dan seni. Bahkan prestasi sekolah berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, dan sebagainya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar (SD) dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada. Komponen dan sumber daya sekolah terdiri dari orang (man), dana (money), sarana dan prasarana (material) serta peraturan (policy).

Dari pengertian di atas maka input pendidikan yang merupakan faktor mempengaruhi mutu pendidikan dapat berupa, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, peserta didik (kesiswaan), keuangan (anggaran pembiayaan), kurikulum, lingkungan fisik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peraturan, partisipasi atau peran serta masyarakat dan kebijakan pendidikan.¹⁹ Secara umum dapat dilihat pada gambar berikut:



¹⁹ Muwafiqus Shobri, "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri",... h.15

- a. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah dasar (SD) yang terdiri dari:
 - 1) Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II Pasal 2)
 - 2) Guru, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. (UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal 1)
 - 3) Tenaga administrasi, seperti pegawai tata usaha dan operator sekolah
- b. Sarana dan prasarana, proses pembelajaran tidak hanya komponen guru, peserta dan kurikulum saja, kehadiran sarana dan prasarana pendidikan sudah menjadi suatu keharusan dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Sarana dan prasarana pendidikan, merupakan media belajar atau alat bantu yang pada hakikatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan.
- c. Peserta didik (kesiswaan), sebagai masyarakat sekolah peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.
- d. Keuangan (Anggaran Pembiayaan), salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai. Sekolah harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Oleh karena itu dana pendidikan sekolah harus dikelola dengan transparan dan efisien.
- e. Kurikulum, salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan. Pengertian kurikulum adalah seperangkat program atau rencana pembelajaran. Kurikulum merupakan komponen substansi yang utama di sekolah. Prinsip dasar dari adanya kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya.
- f. Keorganisasian, pengorganisasian sebuah lembaga pendidikan merupakan faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk ditangani.

- g. Lingkungan fisik, belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap aktivitas guru, siswa dalam aktivitas pembelajaran.
- h. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain faktor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah sebagai tempat memperoleh ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada siswa, dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sesuai dengan bidang pengajarannya.
- i. Peraturan, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan untuk menghasilkan mutu sumber daya manusia yang unggul serta mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan yang disesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang- undang Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti dari Undang-undang Sisdiknas nomor 2 tahun 1989.
- j. Partisipasi atau peran serta masyarakat, partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan diharapkan menjadi tulang punggung, sedangkan pihak pemerintah sebatas memberikan acuan dan binaan dalam pelaksanaan program kegiatan sekolah. Peran serta masyarakat di dalam penyelenggaraan pendidikan berarti pula pemberdayaan masyarakat itu sendiri di dalam ikut serta menentukan arah dan isi pendidikan.
- k. Kebijakan Pendidikan, Salah satu peran pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan desentralisasi pendidikan. Dengan adanya desentralisasi tersebut, maka berbagai tantangan untuk pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan mengharuskan adanya reorientasi dan perbaikan sistem manajemen penyelenggaraan pendidikan.

Adapun kriteria sekolah dasar (SD) yang bermutu itu bisa dilihat dari jumlah peserta didik sekolah dasar (SD) yang putus sekolah, jumlah peserta didik sekolah dasar (SD) yang mengulang kelas, lulusan sekolah dasar (SD) yang melanjutkan ke sekolah menengah pertama (SMP) atau yang sederajat, rasio 1 rombongan belajar : 28 peserta didik, memiliki ruang perpustakaan dan meubelair yang memenuhi standar nasional, memiliki buku pelajaran yang memenuhi standar nasional, memiliki alat peraga pembelajaran yang memenuhi standar nasional, memiliki media pembelajaran yang memenuhi standar nasional, memiliki sarana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk administrasi sekolah, memiliki fasilitas

internet yang memadai, menjalankan kurikulum yang memenuhi standar nasional, menyelenggaraan pembelajaran yang memenuhi standar nasional, menerapkan manajemen berbasis sekolah yang memenuhi standar nasional, persentase sekolah dasar (SD) berbudaya kondusif untuk pembentukan karakter peserta didik, komite sekolah yang berfungsi secara optimal, sekolah dasar (SD) terakreditasi B atau A dan memiliki prestasi tingkat kota, nasional dan internasional.²⁰

Sekolah dasar (SD) yang bermutu tentu memiliki peserta didik yang bermutu, sehingga tidak ada peserta didik yang tidak naik kelas atau bahkan tidak lulus. Sekolah dasar (SD) yang bermutu tentu memiliki rancangan kurikulum yang sesuai dengan standar nasional dan memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Dan sekolah dasar (SD) yang bermutu itu akan mengoptimalkan kerja sama dengan komite sekolah.

Apa bila sekolah dasar (SD) memiliki rancangan kurikulum berstandar nasional, pembelajaran dapat diselenggarakan dengan baik dan maksimal, didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, kerjasama dengan komite sekolah terjalin dengan baik, maka sudah dapat dipastikan sekolah dasar (SD) tersebut memiliki akreditasi B atau A.

Secara spesifik gambaran sekolah yang memiliki mutu tinggi dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik: bersih, rapi, indah, dinamis, berkepribadian muslim, dan terpercaya;
 - b. Kelembagaan: tenaga handal, manajemen kokoh, proaktif, dan pimpinan yang kompeten;
 - c. Guru: berperilaku sebagai mukmin dan muslim, berwawasan keilmuan yang memadai, kreatif, dinamis, dan inovatif, jujur dan berakhlak mulia, berdisiplin tinggi dan ikhlas;
 - d. Karyawan: berorientasi pada kualitas pelayanan, jujur, amanah, bersidiplin, sabar, ikhlas dan mencintai pekerjaan
 - e. Siswa: sederhana, rajin, penuh percaya diri, disiplin tinggi, belajar sungguh-sungguh dan berakhlak luhur;
 - f. Lulusan: kemantapan ibadah, keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan pikir dan sikap
- 5 Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sebagaimana yang dikutip oleh Moh Saifullah, dkk, dari Sudarwan Danim, jika sebuah lembaga pendidikan

²⁰Direktorat Sekolah Dasar, Indikator Mutu Sekolah Dasar, <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/hal/indikator-mutu>, diakses pada 26 Juni 2022

hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan kepemimpinan kepala sekolah, pendidik, peserta didik, kurikulum dan jaringan kerjasama.²¹

a. Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan pelayanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

b. Pendidik

Melibatkan pendidik secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja pendidik dengan cara mengikuti kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut dapat diterapkan di sekolah.

c. Peserta didik

Pendekatan yang harus dilakukan adalah “peserta didik sebagai subyek dan pendidik sebagai fasilitator“ supaya kompetensi dan kemampuan peserta didik dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada peserta didik.

d. Kurikulum

Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

e. Jaringan Kerjasama

Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap di dalam dunia kerja.

Mutu pendidikan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, seperti meningkatkan ukuran prestasi akademik, membentuk kelompok sebaya, menciptakan kesempatan belajar baru di sekolah, meningkatkan pemahaman dan penghargaan serta membantu peserta didik memperoleh pekerjaan.²²

a. Meningkatkan ukuran prestasi akademik

Dalam upaya meningkatkan prestasi akademik ini bisa melalui ujian nasional atau ujian daerah (UAS) yang menyangkut kompetensi dan pengetahuan, memperbaiki tes bakat, sertifikasi kompetensi dan profil portofolio.

²¹ Moh Saifullah, *et, al*, “Strategi Peningkatan Mutu di Sekolah”, *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 5 No. 2, 2012, h. 207-208

²² Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*,...h. 77

b. Membentuk kelompok sebaya

Salah satu cara untuk meningkatkan minat pembelajaran melalui pembelajaran komperatif, yaitu bisa dilakukan dengan membuat kelompok belajar sebaya atau sering juga dikenal dengan tutor sebaya.

c. Menciptakan kesempatan belajar baru di sekolah

Yaitu bisa dilakukan dengan cara mengubah jam sekolah menjadi pusat belajar sepanjang hari dan tetap membuka sekolah pada jam-jam libur.

d. Meningkatkan pemahaman dan penghargaan

Meningkatkan pemahaman dan penghargaan ini bisa melalui penguasaan materi dan penghargaan atas pencapaian prestasi akademik.

e. Membantu peserta didik memperoleh pekerjaan

Dalam hal membantu peserta didik memperoleh pekerjaan ini bisa dilakukan dengan menawarkan kursus-kursus yang berkaitan dengan keterampilan memperoleh pekerjaan, bertindak sebagai sumber kontak informal tenaga kerja dan membimbing siswa membuat daftar riwayat hidupnya.

6 Kondisi Pendidikan Dasar Saat Ini

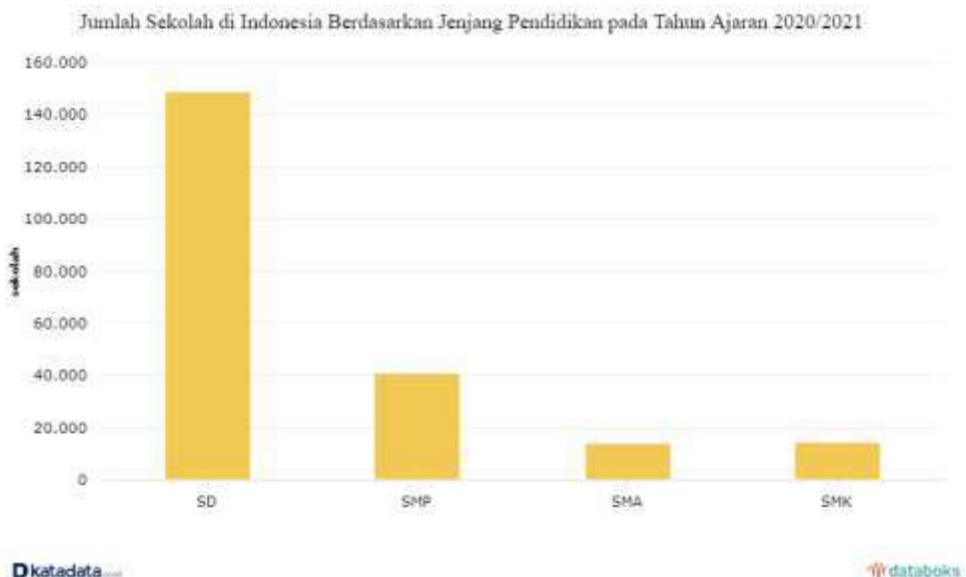
Sekolah Dasar (SD) sebagai satuan pendidikan dasar merupakan tempat proses pendidikan untuk anak usia 7 –12 tahun.²³ Sekolah Dasar (SD) memiliki sistem yang sangat kompleks dan dinamis serta memiliki kekhasan yang sangat unik, yang menjadikannya sebagai tempat pembekalan bagi peserta didik untuk menuju jenjang pendidikan berikutnya (SMP, SMA dan Pendidikan Tinggi).

Pendidikan jenjang Sekolah Dasar (SD) merupakan lembaga pendidikan peletak fondasi tiga kecerdasan utama, meliputi: kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional.²⁴ Tujuan pendidikan Sekolah Dasar (SD) mencakup pada pembentukan dasar kepribadian siswa sebagai manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan tingkat perkembangan dirinya, pembinaan pemahaman dasar serta seluk beluk ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai landasan untuk belajar pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan bersosialisasi dalam lingkungan masyarakat. Jumlah sekolah dasar menurut hasil survey yang dirilis oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan pada 26

²³ Moh. Nahrowi, “Manajemen Mutu Sekolah Dasar”, *Jurnal Auladuna*, Vol. 01. No. 01. April 2019, h. 115

²⁴N. K. E. Muliastri, “New Literacy Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Abad 21”, *PENDASI (Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia)*, Vol. 4, No 1, 2020, h. 116

November 2021, jumlah sekolah dasar (SD) di Indonesia sampai dengan tahun 2021 berjumlah 148.743 sekolah.²⁵



Dalam mengemban fungsinya Sekolah Dasar (SD) mengacu kepada fungsi pendidikan nasional, yaitu mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan, harkat, martabat manusia dan masyarakat Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan data dari PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) menunjukkan bahwa pada tahun 2006 kemampuan membaca peserta didik kelas IV sekolah dasar (SD) Indonesia berada di posisi peringkat 41 dari jumlah 45 negara di seluruh dunia.²⁶

Jika dilihat dari hasil survei PISA (Programme for International Student Assessment) pada tahun 2018, untuk nilai kompetensi Membaca, Indonesia berada dalam peringkat 72 dari 77 negara, untuk nilai Matematika, berada di peringkat 72 dari 78 negara dan untuk

²⁵ Cindy Mutia Annur, Jumlah Sekolah di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Tahun Ajaran 2020/2021, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/26/berapa-jumlah-sekolah-di-indonesia-pada-tahun-ajaran-20202021>, diakses pada 2 November 2022

²⁶ Widodo dan Yulianti, "Mengembangkan Sekolah Dasar Berbasis Mutu", *AKSELERASI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, Vol. 1, No. 1, 2020, h. 17

nilai Sains berada di peringkat 70 dari 78 negara.²⁷ Nilai tersebut cenderung stagnan dalam 10 - 15 tahun terakhir, sebagaimana kita ketahui bersama PISA sendiri merupakan metode penilaian internasional yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi siswa Indonesia di tingkat global.

Rendahnya kemampuan membaca, kemampuan berhitung dan pengetahuan alam, mencerminkan buruknya mutu pendidikan jenjang sekolah dasar (SD).²⁸ Bahkan kalau dilihat data NPD (Neraca Pendidikan Daerah) semenjak tahun 2015 semua indikator terburuk mengarah kepada satuan pendidikan sekolah dasar (SD), seperti level akreditasi, kondisi kelas dan sekolah, mutu pendidik, kualifikasi pendidik hingga rasio pendidik dan peserta didik.

Berdasar paparan data-data di atas dapat dipahami bahwa mutu sekolah dasar (SD) Indonesia sangat perlu ditingkatkan. Satuan pendidikan sekolah dasar (SD) memiliki tugas secara langsung mendidik dan mengajarkan peserta didik tentang dasar berbagai disiplin ilmu.

Semua pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh oleh peserta didik selama enam tahun di sekolah dasar (SD), akan mempengaruhi perkembangannya ketika berada di tingkat pendidikan berikutnya. Maka mutu pendidikan sekolah dasar (SD) memang harus benar-benar ditingkatkan, untuk melahirkan generasi yang cerdas dan berakhlak mulia.

B. Mutu Pendidikan Perspektif Al-Qur'an

Agama Islam melalui kitab sucinya Al-Qur'an menjelaskan bahwa dalam memberikan layanan dari usaha yang dijalankan baik itu berupa barang atau jasa harus memberikan kualitas atau mutu dan menjamin kepuasan konsumen. Bagi seorang muslim menjalankan usaha merupakan ibadah, sehingga usaha itu harus dimulai dengan niat yang suci (lillahi ta'ala), kemudian diikuti dengan cara yang benar, tujuan yang benar, serta pemanfaatan hasil usaha secara benar pula. Memberikan kualitas yang baik sudah dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 267:

²⁷Siti Alifah, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan dari Negara Lain", Dalam Jurnal *Cermin (Jurnal Pendidikan)*, Volume 5, No. 1, Juli 2021, h. 115

²⁸Ahmad Rizali, "Mereparasi Mutu Pendidikan Dasar Kita, <https://edukasi.kompas.com/read/2020/03/08/14114311/mereparasi-mutu-pendidikan-dasar-kita?page=all>. Diakses pada 26 Juni 2022

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا
لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ
إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji. (QS. Al-Baqarah (2) 267)

Pada Ayat diatas dijelaskan bahwa Allah SWT sangat mencela orang-orang yang memberi dengan barang-barang yang buru atau barang yang tidak berkualitas, hendaklah bersedekah dengan barang-barang yang bagus atau bermutu.²⁹ Yang dimaksud dengan ayat ini bukan saja terhadap zakat, melainkan juga segala macam sedekah yang lainnya, termasuk juga hibah (pemberian), hadiah (tanda mata), derma, sokongan, bantuan dan lain-lain.³⁰

Pada akhir ayat Allah SWT menegaskan bahwa sesungguhnya beliau adalah yang Maha Kaya lagi Maha Terpuji, sungguh tidak ada satu makhlukpun yang bisa menandingi kekayaan_Nya. Dan tidak ada satu makhlukpun yang patut untuk dipuji, karena sejatinya pujian itu hanyalah milik Allah SWT semata. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sesungguhnya Allah tidak membutuhkan pemberian apapun dari manusia.

Allah SWT tidak akan menerima amal perbuatan orang-orang yang sengaja memberi sesuatu yang tidak ia sukai atau yang jelek, padahal ia mampu untuk memberikan barang-barang yang berkualitas atau bermutu. Bila seseorang benar-benar ingin berbuat kebaikan dan mencari keridhaan Allah SWT, mengapa dia memberikan barang yang buruk, yang dia sendiri tidak menyukainya? Allah SWT Maha Kaya. Maha Terpuji dan pujian yang layak bagi Allah SWT ialah bahwa kita rela memberikan sesuatu yang baik dari harta milik kita, yang dikaruniakan Allah SWT kepada kita.³¹

²⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. 1, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1990, h. 455

³⁰Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 1, Jakarta : pustaka panjimas, 1998, h.654

³¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 1, Ciputat: Lentera Hati, 2022, h. 700

Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 267, menegaskan betapa pentingnya kualitas atau mutu suatu perbuatan. Pemberian layanan dalam dunia pendidikan juga harus dilakukan dengan cara sebaik mungkin, baik atau tidaknya mutu layanan suatu lembaga pendidikan menggambarkan kualitas iman para pendidik dan tenaga pendidik kepada Allah SWT.

Mutu merupakan pengamalan dari ajaran Ihsan, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah SWT telah berbuat baik kepada manusia dengan banyak nikmatNya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun.³² Ihsan berasal dari kata *husn*, yang artinya menunjuk pada kualitas sesuatu yang baik dan indah.

Dengan kata lain Ihsan adalah ikhlas dalam beribadah atau ikhlas dalam mengamalkan Islam dan Iman. Jadi Ihsan menunjukkan satu kondisi kejiwaan manusia, berupa penghayatan bahwa dirinya senantiasa diawasi oleh Allah SWT. Perasaan ini akan melahirkan sikap hati-hati waspada dan terkendalinya suasana jiwa. Pada prinsipnya Ihsan adalah kualitas beragamanya seorang muslim.

Allah SWT juga sudah menjelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَبْتَعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash: (28)77)

Carilah kenikmatan di akhirat yaitu surga yang penuh dengan kenikmatan yang disediakan Allah SWT untuk kamu dengan beriman dan beramal saleh sebanyak-banyaknya, tetapi janganlah kamu mengabaikan kesempatan untuk mendapatkan kenikmatan dunia yang halal dan baik.

³² Tio Ari Laksono, Isyarat-isyarat Manajemen Mutu Pendidikan dalam Al-Quran dan Al-Hadist, dalam *Islamic Education Management*, Vol. 2, No.1, 2021, h. 19

Kebaikan Allah SWT kepada kamu tidaklah terhitung banyaknya, mulai semenjak dari dikandung ibu, sampai kamu datang ke dunia. Mulai dari tidak memiliki apa-apa, lalu diberi rezeki berlipat ganda. Maka tidak ada satupun yang bisa dijadikan alasan untuk tidak berbuat baik kepada Allah SWT, sebagai manusia yang berakal tentu kita akan berbuat baik kepadaNya, yaitu Ihsan.

Perlu diketahui bahwa Ihsan itu adalah dua.³³ Pertama Ihsan kepada Allah SWT, sebagaimana yang tersebut di dalam Hadis Nabi Muhammad SAW seketika Jibril menanyakan kepada Nabi SAW tentang Ihsan. Yaitu bahwa kamu menyembah kepada Allah SWT seakan-akan kamu melihat Allah SWT itu. Dan meskipun engkau tidak mungkin melihatNya, namun Dia pasti melihat kamu.

Kemudian ialah Ihsan kepada sesama manusia. Yaitu hubungan yang baik, budi yang baik, bertutur kata yang lembut, pemaaf, berbelas kasihan kepada fakir dan miskin. Kemudian disebutkan juga Ihsan kepada diri sendiri, dengan mempertinggi mutu diri, berpribadi yang baik, untuk mencapai derajat kemanusiaan yang lebih sempurna, sehingga kita bisa memberi manfaat seluasnya kepada orang lain. Sungguh salah satu ciri-ciri manusia terbaik itu adalah kebermanfaatannya terhadap manusia lain.

Maka dari itu, dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, sesuatu dikatakan bermutu jika memberikan kebaikan, baik kepada dirinya sendiri (pribadi pendidik dan tenaga pendidik ataupun lembaga pendidikan itu sendiri), kepada orang lain (stakeholder dan pelanggan). Maksud dari memberikan kebaikan tersebut adalah mampu memuaskan pelanggan, yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik dengan memaksimalkan seluruh sumberdaya yang ada.

Proses yang bermutu ini dimulai dengan pemahaman bahwa untuk melakukan sesuatu yang berkualitas tersebut tidak boleh dilakukan dengan santai, dan harus dengan sungguh-sungguh. Seorang praktisi pendidikan (pendidik dan tenaga kependidikan), tidak boleh bekerja dengan seenaknya dan acuh tak acuh tanpa adanya perencanaan yang jelas dan target yang terukur. Hal demikian sudah ditegaskan Allah SWT dalam firmannya:

³³Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 1,...h.5376

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Katakanlah, sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barang siapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya" (QS. Al-Kahfi: (18) 110)

Kata *basyar* pada QS. Al-Kahfi: (18) ayat 110 menjelaskan kesamaan kedudukan Nabi Muhammad SAW sebagai makhluk, beliau juga memiliki panca indra, merasakan lapar, haus, serta memiliki kebutuhan dan naluri biologis lainnya.³⁴

Maksud dari kata "*mengerjakan amal shaleh*" dalam QS. Al-Kahfi: (18) ayat 110 di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu dan berkualitas) untuk diri sendiri, keluarga dan untuk masyarakat luas.³⁵ Sedangkan kata "*janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya*" berarti tidak mengalihkan tujuan amal perbuatan selain kepada Tuhan SWT (*al-Haqq*) yang menjadi sumber nilai intrinsik amal perbuatan manusia.

Dalam konteks mutu pendidikan, untuk mencapai mutu suatu lembaga pendidikan maka harus fokus pada proses dan tujuan (memuaskan pelanggan). Dari pemahaman QS. Al-Kahfi: (18) ayat 110 tersebut, maka prosesnya adalah dalam hal melakukan amal shaleh, sedangkan Tujuan atau pelanggannya adalah Allah SWT. Allah SWT diibaratkan menjadi Tujuan atau pelanggan, karena Ia-lah yang menentukan apakah manusia ini baik (bermutu) atau tidak.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terdapat beberapa prinsip yang perlu diperhatikan serta dipraktekkan dalam mengelola lembaga pendidikan, yaitu fokus pada pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan semua anggota (pendidik dan tenaga pendidik), pendekatan proses dan pendekatan sistem pada manajemen.

³⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7,...h. 397

³⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7,... h. 398

1 Fokus pada pelanggan

Berfokus pada pelanggan maksudnya yaitu selalu mengutamakan kepuasan dan memenuhi harapan pelanggan. Pelanggan harus menjadi prioritas utama, maka mutu pelayanannya juga harus yang utama. Sebagaimana firman Allah SWT:

﴿أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ ﴿١٨١﴾ وَزِنُوا بِالْقِسْطِ أَلْمُسْتَقِيمِ ﴿١٨٢﴾ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾﴾

Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan. Dan timbanglah dengan timbangan yang lurus. Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan. (QS. As-Syu'ara: (26) 181-183)

QS. As-Syu'ara: (26) ayat 181-183 di atas masih menceritakan tentang umat Nabi Syu'aib A.S, yang tidak jujur menakar timbangan atau ukuran suatu barang. Setelah Nabi Syu'aib A.S, menasihati kaumnya, mereka seakan-akan bertanya: "Apakah yang harus kami lakukan?" Beliau menjawab: "Sempurnakanlah takaran dan yang ditakar bila kamu menakar untuk orang lain, sebagaimana kamu menakar untuk diri kamu sendiri, dan janganlah kamu termasuk salah seorang anggota kelompok yang dikenal banyak orang sebagai orang-orang yang merugikan diri sendiri akibat merugikan orang lain, dan setelah itu timbanglah untuk diri kamu dan untuk orang lain dengan timbangan yang lurus (tepat dan tidak mencurangi orang lain).

Dan janganlah kamu merugikan orang lain pada barang-barang milik mereka, yaitu seperti dengan cara mengurangi kadar atau nilai dari barang milik mereka. Dan janganlah kamu membuat kejahatan di atas bumi, yaitu menjadi pelaku kerusakan dalam bentuk apapun.³⁶

Umat Nabi Syu'aib A.S memiliki dua macam alat ukur atau timbangan yang digunakan dalam jual beli, apa bila mereka sebagai pembeli, mereka pakai timbangan yang ukurannya lebih besar dari ukuran biasanya. Sedangkan apabila mereka sebagai penjual, maka mereka menggunakan alat ukur atau timbangan yang lebih kecil dari biasanya.³⁷

³⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 10,...h. 128

³⁷Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.7,...h. 5162

Kata (تَبَخُّسًا) *tabkhasu/ kamu kurang* diambil dari kata

(بخس) *bahks* yang berarti kekurangan akibat kecurangan. Ibn ‘Arabi sebagaimana dikutip oleh Ibn ‘Asyur, mendefinisikan kata ini dalam arti pengurangan dalam bentuk mencela, atau memperburuk sehingga tidak lagi diminati, atau penipuan dalam nilai atau kecurangan dalam timbangan dan takaran dengan melebihkan atau mengurangi.³⁸

Dapat dipahami bahwa mutu atau kualitas itu memang sangat penting, Allah SWT melalau ayat-ayatnya dalam Al-Qur’an sangat tegas melarang melakukan kecurangan yang nantinya akan mempengaruhi mutu suatu barang atau produk. Kepuasan pelanggan yang dalam dunia pendidikan adalah kepuasan peserta didik dan orang tua harus menjadi prioritas utama, semua pelayanan harus dilakukan secara masimal.

2 Kepemimpinan

Pemimpin merupakan penentu arah dan tujuan suatu lembaga pendidikan. Prinsip ini harus menciptakan dan menjaga lingkungan internal dimana orang-orang dapat terlibat secara maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang ideal adalah Nabi Muhammad SAW:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (QS. Al-Ahzab: (33) 21).

QS. Al-Ahzab: (33) ayat 21 di atas menggambarkan sosok seorang pemimpin yang ideal itu adalah Rasulullah SAW, maka satu-satunya cara yang harus ditempuh untuk menjadi pemimpin yang ideal adalah meneladani Rasulullah SAW. Beliau sosok orang yang disiplin keras, tapi penuh kasih-sayang, terpancar sifat Allah SWT yang Maha ‘Aziz lagi Hakim dari dalam dirinya. Beliau sosok yang perkasa, akan tetapi juga sangat bijaksana.³⁹

³⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 10,... h. 129

³⁹Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.8,... h. 5663

Kata **كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ** memiliki makna **يُخَافُهُ** (takut

kepada_Nya).⁴⁰ Orang-orang yang takut (bertaqwa) kepada Allah SWT dan percaya akan adanya hari kiamatlah, yang akan menjadikan Rasulullah SAW sebagai teladan dalam hidupnya. Maka carilah pemimpin yang selalu mengingat Allah SWT dalam artian bertaqwa kepada Allah SWT dan percaya dengan adanya hari kiamat.

3 Keterlibatan semua anggota (pendidik dan tenaga pendidik)

Keterlibatan semua anggota seluruh anggota di semua tingkatan adalah inti dari keberhasilan suatu organisasi. Setiap orang pasti membutuhkan satu dengan yang lain, begitu pula dalam semua organisasi di dalamnya harus sudah menyadari bahwa mereka saling memiliki keterkaitan antara-satu dengan yang lain. Sejalan dengan firman Allah SWT:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (QS. At-Taubah: (9) 71).

Lafadz **بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ** Mereka adalah penolong bagi sebahagian yang lain, berbeda lafadznya dengan yang terdapat pada ayat 61 mengenai orang-orang munafik. Menurut Sayyid Quthub sebagaimana dikutip oleh M. Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Misbah*, untuk mencapai tingkat *Auliya'* dibutuhkan keberanian, tolong-menolong, bantu-membantu, serta biaya dan tanggung jawab.⁴¹

⁴⁰Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II, Bandung: Sinar Baru, 1990, h. 420

⁴¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 5,...h. 104

Sedang ayat di atas menjadi pembeda antara orang munafik dengan orang beriman. Orang beriman selalu bersatu (tolong-menolong dan bantu membantu), ada yang memimpin dan ada yang dipimpin. Karena kesatuan kepercayaan bersama itu, timbullah Ukhuwwah, yaitu persaudaraan. Cinta-mencintai, tolong-menolong, bantu-membantu. Yang kaya mencintai yang miskin, yang miskin mendoakan yang kaya.⁴²

Begitu jugalah dalam sebuah organisasi atau institusi pendidikan apabila sudah terbentuk sebuah kesatuan, kekompakan antar anggota (pendidik, peserta didik, tenaga pendidik, orang tua) maka mutu pendidikannya sudah tidak diragukan lagi. Apabila pihak sekolah (kepala sekolah, pendidik, dan tenaga pendidik) dengan orang tua dan peserta didik sudah saling mendukung antar satu dengan yang lain, maka pembelajaran akan menjadi lebih bermutu, pelayanan akan menjadi lebih bermutu dan kedua pihak tentu akan menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

4 Pendekatan proses

Hasil yang diharapkan dapat dicapai secara lebih efisien ketika aktivitas dan sumber daya dikelola sebagai suatu proses. Allah SWT sudah menegaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Insyiqaq ayat 19:

لَتَرْكَبُنَّ طَبَقًا عَن طَبَقٍ ﴿١٩﴾

Sesungguhnya kamu melalui tingkat demi tingkat (dalam kehidupan). (QS. Al-Insyiqaq ayat: (84) 19)

Berbagai-bagailah ahli tafsir menafsirkan apa maksud طَبَقًا

عَن طَبَقٍ (melalui setingkat sesudah setingkat, atau selapis demi selapis), Dijelaskan dalam kitab *tafsir Jalalain* حالا بعد حال (tahap demi tahap) وهو الموت ثم الحيات وما بعدها من احوال القيامة (tahap demi tahap, yaitu mulai dari mati, lalu dihidupkan menyaksikan keadaan-keadaan di hari kiamat).⁴³

⁴² Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.4,...h. 3028

⁴³ Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II,... h. 589

Pendapat di atas sejalan dengan tafsiran Ikrimah dan Hasan al-Bishri sebagaimana dikutip oleh Hamka, menurut Ikrimah melalui selapis demi selapis ialah hal-ihwal hidup yang dilalui semua manusia; "Lahir ke dunia, menyusu, setelah itu memasuki usia anak-anak, lanjut memasuki usia remaja, memasuki usia dewasa, lanjut memasuki usia lansia dan sampai akhirnya meninggal dunia. Hasan al-Bishri menafsirkan; "Senang sesudah susah, susah sesudah senang. Kaya sesudah miskin, miskin sesudah kaya. Sakit sesudah sehat, sehat sesudah sakit, tidak ada yang menetap (kekal) dengan satu keadaan."⁴⁴

Dalam kehidupan yang sementara ini tentu tidak ada yang abadi, dan semuanya itu memiliki proses yang setiap manusia harus melaluinya. Tidak ada satu manusiapun di dunia ini yang tidak melalui proses, bahkan benda matipun tidak luput dari proses. Maka dala meningkatkan mutu suatu pendidikan hendaknya kita harus melakukan pendekatan proses yang baik. Dengan merancang sebuah perencanaan yang matang, dan selalu di evaluasi setiap proses yang sedang atau sudah berjalan.

Mutu pendidikan yang bagus, salah satunya itu didorong oleh adanya pendekatan proses yang baik dan maksimal. Apabila proses dilakukan dengan baik sesuai dengan petunjuk dan aturan yang sudah ada, serta dibarangi dengan penuh kehati-hatian, maka sudah pasti bisa menghasilkan mutu lulusan yang tinggi.

5 Pendekatan sistem pada manajemen

Pendekatan sistem pada manajemen maksudnya adalah mengidentifikasi, mengerti, dan mengelola proses sehingga saling berhubungan sebagai sistem yang memberi sumbangan pada keefektifan dan efisiensi dalam mencapai sarasanya. Sebagaimana sistem manajemen alam semesta. Dimana Allah Swt. menciptakan segala sesuatu yang ada, baik di langit maupun di bumi dan Allah pula yang mengurus segala yang ada. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 62:

اللَّهُ خَلِقُ كُلِّ شَيْءٍ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ ﴿٦٢﴾

Allah menciptakan segala sesuatu dan Dia memelihara segala sesuatu. (QS. Az-Zumar ayat (39) 62).

