

Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan Perspektif Al-Qur'an

Efi Tri Astuti

STIT Muhammadiyah Pacitan, Indonesia

Corresponding Author: Efi Tri Astuti, E-mail: efitriastuti@gmail.com

ABSTRACT

As an effort to improve the quality of human resources, the development of human resources was important for the government to focus on improving the quality of education by provision learning processes with quality education personnel. This article aimed to discussed the principle management of educational staff of the Al-Qur'an perspective. This research was literature studies, namely by examining journals, books, research reports. The result showed that : (1) the Principle of Tawheed, covering the principle of unity of direction and unity of command; (2) Principles of justice and prosperity; (3) The principle of deliberation; (4) Principles of efficiency, effectiveness and productivity; (5) Disilpin principle, integrity and loyalty; (6) The principle of division of authority and responsibility; (7) Principle of Ukhuwah. An understanding of the management principle of the Al-Qur'an perspective in the management of Islamic education institutions will be able to contribute positively, including planning of education personnel, the process of recruitment, selection and placement, and the development of education personnel.

Key words: *Principle of Management, Educational Personnel, Al-Qur'an Perspektif*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
29 April 2019
Revised
25 May 2019
Accepted
1 June 2019

DOI

: <https://doi.org/10.25217/ji.v4i1.465>

Journal Homepage

: <http://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/>

This is an open access article under the CC BY SA license

: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah memberikan dampak perubahan dalam semua bidang kehidupan masyarakat, utamanya terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di era ini, kualitas sumber daya manusia yang tertinggal akan menjadi pemicu ketertinggalan suatu negara, dan bahkan terkena dampak negatif dari proses globalisasi yang ada.

Dunia pendidikan memiliki posisi strategis dalam mengupayakan pengembangan sumber daya manusia, yang mempunyai kesiapan dalam menyongsong proses globalisasi. Selaras dengan tujuan pendidikan nasional, dunia pendidikan dapat menjadi wahana untuk membentuk dan melahirkan

generasi baru sebagai pelaksana pembangunan disegala bidang kehidupan masyarakat. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, melalui perluasan kesempatan belajar, penjaminan terhadap relevansi lulusan terhadap kebutuhan dunia kerja, peningkatan efektivitas dan efisiensi pendidikan, peningkatan kualitas tenaga kependidikan dan lain sebagainya.

Sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penting bagi negara untuk fokus terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui pengadaan proses pembelajaran dengan tenaga kependidikan yang berkualitas. Di samping itu, untuk kepentingan ke depan dunia pendidikan juga mendapatkan tantangan berupa persaingan sumber daya manusia.

Kemampuan bersaing atau kemampuan untuk melakukan kompetisi merupakan persyaratan mutlak yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia di era globalisasi. Istilah kompetisi selalu disandingkan dengan istilah unggul atau keunggulan. Menurut Ciputra & Tanan (2002), manusia unggul merupakan manusia yang dapat *survive* dalam persaingan hidup. Oleh karena itu, dunia pendidikan harus memberikan solusi tentang bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan apa yang ditulis Sudarma (2012) dalam artikelnya yang menyatakan bahwa manusia berkualitas merupakan manusia yang memiliki keunggulan partisipatoris, dengan cir-ciri: 1) memiliki kemampuan untuk mengembangkan jaringan (*networking*); 2) memiliki kemampuan kerjasama (*teamwork*); 3) cinta kepada kualitas yang tinggi.

Al-Qur'an telah memberikan contoh tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab yang berbeda kepada para malaikat. Sebagaimana QS. Al-Sajdah : 11, yang artinya " *Katakanlah: Malaikat mana yang disertai untuk (menambut nyawa)mu akan mematikan kamu; kemudian hanya kepada Tuhanmulah kamu akan dikembalikan.*" Berdasarkan ayat tersebut, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada tenaga kependidikan berarti menginvestasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang tersimpan pada diri mereka. Dengan adanya wewenang dan tanggung jawab yang diterima oleh seorang tenaga kependidikan yang sesuai dengan yang dimilikinya, maka tenaga kependidikan tersebut akan dapat mengembangkan dirinya sesuai dengan wilayah tanggung jawabnya. Seperti halnya apa yang ditulis oleh Fakhruddin (2011) bahwa dalam prinsip manajemen pendidikan islam, tanggung jawab terhadap amanah yang diemban merupakan suatu prinsip penting dalam membangun manajemen yang positif.

