

ANALISIS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM ISLAM DI INDONESIA

Ulin Nuha*

Abstract

Management of education personnel is an important step in realizing an effective and efficient national education system. In the process of management of education personnel can not be separated from the cooperation of all members who participate in the process. Reliable personnel in the world of education will only be obtained if the education system already has an ideal mechanism for conducting the right recruitment, selection, placement, coaching and dismissal. In other words, the national education system requires a mechanism for managing education personnel in line with the achievement of national education goals.

Keyword: Manajemen, Tenaga Pendidik, Kependidikan, Islam Indonesia

Pendahuluan

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik (Haidar, 2004: 75). Oleh

* Penulis merupakan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Bustanul 'Ulum Lampung Tengah.

karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Adapun peran lain dari kepala sekolah yakni sebagai pengawas dan pengarah bagi para pendidik agar proses pembelajaran dan pengajarannya terlaksana dengan baik.

Dari berbagai uraian tersebut didalam pembahasan ini penulis akan mengungkapkan peran seorang pimpinan sekolah dalam memberikan pengawasan dan pengarahannya kepada tenaga pendidik agar semua tugas yang diampu para pendidik dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Maka didalam pembahasan berikut ini akan dibahas pula mengenai definisi dari ketenagaan pendidikan, fungsi-fungsinya.

Pembahasan

Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Islam

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Untuk memahami konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, kita terlebih dahulu harus mengerti arti manajemen dan tenaga pendidik dan kependidikan (Sulistiyorini, 2009: 65).

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris, *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota

masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Tenaga Kependidikan lainnya ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

- a. Wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum.
- b. Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya; Administrasi surat menyurat dan pengarsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Peserta Didik, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris dan lain-lain.
- c. Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.
- d. Pustakawan, Pelatih ekstrakurikuler, Petugas keamanan (penjaga sekolah), Petugas kebersihan, dan lainnya.

Jadi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian (Hermawan, 2009: 229).

Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Islam.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah: Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan

memiliki motivasi tinggi; Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan; Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu; Menciptakan iklim kerja yang harmonis; Mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan; Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan Islam bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan Islam secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu tujuan personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna untuk mencapai sistem, membantu anggota mencapai posisi standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan Islam, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Islam

Keberhasilan manajemen guru pendidikan Islam sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah Islam. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia.

Berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39:

(1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) 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.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Islam.

Manajemen Tenaga Pendidik

Pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik (Ahmad, 1972: 74).

Dalam proses pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap prestasi belajar, untuk itu langkah-langkah yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu: Mengenali tujuan pembelajaran; Melakukan analisis pengajaran; Mengenali tingkah laku dan karakteristik murid; Mengembangkan siasat pengajaran; Mengembangkan dan memilih materi pelajaran; Merancang dan melakukan penilaian formatif; Merevisi pengajaran (Ibrahim, 1992: 29)

Guru sebagai pelaksana kurikulum sekolah harus mengerti kebutuhan siswa. Mereka juga harus mengerti dengan baik tentang isi dan konteks kurikulum sebelum mempersiapkan tujuan mengajar dan materi yang cocok dengan teknik mengajar. Selain itu guru juga dituntut mempunyai sikap yang ideal. Dengan tujuan tugas guru sebagai pendidik dan pengajar mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Guru sebagai pengelola proses pembelajaran

Kelas merupakan organisasi yang semestinya dikelola dengan baik, yang mengacu pada fungsi-fungsi administrasi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, penentuan staf, pengarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasian dan penilaian.

2. Guru sebagai moderator

Dalam pendidikan guru diharapkan bukan hanya sebagai penyampai materi semata tetapi lebih sebagai moderator, yaitu pengatur lalu lintas pembicaraan, jika ada alur pembicaraan yang tidak dapat diselesaikan oleh siswanya maka gurulah yang wajib mendamaikan perselisihan tersebut.

3. Guru sebagai motivator

Apabila guru kurang mampu memberikan motivasi, maka gurulah yang harus aktif untuk menciptakan kegiatan untuk dirinya sendiri.