Pada ayat ini Allah SWT menegaskan kepada manusia bahwa Dialah pencipta segala sesuatu yang ada di alamini, baik yang di langit dan yang di bumi serta yang ada diantara kedua. Ini merupakan hakekat kebenaran yang tidak ada satu orang manusia

⁴⁴Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.10,...h. 7938

pun yang bisa mengingkarinya, tidak ada satu orang manusia pun yang dapat menyatakan bahwa dialah pencipta alam dan seisinya.

Dan diapulalah yang menjaga, mengatur dan mengendalikannya, dalam *Tafsir Jalalain* dijelaskan maksud dari ayat 62 surat Az-Zumar adalah *متصرف فيه كيف يشاء* (Dia mengatur dan menguasainya menurut apa yang dikehendaki-Nya).⁴⁵ Terkait bagaimana cara mengatur dan mengelola alam semesta ini, semuanya itu berada dalam kekuasaan Allah SWT. Semuanya bergerak dan berjalan sesuai dengan kehendaknya, tentunya setiap keputusan yang ditetapkan Allah SWT tidak ada yang salah karena ia Maha Mengetahui dan Maha Bijaksana.

Kalau dikaitkan dengan pendidikan, dapat dipahami bahwa pendidikan yang bermutu itu haruslah memiliki suatu sistem yang pengelolaan yang saling menguatkan antara satu sistem dengan sistem yang lainnya, tentunya harus berjalan dengan baik. Mulai dari sistem pengelolaan sarana-dan prasaran, pengelolaan peserta didik, pengelolaan pendidik dan lain sebagainya.

6 Perbaikan terus menerus

Perbaikan terus-menerus dari kinerja organisasi secara keseluruhan harus menjadi tujuan tetap dari suatu organisasi. Perbaikan terus menerus didefinisikan sebagai suatu proses yang berfokus pada upaya terus-menerus meningkatkan efektivitas dan/atau efisiensi organisasi untuk memenuhi kebijakan dan tujuan dari organisasi. Allah SWT sangat menganjurkan kita supaya selalu muhasabah diri, tujuan untuk lebih baik dari sebelumnya. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: (59) 18)

⁴⁵Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II, ... h. 460

Kata **قَدَّمَ** (*diprbuat atau dikedepankan*) dalam tafsir

Jalalain maknanya **لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ** (*untuk menghadapi hari kiamat*).⁴⁶

digunakan dalam arti amal-amal yang dilakukan untuk meraih manfaat di masa datang. Perintah memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok, dipahami oleh Thabathaba'i sebagai perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan. Ini seperti seorang tukang yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Ia dituntut untuk memperhatikannya kembali agar menyempurnakannya bila telah baik, atau mcmperbaikinya bila masih ada kekurangannya, sehingga jika tiba saatnya diperiksa, tidak ada lagi kekurangan dan barang tersebut tampil sempurna. Setiap mukmin dituntut melakukan hal itu. Kalau baik dia dapat mengharap ganjaran, dan kalau amalnya buruk dia hendaknya segera bertaubat.⁴⁷

Penggunaan kata **نَفْسٍ** (*diri*) dalam berbentuk tunggal,

dari satu sisi untuk mengisyaratkan bahwa tidaklah cukup penilaian sebagian atas sebagian yang lain, tetapi masing-masing harus melakukannya sendiri-sendiri atas dirinya, dan di sisi lain ia mengisyaratkan bahwa dalam kenyataan aotokritik ini sangatlah jarang dilakukan.⁴⁸

Pada ayat di atas sudah sangat jelas, bahwa betapa pentingnya sebuah evaluasi di hadapan Allah SWT. Orang-orang beriman untuk selalu mengintropeksi dirinya secara individu, supaya mutu keimanannya itu tetap terjaga. Apabila terdapat kesalahan ata kekrangan, segera bertaubat dan segera sempurnakan apa-apa saja yang kurang.

Dalam menjaga mutu pendidikan juga seperi itu, harus dilakukan evaluasi secara berkala, terencana dan terukur. Apabila terdapat kekurangan atau kesalahan, segera cari sosulasi atau jalan keluar yang tepat dan efisien. Memang kesalahan atau kekurangan itu mustahil untuk dihilangkan, maka dari itu kita harus konsisten malakukan evaluasi untuk bisa mendeteksi kesalahan atau kekurangan sedini mungkin, supaya mutu pendidikan tetap terjaga bahkan bisa semakin meningkat.

⁴⁶Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid. II,...h. 548

⁴⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 14,...h. 130

⁴⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 14,...h. 130

Terdapat beberapa keuntungan yang akan diperoleh bagi satuan pendidikan yang selalu melakukan evaluasi secara terencana, berkala dan terukur yaitu, 1) Meminimalisir terjadinya masalah dilingkuangan sekolah, 2) Dapat mengetahui lebih dini permasalahan yang terjadi, 3) Bisa lebih cepat melakukan tindakan untuk mengatasi masalah atau membuat keputusan, 4) dan terjaganya mutu pendidikan di sekolah tersebut.

7 Pendekatan proses pengambilan keputusan

Keputusan-keputusan yang tepat dan efektif adalah dihasilkan dari hasil analisis data dan informasi. Umat Islam tidak boleh ceroboh dalam mengambil sesuatu keputusan dan dalam mengambil keputusan perlu diambil langkah musyawarah sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ
وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka. (QS. As-Syura: (42) 38)

Dalam tafsir *Jalalain* lafadz *أَمْرُهُمْ* memiliki makna *يبدو*

لهم (urusan yang berkenaan atau berkaitan dengan diri mereka).⁴⁹

Sejalan dengan pendapat M Quraish Shihab dalam tafsir *Al-Misbah*

bahwa lafadz *أَمْرُهُمْ* urusan mereka menunjukkan bahwa yang

mereka musyawarahkan adalah hal-hal yang berkaitan dengan urusan mereka serta yang berada dalam wewenang mereka.⁵⁰

⁴⁹Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II,...h. 478

⁵⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 12,...h. 177

Lafadz *يَتَشَاوِرُونَ فِيهِ* memiliki makna *يَتَشَاوِرُونَ فِيهِ* (mengambil keputusan dengan cara musyawarah dan jangan tergesa-gesa dalam mengambil keputusan).⁵¹

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat M Quraish Shihab dalam tafsir *Al-Misbah* dijelaskan bahwa lafadz *شُورَى* diambil terambil dari kata *شور* *syaur*. Kata *syura* bermakna mengambil dan mengeluarkan pendapat yang terbaik dengan mempertimbangkan satu pendapat dengan pendapat yang lain. Turunnya ayat ini menguraikan *syura* pada periode Makkah menunjukkan bahwa bermusyawarah adalah anjuran alQur'an dalam segala waktu dan berbagai persoalan yang belum ditemukan petunjuk Allah di dalamnya.⁵²

Dapat dipahami, bahwa musyawarah merupakan salah satu media dalam menyelesaikan masalah atau mencari solusi terbaik bagi suatu masalah, serta mencari ide-ide terbaik dalam membuat sebuah perencanaan. Musyawarah dalam hal meningkatkan mutu pendidikan sangat dibutuhkan, karena setiap keputusan yang akan diambil atau aturan yang akan diterapkan itu alangkah baiknya harus melalui musyawarah terlebih dahulu.

Lembaga pendidikan akan menjadi bermutu, apabila selalu melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan. Lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi, yang terdiri dari sekelompok individu. Maka sangat bagus selalu melakukan musyawarah atau bertukar pikiran, guna untuk mempererat hubungan sesama pendidik dan untuk menyatukan semangat dalam mencapai tujuan sekolah atau organisasi.

Terdapat beberapa kelebihan menggunakan musyawarah sebagai jalan mencari solusi terhadap suatu masalah atau menetapkan suatu kebijakan yaitu, 1) keputusan tidak memberatkan sebelah pihak, 2) menyatukan pendapat yang berbeda, 3) menyatukan semangat dan tujuan, 4) mempererat hubungan antar sesama.

⁵¹Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II,...h. 487

⁵²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 12,...h. 178

8 Hubungan dengan prinsip saling menguntungkan

Hubungan yang saling menguntungkan akan meningkatkan kemampuan keduanya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ
 اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS.An-Nisa:(4) 29).

Lafadz **أَمْوَالِكُمْ** memiliki makna “harta yang beredar dan menghasilkan manfaat bersama.”⁵³ Sedangkan cara yang batil (diharamkan) itu menurut imam Imam Jalaluddin dan Imam Jalaluddin As-suyutti dalam kitab *Tafsir Jalalain بالحرام في الشرع كالربا و الغصب* (Dengan cara yang diharamkan agama, seperti riba dan saling rebutan).⁵⁴

Pada ayat ini Allah SWT juga menegaskan bahwa tidak boleh membunuh diri sendiri, atau dikenal dengan bunuh diri. Perbuatan bunuh diri, termasuk kepada menyakiti diri sendiri dan orang yang melakukan bunuh diri pasti akan merugi. Perbuatan bunuh diri termasuk salah satu perbuatan putus asa, adapun orang yang melakukannya adalah orang yang tidak percaya kepada rahmat Allah SWT.⁵⁵

Dari penjelasan ayat di atas dapat dipahami, bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan itu harus ada hubungan saling menguntungkan antara pihak sekolah dengan pihak peserta didik dan orang tua. Dengan adanya hubungan saling menguntungkan, akan

⁵³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 2,...h.498

⁵⁴Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid I,...h. 83

⁵⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. II,...h.

lahir pendidikan yang memiliki mutu tinggi. Merugikan orang lain merupakan perbuatan yang tidak baik, apalagi dilakukan dalam dunia pendidikan.

Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang memberi pelayanan sepenuh hati kepada pelanggannya. Semakin nyaman pelanggan (orang tua peserta didik dan peserta didik), maka dapat dipastikan sekolah tersebut adalah sekolah yang memiliki mutu yang tinggi. Mutu sekolah tidak hanya dilihat dari kelengkapan sarana dan prasarannya saja, akan tetapi juga kepada pelayanan yang diberikan kepada peserta didik dan orang tua peserta didik.

Terdapat lima indikator sekolah bermutu tinggi yaitu, 1) fokus pada kustomer (pelanggan/stakeholder), 2) keterlibatan total, 3) pengukuran, 4) komitmen, 5) dan perbaikan berkelanjutan.⁵⁶ Berfokus kepada pelanggan merupakan salah satu cirikhas yang harus selalu diterapkan oleh seluruh warga sekolah, baik itu ketika sedang berada di sekolah atau pun di luar sekolah. Kepuasan pelanggan harus benar-benar diperhatikan, karena ketika satu orang pelanggan yang kecewa akan berakibat fatal.

⁵⁶ Ras'in, "Menakar Standar Madrasah Bermutu", *KORDINAT*, Vol. 15, No. 1, 2016, h. 79

BAB III

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK

A. Hakikat Manajemen

1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi istilah manajemen diambil dari bahasa Latin dengan asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kemudian dua kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani, *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* bagi orang yang melakukan kegiatan manajemen.¹

Hal ini sejalan dengan arti manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu diartikan dengan proses pemakaian sumber daya secara efektif dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.²

¹Sri Mulyono, *et.al*, *Pengantar Manajemen*, Bandung: Media Sains Indonesia 2021, h.1

²Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2008, h. 909-910

Untuk memahami pengertian manajemen secara utuh perlu diketahui pengertian manajemen secara terminologi. Manajemen memiliki arti yang cukup beragam, hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh sudut pandang, keyakinan, serta pemahaman subjektif para pakar yang mendefinisikan atau yang membuat definisi tersebut.

Berikut pengertian manajemen dari berbagai sudut pandang dari para pakar:

- a. Muhammad Arifin dan Elrianto, manajemen secara luas meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian, evaluasi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan efektif dan efisien dalam arti luas.³
- b. Mesiono, manajemen adalah instrumen atau alat yang lazimnya alat itu digunakan untuk mempermudah mencapai tujuan yang diharapkan oleh orang yang menggunakan alat tersebut.⁴
- c. Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁵
- d. Amirul Muminin, *et.al*, manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶
- e. Suhadi Winoto, manajemen merupakan proses pemberdayaan sumber daya manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁷
- f. Mohammad Thoha, manajemen berarti ilmu atau seni mengatur pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁸
- g. Sarinah dan Mardelina, manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.⁹

³Muhammad Arifin dan Elrianto, *Manajemen Pendidikan Masa Kini*, Medan: UMSU Press, 2017, h. 1-2

⁴Mesiono, *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal*, Medan: Perdana Publishing, 2017 h.6

⁵Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, Medan: Perdana Publishing, 2016, h. 15

⁶Amirul Muminin, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Jambi: Unja Press, 2019, h.5

⁷Suhadi Winoto, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020, h. 1

⁸Mohammad Thoha, *Manajemen Pendidikan Islam (Konseptual dan Operasional)*, Surabaya: Pustaka Radja, 2016, h. 1

⁹Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, h.

- h. Muh Hambali dan Mu'alimin, manajemen diartikan sebagai proses pengelolaan terhadap suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh hasil serta demi mencapai tujuan-tujuan dengan cara melibatkan orang lain.¹⁰
- i. Nur Zazin, manajemen adalah ilmu dan seni dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia dan alam dalam kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan seluruh anggota secara aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹¹
- j. Abd Rohman, manajemen yakni suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.¹²

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para pakar di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Yang disebut dengan manajemen itu harus ada atau terjadi dalam suatu organisasi atau instansi, jadi manajemen itu harus terdiri dari berbagai komponen.
- b. Dalam suatu manajemen selalu terkandung satu atau beberapa tujuan tertentu yang akan dicapai. Harus memiliki tujuan, dan tujuan yang ingin dicapai itu harus jelas dan terukur.
- c. Untuk mencapai tujuan itu harus melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya. Seluruh unsur manajemen harus dilibatkan, semuanya harus berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditentukan.
- d. Supaya tujuan itu bisa terwujud atau tercapai harus dilakukan dengan melalui tahapan-tahapan kegiatan atau proses tertentu. Dalam mencapai tujuan manajemen harus mengikuti dan melalui tahapan-demi tahapan (sistematis), tidak boleh ngasal (tidak beraturan).
- e. Pencapaian tujuan yang harus melibatkan manusia serta sumber-sumber lainnya itu dilakukan dengan cara yang paling efisien. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak banyak menyia-nyiaikan waktu harus memilih cara yang tepat dan terukur,

¹⁰Muh Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Yogyakarta: Ircisod, 2020, h.18

¹¹Nur Zazin, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam (Sejarah, konsep dan dasar)*, Malang: Edulitera, 2018, h.50

¹² Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*, Malang: Inteligensi Media, 2017, h.11

seluruh komponen manajemen bisa berkerja dan berjalan dengan efisien.

Berbeda dengan pendapat dari Wijayanti, sebagaimana yang dikutip oleh Abd Rohman, bahwa manajemen itu pada dasarnya terbagi tiga, yaitu bisa dipandang sebagai sebuah seni, sebagai suatu proses, sebagai salah satu disiplin ilmu dan bisa juga sebagai sebuah profesi.¹³

Sejalan dengan pendapat Akhmad Shunhaji dan Nurlia Aliyah yang juga berpendapat bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses secara teratur yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang melibatkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴

a. Manajemen sebagai seni

Pandangan ini mengadopsi dari pendapat Mary Parker Pollet, yang berpendapat bahwa manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Agar seseorang bisa menjadi manajer atau pemimpin yang baik, selain harus memiliki pengetahuan tentang ilmu manajemen, ia juga harus memiliki seni manajemen.¹⁵

Manajer yang memiliki tingkat seni yang tinggi tidak kaku dalam membuat suatu kebijakan dan mengatasi masalah. Dengan seni manajer akan memimpin bawahannya dengan bijak dan tegas, karena setiap tindakannya itu akan disenangi oleh bawahannya. Ketika berbicara ucapannya selalu bisa diterima oleh bawahannya, setiap keputusannya selalu dipatuhi oleh bawahannya dan setiap masalah akan diselesaikan dengan cara terbaik, tidak memberatkan sebelah pihak. Manjer yang memiliki tingkat seni yang tinggi akan selalu terbuka dengan bawahannya.

b. Manajemen sebagai proses

Pandangan tersebut diadopsi dari pendapat Stoner, dimana manajemen dimaknai sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya lainnya agar dapat secara maksimal mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

¹³Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*,...h. 8

¹⁴Akhmad Shunhaji dan Nurlia Aliyah, "Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan Al-Qur'an di SDIT Buahhati Islamic School 2 Jakarta Timur," *Jurnal Madani Institut*, Vol. 10, No. 1, 2021, h. 48

¹⁵Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*,...h. 7

Suatu manajemen yang dipimpin oleh seorang manajer dituntut untuk selalu berkerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, proses kerjasama ini tidak boleh putus, karena antara satu dengan yang lainnya itu saling membutuhkan. Proses yang dilakukan harus dilakukan sesuai hasil perencanaan, karena salah satu faktor tidak tercapainya tujuan organisasi adalah disebabkan oleh proses yang tidak memiliki perencanaan atau proses yang berjalan tidak sesuai yang sudah direncanakan.

c. Manajemen sebagai ilmu

Pandangan tersebut diadopsi dari apa yang disampaikan Luther Gulick, dimana manajemen dimaknai sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami bagaimana dan mengapa manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan serta membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Selain alasan di atas, manajemen termasuk sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan karena memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:¹⁶

1) Tersusun secara sistematis dan teratur

Manajemen sebagai ilmu harus tersusun dengan sistematis dan memiliki keteraturan. Manajemen mempunyai suatu rangkaian proses aktivitas yang berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Kegiatan tersebut dimulai dari menetapkan tujuan, pengorganisasian, proses, pengawasan atau pengendalian, hingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2) Objektif rasional sehingga dapat dipelajari

Manajemen sebagai ilmu harus bersifat obyektif dan rasional dalam memandang suatu hal ataupun permasalahan. Bersifat obyektif berarti manajemen memiliki parameter/standard penilaian terhadap suatu hal sehingga dapat terukur. Parameter atau standar penilaian ini digunakan supaya tidak keberpihakan dalam penilaian.

Adapun obyek atau sasaran dari penyelidikan manajemen secara umum adalah manusia itu sendiri. Akan tetapi manusia disini adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Pencapaian tujuan tersebut dilaksanakan dengan perhitungan yang rasional dan dapat diterima secara logis. Salah satu cara meraih tujuan tersebut adalah dengan membagi tugas pada tiap kelompok orang supaya tujuannya lebih mudah tercapai.

¹⁶Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*,...h.5

3) Menggunakan metode Ilmiah

Pengelolaan suatu organisasi dengan segala permasalahan di dalamnya harus dilakukan secara ilmiah. Manajemen sebagai ilmu mengajarkan bahwa sebelum memberikan solusi hendaknya perlu identifikasi permasalahan yang disimpulkan berdasarkan data empirik yang benar-benar terjadi di lapang. Setelah itu dibuat hipotesis terhadap penyebab permasalahan tersebut serta bagaimana cara penyelesaiannya.

Ketika penyebab sudah diketahui maka dipilihlah alternatif solusi yang disesuaikan antara teori manajemen yang dijadikan pedoman dan kondisi yang sesuai di lapang. Setelah dipilih berbagai alternatif solusi maka dapat diuji dan sipilih solusi yang paling tepat untuk diaplikasikan. Secara umum langkah-langkah tersebut dilakukan secara sistematis untuk pengelolaan suatu organisasi. Terdapat dua pendekatan penggunaan metode ilmiah dalam pandangan ini yaitu metode deduksi dan induksi.

Metode deduksi merupakan metode yang bersifat rasional atau bersumber dari akal pikiran. Pada awalnya penyelesaian permasalahan manajemen brawal dari pengetahuan umum sebelum masuk kepada pengetahuan khusus. Pengetahuan umum dapat berbentuk konsep atau teori yang berkaitan dengan perencanaan dan motivasi. Melalui teori umum tersebut manajemen mengacu pada melaksanakan aktivitas yang sistematis dari teori khusus (pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) yang dilakukan secara Efektif dan Efisien.

Sedangkan pada metode induktif lebih bersifat empirik. Metode induktif pada manajemen sebagai ilmu bersumber dari pengalaman konkrit dengan melakukan penyidikan yang berawal dari pengetahuan khusus hingga pengetahuan umum. Pada praktiknya pengalaman dalam pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan menjadi input yang sangat penting dalam pembuatan perencanaan yang bersifat umum.

4) Mempunyai prinsip-prinsip tertentu

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan haruslah memiliki prinsip, prinsip akan menjadi landasan dasar dalam menjalankan suatu manajemen. Henry Fayol dalam Wilson Bangun, menjelaskan terdapat 14 prinsip organisasi yang menjadi prinsip dalam manajemen yaitu, pembagian kerja (division of work), pemberian kewenangan (authority), disiplin (discipline), kesatuan perintah (unity of command),

kesatuan arah (unity of direction), mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi (sub ordination of individual to general interest), penggajian (compensation), pemusatan wewenang (centralization), jenjang jabatan (scale of hierarchy), tata tertib, (Order), keadilan (equity), inisiatif (initiative), stabilitas pekerjaan (stability of job) dan solidaritas atau rasa setia kawan (spirit of corps).¹⁷

Prinsip-prinsip dasar ini harus benar-benar dipatuhi dan dijalankan dengan sebaik mungkin, dan seorang manajer harus bisa memastikan bahwa prinsip-prinsip itu berjalan dengan baik. Manajemen yang baik dan berkualitas adalah manajemen yang memiliki dan mematu prinsip-prinsip dasar, yang nantinya akan memperkuat suatu manajemen dalam menghadapi tantangan global yang sangat dinamis.

5) Dapat dijadikan suatu teori

Manajemen pada awalnya berawal dari praktik dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan (industri). Pengalaman itu kemudian menjadi teori yang dapat dipelajari dan dikembangkan lewat lembaga pendidikan dan training. Di era Globalisasi ini bahkan terdapat berbagai macam ilmu manajemen di berbagai bidang seperti manajemen agribisnis, manajemen pendidikan, manajemen industri dan lain-lain.

d. Manajemen sebagai profesi

Pandangan ini diadopsi dari apa yang dikemukakan Edgar H. Schein, dimana manajemen dipandang sebagai suatu profesi yang menuntut seseorang untuk bekerja secara profesional. Manajemen sebagai profesi ini memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah:

- 1) Para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum.
- 2) Para profesional mendapatkan status mereka karena berhasil mencapai standar prestasi kerja tertentu.
- 3) Para profesional harus ditentukan oleh suatu kode etik yang kuat.

Manajemen bisa dilihat dari berbagai sisi, seorang manajer yang bagus adalah yang bisa memahami manajemen dari segala sisi dan bisa mengaplikasikan dalam kesehariannya. Manajemen yang baik selalu menyadari bahwa dalam menjalankan suatu manajemen itu harus ada ilmunya, semuanya itu membutuhkan proses, dalam menjalankan suatu manajemen tidak boleh kaku, harus diimbangi

¹⁷ Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2008, h.22-23.

dengan seni dan manajemen itu merupakan suatu profesi, maka harus benar-benar dilakukan oleh orang yang profesional pula.

2 Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu komponen pokok yang harus ada di dalamnya, dimana manajemen tidak akan sempurna bahkan tidak bisa dikatakan sebagai manajemen apabila komponen-komponen pokok tersebut ada yang kurang (tidak lengkap).

Dengan kata lain, bahwa manajemen harus terdiri dari komponen-komponen pokok tersebut yang menjadi satu kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Sesuatu itu baru sah dinamakan sebagai sebuah manajemen apabila didalamnya itu terdiri dari, unsur manusia, unsur material (bahan-bahan), unsur mesin, unsur metode atau cara, unsur uang dan unsur pasar.¹⁸

a. Unsur manusia

Manusia memiliki pikiran, harapan, serta gagasan yang sangat berperan dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Dengan kualitas manusia yang mumpuni, manajemen akan berjalan secara maksimal, dan sebaliknya dengan kualitas kemampuan manusia yang tidak baik, maka manajemen juga akan banyak mengalami hambatan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Dikatakan manajemen itu karena adanya orang-orang (manusia) yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (tujuan yang sudah disepakati sebelumnya).¹⁹

Dalam dunia pendidikan unsur manusia dari manajemen itu terdiri dari kepala sekolah, para wali kepala sekolah, para pendidik, para peserta didik, bagian administrasi, satpam, pramu bakti dan orang tua peserta didik. Semuanya memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

b. Unsur material (bahan-bahan)

Selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus ahli dalam menggunakan bahan-bahan atau material sebagai sarana dalam organisasi.²⁰ Dalam berbagai aktivitas (kegiatan manajemen) sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan-bahan). Adapun unsur material yang dimaksud dalam dunia pendidikan adalah bangunan sekolah (kelas, lapangan olah raga, ruangan pendidik, UKS, kamar mandi, tempat

¹⁸Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*,... h.13

¹⁹Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, h.13

²⁰Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen*,...h. 14

wudhu, mushalla dan lain-lain). Dengan demikian, material juga merupakan alat atau sarana yang sangat penting dalam manajemen.

c. Unsur mesin

Sebagaimana paradigma yang berkembang saat ini, mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri. Unsur mesin dalam dunia pendidikan seperti, komputer, proyektor, jaringan internet, pengeras suara dan lain-lain.

d. Unsur metode atau cara

Dalam pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya. Sehingga dengan pemilihan salah satu metode atau cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Unsur metode merupakan hal yang sangat penting, karena apa bila salah dalam memilih metode bisa berakibat fatal bagi suatu manajemen. Seperti halnya ketika masa pandemi seluruh sekolah harus ditutup peserta didik diminta untuk belajar dari rumah, maka pihak manajemen sekolah dituntut untuk memilih dan menentukan metode pembelajaran apa yang harus diterapkan kepada peserta didik supaya tetap bisa belajar dengan baik dan maksimal, walaupun tidak datang ke sekolah secara langsung.

e. Unsur uang

Unsur uang juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Unsur uang sebenarnya bukan merupakan segala-galanya, namun proses manajemen dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh unsur tersebut, seperti berapa biaya yang harus disediakan untuk gaji pendidik, gaji tenaga pendidikan, gaji satpam, pembelian alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.²¹ Unsur uang membutuhkan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak efisiensi.

f. Unsur pasar

khususnya bagi komunitas yang bergerak di bidang industri. Pasar sebagai salah satu unsur pokok dari manajemen karena darinya hasil sebagai tujuan dari suatu organisasi akan didapatkan.

²¹Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen*,... h.14

Hasil yang maksimal merupakan tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal, proses manajemen harus memperhatikan dan mempertahankan pasar yang dimiliki, bahkan harus semakin bertambah.

Unsur pasar yang dimaksud dalam dunia pendidikan adalah mutu lulusan, karena dengan menghasilkan lulusan bermutu akan semakin banyak orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya dilembaga pendidikan tersebut. Sekolah yang bermutu, yang memiliki prestasi baik itu tingkat kota, nasional ataupun internasional akan lebih banyak peminatnya dibandingkan dengan sekolah yang biasa-biasa saja (yang tidak banyak memiliki prestasi).

Sedangkan dari segi proses kerjanya, manajemen juga membutuhkan unsur-unsur sebagai berikut:²²

- a. Kegiatan selalu didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses kerja, unsur ini menjadi dasar dan pedoman bagi setiap manusia yang terlibat dalam proses manajemen, karena hakikat dari manajemen adalah pencapaian tujuan. Sehingga berbagai kegiatan yang dilakukan semata-mata hanya untuk pencapaian tujuan itu sendiri

- b. Kegiatannya diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan.

Setiap proses manajemen itu harus selalu dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan. Dengan demikian didalamnya mencakup unsur metode atau cara, seperti metode dalam membuat sebuah perencanaan, metode dalam pengorganisasian, metode dalam melakukan pengkoordinasian dan metode dalam melakukan pengawasan.

- c. Harus ada kerjasama dengan orang lain.

Dalam proses manajemen harus ada kerja sama antar manusia yang terlibat, sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa manusia adalah salah satu unsur pokok dari suatu manajemen. Tidak boleh hanya mengandalkan kenekatan, kekuatan otot, dan kekerasan saja, mengabaikan kerjasama tim dalam pencapaian tujuan

- d. Adanya unsur ilmu dan unsur seni

Dalam proses manajemen harus didasari pada ilmu agar kegiatan dan aktivitas yang dilakukan tepat guna sesuai perkembangan dan kebutuhan. Keberadaan unsur seni dalam

²²Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*,... h.14

proses manajemen juga dianggap penting. Karena tanpa seni, manajemen berpotensi kaku dan sulit untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan dalam pencapaian tujuan secara optimum.

Kegiatan manajemen dalam prosesnya tidak boleh terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Pada saat proses perencanaan harus ditentukan tujuan, contohnya tujuan dari pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara.

Seluruh kegiatan yang dilakukan dalam suatu manajemen harus mengacu kepada tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam menjalankan suatu manajemen harus diutamakan kerja sama, karena tujuan manajemen itu adalah tujuan bersama maka harus diperjuangkan dengan bersama-sama. Dan yang tidak kalah pentingnya lagi adalah ilmu dan kesenian, ilmu sebagai dasar dalam menjalankan suatu manajemen dan seni adalah cara dalam menjalankan manajemen supaya tidak kaku serta bisa berkembang secara dinamis.

3 Fungsi Manajemen

Ditinjau dari segi fungsinya, manajemen memiliki empat fungsi dikenal dengan *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling* (POAC), fungsi dasar manajemen yang menggambarkan semua proses manajemen.²³

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari suatu organisasi atau institusi, membuat strategi yang akan digunakan mencapai tujuan suatu organisasi atau institusi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen, Karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain, pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan atau evaluasi tidak akan dapat berjalan.

Perencanaan dapat berupa rencana informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota organisasi. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal

²³Nurdin, *et.al*, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*, Sumatera Barat: Penerbit Insan Cendikia, 2021, h. 2

dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus dilakukan.

Menurut Roni Angger Aditama tujuan dari dilakukannya sebuah perencanaan adalah untuk *protective benefit*, dan *positive benevit*.²⁴

- 1) *Protective Benefit*, perencanaan bertujuan untuk menekan atau meminimalisir kemungkinan resiko kesalahan dan kegagalan, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.
- 2) *Positive Benevit*, perencanaan bertujuan untuk memastikan bahwa arah dan tujuan organisasi yang sudah ditentukan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam menyusun perencanaan suatu organisasi terdapat beberapa alternatif pendekatan yang bisa digunakan, seperti pendekatan atas-bawah, pendekatan bawah-atas, pendekatan interaksi atau campuran dan pendekatan kelompok.²⁵

- 1) Pendekatan Atas-Bawah, yaitu pendekatan perencanaan yang penyusunan rencana dilakukan manajemen puncak atau tertinggi terlebih dahulu, lalu diteruskan ke level di bawahnya.
- 2) Pendekatan Bawah-Atas, yaitu perencanaan disusun oleh *middle management* (manajer atau supervisor) terlebih dahulu, selanjutnya diteruskan ke *top management*.
- 3) Pendekatan interaksi atau campuran), adalah di mana penyusunan perencanaan dilakukan bersama-sama antara manajemen puncak, manajer, serta supervisor kemudian didiskusikan bersama.
- 4) Pendekatan kelompok, yaitu perencanaan yang disusun oleh pihak ketiga, biasanya disebut sebagai konsultan. Pendekatan kelompok ini dilakukan karena manajer tidak mau aktivitas rutinitas mereka terganggu.

Perencanaan sebaiknya harus disusun berdasarkan empat tahapan, yang pertama dengan menentukan tujuan serta didukung noleh rangkaian tujuan, yang kedua mengidentifikasi situasi dan kondisi dilapangan pada saat ini, yang ketiga mengidentifikasi semua kemudahan dan hambatan dan yang keempat mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁶

²⁴Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*, Malang: AE Publishing, 2020, h.11

²⁵Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,... h. 11

²⁶Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,... h. 14

Perencanaan kalau ditinjau berdasarkan jangka waktunya terbagi menjadi tiga, yaitu rencana jangka panjang, rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek:²⁷

1) Rencana jangka panjang

Biasanya perencanaan jangka panjang mempunyai jangka waktu, 10, 20 atau 25 tahun. Perencanaan jangka panjang biasanya berisi rencana-rencana yang bersifat umum, global dan belum terperinci, karena siklusnya yang panjang. Perencanaan jangka panjang masih perlu dijabarkan lagi menjadi perencanaan jangka menengah dan selanjutnya dijabarkan menjadi perencanaan jangka pendek.

2) Rencana jangka menengah

Perencanaan jangka menengah biasanya mempunyai jangka waktu 4 sampai 7 tahun. Perencanaan jangka menengah disusun berdasarkan perencanaan jangka panjang yang selanjutnya perlu dijabarkan lagi menjadi perencanaan jangka pendek. Di dalam perencanaan jangka menengah terdapat tujuan dan target secara lebih jelas, sehingga memberikan dasar-dasar yang pasti bagi kegiatan yang direncanakan.

3) Rencana jangka pendek

Perencanaan jangka pendek biasanya mempunyai jangka waktu kurang dari 4 tahun. Salah satu perencanaan jangka pendek yang sering kita temui adalah perencanaan setiap 1 tahun periode. Pada rencana jangka pendek aktivitas operasional dijabarkan secara detail dan komprehensif, sebagai bagian dari implementasi dari rencana jangka menengah dan jangka panjang.