Dari beberapa penelitian diatas, dapat diketahui bahwa belum ada penelitian lebih lanjut yang membahas tentang Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan didalam perspektif Alqur'an. Kajian ini perlu ditelaah guna menciptakan manusia yang berkualitas yang sesuai dengan tuntunan Agama. Karna dengan memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip manajemen perspektif Al'Qur'an dalam pengelolaan pendidikan Islam akan dapat berkontribusi secara positif, termasuk perencanaan tenaga kependidikan, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan dan pengembangan tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *study literature* yaitu dengan menelaah jurnal, buku, laporan penelitian, majalah yang selanjutnya di gunakan untuk mengidentifikasi pendidikan karakter religius pada sekolah dasar. Peninjauan pustaka dan penyimpulan merujuk pada John W Creswell (2014) yaitu: 1) memulai dengan mengidentifikasi *key word*, ini bermanfaat untuk pencarian materi, 2) setelah *key word* di dapat selanjutnya adalah pencarian dengan mengfokuskan terlebih dahulu pada jurnal dan buku, 3) telaah refrensi yang di peroleh 4) pertimbangan kontribusi refrensi yang di dapat, 5) membuat peta literatur yang bermanfaat bagaimana penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada. Sumber data berupa jurnal ilmiah, buku, majalah, dokumen resmi dan bahan *soft-copy edition* lainnya yang di dapat secara *online* sesuai dengan tema. Pengumpulan data di lakukan dengan mengumpulkan refrensi dari berbagai sumber jurnal, buku, majalah dan internet.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jalannya proses pendidikan yang bermutu, tidak akan terlepas dari standar pendidik (Danumiharja, 2014). Jika membahas tentang Standar Pendidik, pasti disandingkan dengan Standar Kependidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1, Ayat 5 dan Ayat 6 dinyatakan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan mempunyai tugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang pelaksanaan proses pendidikan pada satuan pendidikan (sesuai UU

No. 20 tahun 2003, Bab XI, Pasal 39 ayat 1). Pasal tersebut juga menjelaskan bahwa tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, dan teknisi sumber belajar (*8 standar nasional pendidikan*, 2010).

Pada penelitian sebelumnya juga telah dibahas oleh Wartini (2016) yang mana juga membahas tentang pengertian Tenaga Kependidikan dan pengelompokannya, pengertian tenaga kependidikan dikelompokkan menjadi:

- 1) Tenaga Pendidik, atau sering dikenal dengan istilah tenaga pengajar merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan proses pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Tenaga pendidik meliputi: guru, dosen, instruktur, fasilitator, dan yang lainnya.
- 2) Tenaga fungsional kependidikan, yaitu terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan.
- 3) Tenaga teknis pendidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar.
- 4) Tenaga pengelola satuan pendidikan, terfokus pada Kepala Satuan Pendidikan. Yaitu seseorang yang diberi wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya untuk memimpin satuan pendidikan. Dalam hal ini, kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan figur serta mediator. Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, atau pimpinan terkait.
- 5) Tenaga lain yang mengatur dan mengawasi masalah manajerial atau administratif pendidikan.

Berbeda halnya pada penelitian kali ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya yang mana pada penelitian kali ini dijelaskan lebih ringkas bahwa pengertian dari tenaga kependidikan adalah Anggota Masyarakat yang berdedikasi dan ditunjuk untuk melaksanakan administrasi, manajemen, pengembangan, pengawasan dan layanan teknis dalam proses pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 pasal 173 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengelola satuan pendidikan bertugas mengelola satuan pendidikan pada jenjang pendidikan formal atau nonformal.
- 2) Penilik bertugas untuk melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan non formal.

- 3) Pengawas bertugas melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan dalam satuan pendidikan formal pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- 4) Peneliti bertugas melakukan penelitian di bidang pendidikan pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
- 5) Pengembang atau perekayasa bertindak untuk melakukan pengembangan atau rekayasa bidang pendidikan, pada tingkat satuan pendidikan anak usia dini, tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, serta pendidikan nonformal.
- 6) Tenaga perpustakaan bertugas dalam pengelolaan perpustakaan tiap tingkat satuan pendidikan.
- 7) Tenaga laboratorium bertugas membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di dalam laboratorium.
- 8) Teknisi sumber belajar bertugas untuk mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran dalam setiap tingkat satuan pendidikan.
- 9) Tenaga administrasi bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan bidang administrasi pada tingkat satuan pendidikan.
- 10) Psikolog bertugas untuk memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.
- 11) Pekerja sosial pendidikan bertugas untuk memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus yang menyelenggarakan pelayanan khusus.
- 12) Terapis bertugas memberikan pelayanan berupa pentuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.
- 13) Tenaga kebersihan dan keamanan bertugas memberikan pelayanan bidang kebersihan dan keamanan lingkungan (Nonformal, 2009).