4. Guru sebagai fasilitator

Guru memberikan kemudahan bagi muridnya dan sarana agar dapat aktif belajar menurut kemampuannya.

5. Guru sebagai evaluator

Guru merupakan orang yang paling tahu dan bertanggung jawab tentang terjadinya proses pembelajaran, secara otomatis guru dituntut untuk mengadakan evaluasi terhadap hasil dan proses pembelajaran yang berlangsung.

Menurut Al Ghozali tugas pendidikan yang utama itu adalah menyempurnakan, membersihkan, mensucikan serta membawa hati nurani untuk bertaqorub pada Allah. Hal tersebut karena pendidik adalah upaya untuk mendekati diri pada Allah. Dalam melaksanakan tugas ini, seorang pendidik dituntut untuk mempunyai seperangkat prinsip kegunaan yaitu: Kegairahan dan kesediaan untuk mengajar; Membangkitkan gairah anak didik; Menumbuhkan bakat dan sikap anak didik yang baik; Mengatur proses belajar mengajar yang baik; Memperhatikan perubahan-perubahan kecenderungan yang mempengaruhi proses mengajar; Adanya hubungan manusiawi dalam proses belajar mengajar.

Menurut Soejono persyaratan untuk menjadi seorang guru : sudah dewasa, sehat jasmani dan rohani, mempunyai kompetensi yang cukup dalam mendidik serta bermoral tinggi. Sedangkan menurut Zakiyah Darajat syarat untuk menjadi guru yaitu mencintai jabatannya sebagai guru, bersikap adil terhadap semua

muridnya, berlaku sadar dan tenang, harus berwibawa, harus gembira dan dapat bekerjasama dengan masyarakat (Sulistiyorini: 72).

Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didiknya mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kompetensi tersebut, maka akan menjadikan guru profesional, baik secara akademis maupun non akademis. Masalah kompetensi guru merupakan hal urgen yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan hubungan yang baik dalam masyarakat. Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Ini dikarenakan kurikulum pendidikan haruslah disusun berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Tujuan, program pendidikan, system penyampaian, evaluasi, dan sebagainya, hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin.

Dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa, kompetensi guru berperan penting. Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing para siswa. Guru yang berkompoten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Agar tujuan pendidikan tercapai, yang dimulai dengan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif, maka guru harus melengkapi dan meningkatkan kompetensinya. Di antara kriteria-kriteria kompetensi guru yang harus dimiliki meliputi: Kompetensi kognitif, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan intelektual; Kompetensi afektif, yaitu kompetensi atau kemampuan bidang sikap, menghargai pekerjaan dan sikap dalam menghargai hal-hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya; Kompetensi psikomotorik, yaitu kemampuan guru dalam berbagai keterampilan atau berperilaku.

Keberadaan guru sebagai orang yang paling bertanggungjawab dalam peningkatan mutu dunia pendidikan, tidak dapat disangkal lagi. Profesionalisme guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Diperlukan orang-orang yang memang benar-benar ahli di bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri. Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme juga menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas. Ada beberapa langkah strategis yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam upaya, meningkatkan keprofesionalannya.

Sertifikasi Sebagai Sebuah Sarana

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui sertifikasi sebagai sebuah proses ilmiah yang memerlukan pertanggung jawaban moral dan akademis. Dalam *issu* sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seseorang, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Sertifikasi bagi para guru dan dosen merupakan amanah dari UU Sistem Pendidikan Nasional kita (pasal 42) yang mewajibkan setiap tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar yang dimilikinya. Singkatnya adalah, sertifikasi dibutuhkan untuk mempertegas standar kompetensi yang harus dimiliki para guru dan dosen sesuai dengan bidang ke ilmuannya masing-masing. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru dan dosen untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Perlunya Perubahan Paradigma