Berdasarkan dari waktu perencanaan dibagi menjadi tiga, sedangkan kalau dilihat dari tingkatannya perencanaan terbagi menjadi dua yaitu perencanaan strategis dan perencanaan operasional.²⁸

1) Perencanaan strategis

Perencanaan strategis adalah perencanaan jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan kemana organisasi akan diarahkan, bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan disetiap keadaan atau situasi lingkungan yang dinamis.

²⁷Moh. Arifudin dan Fathma Zahara Sholeha, "Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Ma'alim (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 2, No. 2, 2021, h. 158

²⁸Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,...h. 12

Perencanaan strategis lebih menitikberatkan kepada visi organisasi yang ingin dicapai, yaitu dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman, selanjutnya data informasi tersebut akan menjadi dasar pengambilan keputusan manajemen puncak dalam menentukan perencanaan strategis.

2) Perencanaan operasional

Perencanaan operasional merupakan rencana jangka pendek dan merupakan implementasi dari rencana strategis jangka panjang, menjelaskan hal-hal yang bersifat detail dan teknis operasional untuk memastikan pelaksanaan tercapainya tujuan. Perencanaan operasional lebih kepada cara atau metode yang akan dilakukan dalam rangka implementasi perencanaan strategis.

Menurut Azwar terdapat beberapa indikator perencanaan yang baik yaitu, harus menjadi bagian dari sistem administrasi suatu perencanaan, dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan, berorientasi pada masa depan, mampu menyelesaikan masalah, Mempunyai tujuan dan Bersifat mampu kelola.²⁹

1) Bagian dari sistem administrasi suatu perencanaan

Perencanaan yang baik adalah yang berhasil menempatkan pekerjaan perencanaan sebagai bagian dari sistem administrasi secara keseluruhan. Sesungguhnya, perencanaan pada dasarnya merupakan salah satu dari fungsi administrasi yang amat penting. Pekerjaan administrasi yang tidak didukung oleh perencanaan bukan merupakan pekerjaan administrasi yang baik.

2) Dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan

Suatu perencanaan yang baik adalah yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, Perencanaan yang dilakukan hanya sekali bukanlah perencanaan yang dianjurkan. Disebutkan perencanaan penting untuk pelaksanaan, yang apabila hasilnya telah dinilai, dilanjutkan lagi dengan perencanaan. Demikian seterusnya sehingga terbentuk suatu spiral yang tidak mengenal titik akhir.

²⁹Azrul Azwar, *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Jakarta: Binarupa Aksara. 1996, h. 185

3) Berorientasi pada masa depan

Suatu perencanaan yang baik adalah yang berorientasi pada masa depan. Artinya, hasil dari pekerjaan perencanaan tersebut, apabila dapat dilaksanakan akan mendatangkan berbagai kebaikan tidak hanya pada saat ini, tetapi juga pada masa yang akan datang.

4) Mampu menyelesaikan masalah

Suatu perencanaan yang baik adalah yang mampu menyelesaikan berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi. Penyelesaian masalah dan tantangan yang dimaksudkan disini tentu harus disesuaikan dengan kemampuan. Dalam arti penyelesaian masalah dan tantangan tersebut dilakukan secara bertahap, yang harus tercermin pada pentahapan perencanaan yang akan dilakukan.

5) Mempunyai tujuan

Suatu perencanaan yang baik adalah yang mempunyai tujuan yang dicantumkan secara jelas. Tujuan yang dimaksudkan disini biasanya dibedakan atas dua macam, yakni tujuan umum yang berisikan uraian secara garis besar, serta tujuan khusus yang berisikan uraian lebih spesifik.

6) Bersifat mampu dikelola

Suatu perencanaan yang baik adalah yang bersifat mampu dikelola, dalam arti bersifat wajar, logis, obyektif, jelas, runtun, fleksibel, serta telah disesuaikan dengan sumber daya. Perencanaan yang disusun tidak logis serta tidak runtun, apalagi yang tidak sesuai dengan sumber daya bukanlah perencanaan yang baik

Sedang menurut Siagian proses perencanaan yang baik harus mudah dicapai, harus dibuat oleh orang-orang yang memahami tujuan organisasi, harus disertai oleh suatu rincian yang cermat dan harus berkaitan rencan dengan pelaksanaan.³⁰

1) Harus mudah dicapai

Dalam melakukan perencanaan tidak boleh hanya fokus kepada tujuan saja, dengan tidak memperhatikan langkah-langkah untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang baik harus menentukan tujuan dan langkah-langkah yang tepat dan praktis untuk mencapai tujuan tersebut.

³⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, h. 78

- 2) Harus dibuat oleh orang-orang yang memahami tujuan organisasi

Perencanaan harus dirancang dan disusun oleh orang-orang yang benar-benar ahli pada bidangnya, dan anggota tim harus mampu bekerja sama sebagai satu tim yang kompak agar rencana yang disusun itu terpadu dan komprehensif.

- 3) Harus disertai oleh suatu rincian yang cermat

Perencanaan yang baik tidak hanya mengandung jawaban terhadap pertanyaan: apa, di mana, bilamana, siapa dan mengapa. Akan tetapi, juga harus disertai penjabarannya dalam bentuk program kerja yang menyangkut program-program dari organisasi

- 4) Harus berkaitan rencana dengan pelaksanaan

Perencanaan merupakan langkah awal dari sebuah kegiatan, keterkaitan perencanaan dengan kegiatan yang akan dilakukan harus benar-benar diperhatikan. Jangan sampai kegiatannya A dan perencanaan yang dibuat malah C atau D.

Dapat dipahami bahwa perencanaan yang baik itu harus benar-benar disusun dengan penuh pertimbangan, keahlian, ketelitian dan kerja sama. Perencanaan yang baik ditetapkan atas banyak pertimbangan, pertimbangan resiko, kerugian, kegagalan, keuntungan, ketercapaian, keberhasilan dan lain-lain.

Keahlian merupakan hal yang harus dimiliki oleh orang yang akan melakukan atau membuat perencanaan, dengan keilmuan dan pengalaman yang luas perencanaan bisa disusun dengan baik dengan berbagai pertimbangan dan disiplin keilmuan. Hanya orang-orang yang memiliki keilmuan dan pengalamanlah yang bisa membuat perencanaan dengan baik.

Dan yang tidak kalah pentingnya adalah kerjasama antar anggota, perencanaan hendaknya dilakukan secara bersama-sama supaya bisa bertukar pendapat dan pandangan. Semakin banyak anggota ahli pada bidangnya semakin baik perencanaan yang akan dihasilkan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian diartikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Berikut hal-hal yang dapat dilakukan dengan fungsi manajemen pengorganisasian:³¹

³¹Nuridin, *et.al*, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,...h. 3

- 1) Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, serta menetapkan prosedur yang diperlukan.
- 2) Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
- 3) Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja.
- 4) Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.

c. *Actuating* (Pelaksanaan dan implementasi)

Pelaksanaan dan implementasi merupakan tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi berusaha untuk mencapai target. Dengan kata lain, yaitu sebuah proses implementasi dari perencanaan, konsep, ide dan gagasan yang sudah disusun sebelumnya, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.³² Adapun fungsi dari pelaksanaan dalam manajemen adalah:³³

- 1) Mengimplementasikan poses kepemimpinan dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan

Berdasarkan fungsi manajemen pelaksanaan dan implementasi dapat dilakukan proses implementasi kepemimpinan, pembimbingan, berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.³⁴

d. *Controlling* (Kontrol atau Evaluasi)

Kontrol atau evaluasi adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan evaluasi atau control terhadap kinerja organisasi. Kontrol atau evaluasi dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan.

Selain itu, kontrol atau evaluasi juga bisa memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya, sehingga bisa terdeteksi lebih dini untuk dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan. Kontrol atau evaluasi dilakukan tidak lain merupakan tindak lanjut dari fungsi-fungsi manajemen sebelumnya.

³²Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,...h. 16

³³Nashar, *Dasar-dasar Manajemen*, Pamekasan: Pena Salsabila, 2013, h. 15

³⁴Nurdin, *et.al*, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,...h. 4

Kontrol atau evaluasi yang dilakukan itu harus mencakup beberapa hal, yaitu penentuan apa yang akan dicapai, penentuan apa yang akan digunakan sebagai pedoman kerja, penentuan apa yang dijadikan sebagai acuan, telaah apa yang sedang dan sudah berjalan dan penentuan tindakan yang harus segera dilakukan:³⁵

- 1) Penentuan apa yang akan dicapai oleh organisasi yang tertuang dalam visi dan misi yang sudah disepakati.
- 2) Penentuan apa yang akan digunakan sebagai pedoman kerja anggota organisasi, yaitu tertuang dalam *standard operating procedure* (SOP) yang sudah dibuat dan disepakai bersama.
- 3) Penentuan apa yang dijadikan sebagai panduan dalam target penetapan tujuan yang harus dicapai.
- 4) Telaah apa yang sedang dan sudah berjalan (sudah dilakukan) hingga saat ini, kendala atau problem yang dialami, serta alternatif solusi yang bisa dijalankan.
- 5) Penentuan tindakan yang harus segera dilakukan, guna untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan konsisten sampai dengan tercapainya tujuan organisasi.

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan dalam melakukan fungsi kontrol atau evaluasi terhadap produktivitas kinerja anggota organisasi, yaitu dengan memastikan SOP (*standard operating procedure*) dan IK (instruksi kerja), memastikan bahwa audit internal secara berkala dan terus-menerus terlaksana, pengukuran performance dengan observasi dan wawancara secara rutin dan berkala dan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi.³⁶

- 1) Memastikan SOP (*standard operating procedure*) dan IK (instruksi kerja) berjalan dengan baik. Disiplin dalam menjalankan SOP (*standard operating procedure*) dan IK (instruksi kerja) adalah salah satu syarat penting dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memastikan bahwa audit internal secara berkala dan terus-menerus terlaksana, dengan harapan semua komponen tetap berjalan sesuai dengan instruksi yang sudah ditetapkan.
- 3) Pengukuran performance dengan observasi dan wawancara secara rutin dan berkala kepada setiap unit atau anggota organisasi untuk memastikan bawa SOP/IK yang sudah ditetapkan berjalan.

³⁵Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,...h.20

³⁶Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*,... h.21

- 4) Memanfaatkan fasilitas teknologi informasi untuk membantu proses pengawasan, seperti menggunakan CCTV, *fingerprint* dan lain-lain.

B. Hakikat Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan langkah awal dan yang menjamin berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka proses rekrutmen harus benar-benar disiapkan dengan sebaik mungkin, supaya bisa menghasilkan rekrutmen yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Berikut penjelasan tentang rekrutmen menurut para pakar dari berbagai sudut pandang:

- a. Sri Larasati, rekrutmen merupakan usaha yang dikerahkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. Semua penyelenggara rekrutmen tentu ingin mendapatkan orang yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tinggi, sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.³⁷
- b. Edy Sutrisno, rekrutmen yaitu merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk direkrut dan dipekerjakan dalam suatu organisasi.³⁸ Hal ini memperjelas pendapat Sri Letari di atas, bahwa untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas tinggi harus melalui proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar.
- c. Wirawan, rekrutmen adalah proses menarik pelamar pekerjaan dengan menggunakan metode perekrutan untuk mengumpulkan para pelamar pekerjaan untuk diseleksi dalam upaya memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia organisasi.³⁹ Dalam merekrut calon karyawan itu perlu menentukan metode apa yang akan digunakan terlebih dahulu, karena salah dalam menentukan metode berakibat fatal terhadap hasil rekrutmen.
- d. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang

³⁷Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, h. 46

³⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, Jakarta: Kencana, 2017, h.45

³⁹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, h. 133

berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada.⁴⁰

- e. Fauzan Adhim, pada hakikatnya rekrutmen adalah merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam perusahaan atau organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir saat lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Kemudian sekumpulan pelamar diseleksi dan dipilih melalui tahapan-tahapan tertentu.⁴¹
- f. Kasmir, rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.⁴²
- g. Yusniar Lubis, *et.al*, rekrutmen merupakan proses untuk mencari pelamar sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi⁴³
- h. Maivia Sandela, *et.al*, rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan.⁴⁴
- i. Lisnandari dalam meldon, rekrutmen sebagai suatu proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan, posisi atau lowong tertentu., yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia⁴⁵
- j. Isman Muslih, *et.al*, dalam Sondang P. Siagian, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.⁴⁶

Dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen itu adalah sebuah proses yang dilakukan secara terencana (terstruktur, sistematis dan terukur) sebagai upaya untuk merekrut orang baru, guna mengisi jabatan atau pekerjaan yang sedang kosong.

⁴⁰Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, h. 50

⁴¹Fauzan Adhim, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021, h. 28

⁴²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, cet. ke_6, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019, h. 93

⁴³Yusniar Lubis, *et.al*, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 38

⁴⁴Maivia Sandela, *et.al*, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiyah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok," *jurnal Al-Fitrah*, Vol. 7, No. 02, 2019, h.158

⁴⁵Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," *ISEMA (Islamic Education Manajemen)*, Vol. 3, No. 02, 2018, h. 194

⁴⁶K.A. Rahman, *et.al*, "Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi," *Nadwa*, Vol. 09, No. 1. 2015, h. 24

2. Landasan Rekrutmen

Rekrutmen dapat dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, seperti berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya pekerja yang berhenti dan diberhentikan, adanya pekerja yang pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia.⁴⁷

- a. Berdirinya organisasi baru atau perusahaan baru, dengan adanya perusahaan atau organisasi yang baru dibuka tentunya akan membutuhkan karyawan. Atas dasar kebutuhan itulah dilakukan rekrutmen, untuk mengisi jabatan atau lowongan yang dibutuhkan.
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi atau perusahaan, semakin luas kegiatan perusahaan atau organisasi maka semakin banyak membutuhkan tenaga pekerja. Adanya perluasan kegiatan perusahaan, memicu terjadinya rekrutmen karyawan baru.
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru. Seiring majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi banyak pekerjaan yang dahulunya belum ada, sekarang sudah ada.
- d. Adanya pekerja yang berhenti, seperti ingin membuka usaha baru atau ingin berkerja ditempat lain yang lebih tinggi gajianya atau ingin bekerja diperusahaan yang lebih dekat dengan tempat tinggalnya, dan diberhentikan dengan tidak terhormat karena melanggar peraturan atau melakukan tindak kriminal lainnya.
- e. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, berarti ada amanah yang sudah tidak ada lagi orang yang bertanggung jawab mengurusinya, maka rekrutmen bisa menjadi salah satu solusinya.
- f. Adanya pekerja yang meninggal dunia, begitu juga dengan karyawan yang meninggal dunia mengakibatkan adanya posisi yang kosong.

Sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya, *et.al*, dari Gomes dalam dunia pendidikan juga sama, bahwa rekrutme dapat diadakan karena berdirinya lembaga pendidikan baru, adanya penambahan kelas, adanya perluasan kegiatan siswa (ekstra kulikuler), adanya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang pindah, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang berhenti, adanya

⁴⁷Muslihat, *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, h. 32

pendidik atau tenaga pendidik yang memasuki usia pensiun dan danya pendidik atau tenaga pendidik yang meninggal dunia.⁴⁸

- a. Berdirinya lembaga pendidikan atau organisasi baru, seperti berdirinya sekolah atau universitas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.
- b. Adanya perluasan kegiatan siswa, yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru. Adanya rancangan program baru, seperti penambahan mata pelajaran (bahasa arab, mata pelajaran musik dan lain-lain) sehingga membutuhkan tenaga baru pula.
- d. Adanya pendidik atau tenaga pendidik yang pindah, hal ini bisa disebabkan rancangan program baru sehingga pindah rumah atau ikut suami ke daerah lain atau sebaliknya dan lain-lain
- e. Adanya pendidik atau tenaga pendidik yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak sekolah yang terkait.
- f. Adanya pendidik atau tenaga pendidik yang memasuki usia pensiun. Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.
- g. Adanya pendidik atau tenaga pendidik yang meninggal dunia. Sekolah boleh melakukan rekrutmen untuk mengisi jabatan yang sudah tidak ada lagi yang mengurusinya, karena tidak ada yang mengetahui umur atau usia seseorang.

Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan melakukan rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik baru karena berbagai alasan yang mungkin terjadi, seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pindah karena ikut pindah membutuhkan tenaga baru (pendidik dan tenaga pendidik) untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya. suami atau istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru (pendidik dan tenaga pendidik) untuk memperlancarkan kegiatan belajar sebagaimana biasanya.

⁴⁸Candra Wijaya, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*,...h. 89

3. Metode dan Sumber Rekrutmen

Secara garis besar terdapat dua alternatif metode yang dapat diterapkan ketika melakukan proses rekrutmen, yaitu melakukan rekrutmen dengan metode terbuka atau melakukan rekrutmen dengan metode tertutup.⁴⁹ Berikut penjelasan mengenai ke dua metode tersebut:

a. Rekrutmen Terbuka

Metode rekrutmen terbuka, yaitu metode rekrutmen dengan menginformasikan telah dibukanya lowongan pekerjaan secara luas, seperti memasang iklan di berbagai media massa. Jumlah calon pelamar bisa tidak terbatas sehingga memudahkan perusahaan dalam memilih calon pelamar yang ideal dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode ini tepat digunakan ketika perusahaan membutuhkan banyak karyawan baru.⁵⁰

b. Rekrutmen Tertutup

Metode rekrutmen tertutup adalah metode rekrutmen dengan cara menginformasikan pembukaan lamaran hanya kepada orang-orang tertentu saja. Sehingga informasi tidak tersebar secara luas, informasi tentang rekrutmen disebarkan lewat mulut ke mulut atau secara langsung kepada calon karyawan. Individu yang menerima kesempatan untuk menjadi calon pelamar dari rekrutmen tertutup cenderung memiliki hubungan kerabat atau relasi lingkungan akademik.

Rekrutmen secara tertutup ini memberikan manfaat yang cukup signifikan. Metode ini dapat memilih calon pelamar yang dikenal secara baik oleh pihak penyelenggara rekrutmen, sehingga memudahkan identifikasi latar belakang individu sesuai kriteria yang dibutuhkan.⁵¹

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan mencari calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Secara umum terdapat dua macam sumber yang bisa direkrut untuk mengisi jabatan yang sedang kosong, yaitu bisa bersumber dari internal dan juga eksternal.⁵² Berikut penjelasan tentang sumber internal dan eksternal:

⁴⁹Suciati, *Rekrutmen Remaja Masjid Berbasis Pemasaran Sosial*, Gresik: CV. Jendela Sastra Indonesia Press, 2021, h. 28

⁵⁰Widyandana, *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021, h. 20

⁵¹Widyandana, *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*,...h. 22

⁵²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... h. 46

a. Sumber internal

Sumber internal, maksudnya adalah memanfaatkan sumber-sumber yang sudah tersedia di dalam organisasi, tidak perlu membuat pengumuman atau iklan di berbagai media. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan ketika memutuskan untuk merekrut dari sumber internal, yaitu seperti meminta bantuan karyawan lama, mencari dari arsip (bank data) pelamar terdahulu dan mengumumkan secara terbuka di dalam .

1) Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh organisasi adalah dengan meminta bantuan kepada karyawan lama. Pimpinan organisasi atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan lama, bila mereka mengenal orang yang memiliki potensi sesuai dengan yang sedang dibutuhkan dan berminat untuk pindah kerja atau bersedia untuk mengisi jabatan yang sedang kosong.

Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari karyawan baru bisa ditekan, katu pencarian bisa dipersingkat dan karyawan yang merekomendasikan bisa memberi garansi tentang karakter dan kompetensi dari calon karyawan baru.

Selain keuntungan di atas, cara ini juga memiliki kekurangan. Karyawan yang diminta bantuan biasanya akan merekomendasikan orang-orang yang ingin mereka bantu, dan biasanya orang yang akan dibantunya itu adalah family atau keluarga dekat, orang yang satu daerah atau orang yang satu almamater. Praktek demikianlah yang menyuburkan praktek nepotisme di berbagai organisasi, kecuali organisasi tersebut memang menganut gaya manajemen kekeluargaan.

2) Mencari dari arsip (bank data) pelamar terdahulu

Hampir setiap organisasi selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan, 99% yang melamar berasal dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Setiap organisasi memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut minimal selama dua belas bulan.

Tujuannya yaitu apabila dalam waktu dekat harus dilakukan rekrutmen lagi, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya mencari dalam bank data pelamar. Tentunya bank data ini memang sebagian besarnya orang muda yang baru lulus sekolah atau universitas, hanya

sebagian kecil saja pelamar yang sudah memiliki pengalaman kerja.

3) Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi

Apabila organisasi sudah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamar, maka hal ini harus dilakukan. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka, demikian juga tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti oleh karyawan.

b. Sumber eksternal,

Sumber eksternal maksudnya adalah mencari calon pelamar dari luar organisasi, yaitu dengan cara memasang iklan, menggunakan jasa kantor dinas tenaga kerja dan lain-lain.⁵³ Terdapat banyak cara yang bisa dilakukan ketika memilih untuk mencari sumber rekrutmen dari eksternal organisasi terlebih lagi semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, yaitu seperti memasang iklan lowongan, bisa melalui media cetak, media elektronik (Radio dan Televisi), media sosial (Facebook, Instagram, Whatsapp dan lain-lain), memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, menggunakan jasa konsultan dan *head hunter*, melakukan rekrutmen langsung di kampus-kampus, rekrutmen melalui organisasi profesi dan lain-lain.

1) Memasang iklan lowongan

Iklan lowongan kerja memiliki peran dan tujuan yang penting dalam usaha menarik dan memperoleh pelamar untuk pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu organisasi ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang berminat dan merasa memenuhi syarat yang ditetapkan oleh organisasi yang sedang membuka lowongan kerja.

2) Tetapkan terlebih dahulu target audiensinya

Organisasi yang mengeluarkan iklan lowongan kerja harus menentukan terlebih dahulu, kelompok mana yang menjadi sasaran iklan. Dengan demikian Iklan dapat dikelompokkan dalam iklan-iklan untuk: tenaga profesional, supervisor, baru lulus perguruan tinggi dan baru lulus sekolah menengah.

⁵³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...h. 48-53

3) Rancang isi iklan

Dalam membuat iklan lowongan kerja minimal harus mencantumkan judul utama, gambar logo jabatan atau bisa juga ilustrasi, uraian jabatan yang dibutuhkan, persyaratan, cara mengajukan lamaran dan alamat mengirimkan lamaran, bisa berupa alamat email atau alamat kantor organisasi.

4) Pilihan media

Menentukan media dalam memasang iklan sangat penting, karena hal ini berhubungan erat dengan target pembaca iklan. Oleh karena itu, jangan sampai iklan untuk eksekutif dimuat di media yang dibaca atau dilihat oleh kalangan bawah atau lulusan sekolah menengah atau sebaliknya. Sekarang pilihan media tersedia lebih banyak, baik media digital maupun media cetak.

5) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat

Salah satu lembaga yang bernaung di bawah Departemen Tenaga Kerja yang dapat dijadikan sumber tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja (BLK). Apabila suatu organisasi ingin memanfaatkan jasa mereka, sebaiknya disepakati bahwa seleksi dan keputusan final berada di tangan organisasi yang membutuhkan jasa mereka.

6) Memanfaatkan jasa pencari atau penyalur tenaga kerja

Agen atau biro ini membantu mencarikan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi, tentu memang ada biaya untuk jasa yang mereka berikan, biasanya dihitung per tenaga kerja. Pengguna jasa penyalur tenaga kerja dinilai sangat membantu menghemat waktu dan biaya, selain itu sebagian besar dari perusahaan ini dikelola oleh mereka yang pernah bekerja di organisasi sejenis.

7) Menggunakan jasa konsultan dan *head hunter*

Penggunaan jasa perusahaan konsultan dan *head hunter* dalam rekrutmen banyak dilakukan oleh organisasi yang mencari tenaga-tenaga manajerial. Alasan utama diperlukan jasa tersebut adalah karena proses rekrutmen tersebut harus dirahasiakan baik kepada orang dalam maupun orang luar. Sudah banyak jasa konsultan dan *head hunter* yang beroperasi di Indonesia, baik yang mempunyai jaringan internasional maupun yang ruang lingkup nasional saja.

8) Rekrutmen langsung di kampus

Hampir semua perusahaan besar yang sedang berkembang, baik asing, nasional maupun BUMN, sudah menggunakan cara ini khususnya ketika mereka membutuhkan

tenaga-tenaga muda untuk dilatih dalam program *Management Trainees*.

9) Rekrutmen melalui organisasi profesi

Rekrutmen melalui organisasi seperti ini dapat dilakukan ketika mencari tenaga-tenaga profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung. Organisasi profesional yang sudah aktif di Indonesia diantaranya, Perhimpunan Manajemen SDM Indonesia, Indonesia Marketing Association (IMA), Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), Persatuan Insinyur Indonesia dan lain-lain.

4. Tahapan-tahapan Rekrutmen

Setiap organisasi pasti membutuhkan proses rekrutmen yang efektif dan efisien. Selain untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang kompeten, hal ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan citra sebagai organisasi yang berkualitas dan dinamis.

Terdapat banyak tahapan yang harus dilakukan ketika mengadakan rekrutmen, semua tahapan itu harus dijalankan dan diselesaikan dengan sebaik mungkin, karena setiap tahapan saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun tahapan yang harus diselesaikan yaitu, membuat analisis pekerjaan, membuat uraian pekerjaan, membuat spesifikasi pekerjaan, membuat berbagai persyaratan pekerjaan, membuat evaluasi pekerjaan, melakukan penyederhanaan pekerjaan, membuat pengayaan pekerjaan dan membuat perluasan pekerjaan.⁵⁴

- a. Analisis pekerjaan, yaitu adanya informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam satuan organisasi agar tujuan bisa tercapai.
- b. Uraian pekerjaan, merupakan informasi tertulis yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
- c. Spesifikasi pekerjaan, yang berisi tentang uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat mengisi dan menjalankan jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan memberi uraian informasi mengenai hal-hal tentang: tingkat pendidikan, jenis kelamin, keadaan fisik, kecakapan, batas usia, status perkawinan, minat dan pengalaman kerja pelamar.
- d. Persyaratan pekerjaan, maksudnya persyaratan-persyaratan jabatan tentang keterampilan yang dikehendaki.

⁵⁴Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... h.47

- e. Evaluasi pekerjaan, menilai berat atau ringan, mudah atau sulit, besar atau kecil resiko pekerjaan dan memberikan nama, rangking (peringkat) serta harga atau gaji suatu jabatan.
 - f. Penyederhanaan pekerjaan adalah penggunaan logika atau mencari penggunaan yang paling ekonomis dari usaha manusia, materi, mesin-mesin, waktu dan ruangan agar cara-cara yang paling baik dan paling mudah dalam mengerjakan pekerjaan.
 - g. Pengayaan pekerjaan, adalah perluasan pekerjaan dan tanggung jawab secara vertikal yang akan dikerjakan seorang pejabat dalam jabatannya. Perluasan ini diterapkan untuk dapat memberikan kepuasan lebih besar kepada karyawan dan kesempatan untuk pengembangan kepribadiannya.
 - h. Perluasan jabatan, yaitu uraian tentang pentingnya ragam pekerjaan agar seorang pegawai mampu menangani berbagai bidang pekerjaan yang berbeda. Jadi lebih bersifat generalis bukan spesialis.
5. Perbedan Rekrutmen Pendidik dan Karyawan

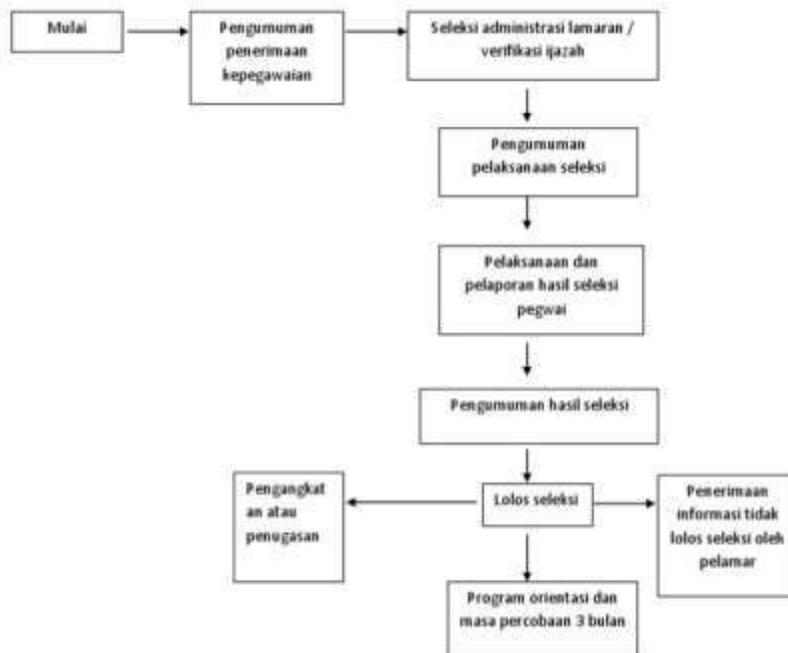
Secara global rekrutmen pendidik dan rekrutmen karyawan pada umum sama, baik itu dari berkas atau dokumen yang harus disiapkan, seperti ijazah terakhir, transkrip nilai, akta kelahiran, KTP, surat lamaran, surat keterangan berkelakuan baik dan surat keterangan sehat, serta tahapan seleksi dan wawancara.

Dari proses perencanaan dan analisi kebutuhan pada dasarnya sama dan tidak ada perbedaan rekrutmen pendidik dan karyawan pada umumnya, hanya saja untuk rekrutmen pendidik harus memiliki ijazah minimal S1 sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan, contoh dibutuhkan wali kelas, maka ijazahnya harus S1 PGSD atau PGMI.

Untuk seleksi dan tes pada rekrutmen pendidik dan karyawan pada umumnya juga terdapat kesamaan, yaitu dimulai dengan seleksi berkas, tes psikotes dan wawancara. Untuk rekrutmen pendidik akan ada tes tambahan, yaitu microteaching, praktek mengajar di hadapan peserta didik.

Adapun perbedaan yang lainnya seperti, calon pendidik yang lulus rekrutmen adalah calon pendidik yang memiliki kompetensi pendidik yang baik. Begitu juga sebaliknya, calon karyawan yang lulus rekrutmen adalah calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang sedang dibutuhkan.

Secara umum proses rekrutmen pendidik maupun karyawan bisa dilihat pada gambar berikut:



C. Seleksi

Tujuan dari tahapan seleksi atau rekrutmen adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi suatu jabatan, jadi tujuan seleksi atau rekrutmen tidak hanya mencari orang yang baik, tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya organisasi kita. Paling tidak ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.⁵⁵

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (best-guest) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang memiliki potensi.
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan.
4. Karyawan yang terampil.

⁵⁵ Rr Vemmi Kusuma Dewi, *et.al. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri, 2021, h. 30

5. Karyawan yang kreatif dan dinamis.
6. Karyawan yang loyal.
7. Mengurangi turnover karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan.
10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

Seorang kandidat atau calon yang cakap dan sangat *qualified* bisa sukses di suatu lingkungan budaya, tetapi belum tentu di lingkungan budaya lain karena beratnya penyesuaian yang harus dilakukan. Ketika melakukan seleksi terdapat tahapan-tahapan yang harus ada yaitu seperti, screening lamaran, mengisi formulir lamaran, tes kemampuan dan pengetahuan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, pengecekan referensi dan laporan hasil seleksi.⁵⁶

1. Screening lamaran

Tentu saja pada tahap awal, dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran dari calon karyawan. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat di cek secara kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan atau tidak. Lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak memenuhi persyaratan kemudian dipisahkan dan disimpan dalam file yang berbeda.

2. Mengisi formulir lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi atau rekrutmen yang dilakukan adalah meminta pelamar mengisi formulir lamaran yang sudah disiapkan oleh perusahaan. Apabila pekerjaan yang dilamar membutuhkan kemampuan berbahasa Inggris, formulir tersebut harus disiapkan dalam bahasa Inggris. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui apakah benar pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau dibuatkan oleh orang lain. Kedua adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi tentang pelamar yang khusus dibutuhkan untuk tahapan seleksi berikutnya.

3. Tes kemampuan dan pengetahuan

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi tersebut. Adapun tes yang sering digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan dan pengetahuan calon karyawan adalah, tes kemampuan *numeracy*, tes *intelegensi* dasar, tes kemampuan dan keterampilan teknis, tes kemampuan umum, tes psikologi, tes *dexterity* dan tes kemampuan atau daya tahan fisik.⁵⁷

⁵⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9,...h. 54-59

⁵⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9,...h. 63

- a. Tes kemampuan *numeracy*, yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara cepat dan teliti. Tes *numeracy* biasanya digabung dengan tes *accuracy*, yaitu ketelitian dan ketepatan dalam menghitung
- b. Tes *intelegensi* dasar, adalah tes untuk mengukur kecerdasan dasar pelamar, tes ini juga dapat menjadi bagian tes psikologi.
- c. Tes kemampuan dan keterampilan teknis, tes ini tergantung dengan bidang kerja yang dilamar. Tes-tes jenis ini harus dilaksanakan sendiri-sendiri tetapi bahan atau pertanyaannya harus disediakan oleh unit kerja yang membutuhkan tenaga kerja.
- d. Tes kemampuan umum, sesuai dengan nama tesnya, tes ini bersifat sangat umum. Misalnya kejadian-kejadian terakhir yang terjadi di Indonesia dan dunia, tes ini juga tergantung pada pekerjaan atau jabatan yang mau diisi.
- e. Tes psikologi, sebenarnya lebih tepat disebut dengan pemotretan kandidat secara psikologis. Tujuan dari pemotretan psikologis adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik psikologis seperti sikap, minat, sistem nilai, motivasi dan watak untuk jabatan yang harus diisi. Sangat tidak tepat untuk memilih seorang calon karyawan semata-mata hanya berdasarkan hasil dari tes psikologis semata. Hasil tes psikologis seharusnya hanya digunakan sebagai salah satu dari sumber informasi tentang kandidat yang dapat digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan.
- f. Tes *dexterity* adalah tes khusus untuk mengukur kecekatan tangan atau jari tangan bagi pekerjaan yang menuntut kecekatan organ tubuh tersebut, misalnya pekerjaan sebagai operator mesin atau peralatan tertentu yang membutuhkan kemampuan tersebut.
- g. Tes kemampuan atau daya tahan fisik, biasanya untuk calon-calon yang akan mengisi jabatan yang membutuhkan ketahanan fisik, seperti jabatan satpam.

4. Wawancara

Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang calon karyawan, hasil wawancara akan digabung dengan hasil tes untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih.

5. Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan calon karyawan sudah menjadi standar prosedur normal yang ditetapkan oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utama dari pemeriksaan kesehatan calon karyawan adalah untuk meyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental sehat dan prima. Pemeriksaan kesehatan juga

dapat menyelamatkan perusahaan dari beban biaya pemeliharaan kesehatan yang berat bila ternyata calon tersebut setelah tidak lama bergabung ternyata mengidap penyakit yang cukup berat.

6. Pengecekan referensi

Pengecekan referensi adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon karyawan. Informasi jenis ini terutama diperlukan apabila calon pernah bekerja di perusahaan lain. Informasi yang diperlukan pertama-tama adalah konfirmasi atas keterangan yang telah diberikan oleh calon dalam lamaran mereka atau selama wawancara. Selain itu juga untuk mengecek tentang karakter calon yang berkaitan dengan moralitas calon, misalnya apakah ia jujur atau dapat dipercaya dalam hal pengelolaan keuangan dan lain-lain.

7. Laporan hasil seleksi

Apabila seluruh proses seleksi atau rekrutmen telah selesai, petugas yang melakukan seluruh proses akuisisi harus membuat laporan untuk diajukan kepada pimpinan yang membutuhkan. Laporan hasil seleksi atau rekrutmen harus mencantumkan hasil pemeriksaan kesehatan dan pengecekan referensi serta usulan tentang syarat-syarat dan kondisi kerja yang akan dimasukkan dalam surat penawaran kerja atau perjanjian kerja dengan calon karyawan yang bersangkutan.

D. Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen

Supaya proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan berhasil merekrut karyawan atau anggota baru, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka perlu juga untuk memperhatikan kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen, hal-hal yang sering menjadi kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan promosi, kebijakan kompensasi, kebijaksanaan status karyawan dan kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal.⁵⁸

1. Kebijakan promosi

Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan sekarang. Kebijakan ini membantu meningkatkan moral dan partisipasi karyawan dan membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.

2. Kebijakan kompensasi

Salah satu kendala umum yang sering dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Pihak organisasi biasanya menetapkan *range* upah untuk berbagai pekerjaan

⁵⁸Dyah EkoSetyowati, *et.al*, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019, h. 94

yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja (pelamar), untuk menjadi pelamar yang serius (sungguh-sungguh ingin diterima).

3. Kebijaksanaan status karyawan

Banyak organisasi (perusahaan) yang mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, kontrak dan lain-lain. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, akan tetapi kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak pelamar yang sebenarnya sudah memenuhi syarat yang meninggikan status kerja *full-time*.

4. Kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik karyawan lokal, dimana tempat organisasi atau perusahaan itu beroperasi. Prioritas rekrutmen ini biasanya dimaksud untuk lebih terlihat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitarnya.

Simamora dalam Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho menjelaskan lebih rinci mengenai kendala yang sering dijumpai dalam proses rekrutmen itu adalah karakteristik organisasional, citra organisasi, kebijakan organisasi, rencana strategik dan rencana SDM (Sumber Daya Manusia), kebiasaan perekrut, kondisi eksternal, daya tarik pekerjaan dan persyaratan pekerjaan.⁵⁹

1. Karakteristik organisasional

Karakteristik organisasional dapat mempengaruhi desain atau rancangan dan implementasi sistem rekrutmen, hal demikian bisa mengganggu kelancaran proses rekrutmen.

2. Citra organisasi

Pelamar kerja atau calon karyawan biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Citra organisasi juga menjadi pertimbangan bagi pelamar atau calon karyawan.

3. Kebijakan organisasi

Kebijakan rekrutmen organisasi juga dapat mengarahkan perekrutmen dalam membuat keputusan penarikan atau penerimaan. Berbagai kebijakan organisasi yang dapat mempengaruhi proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan promosi internal
- b. Kebijakan kompensasi
- c. Kebijakan status kepegawaian

⁵⁹Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Surabaya:Scopindo Media Pustaka, 2019, h. 89

d. Kebijakan pengangkatan internasional

4. Rencana strategik dan rencana SDM (Sumber Daya Manusia)

Rencana strategik dan rencana SDM (Sumber Daya Manusia) menentukan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan.

5. Kebiasaan perekrut

Kesuksesan rekrutmen dimasa sebelumnya dapat berubah menjadi kebiasaan, kebiasaan dapat menghilangkan proses pengambilan keputusan yang memakan waktu lama. Namun, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif.

6. Kondisi eksternal

Kondisi pasar karyawan merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi rekrutmen. Batasan-batasan dari pemerintah dan organisasi karyawan (buruh) juga dapat mempengaruhi rekrutmen.

7. Daya tarik pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya dan bergaji rendah, biasanya tidak akan bisa memikat banyak calon karyawan (pelamar).

8. Persyaratan pekerjaan

Organisasi yang menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, serta memiliki ekspektasi tertentu pula terkait tipe karyawan yang sedang dicari.

Hendaknya setiap organisasi atau perusahaan yang ingin melakukan rekrutmen karyawan baru, mempertimbangkan dengan sebaik mungkin terhadap kendala-kendala yang sering terjadi.

E. Rekrutmen dalam perspektif Al-Qur'an

Sebagaimana sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, bahwa rekrutmen itu dilakukan dengan tujuan merekrut karyawan atau pegawai baru untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Al-Qur'an sudah memberi petunjuk mengenai bagaimana kriteria calon karyawan atau pegawai yang layak direkrut, minimal harus memiliki keahlian dan kecakapan, etos kerja yang tinggi dan amanah

1. Keahlian dan kecakapan

Sejalan dengan tujuan diadakannya program rekrutmen, yaitu merekrut karyawan atau pegawai baru untuk mengisi posisi atau jabatan yang sedang kosong. Maka seorang calon karyawan yang akan diterima harus memiliki sebuah keahlian sesuai dengan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan yang menyelenggarakan program rekrutmen tersebut.

Adapun keahlian dan kecakapan calon karyawan itu bisa dinilai dari kesehatan jasmani dan rohani, berpendidikan, akal pikiran yang baik dan indah atau kesempurnaan hasil kerja.

a. Kesehatan jasmani dan rohani

Karyawan yang sehat dan kuat tentu lebih disenangi daripada karyawan yang lemah dan sakit. Terlebih lagi kalau karyawan kuat dan jujur (dapat dipercaya), tentu bisa bekerja dengan lebih maksimal dan bisa mewujudkan cita-cita organisasi. Karyawan yang kuat (sehat jasmani) dan karyawan yang jujur (sehat rohani) sudah dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmanNya:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashas: (28) 26)

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya tangannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.⁶⁰

Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam tafsir Al-Azhar, bahwa ketika Nabi Musa A.S diusulkan oleh putrinya Nabi Syu'aib A.S agar diangkat menjadi pekerja. Nabi Syu'aib A.S bertanya kepada putrinya, darimana dia tahu bahwa Nabi Musa A.S mempunyai sifat penting itu. Putri Nabi Syu'aib menjawab bahwa tutup sumur yang hanya dapat diangkat oleh sekurangnya sepuluh orang, dapat diangkat sendiri.

⁶⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7, Ciputat: Lentera Hati, 2002, h. 580

Kemudian sikapnya yang sangat sopan ketika dia dijemput oleh anak perempuan itu karena disuruh ayahnya. Tidak nampak pada wajah atau sinar matanya tanda nafsu serakahnya melihat wajah perempuan. Dan katanya pula seketika dia diajak pulang itu, mula-mula anak perempuan itu berjalan di muka dan Musa mengiring di belakang. Tetapi di tengah jalan, lantaran kerasnya angin, tersimbah bagian betis yang tak patut dilihat. Lalu, dia berjalan mendahului dan si gadis berjalan di belakang. Disuruhnya saja memberi isyarat kemana jalan selanjutnya. Dengan demikian nyatalah selain dari mempunyai kekuatan yang luar biasa, dia pun dapat dipercaya.⁶¹

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap manusia, begitu juga dengan seorang karyawan. Karyawan yang profesional haruslah terdidik dan terlatih, karena untuk menjadi karyawan yang profesional mesti menempuh pendidikan dan latihan terdahulu. Dengan menempuh masa pendidikan dan latihan seseorang akan mendapat ilmu atau pengetahuan, karena karyawan yang terdidik dan terlatih jauh lebih bagus hasil kerjanya dibandingkan karyawan yang tidak terdidik dan terlatih (tidak memiliki ilmu atau pengetahuan). Terkait hal ini Allah sudah menjelaskannya dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا
كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah) (QS. Al-Baqarah: (2) 269)

Kata حِكْمَةٌ berasal dari kata حَكَمَ hukama yang pada awalnya memiliki arti menghalangi. Dari akar kata yang sama dibentuklah kata yang memiliki arti “kendali” yaitu sesuatu yang fungsinya mengantarkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan. Untuk mencapai maksud tersebut dibutuhkan pengetahuan dan kemampuan menerapkannya.⁶²

⁶¹Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 7, Jakarta : pustaka panjimas, 1998, h. 5323

⁶²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 1,...h. 704

Dari sinila, hikmah dipahami dalam arti pengetahuan tentang baik dan buruk, serta kemampuan untuk menerapkan yang baik dan menghindari dari yang buruk. Dalam tafsir *Al-Azhar* dijelaskan lebih dalam, bahwa hikmah lebih luas daripada ilmu, bahkan ujung daripada ilmu adalah permulaan daripada hikmah. hikmah boleh juga diartikan mengetahui yang tersirat di belakang yang tersurat.⁶³

أُولُو الْأَلْبَابِ adalah mereka yang memiliki akal murni ,

yang tidak bisa ditipu oleh hal-hal buruk, yaitu yang dapat mengotorkan pikiran seseorang. Orang-orang yang dapat memahami petunjuk-petunjuk Allah SWT, merenungkan ketetapan-ketetapannya, serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari itulah orang yang sudah mendapat hikmah.

Karyawan yang memiliki menempuh pendidikan dan latihan tentu akan memiliki pengetahuan dan bisa bekerja dengan baik, dibandingkan karyawan yang tidak terdidik dan terlatih (tidak memiliki pengetahuan atau hikmah).

c. Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang baik merupakan salah satu modal utama untuk menjadi karyawan yang disenangi oleh perusahaan, karena hanya orang-orang yang bisa menggunakan akal pikirannya dengan baiklah yang bisa bekerja dengan dan bisa diberi amanah (pekerjaan) serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik (menjalankan amanah dengan baik). Hal demikian sudah dijelaskan dalam Q.S Yusuf, ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (QS. Yusuf: (12) 55)

Ayat di atas menjelaskan tentang perbincangan raja dengan Nabi Yusuf A.S tentang mimpi yang dialaminya, serta langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan. Nabi Yusuf A.S meminta kepada raja supaya menyerahkan semua urusan yang berhubungan dengan produksi pertanian agar ia bisa mengaturnya dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi kelaparan, walaupun musim kemarau sangat panjang.

⁶³Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 1,... h. 655

Kemudian Nabi Yusuf A.S menjelaskan rencananya: ketika musim subur tiba hendaklah pekerjaan petani ditingkatkan semaksimal mungkin dan diperintahkan kepada rakyat untuk menanami semua tanah yang masih kosong. Kemudian dibangun gudang-gudang besar supaya dapat menampung semua hasil pertanian dan disimpan di sana beserta dengan batang-batangnya supaya tahan lama.

Ketika musim kemarau tiba nanti, persediaan yang sudah disimpan bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin (berhemat). Raja sangat senang mendengar papara dari Nabi Yusuf A.S dan bertambah rasa percayanya kepada Nabi Yusuf A.S.⁶⁴

Ayat tersebut menggambarkan pentingnya kebijaksanaan dan pertimbangan, sehingga orang yang tidak bisa mengelola akal pikirannya dengan baik tidak bisa menjalankan amanah dengan baik pula.

Kata **ذُو حَفِظٍ وَعِلْمٍ** maksudnya adalah **ذُو حَفِظٍ** artinya orang yang mempunyai keahlian dalam hal perbendaharaan. Menurut suatu pendapat ditakwilkan bahwa Nabi Yusuf pandai dalam hal menulis dan menghitung.)⁶⁵

Lebih dahulu kata **حَفِظٌ** Pemelihara dari kata **عَلِيمٌ** Mengetahui, yaitu karena menjaga amanah lebih utama dari pengetahuan, tanpa membedakan keduanya. Orang yang dapat menjaga amanah dengan baik dan tidak berpengetahuan akan terdorong untuk menambah pengetahuan yang belum dimilikinya. Berbeda dengan orang yang berpengetahuan tapi tidak pandai menjaga amanah, bisa jadi ia akan menggunakan ilmunya untuk mengkhianati pemberi amanah.⁶⁶

Akal pikiran yang baik tidak akan menggunakan ilmunya untuk keburukan, justru akal pikiran yang baik akan menjauhkan karyawan dari perbuatan-perbuatan yang bisa merugikan perusahaan. Penting memilih karyawan yang memiliki akal pikiran yang baik, karena tidak semua yang berpengetahuan memiliki akal pikiran yang baik.

⁶⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. V, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1990, h. 6

⁶⁵ Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid I, Bandung.: Sinar Baru, 1990, h. 242

⁶⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 6,... h. 126

d. Keindahan atau kesempurnaan hasil kerja

Allah SWT sebagai pencipta alam raya dan seisinya sangat mencintai keindahan atau kesempurnaan, melalui firman-Nya dalam Q.S. At-Tin, ayat 4 Allah SWT menjelaskan tentang pentingnya keindahan atau kesempurnaan penciptaan:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (QS. At-Tin: (95) 4)

Lafadz *تَعْدِيلٌ لِّصَوْرَتِهِ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ* memiliki makna

*(bentuk ataupun penampilannya sangat bagus).*⁶⁷ Bahwa manusia adalah makhluk ciptaan Allah SWT paling indah dan paling sempurna di atas permukaan bumi ini, tubuhnya melebihi keindahan bentuk tubuh hewan yang lain. Dan manusia lebih indah dan sempurna lagi dibandingkan makhluk Allah SWT yang lainnya, karena dibekali dengan akal.

Maka dengan keindahan dan kesempurnaan bentuk tubuh dan dibekali dengan akal itu lah, manusia bisa tinggal dan menjadi khalifah Allah SWT di muka bumi ini. Kemudian Allah SWT mengutus para Rasul-Nya membawakan petunjuk bagaimana caranya menjalani hidup yang baik dan selamat sampai di akhirat.⁶⁸

Dengan demikian dapat dipahami bahwa Allah SWT sangat mengutamakan keindahan atau kesempurnaan. Keindahan atau kesempurnaan dalam dunia kerja, biasa juga dengan totalitas dalam mengerjakan atau menjalankan sebuah tugas. Karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja, dan tentunya sangat mengutamakan kesempurnaan hasil yang akan diperoleh.

2. Etos kerja yang tinggi

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana telah ditegaskan dalam firman Allah SWT :

⁶⁷Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II, ... h. 597

⁶⁸Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 10, ...h. 8050

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحْرِبٍ وَتَمَثِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ
 وَقُدُورٍ رَاسِيَتٍ أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ
 الشَّكُورِ ﴿١٣﴾

Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendaknya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih (QS. Saba': (34) 13)

Pada ayat di atas diceritakan bahwa para jin bekerja dengan sangat giat, mengikuti perintah Nabi Sulaiman A.S, seperti membangun tempat peribadatan, membangun istana dan lain sebagainya.⁶⁹ Selain membangun tempat-tempat ibadah dan istana, Nabi Sulaiman A.S juga memerintahkan para jin untuk membuat perlengkapan memasak.

Ayat di atas juga mengingatkan seluruh orang yang beriman bahwa bekerja dan beramal yang shalih itu adalah hakikat kesyukuran sejati. Kalau misalnya Allah SWT memberi kita nikmat dan gunakan harta benda itu dengan jalan yang baik. Kalau mendapat rezeki hendaklah syukuri dengan membelanjakannya untuk perbuatan yang halal. Kalau Allah SWT memberi kita karunia ilmu pengetahuan, hendaklah syukuri ilmu pengetahuan itu dengan mengajarkannya pula kepada orang lain, agar diambil akan manfaatnya.⁷⁰

Al-Qur'an surat Saba' ayat 13 ini sangat menganjurkan setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras yang juga seorang produktif dan inovatif.

3. Amanah (dapat dipercaya)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki

⁶⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. VIII,...h.

⁷⁰Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 8,...h. 5832

demikian untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah (An-Nisa': ayat 58):

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٧٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (QS. Al-Anfal: (8) 27)

Kata *ما ءاتمتم عليه من* memiliki makna *وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ*

الدين و غيره (yaitu semua hal yang dipercayakan kepada kalian dalam urusan agama dan urusan lainnya).⁷¹

Segala sesuatu yang ada dalam genggamannya manusia adalah amanah dari Allah SWT, agama, iman bumi dan seisinya adalah sedikit contoh dari amanah Allah SWT kepada manusia. Amanah manusia dengan manusia mencakup banyak hal, bukan hanya harta benda yang dititipkan atau ikatan perjanjian yang disepakati, akan tetapi termasuk juga rahasia yang dibisikkan.⁷²

Apabila amanah sudah tidak bisa dijaga dengan baik, maka secara langsung sudah hilang kepercayaan. Apabila kepercayaan sudah mulai memudar, maka ketertiban hukum sudah tidak bisa dijaga lagi dan ketenangan hidup bermasyarakat sudah tidak bisa dinikmati lagi.⁷³

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturanNya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap

⁷¹Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid I,...h. 180

⁷²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 4,...h. 510

⁷³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. III,...h.

golongan tertentu. Calon karyawan harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan.

F. Hakikat Pendidik

1. Pengertian Pendidik

Dalam bahasa Indonesia istilah pendidik disama-artikan dengan pengajar atau guru. Dalam Undang Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (6) disebutkan bahwa pendidik disebut sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁷⁴

Dalam Undang Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2) disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁷⁵

Undang Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) merumuskan pengertian 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.⁷⁶

Menurut Ahmad Syar'i, pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab dalam hal memberi bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan diri.⁷⁷ Akrim menjelaskan lebih rinci, bahwa pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik. Pendidik

⁷⁴Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Sistem Pendidikan Nasional, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>, diakses pada 13 April 2022

⁷⁵Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Sistem Pendidikan Nasional, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>, diakses pada 13 April 2022

⁷⁶Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu, Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>, diakses pada 13 April 2022

⁷⁷Ahmad Syar'i, *Filsafat Pendidikan Islam*, Kalimantan Tengah: CV. Narasi Nara, 2020, h. 91

harus memiliki kualifikasi akademik sebagai pendidik dan memenuhi beberapa kompetensi sebagai pendidik.⁷⁸

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya perkembangan Jasmani dan Rohani peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaan sehingga ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiaanya (baik sebagai Kholifah maupun abid) sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.⁷⁹

Pendidik sebagai profesi harus selalu didasarkan pada panggilan jiwa dan pengabdian. Apabila pendidik melihat anak didiknya senang berkelahi, minum minuman keras, mengisap ganja, dan sebagainya, pendidik harus merasa sakit hati. Siang dan malam selalu memikirkan bagaimana caranya agar anak didiknya dapat dicegah dari perbuatan yang kurang baik tersebut.

Maka, pendidik harus memiliki sifat menerima dan mematuhi norma dan nilai-nilai kemanusiaan, memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, dan gembira, sadar akan nilai-nilai yang berkaitan dengan perbuatan serta akibat-akibat yang ditimbulkan, bijaksana dan hati-hati (tidak nekat, tidak sembrono dan lain sebagainya, bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁸⁰

Seorang pendidik memiliki peran dan tanggung jawab yang begitu besar, karena maju mundurnya suatu bangsa juga dipengaruhi oleh kualitas pendidikan. Terdapat beberapa syarat untuk menjadi pendidik yaitu, persyaratan administratif, persyaratan teknis, persyaratan psikis, persyaratan fisik, persyaratan mental dan persyaratan moral.⁸¹

a. Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain adalah perihal kewarganegaraan, umur, berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Persyaratan disini adalah meliputi kewarganegaraan dimana dimaksud kewarganegaraan disini harus sebagai warga negara Indonesia, usia pendidik dimana sekurang-kurangnya 18 tahun, berkelakuan baik dan mengajukan permohonan untuk menjadi pendidik.

⁷⁸Akrim, *Ilmu Pendidikan Dalam Prespekriif Islam*, Yogyakarta: Bilyung, 2020, h. 102

⁷⁹M. Indra Saputra, "Hakikat pendidik dan Pesertadidik dalam Pendidikan Islam," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 06, No. 1, 2015, h. 86

⁸⁰Ahmad Syar'i, *Filsafat Pendidikan Islam*,...h. 92

⁸¹Dedi Sahputra Napitupulu, *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, Sukabumi: Haura Utama, 2020, h. 18

b. Persyaratan teknis

Persyaratan teknis merupakan persyaratan formal, yakni harus ijazah jurusan kependidikan. hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang lulus dari kuliah jurusan pendidikan sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran, dan dapat memberikan motivasi dan cita-cita untuk memajukan pendidikan.

c. Persyaratan psikis

Persyaratan psikis ini meliputi antara lain sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, maupun mengendalikan emosi, sabar, dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

d. Persyaratan fisik

Persyaratan fisik yaitu persyaratan yang mana seorang pendidik harus berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin bisa mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang dapat menular. Persyaratan fisik ini juga meliputi penampilan seorang pendidik yaitu kebersihan, kerapian, dan cara berpakaian. Sebab bagaimanapun seorang pendidik akan selalu menjadi pusat perhatian bagi peserta didiknya.

e. Persyaratan mental

Persyaratan mental yaitu antara lain memiliki sikap mental yang sehat yaitu baik untuk profesi, sebagai pendidik ia dapat mencintai dan mengabdikan pada tugas serta jabatannya, bermental Pancasila dan bersikap hidup demokratis.

f. Persyaratan moral

Pendidik harus mempunyai sifat sosial dan budi pekerti yang luhur, sanggup berbuat kebajikan, serta bertingkah laku yang baik agar pantas menjadi panutan untuk peserta didiknya dan orang di sekitarnya.

Dari uraian di atas, tampak jelas bahwa ada syarat-syarat yang harus dipenuhi bila seseorang ingin menjadi pendidik terutama dalam pendidikan formal. Dengan melihat syarat-syarat tersebut bisa dipahami bahwa untuk menjadi pendidik itu tidaklah mudah.

Pekerjaan sebagai pendidik bukan lagi pekerjaan yang dianggap remeh. Menjadi guru itu adalah pekerjaan terhormat. Saat ini, pendidik adalah pekerja profesional yang kedudukannya disejajarkan dengan profesi-profesi lainnya seperti dokter, akuntan, dan sebagainya.

2. Peran Pendidik

Seorang pendidik memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tidak dapat dipisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar dan melatih. Keempat kemampuan tersebut merupakan kemampuan integratif, yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dengan yang lain.⁸² Untuk memahami lebih rinci tentang kemampuan mendidik, membimbing, mengajar dan melatih, bisa dilihat pada tabel berikut:

No	Aspek	Mendidik	Membimbing	Mengajar	Melatih
1	Isi	Moral dan kepribadian hidup (life skills)	Norma dan tata tertib	Bahan ajar berupa ilmu pengetahuan dan teknologi	Keterampilan atau kecakapan hidup (life skills)
2	Proses	Memberikan motivasi untuk belajar dan mengikuti ketentuan atau tata tertib yang telah menjadi kesepakatan bersama	Menjadi contoh dan teladan dalam hal moral dan kepribadian.	Menyampaikan atau mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan siswa.	Memberikan contoh kepada siswa atau mempraktikkan keterampilan tertentu atau menerapkan konsep yang telah diberikan kepada siswa menjadi kecakapan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari
3	Strategi dan Metode	Keteladanan, pembiasaan	Motivasi dan pembinaan	Ekspositori dan inkuiri	Praktek kerja, simulasi, dan magang

Secara komprehensif sebenarnya pendidik harus memiliki keempat kemampuan tersebut (kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih) secara utuh. Meskipun kemampuan mendidik harus lebih dominan dibandingkan dengan kemampuan-kemampuan yang lainnya.

⁸²Sopian, Ahmad. "Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan," *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 1, No.1, 2016, h. 90

Perkembangan baru terhadap pandangan belajar mengajar mendatangkan konsekuensi bagi pendidik untuk meningkatkan peranannya, karena proses belajar mengajar dan hasil belajar mengajar salah satunya ditentukan oleh peran seorang pendidik. Terdapat beberapa peran seorang pendidik, yaitu sebagai demonstrator, sebagai pengajar, sebagai motivator, sebagai fasilitator dan mediator, sebagai inspirator dan sebagai evaluator.⁸³

a. Pendidik sebagai demonstrator

Melalui perannya sebagai demonstrator, pendidik hendaknya senantiasa memahami dan menguasai bahan ajar atau materi pembelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya, maksudnya meningkatkan kemampuannya untuk menentukan hasil belajar siswa.

b. Pendidik sebagai pengajar

Pendidik adalah seorang pengajar yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Pendidik yang memiliki tanggung jawab membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi diri dan memahami materi yang dipelajari.

c. Pendidik sebagai motivator

Pendidik hendaknya dapat mendorong peserta didiknya agar aktif belajar. dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi peserta didik malas belajar. Setiap pendidik harus bisa bertindak sebagai motivator dan motivasi dapat berjalan baik dengan selalu memperhatikan kebutuhan peserta didik.

d. Pendidik sebagai fasilitator dan mediator

Sebagai Fasilitator, hendaknya pendidik memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media merupakan komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses pembelajaran. Selain itu, seorang pendidik juga harus memiliki keterampilan dalam memilih dan menggunakan media tersebut dengan baik.

Sebagai mediator seorang pendidik harus bisa berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik. Tujuannya agar pendidik dapat menciptakan kualitas lingkungan yang interaktif secara maksimal. Dalam hal ini setidaknya ada tiga hal yang harus dilakukan oleh

⁸³Arsyis Musyahadah, *Kompetensi Pendidik dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, h. 37-39

- seorang pendidik, mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan para peserta didik.
- e. Pendidik sebagai inspirator

Menginspirasi adalah upaya memberikan stimulus bagi peserta didik agar termotivasi dan menimbulkan semangat baru. Pendidik yang mampu mempengaruhi peserta didiknya untuk menjadi lebih baik (dari malas belajar menjadi rajin belajar, dari malas ke sekolah menjadi semangat untuk datang ke sekolah dan lain-lain), disebut pendidik yang inspiratif.
 - f. Pendidik sebagai evaluator

Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik. Dengan demikian pendidik wajib memiliki kemampuan memahami teknik evaluasi baik tes maupun non tes. Dan yang paling penting penilaian harus dilakukan secara terencana, objektif dan terukur.

Pendidik harus memberikan petunjuk yang baik bagi kemajuan belajar peserta didik. Petunjuk itu tidak harus mulai dari sejumlah teori-teori belajar, dari pengalaman pun bisa dijadikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik.

Peran pendidik sebagai demonstrator, pengajar, fasilitator, mediator, inspirator dan evaluator motivator haruslah didasari sebagai sebuah keterpanggilan kemanusiaan dan bukan semata-mata terkait dengan peran formal atau pekerjaannya sebagai pendidik. Dengan demikian, pendidik benar-benar mampu, ikhlas (sepenuh hati) dan penuh dedikasi dalam menjalankan peran kependidikannya.

Pendidik juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, Pendidik harus kreatif, profesional, dan menyenangkan, dengan memposisikan diri sebagai berikut:

 - a. Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya.
 - b. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi peserta didik.
 - c. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya.
 - d. Memberikan sumbangan pemikiran pada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya.
 - e. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab.

- f. Membiasakan peserta didik untuk selalu berhubungan (silaturahmi) dengan orang lain secara wajar.
- g. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.
- h. Mengembangkan kreativitas.
- i. Menjadi pembantu ketika diperlukan.

Dalam mengembangkan kreativitas, seorang guru dalam proses pembelajaran ditinjau dari berbagai aspek seperti menciptakan suasana kelas yang kondusif, memberi penguatan dalam mengemukakan materi pembelajaran dan pengembangan seluruh komponen pembelajaran. Ada beberapa peran pendidik dalam hal mengembangkan kreativitas guru dalam hal iklim situasi kelas yang mencakup hal-hal sebagai berikut:⁸⁴

- a. Menciptakan interpersonal yang kuat, khususnya empati, respek dan kesungguhan
 - b. Menciptakan hubungan yang baik dengan peserta didik
 - c. Kesungguhan dalam menerima dan peduli terhadap peserta didik
 - d. Mengekspresikan ketertarikan dan antusiasme
 - e. Menciptakan suatu atmosfer kebersamaan dan kekompakan kelompok
 - f. Mengikutsertakan peserta didik dalam pengaturan dan perencanaan kelas
 - g. Mendengarkan peserta didik dan menghormati hak mereka untuk berbicara dalam resitasi dan diskusi
 - h. Meminimalkan perselisihan dalam setiap hal
3. Tanggung Jawab Pendidik

Pendidik yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi pembelajaran maupun metode pembelajaran. Tanggung jawab guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya.

Pendidik yang profesional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai Pendidik kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Tanggung jawab seorang pendidik (profesional) meliputi tanggung jawab intelektual, tanggung jawab profesi (pengajar), tanggung jawab sosial, tanggung jawab spiritual dan moral dan tanggung jawab pribadi.⁸⁵

⁸⁴Nidawati. Penerapan Peran Dan Fungsi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, 2020, h.144

⁸⁵Hamid Darmadi, "Tugas Peran, Kompetensi dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Jurnal Edukasi*, Vol. 13, No. 2, 2015, h. 172

- a. Tanggung jawab intelektual
Yaitu diwujudkan dalam bentuk penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya
 - b. Tanggung jawab profesi (pengajar)
Diwujudkan melalui pemahaman pendidik terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
 - c. Tanggung jawab sosial
Direalisasikan melalui kemampuan pendidik berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama kolega pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
 - d. Tanggung jawab spiritual dan moral
Diwujudkan melalui penampilan pendidik sebagai insan beragama yang perilakunya senantiasa berpedoman pada ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya serta tidak menyimpang dari norma agama dan mora
 - e. Tanggung jawab pribadi
Ditunjukkan melalui kemampuan Pendidik memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya dalam bentuk moral spiritual.
- Sedangkan menurut Oemar Hamalik sebagaimana dikutip oleh Akmal Hawi, terdapat sepuluh tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pendidik yaitu:⁸⁶
- a. Menuntut peserta didik belajar, meliputi memotivasi peserta didik untuk rajin belajar, membuat peserta didik nyaman dalam belajar, dan lain-lain.
 - b. Ikut serta dalam perencanaan kurikulum di sekolah, mulai menentukan tujuan, isi kurikulum, menentukan metode dan lain-lain dengan pendidik lainnya.
 - c. Melakukan pembinaan terhadap diri peserta didik, seperti pembinaan bagaimana cara berbicara yang sopan dan santun, bagaimana cara menghormati pendidik dan lain-lain.