Hal di atas senada dengan apa yang ditulis oleh (Harmonika, 2018) dalam tulisannya yang meneliti tentang model dan kontrol pelayanan pendidikan.

Konsep Manajemen dalam Al-Qur'an

Manajemen merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Penerapan konsep manajemen erat kaitannya dengan proses pencapaian tujuan dalam organisasi, salah satunya adalah dunia pendidikan. Manajemen dimaknai sebagai kegiatan pengelolaan, kegiatan ketatalaksanaan,

kepengurusan dan kegiatan selaras lainnya dalam konteks organisasi (Usman, 2012). *"Management is the complex of continuously coordinated activity by means of which any undertaking administration / public of private service conducts its business"*. ILO memaparkan bahwa manajemen merupakan kegiatan kompleks yang terjadi secara terus-menerus dalam memberikan pelayanan (Sidharta, 2019).

Dalam pandangan Islam, manajemen sudah dikenalkan sejak penciptaan alam semesta. Ajaran Islam yang tertuang dalam AL-Qur'an dan Hadis selalu mengajarkan tentang kehidupan manusia yang hendaknya berjalan terarah dan teratur sesuai dengan unsur-unsur manajemennya (Nasution, 2012). Bahkan ketika Nabi Adam dijadikan sebagai khalifah di bumi, Nabi Adam telah menerapkan dan melaksanakan unsur-unsur manajemen. Hal tersebut merupakan salah satu wujud nyata dari pelaksanaan manajemen yang terarah pada keteraturan.

Manajemen (dalam sudut pandang Islam) dikenal dengan istilah *al-tadbir*, yang artinya pengaturan (Ramayulis, 2002). Istilah *Al-tadbir* yang merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) telah banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Sebagaimana salah satu firman Allah SWT adalah sebagai berikut:

"Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. As- Sajdah :5)."

Berdasarkan kandungan ayat di atas dapat kita ketahui bahwa Allah SWT adalah dzat yang maha mengatur alam semesta (*Al-Muddabir* / manager). Segala siklus yang terjadi secara teratur di alam raya ini adalah bukti nyata dari kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam raya. Sedangkan manusia sebagai makhluk yang diciptakan Allah SWT untuk menjadi khalifah di bumi, maka manusia hendaknya juga harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT telah mengatur alam raya ini.

Ditinjau dari beberapa aspek, manajemen tidak dapat lepas dari empat komponen penting, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian / evaluasi) (dkk, 2017). Komponen-komponen tersebut telah dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an, sebagai berikut (M.A, 2016):

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan merupakan pijakan paling dasar bagi langkah-langkah selanjutnya dibidang manajemen perencanaan merupakan pemilihan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapainya. Kematangan dan kesalahan dalam perencanaan mampu memberi pengaruh positif dan negatif pada masa mendatang, sehingga dalam perumusannya harus

mempertimbangkan dampak jangka panjang yang mungkin akan dialami (Handoko, 1987).

Hal ini sejalan dengan apa yang telah diteliti oleh Ikhwan (2016) dalam tulisannya yang mengkaji tentang perencanaan pendidikan. Komponen perencanaan dalam konsep manajemen Islam dijelaskan dalam salah satu ayat yaitu QS. Al-Hasyr (59): 18:

"Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan" (QS. Al-Hasyr (59):18).

Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas, dapat dijelaskan bahwa sebuah perencanaan dalam konsep manajemen harus dilakukan dan disesuaikan dengan keadaan / situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini dan masa depan. Ketelitian dalam sebuah perencanaan akan menjadi penentu dari sebuah kesuksesan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan suatu fungsi manajemen yang dipandang sebagai alat yang dipakakai oleh orang-orang atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif. Dalam fungsi ini, anggota organisasi dipersatukan melalui pekerjaan masing-masing yang saling menghubungkan satu sama lainnya (M.Pd, 2017). Wujud pengorganisasian dalam konsep manajemen akan tampak melalui kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan yang menciptakan mekanisme kerja yang sehat, lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan.