Faktor lain yang harus dilakukan dalam mencapai profesionalisme guru adalah, perlunya perubahan paradigma dalam proses pembelajaran. Anak didik tidak lagi ditempatkan sekedar

sebagai obyek pembelajaran tetapi harus berperan dan diperankan sebagai subyek. Seorang guru tidak lagi sebagai instruktur yang harus memposisikan dirinya lebih tinggi dari anak didik, tetapi lebih berperan sebagai fasilitator atau konsultator yang bersifat saling melengkapi. Dalam konteks ini, guru diuntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif secara dinamis dalam suasana yang demokratis. Dengan demikian proses belajar mengajar akan dilihat sebagai proses pembebasan dan pemberdayaan, sehingga tidak terpaku pada aspek-aspek yang bersifat formal, ideal maupun verbal. Penyelesaian masalah yang aktual berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah harus menjadi orientasi dalam proses belajar mengajar. Diharapkan dengan pencapaian *output* pendidikan yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang memadai keadaan pendidikan kita menjadi lebih baik.

Jenjang Karir Yang Jelas

Salah satu faktor yang dapat merangsang profesionalisme guru adalah, jenjang karir yang jelas. Dengan adanya jenjang karir yang jelas akan melahirkan kompetisi yang sehat, terukur dan terbuka, sehingga memacu setiap individu untuk berkarya dan berbuat lebih baik. Peningkatan jenjang karir yang jelas dapat memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan kualitas pribadinya masing-masing sesuai dengan bidang keahlian guna memenuhi tugas menjadi guru profesional. Di samping motivasi yang timbul akibat adanya jenjang karir yang jelas, juga akan muncul perasaan bangga terhadap profesinya yang pada akhirnya akan timbul komitmen untuk selalu meng-*update* ilmu pengetahuan di kuasanya selama ini. Dengan demikian pemberian jenjang karir merupakan faktor penting dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kualitas guru menjadi profesional di bidangnya masing-masing.

Peningkatan Kesejahteraan Yang Nyata

Kesejahteraan merupakan *isu* yang utama dalam konteks peran dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Paradigma profesional tidak akan tercapai apabila individu yang bersangkutan, tidak pernah dapat memfokuskan diri pada satu hal yang menjadi tanggungjawab dan tugas pokok dari yang bersangkutan. Oleh sebab itu, untuk mencapai profesionalisme,

jaminan kesejahteraan bagi para guru merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan dan dipisahkan sebagai konsekuensi logis dari tugas seorang profesionalisme. Selain empat langkah strategis yang diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru, juga ada usaha lain yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru menjadi profesional di antaranya:

Peningkatan profesionalisme guru melalui supervisi pendidikan.

Supervisi dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan fungsi supervisi itu sendiri (Binti, 2009: 14). Menurut Sergiovanni ada tiga fungsi supervisi pendidikan di sekolah yaitu fungsi pengembangan, fungsi motivasi, dan fungsi kontrol. *Pertama*, dengan fungsi pengembangan yakni supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. *Kedua*, dengan fungsi motivasi yakni supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru. *Ketiga* dengan fungsi kontrol yakni supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya memungkinkan supervisor melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru (Bafadal, 2003: 46).

Peningkatan profesionalisme guru melalui program tugas belajar

Usaha peningkatan profesionalisme guru melalui program tugas belajar ini dimaksudkan agar guru dapat meningkatkan kualitas keilmuan dibidangnya sehingga memiliki kompetensi dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di lembaganya. Ada tiga tujuan yang dapat di capai dengan pemberian tugas belajar guru diantaranya: 1). Meningkatkan kualifikasi formal guru sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasional. 2). Meningkatkan kemampuan profesional para guru dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. 3) Menumbuhkembangkan motivasi para pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya.