⁸⁶Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, h. 42

- d. Memberikan bimbingan, yaitu membimbing peserta didik supaya menjadi pribadi yang percaya diri, tanggung jawab, berakhlak mulia dan bertakwa
- e. Meningkatkan kualitas belajar dan kemajuan belajar peserta didik
- f. Menyelenggarakan penelitian atau seperti melakukan penelitian tindakan kelas
- g. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif dalam kegiatan kemasyarakatan
- h. Membantu terciptanya kesatuan dan kesatuan bangsa dan perdamaian dunia
- i. Menghayat, mengamalkan dan menjaga Pancasila
- j. Meninggikan profesi pendidik

Bahwa setiap pendidik memiliki tanggung jawab yang esensial sebagai manusia dewasa yang patut ditiru. Darmadi sebagaimana dikutip oleh Fitriyani membagi tanggung jawab seorang pendidik menjadi empat yaitu, tanggung jawab moral, tanggung jawab pendidikan di sekolah, tanggung jawab kemasyarakatan dan tanggung jawab keilmuan.⁸⁷

- a. Tanggung jawab moral

Maksudnya adalah, setiap pendidik harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Tanggung jawab pendidikan di sekolah

Setiap pendidik harus menguasai cara dan metode belajar-mengajar yang efektif, mampu membuat satuan pelajaran, mampu memahami kurikulum, dan mampu mengajar di kelas.

- c. Tanggung jawab kemasyarakatan

Maksudnya dengan turut serta menyukseskan pembangunan dalam masyarakat, yaitu pendidik mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.

- d. Tanggung jawab keilmuan

Maksudnya pendidik selaku ilmuwan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu yang menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

Berbeda dengan pendapat Hatta, bawah setiap pendidik itu memiliki delapan kewajiban yang harus selalu dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari yaitu meliputi, kewajiban umum, kewajiban pendidik terhadap peserta didik, kewajiban pendidik terhadap orang tua

⁸⁷Fitri Yani, "Hubungan Tanggung Jawab Guru Terhadap Kedisiplinan Guru Kelas dalam Mengajar," *Jurnal Kependidikan MI*, Vol. 7, No. 2, 2021, h. 115

atau wali peserta didik, kewajiban pendidik terhadap masyarakat, pendidik terhadap teman sejawat, kewajiban pendidik terhadap profesi, kewajiban pendidik terhadap organisasi profesi dan kewajiban pendidik terhadap pemerintah.⁸⁸

a. Kewajiban umum

Menjunjung tinggi, menghayati, dan mengamalkan sumpah atau janji Pendidik (guru). Melaksanakan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

b. Kewajiban pendidik terhadap peserta didik

Bertindak profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik. Memberikan layanan pembelajaran berdasarkan karakteristik individual serta tahapan tumbuh kembang kejiwaan peserta didik

Mengembangkan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Menghormati martabat dan hak-hak serta memperlakukan peserta didik secara adil dan objektif. Melindungi peserta didik dari segala tindakan yang dapat mengganggu perkembangan proses belajar, kesehatan dan keamanan bagi peserta didik.

Menjaga kerahasiaan pribadi peserta didik, kecuali dengan alasan yang dibenarkan berdasarkan hukum, kepentingan pendidikan, kesehatan dan kemanusiaan. Menjaga hubungan profesional dengan peserta didik dan tidak memanfaatkan untuk keuntungan pribadi dan atau kelompok dan tidak melanggar norma yang berlaku

c. Kewajiban pendidik terhadap orang tua atau wali peserta didik

Menghormati hak orang tua atau wali peserta didik untuk berkonsultasi dan memberikan informasi secara jujur dan objektif mengenai kondisi dan perkembangan belajar peserta didik. Membina hubungan kerjasama dengan orang tua atau wali peserta didik dalam melaksanakan proses pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan. Menjaga hubungan profesional dengan orang tua atau wali peserta didik dan tidak memanfaatkan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

⁸⁸Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018, h. 118-121

d. Kewajiban pendidik terhadap masyarakat

Menjalin komunikasi yang efektif dan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan. Mengakomodasi aspirasi dan keinginan masyarakat dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan.

Bersikap responsif terhadap perubahan yang terjadi dalam masyarakat dengan mengindahkan norma dan sistem nilai yang berlaku. Bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat serta menjadi panutan bagi masyarakat.

e. Kewajiban pendidik terhadap teman sejawat

Membangun suasana kekeluargaan, solidaritas dan saling menghormati antar teman sejawat di dalam maupun di luar satuan pendidikan. Saling berbagi ilmu pengetahuan, teknologi, seni, keterampilan dan pengalaman serta saling memotivasi untuk meningkatkan profesionalitas dan martabat pendidik.

Menjaga kehormatan dan rahasia pribadi teman sejawat. Menghindari tindakan yang berpotensi menciptakan konflik antar teman sejawat.

f. Kewajiban pendidik terhadap profesi

Menjunjung tinggi jabatan pendidik (guru) sebagai profesi. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Melakukan tindakan atau mengeluarkan pendapat yang tidak merendahkan martabat profesi. Dalam melaksanakan tugas tidak menerima janji dan pemberian yang dapat mempengaruhi keputusan atau tugas keprofesian. Melaksanakan tugas secara bertanggung jawab terhadap kebijakan pendidikan.

g. Kewajiban pendidik terhadap organisasi profesi

Menaati peraturan dan berperan aktif dalam melaksanakan program organisasi profesi. Mengembangkan dan memajukan organisasi profesi. Mengembangkan organisasi profesi untuk menjadi pusat peningkatan profesionalitas pendidik dan pusat informasi tentang pengembangan pendidikan. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat organisasi profesi. Melakukan tindakan atau mengeluarkan pendapat yang tidak merendahkan martabat profesi

h. Kewajiban pendidik terhadap pemerintah

Berperan serta menjaga persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam wadah NKRI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Berperan serta dalam

melaksanakan program pembangunan pendidikan. Melaksanakan ketentuan yang ditetapkan pemerintah.

Dapat dipahami bahwa tanggung jawab pendidik meliputi tanggung jawab di sekolah dan di luar sekolah. Tugas di sekolah berkaitan dengan transfer pengetahuan dan pembentukan kepribadian peserta didik. Sedangkan tugas di luar sekolah berkaitan dengan peran dan posisi pendidik di tengah masyarakat. Selain tugas transfer pengetahuan dan pembentukan kepribadian siswa di sekolah, serta peran dan posisi pendidik di tengah masyarakat, juga bertanggung jawab menanamkan aspek kepribadian pada peserta didik.

4. Kompetensi Pendidik

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* yang memiliki arti kemampuan, kesanggupan, keahlian, kecakapan, memenuhi persyaratan, kesiapan dan kemahiran.⁸⁹ Sejalan dengan pengertian kompetensi yang dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan dan memutuskan sesuatu.⁹⁰ Dengan demikian dapat dipahami bahwa kompetensi erat hubungannya dengan pemilikan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan.

Kompetensi juga bisa dimaknai dengan kemampuan, dalam hal ini pendidik juga harus memiliki kemampuan tersendiri, dengan tujuan untuk mencapai harapan atau tujuan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar khususnya.

Dalam undang-undang tentang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁹¹ Bagi seorang guru tentunya bertugas di sekolah, mulai dari tingkatan Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah. Dan bagi seorang dosen tentunya bertugas di sekolah tinggi atau universitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 menjelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang dimaksudkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui

⁸⁹Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021, h. 1-2

⁹⁰Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2008, h.744

⁹¹Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu, Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>, diakses pada 13 April 2022

pendidikan profesi.⁹² Berikut pendapat para ahli tentang kompetensi pendidik:

- a. Akmal Hawi, kompetensi pendidik yaitu meliputi kemampuan seorang pendidik dalam mendidik peserta didik dengan cita-cita untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁹³ Serangkaian kegiatan pembelajaran itu dilakukan semata-mata dalah untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah dan tujuan pendidikan nasional.
- b. Janawi, kompetensi pendidik diartikan sebagai kemampuan, keahlian, dan atau keterampilan yang mutlak dimiliki oleh seorang pendidik.⁹⁴ Setiap pendidik dituntut unuk memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan, karena mengingat tanggung jawab seorang pendidik itu sangatlah besar.
- c. Agus Dudung, kompetensi pendidik itu merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki oleh setiap pendidik.⁹⁵ pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu modal utama sebagai seorang pendidik.
- d. Akhmad Riadi, kompetensi pendidik adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri pendidik agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.⁹⁶
- e. Muh. Hambali, kompetensi pendidik mengandung arti kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dalam melaksanakan profesi keguruannya.⁹⁷
- f. Aziz, Azhar, kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan seorang pendidik berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang diukur melalui dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.⁹⁸

⁹²Sistem Informasi Perundang-undangan dan Hukum Kemenag, Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008, https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_74_08.pdf diakses pada 21 Maret 2022

⁹³Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*,... h.4

⁹⁴Janawi, *Kompetensi Guru (Citra Guru Profesional)*, Bandung: Alfabeta, 2019, h. 36

⁹⁵Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Disertasi Pascasarjana UNJ)," *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan (JKKP)* Vol. 5, No. 1, 2018, h. 12

⁹⁶Akhmad Riadi, "Kompetensi Guru dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran," *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, Vol. 15, No.28, 2017, h. 55

⁹⁷Muh. Hambali, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI*,...h. 73

⁹⁸Aziz, Azhar, "Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Kepercayaan Diri Dengan Kemandirian Siswa SMP N 2 Pangkalan Susu." *Jurnal Psychomutiara*, Vol.1, No. 1, 2018, h.25

- g. Perni, Ni Nyoman kompetensi pendidik dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.⁹⁹
- h. Riswadi, Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara profesional.¹⁰⁰

Berdasarkan pendapat para pakar di atas kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan seorang pendidik berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang selanjutnya diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pendidik harus mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Yang mana tiap-tiap kompetensi memiliki peran yang sangat penting bagi seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menanamkan nilai-nilai kepada peserta didik.

Profesi pendidik dituntut harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang kependidikan, karena pendidik merupakan faktor utama dalam mendukung percepatan peningkatan mutu pendidikan. Maka dari itu pendidik harus memiliki keterampilan dan keahlian khusus agar pengelolaan pembelajaran dapat tercapai sesuai tujuan pendidikan nasional. Kompetensi pendidik berdasarkan standar nasional pendidikan Nomor 19 Bab IV pasal 10 ayat 3 Tahun 2005 tentang standar pendidikan dan tenaga kependidikan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

a. Kompetensi pedagogik

1) Pengertian kompetensi pedagogik

Kata *pedagogi* berasal dari bahasa Yunani *Paidagogos* yang memiliki arti membimbing anak.¹⁰¹ Pedagogik merupakan kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki pendidik sebagai suatu profesi dan menjadi persyaratan kompetensi yang membedakan profesi pendidik dengan profesi yang lainnya. Kompetensi pedagogik dimiliki

⁹⁹Perni, Ni Nyoman, "Kompetensi pedagogik sebagai indikator guru profesional," *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 4 No. 2, 2019, h. 177

¹⁰⁰Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, h. 23

¹⁰¹Abdul Saidir Amir, *4 Kompetensi Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, h.90

sebagai proses yang berlangsung sejak menempuh pendidikan keguruan (pendidikan prajabatan atau pendidikan keguruan) dan selama masa jabatan dengan ditunjang oleh bakat, minat dan potensi kependidikan sebagai hasil interaksi dengan peserta didik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (a) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁰²

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik pemahaman tentang peserta didik yang meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses hasil pembelajaran dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.¹⁰³

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa terdapat beberapa standar kompetensi pedagogik (inti) yaitu sebagai berikut:¹⁰⁴

No	Kompetensi Pedagogik (inti)
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

¹⁰²Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022

¹⁰³Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*,...h. 26

¹⁰⁴Badan Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 <https://bsnp-indonesia.org/wp-content/uploads/2020/12/Nomor-16-Tahun-2007.pdf>, diakses pada 24 Maret 2022

6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi pendidik dalam hal ini dapat dipahami sebagai kesempurnaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap berupa kecerdasan, kreativitas dan komitmen dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara pendidikan.¹⁰⁵

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang pendidik untuk dapat memahami peserta didik baik secara jasmani maupun rohani sehingga antara pendidik dengan peserta didik terjalin hubungan emosi yang sangat erat, sehingga terjalinnya komunikasi yang harmonis dalam suasana pembelajaran.

2) Hal-hal yang meliputi kompetensi pedagogik

Minimal terdapat tujuh aspek yang menjadi tolak ukur dalam penguasaan kompetensi pedagogik:¹⁰⁶

1) Kemampuan mengelola pembelajaran

Secara pedagogis, kompetensi pendidik dalam mengelola pembelajaran perlu mendapatkan perhatian yang serius. Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran meliputi tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

2) Pemahaman terhadap peserta didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu unsur pedagogik yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. setidaknya terdapat empat hal yang mesti dipahami oleh pendidik terhadap peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik dan perkembangan kognitif.

3) Perancangan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah salah satu kompetensi pedagogik yang mesti dimiliki oleh seorang pendidik, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran setidaknya

¹⁰⁵Abdul Saidir Amir, *4 Kompetensi Guru Profesional*,...h. 92

¹⁰⁶Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*,...h. 26-28

mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar dan penyusunan program pembelajaran.

4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh pendidik seperti yang dirumuskan dalam Standar Nasional Pendidikan berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran. Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Rencana Peraturan Pemerintah tentang pendidik, bahwa setiap pendidik harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

Hal ini berarti, bahwa pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesama subjek pembelajaran, sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikasi. Tanpa komunikasi yang baik tidak akan ada pendidikan sejati.

5) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Penggunaan Teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran bertujuan untuk mempermudah atau meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi seperti, komputer, laptop, web, dan lain-lain.

Oleh karena itu semestinya pendidik dan calon pendidik dibekali dengan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

6) Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik yang dapat dilakukan dengan penilaian harian, penilaian tengah semester dan penilaian akhir semester, tentunya harus terprogram, objektif dan terukur.

7) Pengembangan peserta didik

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang juga harus dimiliki oleh setiap pendidik, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, seperti melakukan kegiatan ekstra kurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

Begitu penting eksistensi kompetensi pedagogik bagi seorang pendidik hingga kualitas seorang pendidik dapat diukur dari sejauh mana penguasaan kompetensi tersebut. Maka dari itu seorang pendidik haruslah terus mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya. Sebagaimana dikutip oleh Aulia Akbar dari Asmarani, bahwa pengembangan kompetensi pedagogik dapat dilakukan dengan cara berikut:¹⁰⁷

1) Rajin membaca buku-buku pendidikan

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa buku adalah gudangnya ilmu. Dengan membaca seseorang dapat mengerti, serta memahami suatu materi maupun permasalahan dan dari membaca seseorang bisa mendapatkan pengetahuan baru. Pendidik sebagai seorang yang selalu berinteraksi dengan peserta didik yang selalu berkembang mestinya terus mengembangkan pengetahuan.

Hal demikian sangatlah penting karena dengan membaca pendidik dapat mengerti permasalahan yang terjadi pada siswa serta mengetahui bagaimana cara menyelesaikannya. Dengan membaca buku-buku pendidikan terutama yang berhubungan pembelajaran mulai dari penguasaan karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, teori belajar, kurikulum, teknologi pembelajaran, yang menjadikan pembelajaran lebih efektif dan efisien.

2) Membaca dan menulis karya ilmiah

Membaca dan menulis karya ilmiah merupakan kegiatan yang perlu dilakukan oleh seorang pendidik dimana dengan membaca dan menulis karya ilmiah akan dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan pendidik akan suatu bidang permasalahan yang dihadapinya. Dengan menulis juga dapat mengasah daya nalar sehingga lebih peka terhadap permasalahan yang terjadi, selain itu dengan menulis karya ilmiah dapat menambah pengalaman dalam memperdalam keterampilan pendidik menyusun rancangan pembelajaran secara sistematis.

3) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan

Update terhadap perkembangan masa kini merupakan suatu tuntutan yang tidak bisa diabaikan. Perkembangan zaman yang semakin modern akan melahirkan permasalahan

¹⁰⁷Aulia Akbar, "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru," *Jurnal Pendidikan Guru (JPG)*, Vol. 2, No. 1, 2021, h. 26

serta solusi yang baru. Sebagai seorang pendidik yang baik haruslah dapat mengikuti apa yang terjadi pada lingkungan sekitar maupun masyarakat global agar dapat mengikuti perkembangan siswa dengan baik. Mengetahui model pembelajaran terbaru serta media pembelajaran yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran.

4) Mengikuti pelatihan

Salah satu cara dalam *mengupgrade* pengetahuan dan keterampilan adalah mengikuti pelatihan. Pelatihan biasanya diselenggarakan oleh lembaga yang profesional atau instansi terkait yang ditunjuk pemerintah dalam mensosialisasikan suatu kebijakan. Dengan mengikuti pelatihan ini pendidik dapat menambah keterampilan dalam hubungannya dengan tugas yang sedang diemban. Pelatihan mengenai model pembelajaran atau sosialisasi kurikulum dapat juga diselenggarakan oleh intern sekolah. Kepala sekolah maupun pengawas menjadi pemateri bagi para pendidik.

demikianlah beberapa cara dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yang dapat dilakukan oleh pendidik. namun demikian, kegiatan tersebut di atas haruslah dilakukan secara berkelanjutan. *Updating* terhadap sesuatu yang baru haruslah selalu dilakukan pendidik dengan tujuan menjaga kualitas dalam menjalankan kewajiban sebagai pendidik.

b. Kompetensi kepribadian

1) Pengertian kompetensi kepribadian

Kepribadian terdiri dari karakteristik, pola pemikiran, perasaan, dan perilaku, yang membuat seseorang menjadi unik. Setiap individu memiliki pola kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tidak ada satupun yang sama antara satu dengan yang lainnya.¹⁰⁸

Setiap individu memiliki karakter berbeda-beda, begitupun dengan seorang pendidik memiliki gaya kepribadian, gaya mengajar dan gaya belajar yang berbeda. Pola kepribadian yang dimiliki oleh seorang pendidik perlu diidentifikasi karena pendidik sebagai contoh dan akan dicontoh oleh peserta didiknya.

¹⁰⁸Nilma Zola, "Mudjiran Mudjiran, Analisis urgensi kompetensi kepribadian guru," *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, Vol. 6, No. 2, 2020, h. 90

Dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (b) dijelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.¹⁰⁹

kompetensi kepribadian adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang telah dikuasai dan telah menjadi bagian dari dirinya, serta mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya pada tugas profesinya.¹¹⁰

Kompetensi kepribadian pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam mencerminkan ciri kepribadian yang mantap, stabil, arif, dewasa dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian ini juga meliputi kemampuan memahami diri, mengendalikan diri dan menghargai diri.¹¹¹

Sikap seorang pendidik akan membawa pengaruh positif terhadap peserta didik secara khusus dan masyarakat pada umumnya. Sebab, pendidik yang memiliki sikap kepribadian yang baik akan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Jika guru bisa menjadi teladan, maka nasihatnya, ucapannya dan perintahnya ditaati, serta sikap dan perilakunya akan dicontoh.

Irlus Indrawan dalam Wina Sanjaya dan Andi Budimanjaya menyampaikan, sebagai sosok panutan seorang pendidik hendaknya memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:¹¹²

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- 3) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma, aturan-aturan dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat,

¹⁰⁹Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022

¹¹⁰Famahato Lase, Kompetensi Kepribadian Guru Profesional, "Pelita Bangsa Pelestari Pancasila," Vol. 11 No. 1, 2016, h. 38

¹¹¹Irlus Indrawan, et.al, *Guru Sebagai Agen Perubahan*, Jawa Tengah: Lkeisha, 2020, h. 49

¹¹²Irlus Indrawan, et.al, *Guru Sebagai Agen Perubahan, ...*h. 52

lebih khusus masyarakat sekitar tempat dimana ia menetap atau tinggal.

- 4) Kemampuan mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang pendidik.
- 5) Kemampuan untuk bersikap dan bertindak demokratis, serta terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dijelaskan juga bahwa terdapat beberapa standar kompetensi kepribadian (inti) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 Standar Kompetensi kepribadian (inti) Pendidik

No	Kompetensi kepribadian (inti)
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kepribadian bagi seorang pendidik mempunyai peran yang cukup besar dalam menentukan identitas menarik atau tidaknya pendidik di mata orang lain. Karena kepribadian itulah yang membentuk karakter seseorang menjadi pribadi yang baik atau tidak.

2) Ruang lingkup kompetensi kepribadian

Adapun beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator dari kompetensi kepribadian seorang pendidik yaitu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan: Kompetensi kepribadian adalah:¹¹³

- 1) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian mantap dan stabil yang memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, sosial, dan etika yang berlaku, dan bangga sebagai guru,
- 2) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian dewasa, artinya mandiri untuk bertindak dan memiliki etos kerja,

¹¹³Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022

- 3) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian arif dan bijaksana, yaitu perilaku terbuka dalam berfikir dan bertindak, menampilkan tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat,
- 4) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian berwibawa, yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik,
- 5) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong,
- 6) Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian dan kepribadian yang dapat menjadi teladan

Menurut Cece Wijaya sebagaimana dikutip oleh Muallimul Huda, bahwa kemampuan pribadi pendidik dalam proses belajar-mengajar, ditandai dengan beberapa indikator sebagai berikut:¹¹⁴

- 1) Kemantapan dan integritas pribadi

Seorang pendidik dituntut untuk bekerja teratur dan konsisten, serta kreatif dalam menghadapi pekerjaannya sebagai pendidik. Kemantapan pribadi berpengaruh terhadap tugas yang dijalankannya, demikian juga kemantapan pribadi pendidik dalam melaksanakan proses belajar-mengajar akan berpengaruh terhadap situasi belajar-mengajar yang diselenggarakannya.

- 2) Peka terhadap perubahan dan pembaruan

Seorang pendidik harus peka baik terhadap apa yang sedang berlangsung di sekolah maupun yang sedang berlangsung di sekitarnya. Ini bertujuan agar apa yang dilakukan di sekolah tetap konsisten dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Untuk itu kemampuan penelitian merupakan karakteristik yang mutlak harus dikuasai oleh pendidik walaupun dalam bentuk dan sifat yang sederhana, mengingat pesatnya perkembangan teknologi pada hari ini.

Pembaruan (sering dalam bentuk eksperimen) dalam pengertian kependidikan merupakan suatu upaya lembaga pendidikan untuk menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang dengan jalan memperkenalkan program kurikulum atau metodologi pengajaran yang baru sebagai jawaban atas perkembangan internal dan eksternal dalam

¹¹⁴Muallimul Huda, "Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Siswa (Studi Korelasi Pada Mata Pelajaran PAI)," *Jurnal Penelitian*, Vol. 11, No. 2, 2017, h. 246

dunia pendidikan yang cenderung mengejar efisiensi dan keefektifan.

3) Berpikir alternatif

Pendidik harus mampu berpikir dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses belajar-mengajar. Minimal guru harus mampu memberikan berbagai alternatif jawaban dan memilih salah satu alternatif untuk kelancaran proses belajar mengajar dan peningkatan mutu pendidikan, atau pendidik harus mampu memilih jalan tertentu untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya demi ketenangan dan aktivitas proses belajar mengajar yang berkadar tinggi sehingga proses belajar-mengajar tersebut berhasil dengan baik.

Sebelum menyajikan bahan pelajaran, pendidik sudah harus memperkirakan berbagai kemungkinan permasalahan yang akan dihadapinya selama mengajar nanti, serta suda menyiapkan alternatif pemecahannya.

4) Adil, Jujur, dan Objektif

Adil, jujur, dan objektif dalam melakukan pembelajaran dan juga penilaian terhadap siswa merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh guru. Sifat-sifat ini harus ditunjang oleh penghayatan dan pengamalan nilai-nilai moral dan nilai-nilai sosial budaya yang diperolehnya dari kehidupan masyarakat dan bernegara serta pengalaman belajar yang diperolehnya.

Adil artinya menempatkan sesuatu pada tempatnya, sedangkan jujur adalah tulus ikhlas dan menjalankan fungsinya sebagai pendidik, sesuai dengan peraturan yang berlaku, tidak pamrih, dan sesuai pula dengan norma-norma yang berlaku.

Objektif artinya benar-benar menjalankan aturan dan kriteria yang telah ditetapkan, tidak pilih kasih, tidak memandang bahwa siswa itu familinya, atau anak si A, si B, dan seterusnya.

Sifat-sifat yang telah dijelaskan di atas harus dimiliki oleh pendidik guna mencapai hasil belajar-mengajar yang sesuai dengan cita-cita, harapan, dan tujuan pendidikan sehingga mutu pendidikan yang diharapkan benar-benar tercapai.

5) Disiplin dalam melaksanakan tugas

Beberapa indikator yang dapat dikemukakan agar disiplin dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pendidikan, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan adalah dengan melaksanakan tata tertib dengan baik. Baik bagi pendidik maupun peserta didik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses, taat terhadap kebijakan dan kebijakan yang berlaku, menguasai diri dan introspeksi.

6) Ulet dan tekun bekerja

Keuletan dan ketekunan bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih merupakan hal yang harus dimiliki oleh pendidik. Peserta didik akan memperoleh imbalan dari Pendidik yang menampilkan pribadi utuh yang bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih. Pendidik tidak akan berputus asa apabila menghadapi kegagalan dan akan terus berusaha mengatasinya.

Guru harus ulet dan tekun dalam bekerja sehingga program pendidikan yang telah ditetapkan dalam kurikulum yang telah disepakati berjalan sebagaimana mestinya. Keuletan dan ketekunan bekerja merupakan faktor pendorong keberhasilan. Demikian juga dalam proses belajar-mengajar, ketekunan dan keuletan yang dimiliki pendidik merupakan salah satu pendorong keberhasilan proses belajar-mengajar.

7) Berusaha memperoleh hasil kerja yang baik

Dalam mencapai hasil kerja, pendidik diharapkan selalu meningkatkan kompetensi diri, mencari cara-cara baru, agar mutu pembelajaran selalu meningkat, pengetahuan umum yang dimilikinya selalu bertambah dengan menambah bacaan berupa majalah, harian, dan sebagainya. Dengan adanya usaha untuk menambah pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan, sudah pasti kemampuan guru akan bertambah pula, sehingga dalam mengelola proses belajar-mengajar tidak akan mendapat kesulitan yang berarti.

8) Simpatik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak

Sifat-sifat tersebut memerlukan kematangan pribadi, kedewasaan sosial dan emosional, pengalaman hidup bermasyarakat, dan pengalaman belajar yang memadai, khususnya pengalaman dalam praktek mengajar. Oleh karena itu, pendidik harus benar-benar menguasai hal yang berhubungan dengan sifat tersebut di atas.

Keluwesannya merupakan faktor pendukung untuk disenangi para peserta didik dalam proses belajar-mengajar karena dengan sifat ini pendidik akan mampu bergaul dan berkomunikasi secara baik dengan sesama teman sejawat. Kebijaksanaan dan kesederhanaan akan menjalin keterikatan batin pendidik dengan peserta didik. Dengan adanya keterkaitan tersebut, pendidik akan mampu mengendalikan proses belajarmengajar yang di selenggarakan.

9) Bersifat Terbuka, Kreatif dan berwibawa

Kesiapan mendiskusikan apapun dengan lingkungan tempat ia bekerja, baik dengan peserta didik, orang tua, teman sekerja, ataupun dengan masyarakat sekitar sekolah, merupakan salah satu tuntutan terhadap pendidik. Ia diharapkan mampu menampung aspirasi berbagai pihak sehingga sekolah menjadi agen pembangunan daerah dan pendidik bersedia menjadi pendukungnya.

Ia akan terus berusaha meningkatkan serta memperbaiki suasana kehidupan sekolah berdasarkan kebutuhan dan tuntutan dari berbagai pihak. Adapun sebagian dari ciri pendidik yang terbuka adalah pendidik yang memberikan kesempatan bertanya pada pesertadidiknya, serta menyalurkan keinginan belajar peserta didiknya.

Kewibawaan disini adalah pengakuan dan penerimaan secara sukarela terhadap pengaruh atau anjuran yang datang dari orang lain. Kewibawaan harus dimiliki oleh pendidik, sebab, dengan kewibawaan, proses belajar-mengajar akan terlaksana dengan baik, berdisiplin, dan tertib. Dengan demikian kewibawaan bukan berarti pesertadidik harus takut kepada pendidik, melainkan peserta didik akan taat dan patuh pada peraturan yang berlaku sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh pendidik.

Selain beberapa kerakteristik diatas, yang juga termasuk karakteristik kompetensi kepribadian pendidik adalah memberikan bimbingan dan penyuluhan. Dalam mencapai tujuan pembelajaran diperlukan dukungan dari berbagai komponen pembelajaran, salah satunya adalah peserta didik sebagai objek pembelajaran. Kenyataan dilapangan banyak dijumpai kendala-kendala yang dihadapi pendidik untuk mengantarkan peserta didiknya menguasai pelajaran, atau yang sering disebut sebagai kesulitan belajar.

Hal demikian sangatlah wajar terjadi karena memang siswa atau peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain. Mulai dari latar belakang keluarga, ekonomi, orang tua, kecerdasan siswa, lingkungan dan sebagainya. Maka dari sinilah diperlukan peran seorang guru untuk memberikan bimbingan terhadap peserta didiknya.

c. Kompetensi profesional

1) Pengertian kompetensi profesional

Pendidik memiliki peran sangat penting dalam proses pendidikan, karena itu pendidik harus memiliki kualifikasi profesional agar mampu mengembangkan kualifikasi profesionalnya dan mampu juga mengemban tugas dan perannya.¹¹⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (3) dijelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang membutuhkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang berlaku pada tiap pekerjaan serta memerlukan pendidikan profesi.¹¹⁶

Untuk bisa disebut tenaga profesional itu setidaknya harus memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma bagi suatu pekerjaan serta memerlukan pendidikan profesi. Dan tentunya sebagai profesional, orang tersebut akan mendapat imbalan atau gaji dari pekerjaan tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) juga dijelaskan bahwa pendidik (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.¹¹⁷ Kompetensi ini dasarnya adalah kemampuan yang dimiliki seorang pendidik sebagai pengajar

¹¹⁵ Andi Sopandi, "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi kepribadian Terhadap Kinerja guru," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 122

¹¹⁶ Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu, Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>, diakses pada 13 April 2022

¹¹⁷ Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu, Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>, diakses pada 13 April 2022

yang baik. Sebagai pengajar, seorang pendidik harus memiliki kemampuan dasar tentang apa atau materi atau bahan pelajaran yang akan diajarkan.¹¹⁸ Jadi dalam hal ini adalah kemampuan pendidik tentang penguasaannya terhadap ilmu atau pengetahuan, baik yang teoretis maupun yang praktis.

Atmuji dan Sukung sebagaimana dikutip oleh Dewi Yulmasita Bagou dan Arifin Sukung menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru yang berhubungan dalam menjalankan tugas keguruan sebagai pengajar yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu.¹¹⁹

Dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (c) kompetensi profesional adalah adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.¹²⁰

Kemudian dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat (1) bahwa profesi sebagai pendidik adalah pekerjaan yang dilaksanakan atau dilakukan atas beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesi
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

¹¹⁸ Ilyas, "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru," *JIEPP: Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran*, Vol. 2, No. 2, 2022 h. 38

¹¹⁹ Yulmasita Bagou dan Arifin Sukung, "Analisis Kompetensi Profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management*, Vol. 1, No. 2, 2020, h. 123

¹²⁰ Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022

- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan menganut prinsip belajar sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) 9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Prinsip-prinsip tersebut tidak boleh berhenti sebatas prinsip saja, akan tetapi juga harus direalisasikan dalam aktivitas sehari-hari. Adapun wujudnya adalah berupa rasa tanggung jawab sebagai pengelola pembelajaran, pengarah pembelajaran dan perencanaan masa depan masyarakat.

Dengan berdasarkan pada tiga tanggung jawab tersebut pendidik memiliki tiga fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi instruksional, yaitu yang bertugas melaksanakan pembelajaran
- 2) Fungsi edukasional yang bertugas mendidik peserta didik agar mencapai tujuan pendidikan
- 3) Fungsi manajerial yaitu yang bertugas memimpin dan mengelola proses pendidikan.

Riswadi mengutip dari Uzer Usman, seorang pendidik yang profesional itu haruslah memiliki kompetensi profesional yang diantaranya adalah sebagai berikut:¹²¹

- 1) Menguasai landasan kependidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
- 2) Menguasai bahan ajar kurikulum pendidikan (pendidikan dasar dan menengah) dan menguasai bahan pengayaan.
- 3) Menyusun program pembelajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- 4) Melaksanakan program pembelajaran, yaitu iklim belajar belajar yang tepat, mengatur ruangan belajar dan mengelola interaksi belajar mengajar.
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yaitu meliputi menilai peserta didik untuk kepentingan pengajaran dan menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

¹²¹Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*,...h. 31-32

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dijelaskan juga bahwa terdapat beberapa standar kompetensi profesional (inti) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Standar Kompetensi Profesional (inti) Pendidik

No	Kompetensi Profesional (inti)
1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2) Ruang lingkup kompetensi profesional

Dari berbagai dasar undang-undang dan pendapat para pakar yang menjelaskan tentang kompetensi pendidik, secara global dapat diidentifikasi tentang ruang lingkup dari kompetensi profesional pendidik sebagai berikut:¹²²

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis dan lain-lain
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian siswa.

Disadari atau tidak, keteladanan dari diri seorang pendidik akan berpengaruh pada lingkungan sekolah dan juga pada lingkungan sekitarnya.¹²³ Jadi pendidik harus senantiasa mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, sehingga

¹²²Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*,...h. 33

¹²³Najamuddin Petta Solong dan Luki Husin, "Penerapan Kompetensi Kepribadian Guru PAI," *Ta'dibuna (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, Vol. 3, No. 2, 2020, h. 61

kompetensi yang dimilikinya membantu proses penyaluran nilai-nilai kebaikan kepada peserta didik dan juga masyarakat sekitarnya.

d. Kompetensi sosial

1) Pengertian kompetensi sosial

Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, setiap manusia akan berinteraksi atau berhubungan dengan banyak orang, begitu juga dengan seorang pendidik.¹²⁴ Pendidik merupakan makhluk sosial. Kehidupan kesehariannya tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bersosial, baik di sekolah ataupun di masyarakat. Maka dari itu, pendidik dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai.

Kompetensi sosial pendidik adalah kemampuan pendidik untuk berinteraksi dengan menjadi bagian dari warga sekolah dan warga masyarakat. Pendidik harus memiliki kecakapan bersosialisasi, baik itu disekolah dengan teman-teman pendidik atau tenaga pendidik dan juga dengan peserta didik, serta di masyarakat sekitar tempat tinggalnya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (d) dijelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹²⁵

Kompetensi sosial berada dengan kemampuan pendidik dalam berkomunikasi. Kejelasan makna bahasa, struktur bahasa, substansi nilai penuturan, dan konstruksi bahasa simbolik-makna tentu menjadi penting dalam mentransformasikan aspek pengetahuan, sikap, dan psikomotorik anak didik. Untuk itu, komunikasi menentukan arah pencapaian tujuan pembelajaran.¹²⁶

Pendidik menjadi contoh yang diperlakukan secara normatif karena kebiasaannya dalam status sosialnya, oleh karena itu diperlukan sejumlah kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru dalam berinteraksi dengan lingkungan masyarakat di tempat dia tinggal dan berada.

¹²⁴Arsyis Musyahadah, *Kompetensi Pendidik dalam Al-Qur'an*,...49

¹²⁵Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022

¹²⁶Hanifudin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *At-Ta'dib (Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam)*, Vol. 10, No. 1, 2018, h. 28

Kompetensi sosial sekurang-kurangnya memiliki kemampuan untuk:¹²⁷

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- 2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (lingkungan tempat tinggal)

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dijelaskan juga bahwa terdapat beberapa standar kompetensi sosial (inti) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Standar Kompetensi Sosial (inti) Pendidik

No	Kompetensi Sosial (inti)
1	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Sebagai seorang profesional yang memiliki tugas memajukan peserta didik sehingga mereka bisa masuk dunia profesi dan diterima dalam semua kalangan sosial, seorang pendidik harus memiliki kompetensi sosial untuk tiga konteks kepentingan, yaitu:¹²⁸

- 1) Mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia profesi, semuanya harus dilatih sejak mereka berada di sekolah. setiap peserta didik harus memiliki beberapa kompetensi seperti, memiliki rasa percaya diri yang baik, mampu mengembangkan relasi sosial dengan teman sekelas dan teman kegiatan kurikuler, ko-kurikuler dan juga ekstra kurikuler, fokus dalam mengerjakan tugas-tugas sekolah,

¹²⁷Novianti Muspiroh, "Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Menciptakan Efektivitas Pembelajaran," *EDUEKSOS (Jurnal Pendidikan Sosial Dan Ekonomi)*, Vol. 4, No. 2, 2015, h. 90

¹²⁸Irlus Indrawan, et.al, *Guru Sebagai Agen Perubahan,...*h. 67

patuh pada peraturan sekolah, mampu menyelesaikan masalah sosialnya dengan baik, berkomunikasi secara efektif, bersikap terbuka dan menghargai keragaman etnik, agama serta budaya.

- 2) Memperkuat profesionalisme melalui proses sosialisasi dengan sesama pendidik, baik di internal maupun lintas satuan pendidikan. pendidik yang cenderung tertutup dan tidak banyak berkomunikasi dengan sesama di sekolahnya, akan tereliminasi dan tertinggal oleh berbagai perubahan. Maka Setiap pendidik dituntut untuk terbuka, mau menerima dan memberi masukan, dengan demikian kompetensi sosial atau kecerdasan sosial yang baik wajib dimiliki oleh seorang pendidik.
- 3) Memperkuat institusi pendidikan melalui optimalisasi partisipasi seluruh warga sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Tugas ini seolah-olah adalah tugasnya kepala sekolah, padahal tidak seluruh kegiatan komunikasi dengan pihak-pihak luar dilakukan oleh kepala sekolah, tapi juga bisa dilakukan oleh pendidik sebagai perwakilan kepala sekolah.

Mengembangkan atau meningkatkan kompetensi sosial bagi seorang pendidik, merupakan kewajiban yang tidak boleh ditinggalkan. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang lebih baik dari pada peserta didiknya.

2) Ruang lingkup kompetensi sosial

Menurut Novianti Muspiroh dalam Musaheri, terdapat beberapa kemampuan yang termasuk dalam ruang lingkup kompetensi sosial, yaitu sebagai berikut:¹²⁹

1) Berkomunikasi secara santun

Kompetensi sosial itu mencakup juga kepada kemampuan seorang pendidik dalam berkomunikasi dengan peserta didik. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa, isyarat atau lambang-lambang yang saling dimengerti oleh pembicara dan lawan bicaranya. Terdapat beberapa cara dan media yang digunakan untuk berkomunikasi, yaitu sebagai berikut:

¹²⁹Novianti Muspiroh, *Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Menciptakan Efektivitas Pembelajaran*,...h. 115

- a) Melalui pembicaraan dengan segala macam nada seperti berbisik-bisik, halus, kasar, dan keras bergantung kepada tujuan pembicaraan dan sifat orang yang berbicara.
- b) Melalui mimik, seperti raut muka, pandangan, dan sikap.
- c) Dengan lambang, contohnya ialah bicara isyarat untuk orang tuna rungu, menempelkan telunjuk di depan mulut, menggelengkan kepala dan lain sebagainya.
- d) Dengan alat-alat, yaitu alat-alat elektronik, seperti radio, televisi, telepon dan sejumlah media cetak seperti, buku, majalah, surat kabar, brosur, dan sebagainya.

cara-cara dan media di atas bisa digunakan pendidik ketika proses pembelajaran berlangsung. Dengan adanya komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar, berarti pendidik sudah memberikan dan membangkitkan kebutuhan sosial para peserta didik. peserta didik akan merasa bahagia karena adanya perhatian yang diberikan oleh pendidik sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik.

Peserta didik akan merasa aman dan nyaman dalam belajar, dengan adanya pendidik yang dapat mengerti kondisi para peserta didiknya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pendidik perlu memperhatikan hal-hal tersebut agar pelaksanaan proses pembelajaran berlangsung maksimal dan tidak menimbulkan suasana yang membosankan yang dapat berpengaruh negatif terhadap peserta didik.

2) Bergaul Secara efektif

Seorang pendidik harus memiliki keluwesan dalam bergaul, karena jika seorang pendidik tidak memiliki keluwesan bergaul maka pergaulannya akan menjadi kaku dan akan menyebabkan orang tersebut kurang diterima di lingkungan masyarakat. Jika di dalam lingkungan sekolah seorang pendidik diamati dan dinilai oleh peserta didik, maka di lingkungan masyarakat seorang pendidik diamati dan dinilai oleh anggota masyarakat itu sendiri.

Oleh karena itu, ada beberapa kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik disekolah maupun dilingkungan masyarakat luas yaitu, memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi, memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi, memiliki pengetahuan tentang estetika, memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki sikap yang benar

terhadap pengetahuan dan pekerjaan dan setia terhadap harkat dan martabat manusia.¹³⁰

3) Memiliki keterampilan bekerjasama dalam kelompok

Kerjasama adalah tindakan sekelompok individu yang memiliki masalah dan satu tujuan yang sama yang telah mereka sepakati bersama sebelumnya, mereka juga saling membantu satu sama lain untuk memecahkan masalah untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bisa saja dalam suatu tim terdapat satu orang yang sulit menyelesaikan tugasnya kemudian teman satu kelompoknya dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya inilah yang dinamakan kerjasama.

Berkaitan dengan pemberian pemahaman kepada peserta didik, pendidik juga dituntut untuk memiliki keterampilan bekerjasama dalam kelompok, sehingga guru dapat mengembangkan keterampilannya dalam pembelajaran. Kemampuan guru dalam bekerjasama dapat meningkatkan semangat belajar para peserta didik dan membangun rasa percaya diri bagi para peserta didik.

Pendidik yang memiliki kompetensi sosial dengan baik, maka ia akan disukai oleh peserta didik. Sebab dalam pembelajaran guru harus selalu berkomunikasi dengan siswa yang sifatnya membangun iklim atau suasana pembelajaran yang menyenangkan, agar terjadi komunikasi multi arah antara guru dan siswa dalam pembelajaran yang menjadikan peserta didik aktif dan antusias mengikuti pembelajaran.

G. Pendidik dalam Pandangan Al-Qur'an

1 Pendidik dalam prespektif Al-Qur'an

Seorang pendidik itu harus bisa menjadi penunjuk atau pembimbing bagi peserta didiknya dalam hal mengembangkan potensi diri yang telah dikaruniakan Allah SWT supaya menjadi pribadi yang sempurna.¹³¹ Kalau dilihat dari tingkatannya, pendidik menurut Al-Qur'an terbagi menjadi empat yaitu:

¹³⁰Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, h. 174

¹³¹Hafiz Hasan Mas'udi, *Taisirul Khalaq*, diterjemahkan oleh Abi Medan, Aceh: Karya Aneuk Gampong, 2011, h. 4

a. Allah SWT

Allah sebagai pendidik utama yang menyampaikan kepada para Nabi berupa berita gembira untuk disosialisasikan kepada umat manusia. Sebagaimana dalam firman-Nya dalam Q.S. Al-Baqarah, ayat: 31

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ
 أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!". (QS. Al-Baqarah: (2) 31)

Allah SWT mengajarkan Nabi Adam A.S nama-nama seluruh benda, yaitu memberi Nabi Adam A.S potensi untuk mengetahui tentang nama-nama atau kata-kata yang digunakan untuk menunjuk dan menyebutkan suatu benda, serta menjelaskan fungsinya.¹³²

Dari penjelasan ayat di atas dapat dipahami, bawa Allah mengajarkan langsung kepada Nabi Adam A.S mengenai nama-nama benda, dengan demikian Allah SWT adalah pendidik dan Nabi Adam A.S adalah sebagai peserta didik.

b. Rasulullah SAW

Nabi Muhammad SAW sebagai penerima wahyu Al-Qur'an yang diajari segala aspek kehidupan oleh Allah SWT (melalui malaikat jibril) untuk disosialisasikan kepada umat manusia. Hal ini pada intinya menegaskan bahwa kedudukan Nabi sebagai pendidik atau guru yang langsung ditunjuk oleh Allah SWT, dimana tingkah lakunya sebagai suri teladan bagi umatnya. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Ahzab ayat:15

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا
 اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿١٥﴾

¹³²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 1...h. 176

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (QS. Al-Ahzab: (33) 21)

Ayat di atas menggambarkan sosok Rasulullah SAW sebagai seorang manusia sempurna, sempurna secara fisik dan juga sempurna juga pengetahuannya. Beliau sosok orang yang disiplin keras, tapi penuh kasih-sayang, terpancar sifat Allah SWT yang Maha 'Aziz lagi Hakim dari dirinya. Beliau sosok yang perkasa, akan tetapi juga sangat bijaksana.¹³³

Salah satu syarat menjadi pendidik adalah, harus bisa memberi contoh atau teladan kepada peserta didiknya. Rasulullah SAW dalam kesehariannya selalu memberi contoh dan teladan kepada umatnya, maka dengan demikian Rasulullah SAW sudah bertindak sebagai pendidik.

Segala perbuatan Rasulullah SAW yang dilakukan secara wajar merupakan suri tauladan bagi umat manusia. Rasulullah SAW yang secara langsung dibimbing oleh Tuhan menjadikan setiap aktivitasnya sebagai sesuatu yang terbaik untuk diaplikasikan oleh umat manusia. Rasulullah SAW sebagai pendidik yang "sempurna" menjadi keniscayaan bagi manusia untuk meneladaninya.

c. Orang Tua

Dalam Al-Qur'an juga telah dijelaskan kedudukan orang tua sebagai pendidik anak-anaknya, sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Luqman, ayat 13:

وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ وَيَبْنِي لَا تَشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ ﴿١٣﴾

Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya "Hai anakku janganlah kamu mempersekutukan Allah, sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar" (QS. Luqman: (31) 13)

Kata **يَعِظُهُ** terambil dari kata **عَظُو** yaitu nasihat menyangkut berbagai kebajikan dengan cara yang menyentuh hati. Ada juga yang mengartikan sebagai ucapan yang

¹³³Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.8,... h. 5663

mengandung peringatan dan ancaman. Penyebutan kata ini yakni tidak membentak, tetapi penuh kasih sayang sebagaimana dipahami dari panggilan mesra kepada anak.

Sedangkan ulama memahami kata *عظو* dalam arti ucapan yang mengandung peringatan dan ancaman, berpendapat bahwa kata tersebut mengisyaratkan bahwa anak Luqman itu adalah seorang musyrik, sehingga sang ayah menyanggah hikmah itu terus-menerus menasihatinya sampai akhirnya sang anak mengakui Tauhid.¹³⁴

Kedudukan orang tua sangat penting dalam membina dan mendidik anak-anaknya, karena orang tua yang paling bertanggung jawab terhadap anak keturunannya. Orang tua disamping memiliki kewajiban memberi nafkah kepada anak-anaknya juga berkewajiban untuk membina dan mendidiknya. Dua kewajiban ini tidak bisa dipisahkan, karena menjadi tanggungan orang tua kepada anaknya. Dalam realitanya kebanyakan orang tua tidak kuasa secara langsung untuk mendidik anak-anaknya. Hal ini karena beberapa aspek yang tidak mungkin untuk dilaksanakannya, baik karena aspek kesempatan, kemampuan dan kendala-kendala lainnya.

d. Orang lain

Pendidik yang keempat dalam perspektif Al-Qur'an adalah orang lain. Yaitu kebanyakan orang yang tidak terkait langsung dengan nasabnya terhadap peserta didiknya. sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Kahfi, ayat 62:

فَلَمَّا جَاوَزَا قَالَ لِفَتْنِهِ ءَاتِنَا غَدَاءَنَا لَقَدْ لَقِينَا مِنْ سَفَرِنَا هَذَا

نَصَبًا ﴿٦٢﴾

Maka tatkala mereka berjalan lebih jauh, berkatalah Musa kepada muridnya: "Bawalah kemari makanan kita; sesungguhnya kita telah merasa letih karena perjalanan kita ini". (QS. Al-Kahfi: (18) 62).

Karena sudah menempuh perjalanan yang jauh Nabi Musa A.S sehingga sudah merasa lelah dan lapar, Nabi Musa A.S meminta kepada pembantunya bekal untuk makan.¹³⁵ (dalam

¹³⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 11,...h. 127

¹³⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7,...h. 336

kitab tafsir Al-Azhar pemuda itu bernama Yusya bin Nun).¹³⁶ Ayat di atas menjelaskan tentang nabi Musa yang mendidik orang yang bukan kerabat dekatnya (orang lain). Selanjutnya dalam ayat lain yang menjelaskan ketika nabi Musa berguru kepada nabi Khidir, Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Kahfi, ayat 66:

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا



Musa berkata kepada Khidhr: "Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu? (QS. Al-Kahfi: (18) 66).

Dalam pertemuan dua tokoh itu (Nabi Musa A.S dan Nabi KhidirA.S), Nabi Musa A.S berkata “Bolehkah aku mengikutimu secara bersungguh-sungguh supaya kamu mengajarkan kepadaku sebagian dari apa, yaitu maksudnya ilmu yang telah Allah SWT ajarkan kepadamu untuk menjadi petunjuk bagiku menuju kebenaran.¹³⁷

Dalam konteks ayat ini Nabi Musa A.S berguru kepada Nabi Khidir A.S, dimana Nabi Musa A.S kurang bisa bersabar menjadi murid Nabi Khidir A.S, sehingga yang bisa diambil hikmahnya bagaimana peserta didik bisa bersabar terhadap pendidiknya.

Al-Qur’an secara jelas telah menjelaskan tentang empat klasifikasi pendidik (Allah sebagai pendidik seisi alam semesta, Anbiya’ sebagai pendidik umat manusia, kedua orang tua sebagai pendidik anak dari nasabnya, dan orang lain sebagai orang yang membantu mendidik anak didik secara universal.

Orang lain inilah yang selanjutnya disebut pendidik/ guru. Bergesernya kewajiban orang tua mendidik anak-anaknya kepada pendidik/ guru, setidaknya karena dua hal; pertama karena orang tua lebih fokus kepada kewajiban finansial terhadap anak-anaknya. Kedua karena orang tua memiliki keterbatasan waktu atau kemampuan mendidik/ mengajar.

¹³⁶Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid.6,...h.4221

¹³⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7,...h. 342

2 Kompetensi Pendidik perspektif Al-Qur'an

Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki pendidik sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an, diantaranya:

a. Shiddiq dan adil sebagaimana surat. Al-Maidah: ayat 8,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ
لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah (5) 8)

Pada ayat di atas Allah SWT memerintahkan kepada orang-orang beriman untuk selalu cermat, jujur dan ikhlas setiap kali melakukan sebuah pekerjaan, baik itu pekerjaan yang berkaitan dengan keagamaan (peribadatan) ataupun pekerjaan sosial (muamalat).¹³⁸

Selanjutnya Allah SWT juga menegaskan pentingnya berlaku adil dalam persaksian, karena adil dibutuhkan dalam segala hal. Ketentraman, kemakmuran dan kebahagiaan dunia dan akhirat akan bisa diraih, apabila selalu berlaku adil. Adil juga termasuk salah satu jalan untuk mencapai predikat takwa dihadapan Allah SWT. Keadilan juga merupakan salah-satu substansi dari ajaran agama Islam.¹³⁹

Sebagai orang yang bertugas untuk menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik, seorang pendidik harus menyampaikannya dengan sejelas mungkin dan tentunya dengan cara yang mudah dipahami oleh peserta didik. Materi pembelajaran harus disampaikan secara tuntas, disampaikan sesuai dengan fakta-fakta yang ada.

¹³⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. II,...h. 401

¹³⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan*, Jilid. 3,... h. 50

Dalam menyampaikan pembelajaran pendidik juga harus berlaku adil, dalam memberikan perhatian kepada peserta didik haruslah sama rata. Tidak boleh membedakan antara satu peserta didik dengan peserta didik yang lainnya, semuanya harus mendapat perhatian yang sama dari pendidik, sehingga peserta didik selalu antusias dalam mengikuti pembelajaran.

- b. Amanah sebagaimana surat Al-Ma'arij: 32,

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٣٢﴾

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya(QS. Al-Ma'arij: (70) 32)

Amanat rumpun katanya sama dengan aman, iman dan amin. Arti pokoknya ialah “kepercayaan”. Apabila seorang ayah meninggal dunia dan dia akan meninggalkan anak-anak kecil yang telah ladi yatim karena kematiannya itu, maka anak-anak yatim itu adalah amanat di atas pundak keluarga yang tinggal. Amanat ini wajib dipelihara.¹⁴⁰ Bahkan setiap nikmat yang dianugerahkan oleh Allah SWT kepada seseorang adalah amanat yang harus ditunaikannya dengan baik.¹⁴¹

'*Ahad*, artinya janji. Janji itu seiring dengan amanat. Apabila berjanji akan mengerjakan sesuatu, atau menyanggupi akan berbuat sesuatu, maka harus dipenuhi. Jangan mengikat suatu janji yang tidak akan sanggup memenuhinya. Karena harmonis atau tidak hubungan antara sesama manusia di alam ini sangat dipengaruhi oleh amanat dan janji. Ingkar terhadap janji atau mengabaikan amanat, sama artinya dengan merusak atau membinasakan perikemanusiaan.¹⁴²

Tugas mendidik juga merupakan amanah yang diberikan oleh Allah SWT kepada seorang pendidik, Maka seorang pendidik harus menjalankan amanah ini dengan sebaik mungkin. Mengajar tepat waktu, bersungguh-sungguh untuk memberikan pemahaman kepada peserta didik, serta selalu ikhlas, merupakan salah satu cara menjalankan amanah dengan baik bagi seorang pendidik.

Peserta didik juga merupakan amanah bagi pendidik, menyiapkan bahan ajar dan memilih metode yang mudah dipahami oleh peserta didik, juga termasuk cara menjaga amanah dari Allah SWT.

¹⁴⁰Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 10,...h. 7642

¹⁴¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 14,... h. 447

¹⁴²Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 10,...h. 7643

c. Tabligh, AL-Maidah: 67

﴿يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ۗ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ
فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ ۗ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا
يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ ﴿٦٧﴾

Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. Dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir. (QS. Al-Maidah: (5) 67)

Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 67 ini adalah perintah tegas dari Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW bahwasanya segala wahyu yang telah diturunkan Allah SWT kepadanya, hendaklah beliau sampaikan langsung kepada umat manusia, tidak boleh ada yang disembunyikan, sebab itu sama saja dengan tidak menyampaikan samasekali.

Sama juga dengan kita umat Nabi Muhammad sendiri SAW, kalau kita mengaku percaya kepada Allah SWT dan Rasullullah SAW, hendaklah kita percaya secara keseluruhan (sempurna), bukan percaya setengah-setengah, atau percaya mana yang enak saja. Maka sudah tentu tidak diragukan lagi, bahwasanya perintah itu telah dijalankan oleh Rasulullah SAW dengan sempurna, tidak ada yang dikurangi dan tidak ada yang disembunyikan.¹⁴³

Pada ayat ini Allah SWT juga menegaskan akan pentingnya dalam menyampaikan sebuah amanat, wahyu yang telah diturunkan Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW merupakan amanat yang harus disampaikan secara sempurna dan tidak boleh ada satupun yang disembunyikan (tidak disampaikan).¹⁴⁴

Seorang pendidik juga harus menyampaikan pembelajaran dengan lengkap dan terperinci (sempurna), tidak boleh menyembunyikan atau menutup-nutupi kebenaran kepada peserta didiknya. Dalam menyampaikan atau menjelaskan materi

¹⁴³Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 3,...h. 1800

¹⁴⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. II,...h.

pembelajaran seorang pendidik harus lembut atau santun, jelas dan tegas.

d. Sabar sebagaimana surat Ali Imran:159,

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali Imran (3) 159).

Di dalam ayat ini datanglah pujian yang tinggi dari Allah SWT terhadap nabi Muhammad SAW, karena sikapnya yang lemah-lembut, tidak gampang marah kepada ummatNya yang sedang dituntun dan dididik imannya supaya menjadi lebih sempurna. Sudah diketahui kesalahan beberapa orang yang meninggalkan tugasnya, karena rakus akan harta, namun Rasulullah SAW tidaklah langsung marah-marah saja. Melainkan dengan jiwa besar mereka dipimpin.

Dalam QS. Ali Imran (3) ayat 159 ini Tuhan menegaskan, sebagai pujian kepada nabi Muhammad SAW, bahwasanya sikapnya yang lemah-lembut itu, adalah karena dalam dirinya telah ditanamkan oleh Allah SWT rasa rahmat, belas-kasihan dan cinta-kasih, sehingga rahmat itu pulalah yang mempengaruhi sikap beliau dalam memimpin.¹⁴⁵

Kemampuan untuk bersabar adalah wajib dimiliki oleh setiap pendidik, mengingat peserta didik yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Maka untk menyikapi perbedaan itu, seorang pendidik dituntut untuk bersabar. Hanya dengan sabarlah seorang pendidik bisa mendidik dan membimbing peserta didik untuk bisa tumbuh menjadi prbadi yang baik.

¹⁴⁵Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 2,...h. 965

Pendidik yang tidak memiliki kemampuan untuk bersabar, akan sulit dalam menyampaikan materi pembelajaran dan tidak disenangi oleh peserta didik. Kemampuan pendidik untuk mengendalikan kesabaran harus selalu dilatih dan ditingkatkan, karena kesabaran itu tidak tumbuh dengan tiba-tiba.

- e. Saleh (mencintai, membina dan menyokong kebaikan) sebagaimana surat An-Nur: 55,

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ
وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ
خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ
ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik. (QS, An-Nur: (24) 55)

Al-Qur'an surat An-Nur ayat 55 ini adalah inti dari perjuangan hidup. Dan inilah janji dan pengharapan yang telah dikemukakan Allah SWT bagi setiap orang-orang beriman dalam perjuangan menegakkan kebenaran dan keyakinan di permukaan bumi ini.

Dan pendirian mesti dipegang teguh dan jangan sekali-kali dilepaskan, baik keduanya atau salah satu di antara keduanya. Pertama ialah iman, atau kepercayaan. Kedua amal shalih, perbuatan baik, bukti dan bakti. Kalau iman tidak ada, pekerjaan tidak memiliki arah entah berakibat baik ataukah berakibat buruk. Oleh sebab itu iman dengan sendirinya menimbulkan amal yang shalih.

Banyak amalan shalih yang dikerjakan, tetapi jika tidak memiliki dasar iman, maka bercampurlah di antara yang hak dengan yang batil. Tetapi kalau keduanya (iman dan amal shalaeh) telah bersatu, amal shalih timbul dari iman dan iman menimbulkan amal, terdapatlah kekuatan peribadi, baik orang seorang ataupun pada masyarakat yang beriman itu.

Maka kepada orang-orang seperti ini, atau masyarakat seperti inilah Allah SWT menjanjikan, bahwa mereka akan diberi warisan kekuasaan di permukaan bumi ini. Kendali bumi ini akan diserahkan ke tangan mereka, sebagaimana dahulu pun warisan yang demikian telah pemah pula diberikan kepada ummat yang terdahulu dari mereka.

Dengan sendirinya, apabila kekuatan iman amal shalih itu telah bersatu dan telah menimbulkan hasil nyata dalam masyarakat, maka agama yang dipeluk pun menjadi kokoh dan teguh, sebab ialah agama yang diridhai Allah.¹⁴⁶

Pendidik yang shaleh adalah pedidik yang sangat dibutuhkan untk mendidik peserta didik, karena mengingat salah satu tanggung jawab seorang pendidik adalah menanamkan nilai-nilai kebaikan kepada peserta didik.

Hanya pendidik yang shaleh lah yang bisa menghantar peserta didik untk bisa membedakan mana yang hak dan mana yang batil, sehingga menjadi peserta didik yang selalu menebarkan nilai-nilai kebaikan.

- f. Mampu mengendalikan diri sesuai diri sendiri sebagaimana surat An-Nur: 30,

قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَعْضُوا مِنْ أَبْصَرِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ
أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ ﴿٣٠﴾

Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat" (QS. An-Nur (24) 30)

Pada Al-Qur'an surat An-Nur ayat 30 ini Allah SWT mengingatkan bagi laki-laki untk menjaga pandangan mereka dari apa-apa saja yang dilarang oleh Allah SWT. Kalau pandangan mereka mengarah kepada sesuatu yang diharamkan,

¹⁴⁶Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 7,... h. 4963

secepat mungkin mengalihka pandangannya untuk menghindari yang haram itu.¹⁴⁷

Dan hendak jugalah bagi laki-laki menjaga kemaluannya, ataupun memelihara tenaga kelaki-lakiannya supaya jangan diboroskan (terbuang sia-sia). Pandangan mata yang tidak terkendali memberangsang syahwat buat memiliki . Apabila syahwat telah menguasai diri, sehingga tidak terkendali lagi maka kelamin menghendaki kepuasaannya pula. Dan syahwat selamanya tidakkan puas. Menahan menjaga atau memlihara pandangan mata itu bisa menjamin kebersihan dan ketenteraman jiwa.¹⁴⁸

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh pendidik adalah, pandai mengndalikan diri. Kemampuan mengendalikan diri merupakan kebutuhan pokok bagi seorang pendidik, Karena tidak akan maksimal peran seorang pendidik, apabila mengusuri dirinya sendiri saja belum bisa, mengingat tanggung jawab pendidik terhadap peserta didik sangat;ah besar.

- g. Kemampuan kemasyarakatan sesuai dengan firman Alla SWT dalam QS. surat Ali-Imran: 112,

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الدِّلَّةُ أَيِّنَ مَا نُقِفُوا إِلَّا بِجَبَلٍ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلِ
مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا وَبَغَضُوا مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ
بِغَيْرِ حَقٍّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas. (QS. Ali-Imran (3) 112)

¹⁴⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. VI,...h. 622

¹⁴⁸Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 7,...h. 4924

Untuk bisa terbebas dari kerendahan diri dan kehinaan mereka diminta untuk berpegang teguh kepada tali Allah SWT (syariat Allah SWT) dan juga menjaga hubngna antar sesama manusia (nabi dan masyarakat).¹⁴⁹ Pada ayat ini Allah SWT menjelaskan bahwa, selain menjalin hubungan baik dengaNya, manusia juga harus menjalin hubungan baik dengan sesama.

Pendidik juga harus bisamenjalin hubungan baik dengan masyarakat di sekitarnya. Pendidik harus bisa menjadi contoh atau suri tauladan bagi linhkungan sekitarnya, karena tugas pendidik tidak hanya di dalam kelas saja dan tugas pendidik tidak hanya sebatas di sekolah saja, akan tetapi di lingkungan masyarakat pendidik juga harus berperan aktif.

- h. Ketaqwaan kepada Allah sebagaimana surat Al-A'raf: 26

يَبْنَىِٔ ءَادَمَ قَدْ أَنْزَلْنَا عَلَيْكُمْ لِبَاسًا يُؤَرِي سَوَءَاتِكُمْ
وَرِيْشًا ط وَ لِبَاسُ التَّقْوَى ذَٰلِكَ خَيْرٌ ذَٰلِكَ مِنْ ءَايَتِ اللّٰهِ
لَعَلَّهُمْ يَذَّكَّرُونَ ﴿٢٦﴾

Hai anak Adam, sesungguhnya Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutup auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan pakaian takwa itulah yang paling baik. Yang demikian itu adalah sebahagian dari tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-mudahan mereka selalu ingat. (QS. Al-A'raf (7) 26)

Lafadz لِبَاسٍ memiliki makna, segala sesuatu yang dipakai, baik penutup badan, kepala, atau yang dipai di jari dan lengan seperti cincin dan gelang. Pada ayat di atas dapat dipahami bahwa ada dua fungsi pakaian yaitu, sebagai penutup aurat atau penutup bagian yang dinilai oleh orang lain buruk dan hiasan yang menambah keindahan pakaian.

Setelah membahas pakaian jasmani, pada akhir ayat Allah SWT membahas tentang pakaian rohani لِبَاسُ التَّقْوَى (takwa).

Jika pakaian taqwa sudah menghiasi jiwa seseorang, maka terpelihara identitasnya, anggun penampilannya. Bila beruntung ia bersyukur, jika diuji ia sabar, bila berosa ia segera beristigfar, bila bersalah ia segera menyesal dan apabila di maki ia tersenyum

¹⁴⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 2,...h. 224

seraya berkata: Jika makian anda keliru, aku memohon semoga Allah SWT mengampunimu dan jika makian anda benar, aku bermohon semoga Allah SWT mengampuniku.¹⁵⁰

Pendidik yang menjadikan taqwa sebagai landasan hidupnya akan selalu menebar kebaikan, setiap perbuatannya selalu bernilai kebaikan. Pendidik yang bertqwa akan menjadi idola peserta didik, karena dia selalu memancarkan kebaikan.

Hafiz Hasan Mas'udi dalam kitabnya *Taisirul Khalaq* juga menyebutkan bawah seorang pendidik itu harus selalu bertaqwa, tawadhu, lemah lembut, penyabar, penuh kasih sayang, selalu menasehati peserta didik tentang sopan santun serta mengajarkan tentang adab dan seorang pendidik dilarang keras memberi tugas yang diluar kemampuan peserta didik.¹⁵¹

Pendidik harus benar-benar tahu tentang peserta didiknya, karena peserta didik itu berasal dari keluarga yang berbeda, dengan tarap ekonomi yang berbeda, daya ingat yang berbeda dan tingkat kecerdasan yang berbeda. Ketidak tahuan pendidik terhadap peserta didik bisa berakibat fatal, seorang pendidik bisa salah dalam memberikan materi pembelajaran, seorang pendidik bisa salah dalam memilih metode pembelajaran dan seorang pendidik bisa salah dalam memberikan tugas.

Dengan memiliki kompetensi-kompetensi mulia seperti bertaqwa, tawadhu, lemah lembut, penyabar, penuh kasih sayang dan amanah, peserta didik bisa nyaman dan selalu bersemangat dalam mengikuti pembelajaran.

¹⁵⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 4, h. 69

¹⁵¹Hafiz Hasan Mas'udi, *Taisirul Khalaq*, diterjemahkan oleh Abi Medan,...h. 5

BAB IV

MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DI SDI AL IKHLAS

A. SDI Al Ikhlas

1. Profil SDI Al Ikhlas

SDI Al Ikhlas merupakan salah satu unit pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Masjid Al Ikhlas, terdapat tiga unit pendidikan yaitu Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah SMP. Yayasan Masjid Al Ikhlas adalah didirikan pada tanggal 11 April 1967 dan berlokasi di Jl. Cipete 3, No. 3, Rt. 06, Rw. 04, Kelurahan. Cipete Selatan, Kecamatan. Cilandak, Jakarta Selatan.

SDI Al Ikhlas pertama kali berdiri pada tahun 1980, dengan cita-cita mulia yaitu melahirkan peserta didik yang berjiwa pemimpin, cerdas dan berakhlakul karimah. SDI Al Ikhlas merupakan sekolah yang memiliki komitmen pada pengembangan 3 potensi yang ada dalam diri setiap peserta didik. Ketiga potensi tersebut adalah potensi jasmani, ruhani dan akal.

Sebagai bentuk upaya memaksimal 3 potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik, SDI Al Ikhlas merumuskannya ke dalam 7 tatanilai. Adapun 7 tata nilai ini adalah Amanah, Disiplin, Cerdas,

Visioner, Kerjasama, Kreatif, dan Peduli. Untuk menanamkan ke-7 tata nilai tersebut, maka diadakan kegiatan pembiasaan dalam kegiatan peserta didik sehari-hari di sekolah. Hal ini terdokumentasikan dalam buku PAKARIS (Pembiasaan Karakter Islami) yang mengakomodir 7 tata nilai.

Nama Sekolah / Madrasah : SDS Islam Al Ikhlas
 NSPN : 20105810
 Alamat : JL. Cipete III No.3 Kel. Cipete Selatan,
 Kec. Cilandak Kab. Jakarta Selatan,
 Prov. DKI Jakarta, Kode Pos 12410

2. Visi, Misi dan Strategi SDI Al Ikhlas
 - a. Visi SD Islam Al-Ikhlas
 Melahirkan peserta didik yang berjiwa pemimpin, cerdas, dan berakhlakul karimah
 - b. Misi SD Islam Al-Ikhlas
 - 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengakomodasikan kecerdasan majemuk dan mengembangkan kreatifitas dengan metode inovatif
 - 2) Mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai islami dalam membina dan membentuk karakter kepemimpinan peserta didik
 - 3) Membangun dan memperkuat jejaring sekolah islam dengan skala nasional dan internasional
 - c. Strategi
 - 1) Menerapkan model pendidikan dan pembelajaran yang berbasis Islami, yang berkarakter religius, leadership, berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia.
 - 2) Memantapkan pembinaan rutin kualitas akal, hati, dan fisik.
 - 3) Mengembangkan potensi SDM melalui pemetaan kompetensi untuk terlibat aktif dalam organisasi dan pelatihan profesi
3. Struktur Orgsnidssi SDI Al Ikhlas 2021/2022
 Struktur SDI Al Ikhlas terdiri dari satu orang kepala sekolah dan tiga orang wakil kepala sekolah. Untuk membantu tugas kepala sekolah SDI Al Ikhlas memiliki wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM (Sumber Daya Manusia).¹

¹Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum bertugas membantu kepala sekolah dalam kegiatan belajar siswa, mulai dalam merancang kurikulum, kalender pendidikan, program tahunan, program semester ganjil dan genap, merancang pelajaran yang akan diajarkan, jadwal pelajaran, jadwal mengajar pendidik, dan hal-hal yang berkaitan dengan belajar mengajar di SDI Al Ikhlas.²

Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan memiliki tugas membantu kepala sekolah dalam kegiatan kesiswaan untuk mendukung program-program sekolah seperti, membuat program ekstra kulikuler, merancang kegiatan class meeting, merancang kegiatan pembiasaan untuk peserta didik dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan bakat dan minat peserta didik lainnya.³

Wakil kepala sekolah bidang SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki tanggung jawab membantu kepala sekolah dalam memelihara dan meningkatkan kualitas pendidik yang ada di bawah naungan SDI Al Ikhlas seperti, memberikan pelatihan untuk para pendidik, mengadakan cek kesehatan untuk para pendidik secara berkala, mengadakan kegiatan olahraga untuk pendidik, mengadakan pembinaan kepada pendidik yang masa kerjanya di bawah lima tahun dan kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan dengan memelihara dan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pendidik di SDI Al Ikhlas.⁴

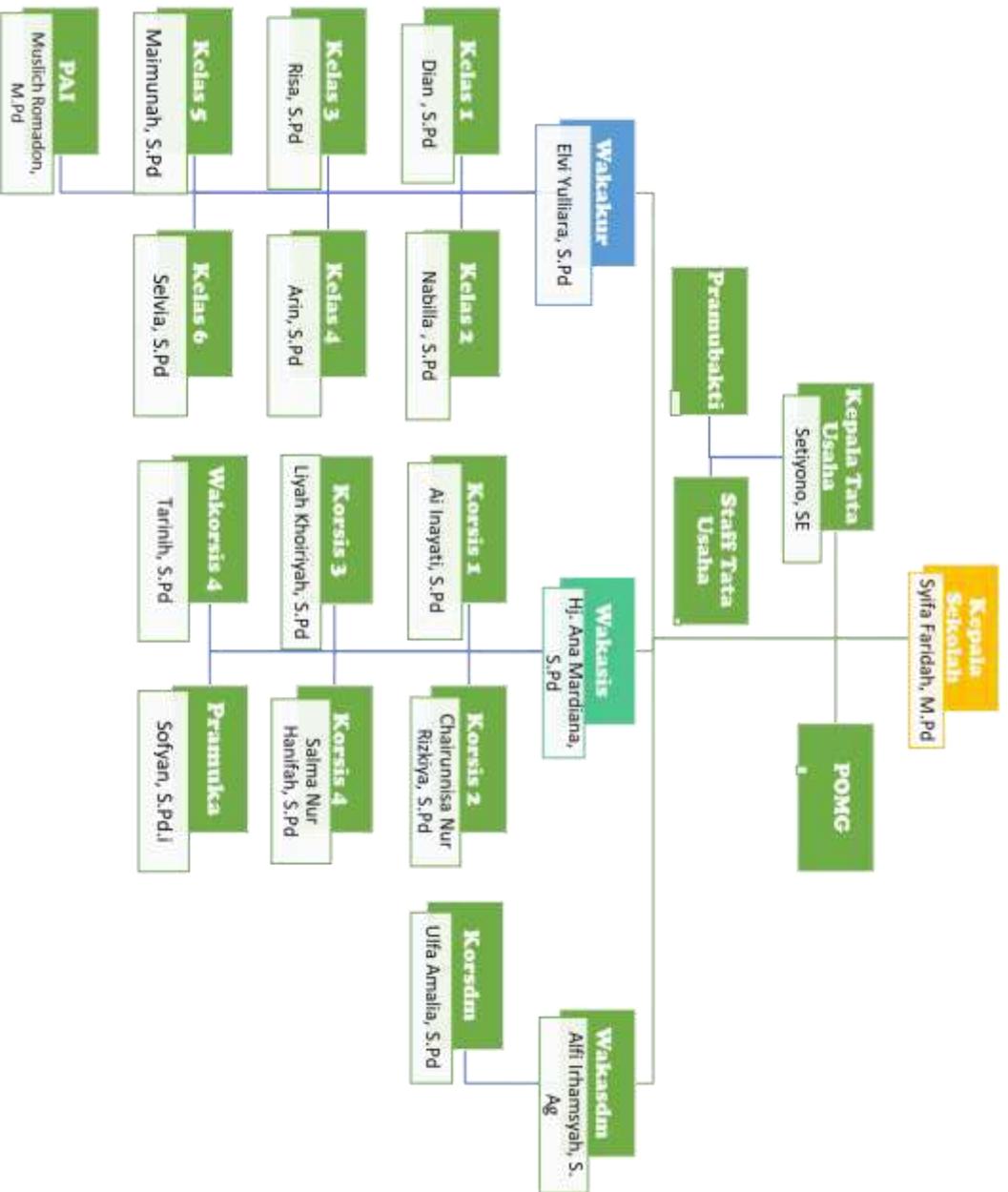
Setiap wakil kepala sekolah memiliki koordinator-koordinator yang akan membantu tugasnya. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum memiliki koordinator di setiap tingkatan kelas, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan memiliki enam orang koordinator yang membantu tugasnya dan wakil kepala sekolah bidang SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki satu orang koordinasi.

Berikut gambar struktur organisasi yang ada di SDI Al Ikhlas untuk tahun ajaran 2021 sampai 2022:

²Elvi Yuliara, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kurikulum, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:00 WIB

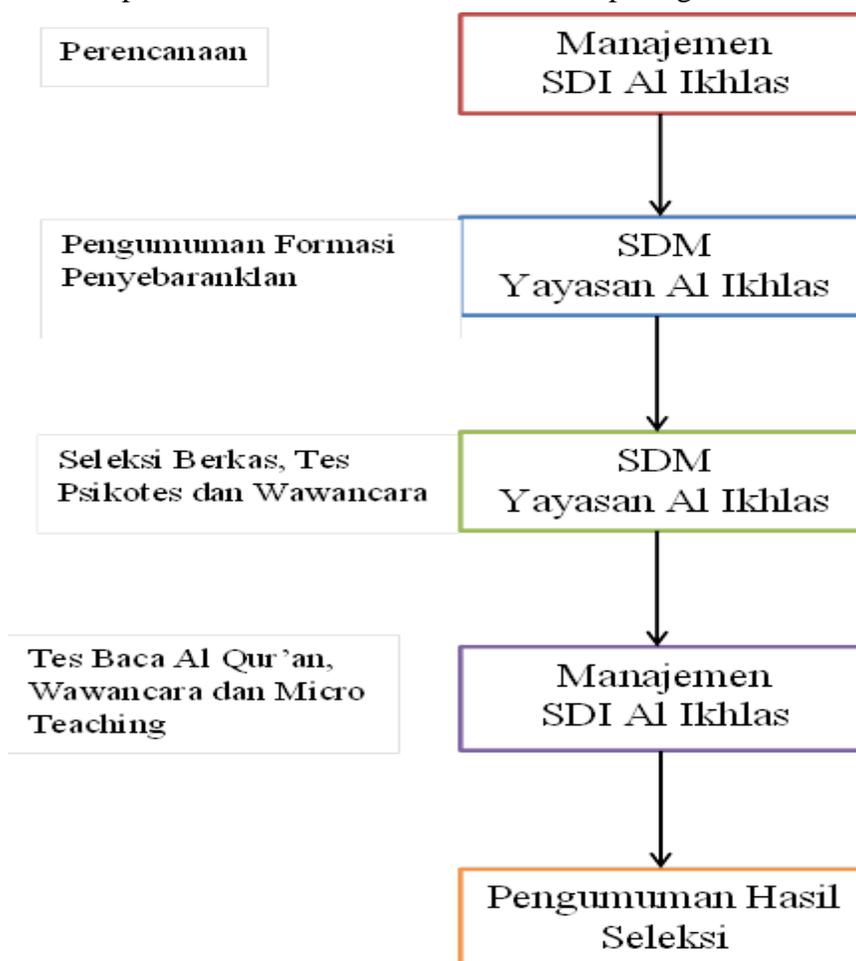
³Ana Mardiana, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kesiswaan, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:30 WIB

⁴Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB



B. Manajemen Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas

Manajemen rekrutmen pendidik adalah serangkaian aktifitas mencari, memilih dan merekrut pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang sedang dibutuhkan oleh sekolah. Rekrutmen pendidik harus dilakukan oleh orang-orang yang kompeten, orang yang memahami kebutuhan sekolah. Seperti rekrutmen yang dilaksanakan di SDI Al Ikhlas dilakukan atas kerja sama antara manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) dengan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas.⁵ Rangkaian proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas bisa dilihat pada gambar berikut:



⁵Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

1. Perencanaan Rekrutmen (Analisis kebutuhan dan Penentuan Persyaratan) Di SDI Al Ikhlas

Tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas masing-masing sudah memiliki tugas pokok, salah satu tugas pokoknya itu adalah melakukan rekrutmen. Mulai dari rekrutmen pendidik, tenaga pendidik sampai pramubakti (petugas kebersihan).

Tujuan utama proses rekrutmen pendidik adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama, mulai pertama diangkat menjadi pegawai kontrak sampai diangkat menjadi pegawai tetap. Proses rekrutmen pendidik menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah. Pendidik yang bagus dan berkualitas (memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan performa, serta melaksanakan kegiatan pengajaran dengan sebaik mungkin untuk pencapaian hasil yang lebih baik), tentu tidak didapat dari hasil rekrutmen yang asal-asalan (tanpa perencanaan yang matang) melainkan dari hasil rekrutmen yang bagus dan berkualitas.

Adapun faktor-faktor yang membolehkan dilakukannya rekrutmen dalam suatu organisasi diantaranya berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya pekerja yang berhenti dan diberhentikan, adanya pekerja yang pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia.⁶ Begitu juga dalam organisasi pendidikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes dalam Candra Wijaya, *et.al*, bahwa rekrutme dapat diadakan karena berdirinya lembaga pendidikan baru, adanya penambahan kelas, adanya perluasan kegiatan siswa (ekstra kulikuler), adanya pekerjaan-pekerjaan baru dalam suatu lembaga pendidikan (pendidik piano, pendidik angklung dan lain sebagainya), adanya pendidik atau tenaga pendidik yang pindah, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang berhenti, adanya pendidik atau tenaga pendidik

⁶Muslihat, *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, h. 32

yang memasuki usia pensiun dan adanya pendidik atau tenaga pendidik yang meninggal dunia.⁷

Kegiatan perencanaan rekrutmen pendidik baru di SDI Al Ikhlas mulai dilakukan pada saat menejelang tahun ajaran baru, yaitu sebelum penilaian semester genap tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) akan mengadakan rapat tahunan. Pada rapat tersebut dilakukan analisis kebutuhan pendidik untuk tahun ajaran mendatang, yaitu dengan cara melihat rasio peserta didik dengan jumlah pendidik yang ada.⁸ Apabila jumlah peserta didik lebih banyak dari pendidik, karena banyaknya peserta didik baru (kelas 1 tahun pelajaran yang akan datang) yang sudah mendaftar maka ada kemungkinan dilakukan rekrutmen pendidik baru.

Sedikitnya jumlah pendidik dibandingkan peserta didik bisa dikarenakan oleh beberapa hal seperti, adanya pendidik yang pensiun, adanya pendidik yang pindah tempat tugas, adanya pendidik yang meninggal dunia, adanya pendidik yang diberhentikan karena melakukan tindakan kriminal dan adanya pendidik yang dicukupkan kontraknya.

Setelah dilakukan analisis kebutuhan pendidik, tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) bertanggung jawab untuk memutuskan perlu atau tidak dilakukannya rekrutmen. Jika diputuskan perlu untuk melakukan rekrutmen, maka tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) harus merumuskan berapa jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan yang dibutuhkan (walikelas, pendamping dan mata pelajaran), menentukan apa-apa saja persyaratan yang harus dipenuhi dan waktu dibutuhkannya.⁹

Dalam proses menentukan jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan dan persyaratannya, tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala

⁷Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 86

⁸Elvi Yuliara, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kurikulum, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:00 WIB

⁹Ana Mardiana, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kesiswaan, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:30 WIB

sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) harus mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat keputusan Yayasan Masjid Al Ikhlas dan fakta lapangan yang ada di SDI Al Ikhlas, yaitu melalui masukan atau saran dari para pendidik.

Terdapat beberapa persiapan yang harus dilakukan oleh sekolah ketika akan melakukan rekrutmen pendidik baru, meliputi (a) menentukan panitia; (b) pengkajian undang-undang yang telah ditentukan oleh pemerintah, peraturan yayasan yang berhubungan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik baru; (c) penetapan persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru, (d) penetapan prosedur-prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru (d) penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru, (e) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (f) menyiapkan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru; (g) menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman-pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian. Setelah persiapan selesai dilakukan, kegiatan selanjutnya adalah penyebaran pengumuman melalui media, seperti brosur, facebook, instagram, majalah dan sebagainya.¹⁰

Pada saat membuat perencanaan rekrutmen pendidik baru di SDI Al Ikhlas masih terdapat kekurangan, yaitu hanya membahas jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan pendidik yang dibutuhkan, persyaratan calon pendidik, waktu rekrutmen dan pengumuman hasil rekrutmen saja. Tidak ada pembahasan terkait pembentukan panitia rekrutmen, sehingga tidak tahu siapa nanti yang menilai micro teaching calon pendidik baru, siapa yang mewawancarai calon pendidik baru dan siapa yang akan menilai bacaan Al Qur'an calon pendidik baru.

Maka ketika pelaksanaan rekrutmen pendidik baru dilakukan dan dinilai oleh guru (kepala sekolah, wakil kepala sekolah) yang sedang memiliki waktu luang atau yang hadir pada hari itu. Proses rekrutmen pendidik baru yang dilakukan seperti ini akan berdampak tidak baik pada hasil rekrutmen. Walaupun pengadaan atau rekrutmen pendidik baru merupakan tugas dan tanggung jawab tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala

¹⁰ Qurratu A'yun, Ali Imron, Imron Arifin, Rekrutmen Pendidik di SMA, *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian dan Pengembangan*, Vol. 4, No. 7, 2019, h. 851

sekolah bidang SDM), tatap saja harus dibentuk kepanitiaan rekrutmen pendidik baru, yang disertai surat tugas agar rekrutmen terprogram dengan baik, terlaksana dengan baik dan menghasilkan rekrutmen yang baik, sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pada saat rekrutmen pendidik baru kepala sekolah SDI Al Ikhlas tidak mengeluarkan surat tugas untuk guru atau wakil kepala sekolah yang nanti akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pendidik baru.¹¹ Untuk memperoleh hasil rekrutmen yang berkualitas haruslah dibentuk sebuah kepanitiaan khusus, sehingga lebih terarah dan mudah melakukan pengawasan atau evaluasi terhadap proses rekrutmen.

Tahapan-tahapan mendasar demikian sangatlah penting dalam mewujudkan proses rekrutmen yang baik, karena apabila hal-hal yang dasar ini tidak diatur dengan baik akan berakibat fatal pada proses rekrutmen yang akan dilakukan nantinya. Segala sesuatunya harus dilakukan atas perhitungan dan pertimbangan yang jelas, sehingga proses rekrutmen bisa berjalan sesuai dengan fungsinya dan mendapatkan individu yang berkualitas sebagai pendidik sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

2. Metode, Sumber dan Sosialisasi Formasi Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas

Secara umum metode rekrutmen itu terbagi dua, yaitu dengan metode terbuka, yaitu rekrutmen diinformasikan secara luas, baik dengan iklan atau media massa, dan metode tertutup, yaitu rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja.¹² Metode terbuka akan membuka peluang orang-orang dari luar untuk melamar menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, semakin banyak yang melamar semakin besar peluang untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Metode tertutup akan mempercepat proses rekrutmen dan memperkecil biaya, dan bisa membuka peluang bagi karyawan lain yang memiliki kompetensi untuk mengisi jabatan tersebut, contohnya pegawai tata usaha bisa diangkat menjadi guru pendamping.

Metode rekrutmen yang digunakan dalam setiap rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas adalah metode terbuka dan sumber yang berasal dari eksternal SDI Al Ikhlas, dengan tujuan membuka peluang sebanyak-banyaknya bagi calon pendidik yang ingin bergabung di

¹¹ Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

¹² Fathor Rahman, Implementasi Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah(MTs) Al Qodiri 1 Jember), *Lisan An Nathiq: Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab*, Vol. 1, No. 2, 2020, h. 110

SDI Al Ikhlas.¹³ Salah satu kelebihan dari rekrutmen dengan menggunakan metode terbuka adalah banyaknya calon pelamar. Semakin banyak orang yang mendaftar atau mengirimkan lamaran, semakin besar pula peluang untuk mendapatkan pendidik-pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan yang diinginkan sekolah. Metode rekrutmen terbuka ini juga berlaku terhadap proses rekrutmen yang dilakukan pada lembaga-lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Masjid Al Ikhlas (TK dan SMP), seperti rekrutmen pendidik, tenaga pendidik.¹⁴

Terdapat kekurangan dalam proses pembuatan dan penyebaran pengumuman, wawancara tahap I dan tes psikotes yang dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, yaitu tidak adanya kepanitiaan. Sama halnya dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas, semuanya dikerjakan dan dilakukan oleh anggota yang punya waktu luang atau sedang tidak sibuk. Meskipun semuanya memiliki kompetensi dalam bidang-bidang tersebut, akan lebih baik dibentuk sebuah kepanitiaan khusus, sehingga proses rekrutmen itu benar-benar dilakukan secara profesional dan akan mendapatkan pendidik yang profesional pula.

Setelah diputuskan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM), terkait jumlah pendidik yang dibutuhkan, jabatan pendidik, kriteria pendidik, persyaratan pendidik, waktu tes, pengumuman tes dan tempat tes. Berikutnya adalah tugas bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas yang membuat atau mendisain template pengumuman dibuka lowongan pendidik baru.

Pengumuman penerimaan pendidik baru harus dibuat dengan semenarik mungkin, pemilihan kosa kata, warna dan posisinya juga mempengaruhi daya tarik calon pelamar. Informasi yang disampaikan harus jelas dan singkat, hindari pengulangan kata dan jangan menggunakan kata yang multi tafsir. Terdapat beberapa point yang harus ada dalam pengumuman penerimaan pendidik baru yaitu, deskripsi jabatan, kualifikasi jabatan, kisaran jumlah gaji, alamat lokasi kerja, nama sekolah atau perusahaan, alamat kantor, nomor telpon, alamat email dan tanggal terakhir pengiriman lamaran.

¹³ Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

¹⁴Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), Cet. 9, h. 46

Semua calon pendidik yang ingin bergabung menjadi bagian dari keluarga besar SDI Al Ikhlas harus mengikuti prosedur yang sudah ada. Tidak ada istilah masuk dari jalur pintas atau orang dalam, semuanya akan diseleksi sesuai prosedur yang berlaku.

3. Seleksi dan Penetapan Hasil Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas

Seleksi calon pendidik di SDI Al Ikhlas dibagi menjadi tiga tahapan, pertama seleksi bahan atau dokumen yang menjadi persyaratan bagi calon pendidik, kedua wawancara dan tes psikotes yang ditangani langsung oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas dan yang ketiga wawancara, tes membaca Al-Qur'an dan micro teaching.¹⁶ Semua rangkaian seleksi ini wajib ditempuh oleh setiap calon pendidik yang berminat menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, meskipun orang tersebut adalah rekomendasi dari ketua Yayasan Masjid Al Ikhlas, rekomendasi dari kepala sekolah SDI Al Ikhlas atau rekomendasi dari salah satu pendidik di SDI Al Ikhlas.

Setiap calon pendidik yang mendaftar diminta untuk mengirimkan persyaratan ke email bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas atau mengupload di website www.jobs.id. Setiap lamaran yang masuk langsung dicek kelengkapan dokumennya oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas.¹⁷ Berikut contoh ceklis seleksi yang sudah dikirimkan ke email Yayasan Masjid Al Ikhlas:

Kelengkapan Data Karyawan / Guru Baru		
		
Nama :		
No. Telepon :		
Posisi :		
Tanggal Aktif :		
No.	Dokumen	Keterangan
1	Surat Lamaran & CV	
2	Pas photo uk. 2x3 = 1 lbr, 3x4 = 2 lbr (berwarna)	
3	Pas photo suami/istri uk. 2x3 = 1 lbr (berwarna)	
4	Pas photo anak uk. 2x3 = 1 lbr (berwarna)	
5	FC KTP (2 lbr)	
6	FC KTP suami/istri (2 lbr)	
7	FC Transkrip nilai & Ijazah Pendidikan terakhir (legalisir)	
8	FC Akta IV	
9	FC Sertifikat	
10	FC Surat referensi	
11	FC Buku nikah	
12	FC Kartu keluarga	
13	FC Akte lahir ybs	
14	FC Akte lahir anak	
15	FC NPWP	
16	FC kartu BPJS (jika sudah punya)	
17	FC Surat keterangan sehat	

¹⁶Salwa Karimah, Guru Al-Qur'an SDI Al Ikhlas (Menjalani Kontrak 1 tahun), hasil wawancara pada, Selasa 26 April 2022, Pukul 10:00 WIB

¹⁷Hafizd Fauzan, Guru Al-Qur'an SDI Al Ikhlas (Menjalani Kontrak 1 tahun), hasil wawancara pada, Kamis 28 April 2022, Pukul 10:00 WIB

Bagi calon pendidik yang sudah lulus seleksi berkas akan diundang oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas melalui email dan whatsapp, guna untuk melakukan tes psikotes dan wawancara. Adapun hal-hal yang sangat diperhatikan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas ketika wawancara adalah akhlakul karimah, semangat kerja dan merokok atau tidak.¹⁸ Wawancara merupakan bagian yang sangat penting dilakukan ketika melakukan rekrutmen, karena dengan wawancaralah akan diketahui karakter, latar belakang, dan semangat kerja secara langsung.

Tujuan dilakukannya wawancara adalah mengumpulkan informasi secara lengkap, adil dan akurat.¹⁹ Maka dari itu orang yang melakukan wawancara harus benar-benar ahli dan memiliki kompetensi untuk mewawancarai. Proses pengumpulan informasi ini tidak bisa dianggap remeh, selain menyiapkan pertanyaan, juga harus memilih dan memilah informasi yang mana yang akan diambil dan yang mana yang akan di buang. Selain memilih-dan memilah informasi yang didengar, juga harus bisa memastikan informasi yang diambil itu memang dapat dipertanggung jawabkan dan bisa diuji kebenarannya.

Proses wawancara yang dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas dan yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) belum dilakukan dengan baik, yaitu pada saat melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara.²⁰ Wawancara dilakukan secara langsung dengan tidak ada tabel pertanyaan atau daftar point-point yang akan digali pada saat wawancara (wawancara tidak terstruktur), sehingga pertanyaan yang ditanyakan kepada calon pendidik ditanyakan sesuai dengan persepsi penanya saja (spontanitas). Proses wawancara seperti ini tentu jauh dari kata profesional, hal demikian terlihat tidak memiliki persiapan.

Wawancara terbagi kepada tiga macam yaitu, (a) wawancara terstruktur, (b) wawancara semi terstruktur dan (c) wawancara tidak terstruktur.²¹ Wawancara terstruktur dilengkapi dengan daftar pertanyaan, sehingga wawancara menjadi terarah, dapat

¹⁸ Elvi Yuliara, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kurikulum, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:00 WIB

¹⁹ Arifin S. Harahap, Teknik Wawancara Bagi Reporter dan Moderator di Televisi, *Komunikologi*, Vol. 16 No. 1, 2019, h. 1

²⁰ Fatmasari, Kepala Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, hasil wawancara pada, Kamis 19 Mei 2022, Pukul 10:00 WIB

²¹ R.A. Fadhallah, *Wawancara*, Jakarta, UNJ Press, 2020, h. 8

APabila wawancara dan tes psikotes telah selesai, calon pendidik akan mengikuti tes dengan tim SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas. Adapun tesnya rangkaiannya, yaitu wawancara, microteaching dan tes kemampuan membaca Al-Qur'an. Sama halnya dengan wawancara yang dilakukan oleh bagian SDM, sistem wawancara yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas adalah tidak terstruktur, hanya mengandalkan pertanyaan spontanitas saja. Terdapat banyak pertanyaan yang bisa ditanyakan, diantaranya seperti berikut:

Pedoman Wawancara		
No	Pertanyaan	Keterangan
1	Apakah anda sudah pernah mengajar sebelumnya, dan ceritakan pengalaman mengajar anda...	
2	Menurut Anda, apa yang membedakan SDI, SDIT, dengan sekolah umum lainnya?	
3	Mengapa anda memilih profesi sebagai pendidik, apa motivasi anda?	
4	Menurut anda apa perbedaan mengajar dan mendidik?	
5	Menurut anda pendidik yang ideal itu seperti apa?	
6	Apa makna kurikulum menurut anda?	
7	Ketika anda mengajar di kelas dengan kondisi peserta didik yang memiliki gaya belajar beragam, metode apa yang akan anda gunakan ketika mengajar?	
8	Menurut anda seberapa pentingkah administrasi seperti RPP, absensi, daftar nilai dan lain-lain bagi pendidik?	
9	Menurut anda kelas yang ideal itu seperti apa?	
	Bagaimana anda bekerja dalam tim, dan bagaimana Anda memosisikan diri anda dalam sebuah tim?	
10	Apa bila ada peserta didik yang melanggar peraturan, bagaimana anda menanganinya?	
11	Seandainya ada orang tua yang marah karena tidak setuju dengan kebijakan anda pada saat mengajar, bagaimana anda menyikapinya?	
12	Seandainya anda kelebihan beban kerja, tindakan apa yang akan anda lakukan?	
13	Bagaimana cara anda menyikapi kritik dari orang lain?	

14	Berapa jumlah gaji yang anda inginkan kalau diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas?	
15	Bagaimana cara anda memotivasi peserta didik?	
16	Kalau anda diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, teladan apa yang akan anda berikan kepadapeserta didik dan teman-teman pendidik lainnya?	
17	Apakah anda merokok?	

Pertanyaan-pertanyaan di atas bisa menjadi pedoman ketika melakukan wawancara terhadap calon pendidik baru, supaya pembicaraan pada saat wawancara terarah, tepat sasaran dan bisa dievaluasi. Salah satu kelebihan pengumpulan informasi dengan teknik wawancara adalah kedetailan data yang diperoleh secara langsung dengan sumber yang bersangkutan.²² Maka wawancara harus benar-benar dipersiapkan dengan baik, mulai dari menentukan siapa yang akan melakukan wawancara, topic yang akan digali, daftar pertanyaan yang akan ditanyakan dan alat tulis beserta alat untuk merekam proses wawancara.

Micro teaching merupakan salah satu tes yang harus dilakukan bagi calon pendidik yang berminat menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, micro teaching merupakan salah satu tes yang wajib ditempuh bagi calon pendidik. Micro teaching berfungsi untuk mengetahui kualitas calon pendidik ketika mengajar.²³ Melalui tes micro teaching tim manajemen SDI Al Ikhlas dapat menilai calon pendidik, apakah memenuhi kualifikasi sebagai pendidik di SDI Al Ikhlas atau tidak.

Praktek micro teaching ini sebenarnya sudah tidak asing lagi bagi calon pendidik, karena micro teaching merupakan salah satu mata kuliah wajib yang harus diikuti oleh mahasiswa pendidikan keguruan. Pembelajaran micro teaching diberikan kepada setiap mahasiswa pendidikan dan keguruan bertujuan agar calon pendidik mampu menghadapi pekerjaan mengajar sepenuhnya di muka kelas dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan sikap sebagai guru yang profesional.²⁴ Jadi aspek-aspek yang dinilai ketika

²² Seng Hansen, Invertigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi, *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 27, No. 3, 2020, h. 283

²³ Dedimus Berangka, Pengaruh Simulasi Micro Teaching Terhadap Keterampilan Pengelolaan Kelas Mahasiswa Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke Di Sekolah, *Jurnal JUMPA*, Vol. VI, No. 2, 2018, h. 92

²⁴ I Nyomantika, Siti Maryam, Pembelajaran Micro Teaching Selama Masa Pandemi Covid-19 Berbasis Tugas Proyek Bagi Mahasiswa Pendidikan Kimia, *Jurnal Pendidikan Kimia Indonesia*, Vol. 5, No. 2, 2021, h. 86

melakukan micro teaching itu adalah penguasaan materi, metode pembelajaran, strategi pembelajaran, penggunaan bahan dan media pembelajaran, serta manajemen kelas dan peserta didik. Berikut tabel penilaian micro teaching yang digunakan pada menguji kemampuan mengajar calon pendidik baru di SDI Al Ikhlas:

ASPEK YANG DIAMATI		YA	TIDAK	NILAI
# Kegiatan Pendahuluan				
Apersepsi dan Motivasi				
1.	Mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya			
2.	Mengajukan pertanyaan menantang.			
3.	Menyampaikan manfaat materi pembelajaran.			
4.	Mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan tema.			
Penyampaian Kompetensi dan Rencana Kegiatan				
1.	Menyampaikan kemampuan yang akan dicapai peserta didik.			
2.	Menyampaikan rencana kegiatan misalnya: individual, kerja kelompok dan melakukan observasi.			
# Kegiatan Inti				
Penguasaan Materi Pelajaran				
1.	Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran.			
2.	Kemampuan mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek dan kehidupan nyata.			
3.	Menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat.			
4.	Menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit dari konkrit ke abstrak).			
Penerapan Strategi Pembelajaran Yang Mendidik				
1.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.			
2.	Memfasilitasi kegiatan yang memuat komponen eskplorasi, elaborasi dan konfirmasi.			
3.	Melaksanakan pembelajaran secara runtut.			
4.	Menguasai kelas.			