Organizing menekankan pentingnya kesatuan dalam segala tindakan, sebagaimana dalam Al-Qur'an juga telah disebutkan pentingnya tindakan dalam kesatuan yang utuh, murni, dan bulat dalam organisasi. Al-Qur'an memberikan petunjuk agar suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi kelompok, janganlah menimbulkan suatu pertentangan, perselisihan, percekocokan yang berakibat pada kehancuran suatu kesatuan dan runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibentuk. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT :

"Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatan, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang bersabar." (QS. Al-Anfal (8) ;46)

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Istilah *actuating* dalam konsep manajemen dapat dikelompokkan dalam fungsi yang sama dengan *directing*, *commanding*,

leading dan *coordinating* (Hartani, 2011). Keterkaitan antar istilah tersebut berimplikasi secara nyata bahwa pelaksanaan proses manajemen erat kaitannya dengan *directing* (pengarahan). *Directing* (pengarahan) memiliki fungsi sebagai suatu usaha yang berkaitan dengan segala sesuatu agar seluruh anggota dalam organisasi dapat melaksanakan bagian pekerjaannya dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Actuating merupakan inti dari proses manajemen, sedangkan inti dari *actuating* adalah *leading* yang berwujud pada pemberian perintah, pedoman, petunjuk, nasihat dan keterampilan dalam berkomunikasi. Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut, diperlukan kemahiran seorang pemimpin. Sebagaimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an QS. An-Nahl : 125 sebagai berikut:

"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk."

Berdasarkan ayat tersebut, dijelaskan bahwa dalam menjalankan fungsi *leading* dalam *actuating* hendaknya seorang pemimpin mampu untuk membuat perintah, memotivasi pegawainya, hingga menegur setiap kesalahan dengan cara peneguran yang baik dan mendidik.

d. *Controlling* (Pengawasan / Pengendalian / Evaluasi)

Controlling merupakan suatu proses untuk mengukur dan menilai pelaksanaan tugas apakah telah selesai sesuai perencanaan. Jika dalam proses tersebut terjadi penyimpangan / ketidaksesuaian, maka harus segera dikendalikan (Suti, 2011).

Dalam pandangan Islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan hal yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan segala sesuatu yang benar. *Controlling* dalam ajaran Islam terbagi menjadi dua, yaitu kontrol yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT; dan kontrol yang dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pimpinan yang berkaitan dengan pendelegasian tugas, kesesuaian antara penyelesaian dan perencanaan tugas (Hafidhuddin, 2003).

Ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi (*controlling*) adalah sebagai berikut " *Padahal sesungguhnya bagi kamu terdapat beberapa malaikat yang mengawasi pekerjaanmu yang mulia di sisi Allah dan mencatat pekerjaan-pekerjaanmu itu. Mereka mengetahui apa yang*

kamu kerjakan." Berdasarkan ayat tersebut, jelaslah bahwa pentingnya komponen *controlling* dalam sistem manajemen menjadi salah satu penentu yang mampu mengukur tingkat pencapaian tujuan.

Prinsip-Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan Perspektif Al-Qur'an

Dalam konsep manajemen, prinsip-prinsip manajemen dijadikan sebagai dasar sekaligus nilai inti dari suatu keberhasilan manajemen (M.M & Lampung, t.t.). Berikut adalah prinsip-prinsip manajemen tenaga kependidikan perspektif Al-Qur'an (Salam, 2014):

a. Prinsip Tauhid

Inti dari ajaran *Tauhid* adalah penyerahan diri kepada Tuhan. Islam mengajarkan manusia untuk berserah diri sepenuhnya kepada Tuhan Yang Esa. Kata "*Tauhid*" merupakan derivasi dari kata *wahhada* yang memiliki arti "menyatukan". Hal ini senada dengan apa yang diutarakan oleh Farida yang menyatakan bahwa prinsip tauhid merupakan fondamen dari seluruh keshalehan, religiusitas dan kebaikan (Farida, 2014). Menurut Majid (1992) kata "*Tauhid*" memiliki arti "mempersatukan" hal-hal yang terserak-serak atau terpecah-pecah.

Islam mengajarkan sistem akidah, syari'ah dan akhlak yang secara keseluruhan mengatur segala tingkah laku manusia. Akidah Islam merupakan keyakinan yang didasarkan pada pengakuan ke-Esaan Pencipta (*tauhid*). Sebagaimana QS. Al-Baqarah: 208 yang berarti "*Wahai orang-orang beriman, masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu*". Melalui ayat tersebut dapat dipahami bahwa seorang muslim haruslah teguh dalam *tauhid* dan selalu konsisten dalam syariat Islam serta berkomitmen dalam menerapkan nilai-nilai keislaman pada setiap aspek kehidupannya.