Untuk mengetahui bahwa seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memiliki ciri-ciri/karakteristik tertentu yang dapat diukur dan diketahui dengan mudah. Pengetahuan tentang karakteristik guru profesional dimaksudkan agar setiap orang dapat menilai, menelaah serta membedakan guru profesional dengan

guru yang belum profesional di bidangnya. Adanya karakteristik guru profesional merupakan kunci dasar untuk mengukur keahlian seorang guru apakah ia sudah memiliki sifat-sifat guru profesional ataukah masih belum memilikinya. Pemaparan karakteristik guru profesional ini menjadi salah satu tolok ukur bagi siapa saja yang mau menjadi guru profesional. Abudin Nata memberikan ciri atau karakteristik guru profesional di antaranya:

- 1). Guru selain memiliki wawasan pengetahuan tentang bidang materi yang akan di ajarkan juga memiliki keahlian dan ketrampilan untuk menyampaikannya. Kemampuan ini memberi manfaat pada kegiatan pembelajaran sehingga dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
- 2). Guru profesional harus memiliki mental modern seperti: berpandangan jauh ke depan, menghargai waktu, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, penuh percaya diri, terbuka, dan menghargai orang lain.
- 3). Guru profesional juga tidak mengabaikan kekuatan jiwa agama, bermoral, dan berakhlak mulia sehingga diharapkan guru tidak terpengaruh oleh adanya paham-paham kehidupan yang mengarah pada sifat sekularistik.

Nurkholis berpendapat bahwa untuk menjadi guru profesional harus memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu. Seorang guru profesional harus menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih dibanding pekerja lainnya. Maka untuk menjadi profesional, seseorang guru harus memenuhi kualifikasi minimum, sertifikasi, serta memiliki etika profesi. Persyaratan tertentu yang harus dimiliki sebagai guru profesional menurut Oemar Hamalik dalam bukunya proses belajar mengajar ada delapan syarat meliputi: Memiliki bakat sebagai guru; Memiliki keahlian sebagai guru; Memiliki keahlian baik dan terintegrasi; Memiliki mental yang sehat; Berbadan sehat; Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; Guru adalah manusia berjiwa pancasila; Guru adalah seorang warga negara yang baik. Delapan syarat ini-lah yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga kependidikan yang profesional (Oemar, 2001: 118).

Disamping itu juga, guru harus mempunyai kode etik pendidik. Kode etik pendidik adalah norma-norma yang mengatur hubungan kemanusiaan antara pendidik dan anak didik, orang tua anak didik, koleganya serta dengan atasannya. Suatu

jabatan yang melayani orang lain selalu memerlukan kode etik, demikian pula jabatan pendidik mempunyai kode etik tertentu yang harus dikenal dan dilaksanakan oleh setiap pendidik. Bentuk kode etik suatu lembaga pendidikan tidak harus sama tetapi mempunyai kesamaan isi yang berlaku secara umum. Pelanggaran kode etik akan mengurangi nilai kewibawaan pendidik (Muhaimin, 1993: 174).

Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan Islam mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan Islam yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Adapun dari kegiatan aktifitas ini meliputi:

Perencanaan Tenaga Pendidikan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Hal ini berkaitan dengan rekrutmen tenaga kependidikan. Rekrutmen adalah suatu proses usaha mencari, menemukan, dan menarik, serta seleksi untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan kapabel untuk menduduki/bekerja pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.

Pengadaan Pegawai

Pengadaan tenaga kependidikan diselenggarakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Pengumuman

Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut: Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan; Persyaratan yang dituntut dari para pelamar; Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran; Alamat dan tempat pengajuan pelamaran; Lain-lain yang dipandang perlu

Pendaftaran

Pendaftaran dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.

Seleksi atau penyaringan

Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap yaitu:

a). Penyaringan administrative

Penyaringan administrative dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan kelengkapan dalam hal administrative maka peserta tersebut akan gagal.

b). Ujian atau test

Setelah peserta yang lulus dalam tes penyaringan administrative maka akan mengikuti ujian pegawai dengan materi pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu.

c). Pengumuman

Pengumuman ini berisi peserta yang lolos dalam seleksi sesuai ketentuan dan penempatan kerja.

Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Pendidikan

Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dilakukan oleh Menteri, Menteri lain, atau Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen

dengan memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di Indonesia pengangkatan pegawai negeri sipil, promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat sebagai pegawai negeri sipil sepenuhnya.