	ASPEK YANG DIAMATI	YA	TIDAK	NILAI
5.	Melaksanakan pembelajaran secara bersifat kontekstual.			
6.	Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (<i>nurturant effect</i>).			
7.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan.			
Penerapan Pendekatan Scientific				
1.	Memberikan pertanyaan mengapa dan bagaimana.			
2.	Memancing peserta didik untuk bertanya.			
3.	Memfasilitasi peserta didik untuk mencoba.			
4.	Memfasilitasi peserta didik untuk mengamati.			
5.	Memfasilitasi peserta didik untuk menganalisis.			
6.	Memberikan pertanyaan peserta didik untuk menalar (proses berpikir yang logis dan sistematis).			
7.	Menyajikan kegiatan peserta didik untuk berkomunikasi.			
Pemanfaatan Sumber Belajar/Media dalam Pembelajaran				
1.	Menunjukkan ketrampilan dalam penggunaan sumber belajar pembelajaran.			
2.	Menunjukkan ketrampilan dalam penggunaan media pembelajaran.			
3.	Menghasilkan pesan yang menarik.			
4.	Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan sumber belajar pembelajaran.			
5.	Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media pembelajaran.			
Pelibatan Peserta Didik dalam Pembelajaran				
1.	Menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi guru, peserta didik sumber belajar.			
2.	Merespon positif partisipasi peserta didik.			
3.	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respons peserta didik.			
4.	Menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif.			
5.	Menumbuhkan keceriaan atau antusiasme peserta didik dalam belajar.			
Penggunaan Bahasa yang Benar dan Tepat dalam Pembelajaran				
1.	Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar			
2.	Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar.			

ASPEK YANG DIAMATI		YA	TIDAK	NILAI
# Kegiatan Penutup				
Penutup Pembelajaran				
1.	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik.			
2.	Memberikan tes lisan atau tulisan.			
3.	Mengumpulkan hasil kerja sebagai bahan portofolio.			
4.	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan kegiatan berikutnya dengan tugas pengayaan.			
TOTAL NILAI				

Selain wawancara dan micro teaching, terdapat satu tes yang juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan diterima atau tidaknya calon pendidik di SDI Al Ikhlas, yaitu tes kemampuan membaca Al Qur'an. Kemampuan membaca Al-Qur'an adalah merupakan kemampuan seorang individu untuk membaca AlQur'an dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.²⁵ Adapaun ketentuan membaca Al-Qur'a dengan baik dan benar, sudah diatur dengan baik dalam ilmu Tajwid.

Seorang calon pendidik bisa dinyatakan mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan lancar apabila sudah memenuhi tiga indikator, fashah (kecakapan dalam pengucapan huruf-huruf Hijaiyah), penguasaan Tajwid dan tartil (kelancaran bacaan).²⁶ Seseorang tidak bisa dikatakan bagus bacaan Al-Qur'annya, yaitu apabila cara penyebutan hurufnya masih ada yang salah atau kurang tepat. Seseorang juga belum bisa dikatakan lancar membaca Al-Qur'an, apabila tidak mengerti apa itu hukum Nun sukun dan Tanwin, tidak mengerti bacaan panjang dan pendek dan lain-lain. Selain penyebutan huruf yang benar dan memahami hukum-hukum tajwid, orang yang dikatakan mahir dalam membaca Al-Qur'an juga tidak boleh terbata-bata. Orang yang mahir tentu tidak akan terbata-bata

²⁵Fitriyah Mahdali, Analisis Kemampuan Membaca Al-Qur'an Dalam Perspektif Sosiologi Pengetahuan, *MASHDAR Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hadist*, Vo. 2, No. 2, 2020, h. 147

²⁶ Hasbi Siddiq, Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an dan Motivasi Tadarus Al-Qur'an, *Al Riwayah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 8, No. 2, 2016, h. 447

ketika membaca Al-Qur'an, karena sudah memahami kaidah-kaidah yang berlaku dalam membaca Al-Qur'an.

Tes kemampuan membaca Al-Qur'an di SDI Al Ikhlas belum terselenggara dengan baik. Selain tidak adanya perencanaan terkait petugas seleksi kemampuan membaca Al-Qur'an, juga tidak ada format penilaian bacaan Al-Qur'an. Sehingga penilaian bacaan Al-Qur'an seperti ini membuka peluang terjadinya penilaian yang tidak obyektif. Berikut format penilaian tes kemampuan membaca Al-Qur'an yang bisa digunakan pada proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas:

FORMAT PENILAIAN BACAAN AL-QUR'AN

A. PENDIDIK UMUM (WALI KELAS, KOMPUTER, OLAH RAGA DAN MUSIK)

Nama :
Jabatan:

Tanggal:

No	Kompetensi	Nilai	Tuntas	Belum Tuntas
1	Muroatul Huruf wal Harokat (Kesempurnaan pengucapan huruf dan harokat).			
2	Muroatul Kalimat wal Ayat (Kesempurnaan pengucapan kalimat dan ayat).			
3	Mahkhorijul Huruf (Tempat keluar huruf)			
4	Sifatul Huruf (Sifat huruf)			
5	Ahkamul Huruf (Hukum-hukum huruf)			
6	Ahkamul Mad wal Qashr (Hukum panjang - pendek).			
7	Waqof			
Jumlah				
Nilai akhir				
Catatata: Lulus/Tidak Lulus				

Keterangan:

90-100 = Lancar

81-89 = Cukup Lancar

75-80 = Belum Lancar

Penguji

(.....)

A. PENDIDIK AGAMA (PENDIDIKAN AGAMA ISLAM, AL-QUR'AN DAN BAHASA ARAB)

Nama :

Tanggal:

Jabatan:

No	Kompetensi	Nilai	Tuntas	Belum Tuntas
1	Mahkhorijul Huruf (Tempat keluar huruf)			
2	Sifatul Huruf (Sifat huruf)			
3	Nun Sukun dan Tanwin			
	- Izhar			
	- Idghom Bighunnah dan Bilaghunnah			
	- Ikhfa			
4	Mim Sukun			
	- Izhar Syafawi			
	- Ikhfa Syafawi			
	- Idghom Mimi			
5	Macam-Macam Idghom			
	- Idghom Mutamastilain			
	- Idghom Mutajanisain			
6	Qolqolah			
	- Qolqolah Sugro			
	- Qolqolah Qubro			
7	Lam Ta'rif			
	- Idghom Syamsiyah			
	- Izhar Qomariyah			
8	Tebal dan Tipis			
	- Lam dibaca Tebal			
	- Lam dibaca Tipis			
	- Ro' dibaca Tebal			
	- Ro' dibaca Tipis			
	- Ro' dibaca Tebal atau Tipis			

9	Mad			
	- Mad Thobi'i			
	- Mad Badal			
	- Mad 'Iwadh			
	- Mad Mad Jaiz Munfashil			
	- Mad Wajib Muttashil			
	- Mad Shilah			
	- Mad Lazimm			
	- Mad 'Aridh Lis Sukun			
10	- Mad Layyin			
	Waqof			
	- Tanda-tanda Waqof			
11	- Macam-macam Waqof			
	Musykilat dan ghorib			
Jumlah				
Nilai akhir				
Catatata: Lulus/Tidak Lulus				

Memiliki Syahadah atau Sertifikat Al-Qur'an: **IYA/TIDAK**

Keterangan:

90-100 = Lancar

81-89 = Cukup Lancar

75-80 = Belum Lancar

Penguji

(.....)

Penilaian tes kemampuan baca Al-Qur'an bagi calon pendidik yang berlatar belakang pendidikan umum seperti pendidik wali kelas, pendidik olah raga, pendidik computer, harus dibedakan dengan calon pendidik yang memiliki latar belakang keagamaan, seperti pendidik PAI dan pendidik Al-Qur'an. Tes kemampuan bagi calon pendidik Agama harus lebih ketat, karena mata pelajaran yang akan diajarkan harus memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan juga memahami teori dengan baik juga.

Hasil dari serangkaian seleksi, mulai dari seleksi dokumen, dilanjut dengan wawancara dan tes psikotes dengan bagian SDM Yayasan Al Ikhlas dan terakhir dilanjut dengan wawancara, tes membaca Al-Qur'an dan micro teaching dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) akan dimusyawarahkan di tingkat bidang masing-masing. Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas akan musyawarah dengan anggotanya, untuk membahas hasil tes berkas atau dokumen, tes psikotes dan wawancara yang sudah dilakukan. Begitu juga

dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas akan melakukan musyawarah dengan anggotanya, untuk membahas hasil tes wawancara, micro teaching dan tes kemampuan membaca Al-Qur'an yang sudah dilakukan.

Tim manajemen SDI Al Ikhlas tidak bisa langsung memutuskan calon pendidik mana yang diterima atau tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, tanpa ada musyawarah dengan bagian SDM Yayasan Al Ikhlas. Begitu juga sebaliknya, Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas tidak bisa langsung memutuskan siapa yang diterima atau tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas tanpa ada musyawarah dengan tim Manajemen SDI Al Ikhlas. Musyawarah adalah suatu kegiatan yang melibatkan beberapa orang untuk mengemukakan pendapat guna menyelesaikan masalah atau mencari solusi secara bersama-sama dengan menghasilkan kesepakatan bersama.²⁷ Melakukan musyawarah pada setiap akan mengambil keputusan atau membuat kebijakan yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, merupakan cara yang baik dan harus dipertahankan.

Keputusan terkait siapa calon pendidik yang diterima dan siapa calon pendidik yang tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, akan diumumkan setelah dilakukan musyawarah tim manajemen SDI Al Ikhlas dengan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas. Hasil musyawarah akan disampaikan secara tertutup kepada setiap calon pendidik yang sudah mengikuti seleksi penerimaan pendidik baru di SDI Al Ikhlas. Pemberitahuan ini dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas.

4. Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas

Selama melakukan rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas terdapat berbagai kendala yang sering ditemu, diantaranya sebagai berikut:

- a. Calon pendidik yang mengirimkan lamaran kepada bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, akan tetapi yang bersangkutan masih aktif mengajar di sekolah lain.²⁸
- b. Ikut melamar menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, karena sudah tidak tahu lagi mau berkerja apa. SDI Al Ikhlas membutuhkan

²⁷Zamakhsyari Abdul Majid, Konsep Musyawarah dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik), *MARHALAH: Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, 2020 h. 21

²⁸Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

- pendidik yang profesional, pendidik yang mengerti dunia pendidikan dan menyukai dunia pendidikan.²⁹
- c. Pendidik yang berakidah selain ahlu sunnah wal jama'ah. SDI Al Ikhlas adalah lembaga pendidikan Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah, serta cinta akan kasih sayang.³⁰
 - d. Calon pendidik yang kurang lancar ketika membaca Al-Qur'an. SDI Al Ikhlas adalah lembaga pendidikan Islam, dan setiap pembelajaran itu harus selalu berintegrasi dengan nilai-nilai Islam yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Kemampuan mengintegrasikan pembelajaran dengan nilai-nilai Islam membutuhkan kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik.³¹
 - e. Pendidik yang merokok, memang bagi sebagian orang merokok adalah hal yang biasa, akan tetapi tidak bagi SDI Islam Al Ikhlas. SDI Islam Al Ikhlas menganggap merokok adalah hal yang tidak baik bagi kesehatan, maka memberi contoh untuk tidak merokok kepada peserta didik adalah wajib hukumnya.³²
 - f. Calon pendidik yang berharap mendapat gaji tinggi. Memang tidak dapat dipungkiri lagi, semua orang pasti menginginkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi. Akan tetapi SDI Al Ikhlas sudah memiliki aturan dan ketentuan tersendiri mengenai gaji setiap pendidik, memang tidak bisa ditawar lagi.³³
 - g. Hasil tes psikotes yang menunjukkan (tidak direkomendasi). Walaupun tes psikotes bukan hasil final dari seleksi, akan tetapi hasil psikotes juga bisa menjadi pertimbangan tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM).³⁴

²⁹Ana Mardiana, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kesiswaan, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:30 WIB

³⁰Elvi Yuliara, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kurikulum, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:00 WIB

³¹Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB

³²Elvi Yuliara, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kurikulum, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:00 WIB

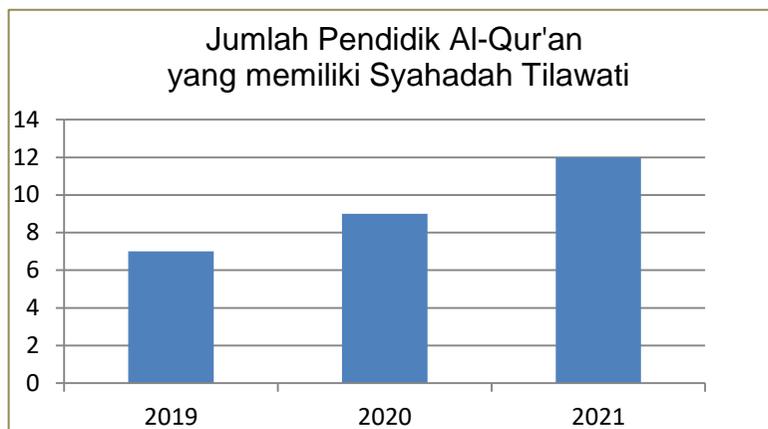
³³Ana Mardiana, Wakil Kepala SDI Al Ikhlas Bidang Kesiswaan, hasil wawancara pada 27 April 2022, Pukul 14:30 WIB

³⁴Fatmasari, Kepala Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, hasil wawancara pada, Kamis 19 Mei 2022, Pukul 10:00 WIB

C. Peran Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas

Mutu pendidikan menjadi suatu persoalan yang dianggap penting pada setiap lembaga pendidikan. Mutu pendidikan akan baik, apabila sekolah melibatkan semua komponen-komponen yang ada seperti, kepemimpinan kepala sekolah, pendidik, peserta didik, kurikulum dan jaringan kerja sama.³⁵ Dari berbagai koomponen tersebut, yang paling menentukan dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pendidik. Untuk mendapatkan pendidik yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.³⁶ Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, inplementasi atau pelaksanaan dan diakhiri dengan evaluasi atau pengawasan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas, tim manajemen SDI Al Ikhlas melakukan rekrutmen calon pendidik baru. Proses rekrutmen calon pendidik baru di SDI Al Ikhlas memiliki dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas yaitu terlihat dari berbagai perubahan yang terjadi di SDI Al Ikhlas dan prestasi yang diperoleh peserta didik ketika mengikuti perlombaan. Mulai dari meningkatnya kualitas sumber daya manusia seperti, memiliki 12 orang pendidi mata pelajaran Al-Qur'an bersyahadah Tilawati.³⁷



³⁵ Meila Hayudiyani, *et.al.*, Manajemen Penigkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Budaya Lokal, *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, 2020, h. 103

³⁶ Rahman, K.A. *et.al.* Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 09, No. 1. 2015, h. 37

³⁷ Syifa Faridah, Kepala SDI Al Ikhlas, hasil wawancara pada Selasa 26 April 2022, pukul 14:30 WIB



Data tersebut selaras dengan pendapat Meila Hayudiyani tentang indikator sekolah yang bermutu idea, yaitu 1) memiliki nilai moral dan karakter positif yang tinggi, 2) memiliki prestasi yang gemilang dan sesuai harapan, 3) mendapat dukungan dari berbagai *stakeholders*, 4) memiliki sumber daya melimpah, 5) pelaksanaan teknologi yang inovatif, 6) kepemimpinan yang visioner, 7) memiliki rasa kepedulian terhadap peserta didik yang tinggi, 8) dan kurikulum memiliki relevansi dengan perubahan zaman.³⁸ Perubahan buruk menjadi baik, dari rendah menjadi tinggi, dari sedikit menjadi banyak dan dari negatif menjadi positif, merupakan sebuah peningkatan. Peningkatan mutu pendidikan adalah terjadi sebuah perubahan positif pada lingkungan suatu sekolah.

Meningkatnya jumlah pendidik mata pelajaran Al-Qur'an yang lulus sertifikasi metode Tilawati, merupakan suatu peningkatan mutu yang terjadi pada kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik SDI Al Ikhlas. Peningkatan juga terjadi pada jumlah peserta didik yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali di tingkat kelas 6, merupakan bentuk prestasi yang dicapai oleh kelas 6 di SDI Al Ikhlas. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan capaian pembelajaran Al-Qur'an kelas 6 yang terjadi di SDI Al Ikhlas, adalah berkat proses rekrutmen yang sudah

³⁸ Meila Hayudiyani, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Budaya Lokal, *JAMP: Jurnal Administrasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, 2020, h. 103

diselenggarakan oleh manajemen SDI Al Ikhlas yang berkerja sama dengan bagian SDM Yayasan SDM Masjid Al Ikhlas.

Pendidikan yang bermutu tentu tidak bisa dipisahkan dengan peran pendidik yang memiliki bermutu pula, pendidik yang memiliki kompetensi yang baik. Rekrutmen merupakan satu-satunya cara bagi sekolah untuk memiliki pendidik yang bermutu atau berkualitas. Tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh sekolah akan mudah dicapai dengan memiliki pendidik-pendidik yang kompeten dibidangnya. Pembelajaran akan lebih mudah dipahami oleh peserta didik, apabila diajarkan oleh pendidik yang berkualitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al-Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan. Sesuai dengan rumusan masalah, hasil observasi dan pembahasan serta temuan penelitian yang sudah dipaparkan pada bab IV, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, yaitu terdapat beberapa kekurangan sebagai berikut:
 - a. Pada saat proses perencanaan rekrutmen pendidik, tidak ada pembahasan terkait kepanitiaan rekrutmen calon pendidik baru.
 - b. Pada saat pelaksanaan rekrutmen, hanya ditangani oleh guru atau anggota yang sedang memiliki waktu luang saja.
 - c. Tidak ada pedoman wawancara, sehingga pertanyaan yang ditanyakan saat wawancara hanya bersifat spontanitas saja.
 - d. Tidak ada format penilaian untuk tes kemampuan membaca Al Qur'an.

Meskipun tim manajemen SDI Al Ikhlas dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas merasa cara rekrutmen yang dilakukan selama ini sudah bagus, akan lebih baiknya ketika akan mengadakan rekrutmen

pendidik ataupun tenaga pendidik baru dibentuk sebuah panitia khusus. Dengan tujuan, supaya semuanya bisa terencana dengan baik, terlaksana dengan baik dan mendapatkan pendidik atau tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sekolah.

2. Manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas sudah berperan dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas. Hal demikian dilihat dari banyaknya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah peserta didik kelas 6 yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali dari tahun 2019 sampai 2021, serta prestasi-prestasi lain yang sudah diraih oleh peserta didik SDI Al Ikhlas, baik prestasi akademik maupun non akademik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan terhadap hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran khususnya kepada tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) dan umumnya para pembaca baik sebagai pemimpin institusi pendidikan maupun sebagai pendidik. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah, khususnya tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) alangkah baiknya pada saat perencanaan rekrutmen dibahas terkait kepanitian rekrutmen.
2. Kepada kepala sekolah atau pendidik, khususnya tim manajemen SDI Al Ikhlas yang mewawancara calon pendidik hendaknya memiliki pedoman wawancara, sehingga ketika melakukan wawancara dengan calon pendidik bisa lebih terarah dan tepat sasaran.
3. Kepada kepala sekolah, khususnya tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM), harus memiliki format penilaian yang jelas terkait tes kemampuan membaca AL-Qur'an.
4. Meskipun penelitian ini sudah selesai, akan tetapi peneliti menyadari dalam penulisan tesis ini memiliki banyak kekurangan, baik dalam hal isi maupun sistematika penulisan. Namun tetap besar harapan peneliti semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi dunia pendidikan khususnya di Indonesia dan dunia secara umum. Peneliti berharap ada peneliti selanjutnya yang dapat memperbaiki dan menutupi kesalahan serta kekurangan yang terdapat dalam tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021
- Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*, Malang: AE Publishing, 2020
- Akbar, Aulia. "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru." *Jurnal Pendidikan Guru (JPG)*, Vol. 2, No. 1, 2021
- Akrim. *Ilmu Pendidikan Dalam Prespekriif Islam*, Yogyakarta: Bilyung, 2020
- Al-Mahally, Jalaluddin dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Bandung,: Sinar Baru, 1990
- Amir, Abdul Saidir. *4 Kompetensi Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019
- Annur, Cindy Mutia. "Jumlah Sekolah di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Tahun Ajaran 2020/2021." <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/26/berapa-jumlah-sekolah-di-indonesia-pada-tahun-ajaran-20202021>, diakses pada 2 November 2022
- Arifa, Fieka Nurul dan Ujianto Singgih Prayitno. "Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam

- Memenuhi Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia.” *Jurnal Masalah-Masalah Sosia*, Vol. 10, No. 1 Tahun 2019
- Arifin, Muhammad dan Elrianto. *Manajemen Pendidikan Masa Kini*, Medan: UMSU Press, 2017
- Arifudin, Moh dan Fathma Zahara Sholeha. “Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Ma’alim (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 2, No. 2, 2021
- Azhar, Aziz. “Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Kepercayaan Diri Dengan Kemandirian Siswa SMP N 2 Pangkalan Susu.” *Jurnal Psychomutiara*, Vol.1, No. 1, 2018
- Aziz, Ariefanda, *et.al.* “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 03, No. 02, 2017
- Badan Standar Nasional Pendidikan. “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.” <https://bsnp-indonesia.org/wp-content/uploads/2020/12/Nomor-16-Tahun-2007.pdf>, diakses pada 24 Maret 2022
- Bagou, Yulmasita dan Arifin Sukung. “Analisis Kompetensi Profesional guru.” *Jambura Journal of Educational Management*, Vol. 1, No. 2, 2020
- Bangun, Wilson. *Intisari Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2008
- Berangka, Dedimus. “Pengaruh Simulasi Micro Teaching Terhadap Keterampilan Pengelolaan Kelas Mahasiswa Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke Di Sekolah.” *Jurnal JUMPA*, Vol. 5, No. 2, 2018
- Darmadi, Hamid. “Tugas Peran, Kompetensi dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesiona.” *Jurnal Edukasi*, Vol. 13, No. 2, 2015
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Tafsirnya*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1990
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Terjemah*, Bandung: Syamil Qur’an, 2010
- Dewi, Rr Vemmi Kusuma, *et.al.* *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri, 2021
- Dudung, Agus. “Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Disertasi Pascasarjana UNJ).” *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan (JKKP)*, Vol. 5, No. 1, 2018
- Fadhallah, R.A. *Wawancara*, Jakarta, UNJ Press, 2020
- Fadhli, Muhammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 02, 2017

- Fauzie, Yuli Yanna. "Bank Dunia: Kualitas Pendidikan Indonesia Masih Rendah." <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180607113429-284-304214/bank-dunia-kualitas-pendidikan-indonesia-masih-rendah>, Diakses Pada 5 Oktober 2022
- Febriana, Rina. *Kompetensi Guru*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021
- Firdausi, Queen. "Kualitas Guru Pengaruhi Kualitas Pendidikan di Indonesia" dalam <https://kastara.id/09/06/2021/kualitas-guru-pengaruhi-kualitas-pendidikan-di-indonesia>. Diakses pada 06 November 2021
- Gumelar, Galih. "Dilema Anggaran Jumbo Pendidikan Minimalis." <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190313204741-532-377038/dilema-anggaran-jumbo-pendidikan-minim-hasil>, Diakses Pada 5 Oktober 2022
- Gustini, Neng dan Yolanda Mauliy. "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 4, No. 2, 2019
- Hadi, Abd. et.al. *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*, Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021
- Hambali Muh dan Mu'alimin. *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Yogyakarta: Ircisod, 2020
- Hambali, Muh. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No.1, 2016
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta : pustaka panjimas, 1998
- Hansen, Seng. "Invertigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi." *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 27, No. 3, 2020
- Harahap, Arifin S. "Teknik Wawancara Bagi Reporter dan Moderator di Televisi." *Komunikologi*, Vol. 16, No. 1, 2019
- Hatta. *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014
- Hayudiyani, Meila et.al. "Manajemen Penigkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Budaya Lokal, JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan." Vol. 3, No. 1, 2020
- Huda, Mualimul. "Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Siswa (Studi Korelasi Pada Mata Pelajaran PAI)." *Jurnal Penelitian*, Vol. 11, No. 2, 2017
- Husaini, Kholis. "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru (Studi Multikasus di MTS NU Walisongo Siduarjo dan SMP Islam NU Walisongo Siduarjo)." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 01, No. 2 2017

- Ilyas. "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *JIEPP: Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran*, Vol. 2, No. 2, 2022
- Indah ingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019
- Indrawan, Irlus, et.al. *Guru Sebagai Agen Perubahan*, Jawa Tengah: Lkeisha, 2020
- Jamin, Hanifudin. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *At-Ta'dib (Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam)*, Vol. 10, No. 1, 2018
- Janawi. *Kompetensi Guru (Citra Guru Profesional)*, Bandung: Alfabeta, 2019
- Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK. "Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005." <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>, diakses pada 13 April 2022
- Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK. "Sistem Pendidikan Nasional." <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>, diakses pada 13 April 2022
- Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu. "Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005." <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>, diakses pada 13 April 2022
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019, cet. ke_6
- Laksono, Tio Ari. "Isyarat-isyarat Manajemen Mutu Pendidikan dalam Al-Quran dan Al-Hadist." *Islamic Education Management*, Vol. 2, No.1, 2021
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018
- Lase, Famahato. "Kompetensi Kepribadian Guru Profesional." *Pelita Bangsa Pelestari Pancasila*, Vol. 11, No. 1, 2016
- Lisnandari. "Manajemen REkrutmen Pendidik di Madrasah Aliyah." *Jurnal Islamic Education Managemet (ISEMIA)*, Vol. 3, No. 2 Tahun 2018
- Lubis, Yusniar. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Mahdali, Fitriyah. "Analisis Kemampuan Membaca Al-Qur'an Dalam Perspektif Sosiologi Pengetahuan." *MASHDAR Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hadist*, Vo. 2, No. 2, 2020
- Majid, Zamakhsyari. "Abdul Konsep Musyawarah dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik)." *MARHALAH: Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, 2020

- Mas'udi, Hafiz Hasan. *Taisirul Khalaq*, diterjemahkan oleh Abi Medan, Aceh: Karya Aneuk Gampong, 2011
- Maura, Aisya. "Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui, dalam." <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>. Diakses pada 06 November 201
- Mesiono. *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal*, Medan: Perdana Publishing, 2017
- Muhith, Abd. *Dasar-dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Samudera Biru, 2017
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Mulyono, Sri., et.al. *Pengantar Manajemen*, Bandung: Media Sains Indonesia 2021
- Muminin, Amirul., et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Jambi: Unja Press, 2019
- Muslihat. *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Muspiroh, Novianti. "Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Menciptakan Efektivitas Pembelajaran." *EDUEKSOS (Jurnal Pendidikan Sosial Dan Ekonomi)*, Vol. 4, No. 2, 2016
- Musyahadah, Arsyis. *Kompetensi Pendidik dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Napitupulu, Dedi Sahputra. *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, Sukabumi:Haura Utama, 2020
- Nashar. *Dasar-dasar Manajemen*, Pamekasan: Pena Salsabila, 2013
- Nidawati. "Penerapan Peran Dan Fungsi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. Pionir." *Jurnal Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, 2020
- Noviyandi, Andi dan M. Ihsan Dacholfany, *Implementasi MBS dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Lampung: Laduny, 2020
- Nurdin, et.al. *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*, Sumatera Barat: Penerbit Insan Cendikia, 2021
- Nyomantika I dan Siti Maryam. "Pembelajaran Micro Teaching Selama Masa Pandemi Covid-19 Berbasis Tugas Proyek Bagi Mahasiswa Pendidikan Kimia." *Jurnal Pendidikan Kimia Indonesia*, Vol. 5, No. 2, 2021
- Oktriany, Wara Hapsari., et.al, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Menggunakan Diagram Ishikawa di SMA Negeri 1 Suluh." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, Vol 1, No 1, 2015
- Parapak, Mince. "Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Manokwari." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 06, No. 2 2015

- Permana, Widia Astuti. "rekrutmen peserta didik baru dalam meningkatkan mutu lulusan." *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 05, No. 01, 2020
- Perni, Ni Nyoman. "Kompetensi pedagogik sebagai indikator guru profesional." Adi Widya, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 4, No. 2, 2019
- Pratama, Rheza. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2008
- Putri, S. Adevia Ayu Kusumaning dan Karwanto. "Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No. 1, 2021
- Rahman, Fathor. "Implementasi Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah(MTs) Al Qodiri 1 Jember)." *Lisan An Nathiq: Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab*, Vol. 1, No. 2, 2020
- Rahman, K.A. *et.al.* Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, *jurnal Nadwa*, Vol. 09, No. 1. 2015
- Riadi, Akhmad. "Kompetensi Guru dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran." *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, Vol. 15, No.28, 2017
- Riswadi. *Kompetensi Profesional Guru*, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019
- Rohman, Abd. *Dasar-dasar Manajemen* Malang: Inteligensi Media, 2017
- Rosyidi, Unifah. "Kualitas Pendidikan Indonesia Belum Membanggakan," dalam <https://www.republika.co.id/berita/qsh0lg327/pgri-kualitas-pendidikan-indonesia-belum-membanggakan>. Diakses pada 06 November 201
- Saifullah, Moh, *et, al*, "Strategi Peningkatan Mutu di Sekolah." *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 5, No. 2, 2012
- Samsu. *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development*, Jambi: Pusaka (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan), 2017
- Sandela, Maivia., *et.al.* "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok." *Jurnal Al-Fitrah*, Vol. 7, No. 02, 2019
- Saputra, M. Indra. "Hakikat pendidik dan Pesertadidik dalam Pendidikan Islam." dalam *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 06, No. 1, 2015
- Sarinah dan Mardelina. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017

- Sarnoto, A. Zain dan Taufik Nugroho. "Dimensi Mutu dalam Pendidikan Sekolah." *Jurnal Ulumuddin*, Volume 5, Nomor 1, 2015
- Sarnoto, Ahmad Zain, *et.al.* "Prospects And Challenges Of Implementation Of Independent Learning-Independent Campus In Higher Education During The Covid-19 Pandemic," *Webology*, Vol. 19, No. 2, 2022
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Enlightening Education on Quranic Perspective." *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.4, No. 3, 2021
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Konsepsi Pendidik Yang Ideal Perspektif Al-Qur'an." *Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, Vol. 1, No. 2, 2012
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, Vol. 6, No. 2, 2017
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Urgensi Peningkatan Mutu Pengelolaan Pesantren Dalam Era Global." *Educare*, Vol. 3, No. 3, 2013
- Setyowati, Dyah Eko., *et.al.* *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: CV.Jakad Media Publishing, 2019
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Ciputat: Lentera Hati, 2022
- Shobri, Muwafiqus. "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri." *Jurnal Cendikia: Jurnal Studi Keislaman*, Volume 3, Nomor 1, 2017
- Shunhaji, Akhmad dan Nurlia Aliyah. "Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan Al-Qur'an di SDIT Buahati Islamic School 2 Jakarta Timur." *Jurnal Madani Institut*, Vol. 10, No. 1, 2021
- Siddiq, Hasbi. "Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an dan Motivasi Tadarus Al-Qur'an." *Al Riwayah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 8, No. 2, 2016
- Sidiq,Umar dan Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Ponorogo: CV.Nata Karya, 2019
- Sistem Informasi Perundang-undangan dan Hukum Kemenag. "Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008." https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_74_08.pdf, diakses pada 21 Maret 2022
- Solong, Najamuddin Petta dan Luki Husin. Penerapan Kompetensi Kepribadian Guru PAI, *Ta'dibuna (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, Vol. 3, No. 2, 2020
- Sopandi, Andi. "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi kepribadian Terhadap Kinerja guru." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 2, No. 2, 2019
- Sopian, Ahmad. "Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan." Raudhah Proud To Be Professionals, *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 1, No.1, 2016

- Suciati. *Rekrutmen Remaja Masjid Berbasis Pemasaran Sosial*, Gresik: CV. Jendela Sastra Indonesia Press, 2021
- Supadi. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta:UNJ Press, 2021
- Supriadi, Agust. "Indeks Daya Saing Indonesia Anjlok Lima Peringkat ke Level." 50, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191010092848-92-438288/indeks-daya-saing-indonesia-anjlok-lima-peringkat-ke-level-50>, Diakses pada 5 Oktober 2022
- Suryana, S. "Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan." *Edukasi*, Vol. 14, No.1, 2020
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2017, Cet. 9
- Syar'i, Ahmad. *Filsafat Pendidikan Islam*, Kalimantan Tengah: CV. Narasi Nara, 2020
- Thoha, Mohammad. *Manajemen Pendidikan Islam (Konseptual dan Operasional)*, Surabaya: Pustaka Radja, 2016
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018
- Widodo, Heri. "Potret Pendidikan di Indonesia dan Kesiapan Dalam Menghadapi Ekonomi Masyarakat Asia (MEA)." *Jurnal Cendekia*, Vol. 13, No. 2 Tahun 2015
- Widyandana. *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, Medan: Perdana Publishing, 2016
- Winoto, Suhadi. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Yani, Fitri. "Hubungan Tanggung Jawab Guru Terhadap Kedisiplinan Guru Kelas." *Mengajar, Jurnal Kependidikan MI*, Vol. 7, No. 2, 2021
- Yudhoyono, S.B. *Mari Kita Sukseskan Program Pro-Rakyat (Pidato Awal Tahun)*. Jakarta : Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia Sekretariat Wakil Presiden, 2007
- Zazin, Nur. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam (Sejarah, konsep dan dasar)*, Malang: Edulitera, 2018
- Zola, Nilma dan Mudjiran Mudjiran. "Analisis urgensi kompetensi kepribadian guru." *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, Vol. 6, No. 2, 2020