Dalam ranah manajemen tenaga kependidikan, prinsip *tauhid* dapat diwujudkan dalam dua aspek, yaitu:

1) Prinsip Kesatuan Arah

Salah satu wujud penerapan prinsip tauhid adalah dengan adanya kesatuan arah. Tujuan organisasi merupakan tujuan dasar yang harus dicapai oleh seluruh komponen dalam organisasi, termasuk tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan. Tujuan organisasi, sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Qur'an merupakan tujuan hidup *akidah tauhid*, adalah faktor yang mempersatukan seluruh komponen dalam organisasi.

Sebagaimana QS. Ali Imran : 64 yang artinya “*Katakanlah: Hai Ahli Kitab, marilah (berpegang) kepada suatu kalimat (ketetapan) yang tiada perseisihan antara kami dan kamu, bahwa tidak kita sembah kecuali Allah dan kita tidak mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun, dan bahwa kita tidak menjadikan satu sama yang lain Tuhan-Tuhan selain Allah. Jika mereka berpaling, maka katakanlah (kepada mereka), “Saksikanlah, bahwa kami adalah orang muslim.”*”. Ayat tersebut mengisyaratkan tentang perintah Allah kepada Nabi Muhammad agar mengajak ahli kitab untuk duduk bersama menemukan kata sepakat, yakni hanya menyembah kepada Allah. Hal tersebut merupakan wujud penerapan prinsip *tauhid* pada masa nabi.

2) Prinsip Kesatuan Komando

Penerapan prinsip *tauhid* dalam manajemen tenaga kependidikan selanjutnya adalah kesatuan komando. Kesatuan komando diwujudkan melalui seluruh aktivitas manajemen tenaga kependidikan yang berada di bawah instruksi seorang pimpinan. Setiap unsur tenaga kependidikan harus menerima dan melaksanakan perintah dari atasannya. Penerapan prinsip kesatuan komando menghendaki tidak adanya pemberian tugas dan wewenang ganda. Penyimpangan terhadap prinsip kesatuan komando, akan menjadi faktor utama pemicu perpecahan antar tenaga kependidikan karena perbedaan instruksi. Sebagaimana digambarkan dalam QS. Al-Zumar : 29 yang artinya “*Allah membuat perumpamaan (yaitu) seorang laki-laki (budak) yang dimiliki oleh beberapa orang yang berserikat yang dalam perselisihan dan seorang budak yang menjadi penuh dari seorang laki-laki (saja). Adakah kedua budak itu sama halnya? Segala puji bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tidak mengetahui”*”. Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa apabila atasan yang memberikan instruksi lebih dari satu orang dan dalam keadaan berselisih, maka tenaga kependidikan yang bersangkutan akan mengalami kebingungan dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, kebijakan organisasi harus diambil oleh seorang pimpinan yang memiliki otoritas, meskipun dalam perumusannya melibatkan semua lini.

b. Prinsip Keadilan dan Kesejahteraan

Pengadaan tenaga kependidikan harus mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu kebutuhan dan kemampuan organisasi, baik jenis

pekerjaan, kualifikasi maupun kuantitas tenaga kependidikan. Pengelolaan tenaga kependidikan haruslah berada dalam taraf keseimbangan, artinya bagian-bagiannya harus berada dalam ukuran dan hubungan yang tepat. Apabila pengelolaannya mengesampingkan prinsip keseimbangan, maka akan terjadi inefisiensi dan inefektivitas manajemen. Prinsip keseimbangan tersebut memiliki makna yang sama dengan prinsip keadilan. Penerapan prinsip keadilan dalam manajemen tenaga kependidikan lebih berhubungan dengan permasalahan penempatan dan pemenuhan hak-hak para tenaga kependidikan, baik tentang numerasi (penggajian), penempatan sesuai bidang keahlian, ataupun masalah hak tenaga kependidikan lain seperti ikut serta dalam organisasi, hak kesehatan dan perlindungan kerja.

Prinsip keadilan memiliki keterkaitan erat dengan prinsip kesejahteraan. Prinsip keadilan akan mengantarkan kepada ketakwaan, dan menghasilkan kesejahteraan. Perwujudan kesejahteraan harus menjadi program dari organisasi atau lembaga pendidikan melalui pemenuhan hak-hak tenaga kependidikan, agar mereka merasa aman dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, masa depan diri, dan bahkan lingkungannya.

c. Prinsip Musyawarah

Musyawarah merupakan salah satu perintah Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad untuk menjadi model pengambilan keputusan dalam umat Islam. Sebagaimana QS. Ali Imran : 159 yang artinya *"Maka disebabkan rahmat dari Allahlah, engkau bersikap lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap kasar dan keras hati, niscaya mereka akan menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan (tertentu). Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertawakkal kepada-Nya"*.

Berdasarkan ayat tersebut, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan saat bermusyawarah. Sikap-sikap tersebut diantaranya: 1) bersikap lemah lembut; 2) bersedia memberi maaf dan membuka lembaran baru; 3) Mohon ampunan kepada Allah; 4) kebulatan tekad untuk melaksanakan hasil musyawarah. Sedangkan dalam konteks pengelolaan tenaga kependidikan, penerapan prinsip musyawarah dilakukan dengan cara melibatkan seluruh bagian dari organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan apa yang ditulis

Setiawan (2014) bahwa prinsip musyawarah memegang peranan penting dalam menerapkan prinsip pendidikan karakter.

d. Prinsip Efisiensi, Efektivitas dan Produktivitas Kerja

Efisiensi, efektivitas dan produktivitas merupakan tiga aspek yang saling berhubungan erat. Seperti halnya apa yang diungkapkan oleh Kamuli (2012) dalam artikelnya yang menyatakan bahwa pengaruh iklim suatu organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Peter Drucker dalam artikel (Abdus Salam, 2015) berpendapat bahwa efektif memiliki arti *doing the right things* (mengerjakan pekerjaan yang benar), dan efisien memiliki arti *doing thing right* (mengerjakan pekerjaan dengan benar). Prinsip efektivitas pekerja menuntut adanya pembagian tugas kepada tenaga kependidikan dan menjalankannya dengan benar, sedangkan prinsip efisien menghendaki teknik yang digunakan oleh tenaga kependidikan itu adalah benar dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

e. Prinsip Disiplin, Integritas dan Loyalitas

Amir Achin memiliki berpendapat bahwa disiplin didefinisikan sebagai pematuhan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditetapkan (Amir, 2000). Penegakan sikap disiplin dalam suatu organisasi dilakukan agar semua komponen yang tergabung dapat melaksanakan tugasnya masing-masing secara teratur dan terarah demi tercapainya tujuan bersama. Hal ini setara dengan apa yang diutarakan oleh Ramdhani (2017) yang menyatakan bahwa dalam konteks dunia pendidikan, disiplin juga dimaknai sebagai alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai individu maupun anggota kelompok organisasi. Disiplin diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang difungsikan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.

f. Prinsip Pembagian Wewenang dan Tanggung Jawab

Prinsip pembagian wewenang dan tanggung jawab merupakan dasar manajemen dalam Islam. Nabi Muhammad sejak awal sejarah telah mencontohkan penerpan pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para sahabat nabi. Kemampuan Nabi Muhammad dalam mendelegasikan tugas merupakan salah satu kunci kesuksesan beliau dalam memimpin masyarakat muslim.

g. Prinsip Ukhuwah

Penerapan prinsip *ukhuwwah* dalam pengelolaan tenaga kependidikan adalah bahwa seluruh tenaga kependidikan yang bekerja pada suatu lembaga pendidikan adalah orang yang memiliki persamaan. Persamaan itu adalah tujuan bersama yang ingin dicapai. Sebagai manusia, seorang tenaga kependidikan memiliki kebutuhan, baik sosial maupun pribadinya, termasuk dorongan kebutuhan ekonomi. Hal-hal tersebut merupakan faktor pendorong dari lahirnya rasa persaudaraan. Rasa persaudaraan juga bisa dilahirkan dengan adanya pengakuan bahwa semua tenaga kependidikan adalah bagian integral dari suatu lembaga pendidikan.

Kontribusi Pemahaman Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Beberapa peneliti seperti Dacholfany (2017) yang juga meneliti tentang strategi manajemen pendidikan Islam menyakini bahwa hal ini perlu dilakukan guna meningkatkan mutu sumber daya islami di Indonesia. Selaras dengan penelitian sebelumnya, penelitian kali ini juga meyakini bahwa prinsip manajemen pendidikan perspektif Al-Qur'an dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan dapat memberikan kontribusi positif beberapa bidang, diantaranya adalah perencanaan tenaga kependidikan, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, serta pengembangan tenaga pendidikan.

a. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan dan mempersiapkannya di masa mendatang. Terdapat empat langkah utama dalam perencanaan tenaga kependidikan, yaitu: 1) perencanaan untuk kebutuhan masa depan; (2) Perencanaan untuk keseimbangan masa depan; (3) perencanaan untuk perekrutan dan seleksi serta pemberhentian; (4) perencanaan untuk pengembangan. Michael Haris (dalam Abdus Salam) menjelaskan lima pendekatan dalam perencanaan tenaga kependidikan yaitu: (1) mereview visi dan misi lembaga pendidikan; (2) mencermati isu-isu aktual yang bersifat internal dan eksternal; (3) menentukan kebutuhan lembaga pendidikan; (4) menentukan kapabilitas tenaga kependidikan dimasa mendatang; (5) menganalisis dan memutuskan *gaps* antar semuanya. (Salam, 2014)

Dalam perencanaan tenaga kependidikan terdapat dua kegiatan penting, yaitu *planning and forecasting* (perencanaan dan peramalan) dan *analizing the jobs in the organization* (analisis pekerjaan dalam organisasi). Kedua kegiatan tersebut menjadi esensi utama dalam menjalankan aktivitas manajemen sumber daya kependidikan. Pentingnya perencanaan dalam sistem manajemen telah dijelaskan dalam Al-Qur'an salah satunya yaitu QS. Shad:27. Sedangkan analisis pekerjaan merupakan suatu proses dalam membuat dan mencatat komponen pekerjaan yang diperlukan. Analisis pekerjaan memuat dua hal yaitu: (1) deskripsi pekerjaan (*job description*) yang meliputi kewajiban atau aktifitas yang harus dikejakan, tujuan pekerjaan, situasi pelaksanaan pekerjaan, standart dan karakteristik pekerjaan; (2) spesifikasi pekerjaan (*job specification*) meliputi skill, pengetahuan, kemampuan, kepribadian, kepentingan, preferensi (Salam, 2014).

Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen, seleksi dan penempatan adalah serangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara profesional setelah pelaksanaan perencanaan tenaga kependidikan. Veithzal Rivai berpendapat bahwa pada hakikatnya perekrutan merupakan proses untuk menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan.(Dr.), 2004) Secara umum, Randal S. Schuler menjelaskan bahwa tujuan perekrutan adalah untuk menyediakan sejumlah calon pelamar yang memiliki kualifikasi (Salam, 2014). Sumber penerimaan tenaga kependidikan terdiri dari: (1) sumber internal (*internal source*) yaitu tenaga kependidikan yang ditarik dari lingkungan atau lembaga itu sendiri, melalui metode tertutup, metode terbuka (*job posting program*), pembantuan pekerja (*departing employees*); (2) Sumber luar (*external sources*) yaitu tenaga kependidikan yang direkrut dari orang-orang yang belum menjadi pegawai atau tenaga kependidikan suatu lembaga pendidikan, melalui beberapa metode yaitu inisiatif pelamar (*walk-in and write in*), rekomendasi pegawai (*employee referral*), pengiklanan (*advertising*), agen keamanan tenaga kerja (*state employment security agencies*), lembaga swasta (*private placement agencies*), dll.

Seleksi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menentukan calon pekerja yang benar-benar memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan yang akan dipikulnya. Dalam Islam, proses seleksi harus dilaksanakan secara profesional dengan memperhatikan beberapa prinsip, yaitu: (1) Penentuan tuntutan pekerjaan atau lembaga yang

mengaju pada uraian pekerjaan (*job description*); (2) Kepatuhan dan kelayakan (*fit and proper test*) yaitu dengan mengacu pada kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki calon pekerja terhadap bidang kerja yang ditawarkan.

Penempatan tenaga kependidikan merupakan tahapan akhir dalam proses pengangkatan tenaga kependidikan, setelah terpilih sesuai kualifikasi yang ditentukan sebelumnya. Dalam penempatan tenaga kependidikan terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu: (1) sesuai kebutuhan; (2) profesional atau sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b. Program Pengembangan Tenaga Kependidikan

Seiring dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi pendidikan, maka lembaga pendidikan sangat perlu melakukan program pengembangan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan dinilai sebagai bentuk investasi yang akan memberikan manfaat dimasa yang akan datang, yaitu dalam rangka mengoptimalkan proses dan hasil belajar.

Secara umum, program pengembangan tenaga kependidikan difokuskan pada tiga hal, yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), dan *character* (karakter) (Salam, 2014). Dengan dikembangkannya ketiga hal tersebut, memungkinkan terwujudnya kualitas kerja yang tinggi dalam tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan dalam hal pengetahuan dan keterampilan dapat diwujudkan dengan mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam program-program pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan karakter tenaga kependidikan dapat diwujudkan melalui pengikutsertaan dalam kegiatan religi, pendidikan karakter dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Tenaga Kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis dalam menunjang pelaksanaan proses pendidikan pada satuan. Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, dan teknisi sumber belajar. Dalam dunia pendidikan, manajemen tenaga kependidikan menjadi

suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan agar kegiatan kependidikan berjalan maksimal dan berkualitas.

Manajemen yang dimaknai sebagai suatu proses pengelolaan dan pengaturan dalam suatu organisasi memiliki empat komponen penting, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian / evaluasi). Prinsip-prinsip manajemen tenaga kependidikan perspektif Al-Quran terdiri dari: (1) Prinsip Tauhid, meliputi prinsip kesatuan arah dan kesatuan komando; (2) Prinsip keadilan dan kesejahteraan; (3) Prinsip musyawarah; (4) Prinsip efisiensi, efektivitas dan produktivitas; (5) Prinsip disiplin, integritas dan loyalitas; (6) Prinsip pembagian wewenang dan tanggung jawab; (7) Prinsip Ukhuwah. Pemahaman prinsip manajemen pendidikan perspektif Al-Qur'an dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan dapat memberikan kontribusi positif beberapa bidang, diantaranya adalah perencanaan tenaga kependidikan, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, serta pengembangan tenaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- 8 standar nasional pendidikan: standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan pendidikan, standar pembiayaan pendidikan, standar penilaian pendidikan. (2010). Az-Zahra Book's 8.
- Ciputra, & Tanan, A. (2002). *Menjadi manusia unggul: yang disertai Tuhan*. Bethlehem Publisher.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kauntitatif Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, t.t.
- Dacholfany, M. I. (2017). INISIASI STRATEGI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI. *At-Tajdid*: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, 1(01). <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- dkk, M. K. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Dr.), V. R. (Prof. (2004). *Manajemen sumber daya manusia utnuk perusahaan: dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Fakhruddin, A. (2011). PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM KONTEKS PERSEKOLAHAN. 9(2), 14.
- Farida, U. (2014). PEMIKIRAN ISMAIL RAJI AL-FARUQI TENTANG TAUHID, SAINS, DAN SENI. *FIKRAH*, 2(2). <https://doi.org/10.21043/fikrah.v2i2.669>
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani.
- Handoko, T. H. (1987). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Harmonika, S. (2018). Efektifitas Model Dan Kontrol Pelayanan Pendidikan Pengawas/Supervisor Di MTSN Kota Batu. *At-Tadbir*: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 41-52. <https://doi.org/10.3454/at-tadbir.v1i2.3010>
- Hartani, A. L. (2011). MANAJEMEN PENDIDIKAN (S. Purba, Ed.). Diambil dari <http://digilib.unimed.ac.id/1614/>
- Ikhwan, A. (2016). MANAJEMEN PERENCANAAN PENDIDIKAN ISLAM (Kajian Tematik Al-Qur'an dan Hadist). *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 128-155.
- Kamuli, S. (2012). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH

- KOTA GORONTALO. *Jurnal Inovasi*, 9(01). Diambil dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706>
- M.A, P. D. H. A. N. (2016). *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*. Prenada Media.
- Majid, N. (1992). *Islam: doktrin dan peradaban*. Yayasan Wakaf Paramadina.
- M.M, D. S. A., M. Pd, & Lampung, U. B. D. (t.t.). *Manajemen Pendidikan: Peran Pendidikan dalam Menanamkan Budaya Inovatif dan Kompetitif*. Penerbit Andi.
- M.Pd, P. D. H. A. R. P., SH. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Celebes Media Perkasa.
- Nasution, I. Z. (t.t.). MANAJEMEN PEMBELAJARAN ALQURAN DI KELAS TERPADU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA MUHAMMADIYAH 1 CABANG MEDAN KOTA TAHUN PELAJARAN 2013-2014. 215.
- Nonformal, I. D. P. dan T. K. P. (2009). *Informasi capaian kinerja Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal tahun 2006-2008*. Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal.
- Ramayulis. (2002). *Ilmu pendidikan Islam*. Kalam Mulia.
- Ramdhani, M. A. (2017). *Lingkungan Pendidikan dalam Implementasi Pendidikan Karakter*. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 8(1), 28-37.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiawan, A. (2014). *Prinsip Pendidikan Karakter dalam Islam: Studi Komparasi Pemikiran Al-Ghazali dan Burhanuddin Al-Zarnuji*. *Dinamika Ilmu*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.21093/di.v14i1.4>
- Sidharta, I. (2019). *Dasar - Dasar Manajemen: Diandra Kreatif*. Diandra Kreatif.
- Sudarma, K. (2012). *Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan)*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.15294/jdm.v3i1.2462>
- Suti, M. (2011). STRATEGI PENINGKATAN MUTU DI ERA OTONOMI PENDIDIKAN. 3, 6.
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wartini, S. (2016). *Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64-73. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>