Untuk dapat diangkat sebagai tenaga pendidik, calon tenaga pendidik yang bersangkutan selain memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar harus pula memenuhi persyaratan berikut :

1. Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan tanda bukti dari yang berwenang, yang meliputi : Tidak menderita penyakit menahun (kronis) dan/atau yang menular, tidak memiliki cacat tubuh yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik, tidak menderita kelainan mental.
2. Berkepribadian, yang meliputi : beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkepribadian Pancasila (Ahmad, 1972: 74).

Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai

Pembinaan karier tenaga kependidikan meliputi kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan prestasi kerja dan peningkatan disiplin. Sedangkan pengembangan tenaga kependidikan dimaksudkan untuk peningkatan mutu, baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji, dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai. Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya (Binti, 2009: 14).

Pemindahan Tenaga Kependidikan

Mutasi mempunyai pengertian luas, dimana segala perubahan jabatan seorang tenaga kependidikan. Mutasi ini juga diartikan sebagai pemindahan wilayah kerja. Dilakukannya mutasi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya atas tugas dinas maupun permintaan sendiri.

Tujuan diadakannya mutasi ini adalah: Untuk menghilangkan rasa bosan; Dalam rangka pembinaan pegawai agar mendapat pengalaman yang luas; Dalam rangka penataan kembali pegawai sehingga menemukan tempat yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Pemberhentian seorang pegawai dapat karena pelanggaran disiplin, pengunduran diri, pengurangan tenaga atau pensiun. Aturan tentang pemberhentian pegawai harus jelas karena menyangkut nasib seseorang, terutama tentang pemberhentian karena pelanggaran disiplin dan pengurangan tenaga karena dapat memicu ketidakpuasan seseorang yang dikenai tindakan ini. Untuk pemberhentian karena pengunduran diri harus dilihat apakah pegawai yang bersangkutan memiliki ikatan atau perjanjian tertentu dengan sekolah atau tidak. Sedangkan pemberhentian karena memasuki usia pensiun sebaiknya didahului oleh program persiapan pensiun.

Pemberhentian dengan hormat tenaga kependidikan atas dasar: Permohonan sendiri, meninggal dunia, dan mencapai batas usia pensiun, dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan. Sedangkan pemberhentian tidak dengan hormat tenaga kependidikan dilakukan atas dasar: Hukuman jabatan, permintaan sendiri, karena melakukan pelanggaran, karena meninggal dunia atau hilang (Ibrahim, 2003: 46).

Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program pemberian didasarkan pada prinsip adil dan wajar. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai

ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas serta disiplin karyawan.

Penilaian Tenaga Kependidikan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Penilaian tenaga kependidikan bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji/tunjangan/insentif, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan pekerjaan, pengembangan dan perolehan kesempatan kerja secara adil an dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan eksternal keorganisasian. Penilaian diselenggarakan secara kooperatif, komprehensif.

Dalam perkembangan organisasi yang sedemikian pesat, penilaian bukan hanya dilakukan terhadap individu saja, tetapi penilaian dapat merupakan penilaian terhadap performa suatu kelompok kerja atau bahkan terhadap organisasi.

Simpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Dalam proses manajemen tenaga kependidikan tidak terlepas dari kerjasama semua anggota yang berpartisipasi dalam proses tersebut. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Daftar Pustaka

- Abudin Nata. 2003. *Paradikma Pendidikan Islam*, Jakarta: Grasindo,
- Ahmad Tafsir. 1972. *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Binti Maunah. 2009. *Supervisi Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Teras,
- Hermawan, dan Hartini. 2009. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Ibrahim Bafadal. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim Bafadal. 1992. *Supervisi Pengajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Haidar Putra Dauly. 2004. *Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana
- Muhaimin Abdul Mujib 1993.. *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian filosofis dan kerangka dasar operasionalnya*, Bandung: Tarsito
- Oemar Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras