

## MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Received : Mar 30 <sup>th</sup> 2019	Revised : May 25 <sup>th</sup> 2019	Accepted: Jul 18 <sup>th</sup> 2019
--------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

**Aris Sofandi**<sup>1</sup>  
*arissofandi@gmail.com*

**Abstract:** *Islamic Educational Institutions quality are related to its teachers' quality. Qualified teacher will be able to help the institution to reach its vision. There are not a lot of good teachers. Therefore, the Islamic institution should apply teacher empowerment management system in order to increase the number of empowered and qualified teacher. Planning, organizing, actuating, and controlling are the main functions in management. Strategies to empower teacher are analysis and design of work, human resource planning, recruitment, selection, professional development, compensation, and work culture.*

**Keywords:** *Teacher, Islamic Education Institutions, Manager*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Pascasarjana Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Surabaya

## PENDAHULUAN

Mutu Lembaga Pendidikan Islam selalu dikaitkan dengan kualitas gurunya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru melalui program pengembangan kompetensi guru, pelatihan-pelatihan, dan sertifikasi. Namun upaya pemerintah tersebut tampak belum cukup untuk meningkatkan kualitas guru. Hal ini juga akan berakibat pada kualitas pendidikan yang dihasilkan di Indonesia.

Indikator kualitas pendidikan Lembaga Pendidikan Islam salah satunya dapat dilihat pada seberapa tinggi tingkat pengaruh peranan Lembaga Pendidikan Islam dalam menghasilkan lulusan yang memiliki penguasaan materi keislaman dan penerapan nilai-nilai Islam. Semakin banyak lulusan dengan kualitas dimaksud, berarti semakin berkualitas Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. Jika semakin banyak Lembaga Pendidikan Islam yang berkualitas, berarti telah ada banyak guru yang berkualitas.

Hasil penelitian yang dipublikasikan *Global Economy Journal, The George Washington University* dengan judul “*How Islamic are Islamic Countries?*”, mengemukakan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-140 dari 208 Negara di dunia yang mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.<sup>2</sup> Nilai-nilai Islam tersebut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, perilaku politik, penegakan hukum, dan perilaku sosial. Namun yang lebih mengejutkan bahwa ternyata negara-negara yang menempati peringkat 10 teratas adalah bukan negara Islam. Mereka dengan giat mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Negara-negara tersebut seperti Selandia Baru, Luxembourg, Irlandia, Islandia, Finlandia, Denmark, Kanada, Inggris, Australia, dan Belanda.

Sebagai contoh, meskipun Singapura bukanlah negara pada peringkat 10 teratas, tetapi ia berada di peringkat jauh lebih tinggi dari Indonesia, yakni peringkat 37. Kita bandingkan hal yang paling sederhana, seberapa bersih dan rapi lingkungan di Singapura dan Indonesia, seberapa disiplin warga Singapura terutama saat mengantri dengan warga Indonesia.<sup>3</sup> Fakta ini bukan bermaksud untuk mendiskreditkan Indonesia dari segi infrastruktur. Akan tetapi dapat disimpulkan bahwa setidaknya upaya Singapura dalam menghasilkan masyarakat yang mengamalkan nilai-nilai Islam lebih

---

<sup>2</sup> Scheherazade S. Rechman dan Hossein Askari, “How Islamic are Islamic Countries?,” *Global Economy Journal*, vol. 10, issue 2 (September 2010): 31-37.

<sup>3</sup> “Cara Singapura Jadi Kota Paling Bersih di Asia,” Rosiana Haryanti, diakses 31 Oktober 2018, <https://properti.kompas.com/read/2018/10/31/160519321/cara-singapura-jadi-kota-paling-bersih-di-asia>.

berhasil daripada Indonesia, terlepas apakah mereka negara Islam atau mayoritas penduduknya beragama Islam.

Jika lebih dicermati, kualitas pendidikan di negara-negara di peringkat 10 teratas tersebut memang lebih tinggi dibanding dengan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini terbukti dengan antusias masyarakat Indonesia yang ingin melanjutkan studi di luar negeri, baik melalui lembaga penyalur beasiswa maupun mandiri. Selain itu, masyarakat memandang bahwa lulusan luar negeri memiliki kapasitas yang lebih daripada lulusan dalam negeri. Status lulusan luar negeri seolah memiliki daya jual tersendiri.

Jika memang kualitas pendidikan menjadi salah satu faktor penentu kualitas suatu negara, maka guru adalah aktor utama yang menentukan tingginya kualitas pendidikan tersebut. Belakangan ini guru menjadi topik yang paling banyak diperbincangkan. Guru dianggap sebagai sosok yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dianggap memiliki keilmuan yang lebih mendalam, kompetensi yang lebih unggul, dan sikap-sikap yang patut untuk ditiru. Itulah sebabnya guru menempati posisi yang istimewa di kalangan masyarakat.

Namun banyak penelitian menyebutkan bahwa guru menjadi salah satu sebab capaian kualitas pendidikan di Indonesia masih cukup rendah. Buktinya banyaknya penelitian yang mengupas tentang peningkatan kualitas guru. Guru seolah dijadikan kambing hitam atas setiap permasalahan pendidikan di Indonesia. Hal ini belum sepenuhnya benar mengingat beban guru yang sedemikian berat seperti guru harus terus mengembangkan keilmuannya, guru harus mampu menyampaikan materi dengan metode terbaru yang paling disukai peserta didik, serta guru juga dituntut memberikan teladan yang baik kepada masyarakat.

Apabila permasalahan seputar guru tersebut ditarik ke ranah organisasi, maka manajemen sekolah adalah faktor penting dalam mendorong guru menjadi lebih berkualitas. Lembaga Pendidikan Islam yang memiliki manajemen yang baik dapat mendorong guru-guru yang meningkatkan kualitas profesionalnya sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam memiliki cakupan yang luas, yaitu manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen hubungan masyarakat, manajemen pelayanan masyarakat, manajemen mutu pendidikan,

manajemen perubahan pendidikan Islam, manajemen struktur pendidikan Islam, manajemen konflik, dan manajemen komunikasi pendidikan Islam.<sup>4</sup>

Dalam mengkaji manajemen pendidikan Islam maka perlu digali secara mendalam setiap sub-sub bab tersebut. Sedangkan kaitannya dengan pemaparan di atas, maka perlu adanya pembahasan yang holistik tentang manajemen pemberdayaan guru dalam Lembaga Pendidikan Islam. Tujuan dari pembahasan ini adalah agar dapat memahami secara menyeluruh tentang bagaimana cara mendorong guru menjadi lebih berkualitas melalui sistem manajemen yang baik.

### **Manajemen Pemberdayaan Guru**

Manajemen merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, *management, managing, to manage*. Manajemen berarti mengatur atau mengelola. Istilah manajemen selalu dikaitkan setidaknya 4 (empat) fungsi, yaitu Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen dapat dikatakan diterapkan dengan baik setidaknya memuat 4 (empat) fungsi tersebut.

Stoner dalam Handoko (dalam Mubin: 2006) menjelaskan pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Penggunaan istilah manajemen digunakan oleh banyak perusahaan untuk mendefinisikan pengelolaan perusahaan dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien agar memperoleh profit sebanyak-banyaknya. Berbeda halnya penggunaan istilah manajemen dalam lembaga pendidikan, khususnya Lembaga Pendidikan Islam.

Menurut Veithzal Rivai dan Silviana Murni (dalam Zainal: 2013) manajemen pendidikan adalah suatu proses untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya

---

<sup>4</sup> Siti Raudhatul Jannah, "Karakteristik dan Spektrum Manajemen Pendidikan Islam," *Al Fikrah* (2013): 122.

<sup>5</sup> Abdul Halim Mubin, "Peningkatan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Hunafa*, vol. 3, no. 4 (Desember 2006): 352.

pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium dan sebagainya untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan.<sup>6</sup>

Manajemen pada Lembaga Pendidikan Islam setidaknya mengemban misi ganda, yakni misi pemerolehan profit dan misi sosial. Maksudnya penerapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam mampu mengelola sumber daya yang efektif sehingga mencapai sasaran yang dituju serta mampu menginternalisasikan nilai-nilai Islam kepada peserta didiknya.

Pemaparan pengertian di atas menggarisbawahi tentang pentingnya sumber daya manusia sebagai modal utama yang dimiliki suatu organisasi. Untuk itu, banyak Lembaga Pendidikan Islam yang memfokuskan diri pada agenda pemberdayaan sumber daya manusia (guru). Guru yang berkualitas akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Aslop, dkk (dalam Pratama: 2018) memaparkan "*Empowerment is defined as a group's or individual's capacity to make effective choices, that is, to make choices and then to transform those choices into desired action and outcomes.*"<sup>7</sup> Pemberdayaan didefinisikan sebagai kapasitas grup atau individu dalam membuat pilihan yang efektif yang dirubah menjadi tindakan dan hasil yang diharapkan.

Pemberdayaan guru tentunya tidak bisa dilakukan secara parsial dan sepotong-sepotong. Pemberdayaan guru harus dilakukan melalui tahapan proses yang hirarki dan holistik. Setiap proses yang dilalui akan mempengaruhi proses selanjutnya, sehingga pengawasannya pun harus berkelanjutan. Pemberdayaan guru melalui pelatihan-pelatihan tidak akan berdampak jika tidak adanya sistem pengarahan sebagai tindak lanjut hasil pelatihan serta pengawasan dalam melaksanakan tindak lanjut. Begitu juga halnya ketika proses rekrutmen guru yang hanya menjadi proses yang berjalan biasa jika tidak dibuatkan sistem pengarahan untuk mengaplikasikan potensi terbesar yang

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 150.

<sup>7</sup> Anggita Laras Pratama, "Pemberdayaan Pendidik: Studi Kasus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SMK N Seni," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 1 (April 2018): 93. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.

dimilikinya. McGraw-Hill mengemukakan strategi pemberdayaan guru dalam bagan berikut.<sup>8</sup>



**Gambar 1. Human Resource Management Practices**

Setiap lembaga tentunya memiliki visi dan misi sebagai tujuan besar dari suatu organisasi. Dari visi dan misi tersebut lahirlah rencana-rencana kerja yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Rencana kerja tersebut akan bermuara pada pencapaian visi dan misi. Upaya meraih visi dan misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia. Pencapaian visi yang besar membutuhkan sumber daya yang kompeten dan handal.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tentunya harus memperhatikan kualifikasi yang diharapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini disebut guru. Guru yang sesuai dengan kebutuhan lembaga akan sangat membantu dalam rangka meraih visi misi organisasi. Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan cara menyebarkan informasi seluas-luasnya, baik melalui media online maupun media massa.

Proses seleksi dilakukan untuk menjangring guru-guru yang memang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Kesalahan dalam proses memilih guru akan sangat berpengaruh terhadap kecepatan organisasi dalam mencapai visi. Untuk itu, dalam proses seleksi dibutuhkan objektivitas dalam memilih guru yang layak. Proses seleksi biasanya dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu tes psikologi, tes pengetahuan, dan tes keterampilan.<sup>9</sup>

Perlu diketahui bahwa guru-guru yang berkualitas sangat sulit didapat, lebih-lebih guru yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan organisasi. Untuk itu, guru

<sup>8</sup> Mc Graw dan Hill Irwin, *Fundamentals of Human Resource Management: International Edition*, ed. 5 (New York: tp, 2014), 3.

<sup>9</sup> Putri Mulyaningsih, "Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Pongpes Darul Muttaqien Parung Bogor" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016), 25-27.

yang telah diperoleh harus dirawat dengan baik dan diperhatikan kesejahteraan hidupnya. Guru yang merasa kesejahteraan hidupnya terjamin akan lebih bergairah dalam menjalankan profesinya, yang tentunya akan menjadi keuntungan bagi organisasi tersebut.

*“Pay policies are one of the most important human resource tools for encouraging desired employee behaviors and discouraging undesired behaviors. Therefore, organizations must evaluate pay as more than a cost – it is an investment that can generate returns in attracting, retaining, and motivating a high-quality workforce.”<sup>10</sup>*

Aturan pemberian kompensasi merupakan hal yang paling penting dalam mendorong sikap kerja yang diharapkan dan mencegah sikap kerja yang tidak diharapkan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan aturan kompensasi yang biasa disebut dengan investasi sumber daya. Timbal balik yang akan diperoleh adalah ketertarikan, penguasaan, dan motivasi kerja untuk hasil berkualitas tinggi.

Menurut Panggabean (dalam Aziz: 2018) kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan-tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial berupa lingkungan pekerjaan yang baik.<sup>11</sup> Tunjangan yang dimaksud meliputi tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua. Insentif yang diperoleh dapat berupa bonus bulanan atau bonus tahunan, tergantung dari kemampuan masing-masing lembaga.

Pemberian kompensasi yang layak sangat berpengaruh terhadap performa kerja guru. Singodimejo (dalam Munawaroh: 2017) menjelaskan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan harga diri karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, dan meningkatkan daya saing antar karyawan.<sup>12</sup> Untuk itu, setiap manajer lembaga pendidikan islam harus memperhatikan kompensasi bagi gurunya.

---

<sup>10</sup> Mc Graw, *Fundamentals*, 348-349.

<sup>11</sup> Abdul Aziz, “Konsepsi Manajemen Kompensasi Guru Menurut Al Ghazali: Studi Kitab Ihya’ Ulumuddin” (Tesis, IAIN Surakarta, Surakarta, 2018), 25.

<sup>12</sup> Hesti Choirul Munawaroh, “Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Electronic Theses IAIN Ponorogo* (Juni 2017): 16-17, <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/1853>.

## Peningkatan Profesionalisme Guru

Dalam memaknai peningkatan profesionalisme, Murphy dan Calway (dalam Pratama: 2018) memaparkan pendapat berikut:

*“Professional associations should encourage self-actualization professional development where professionals grow beyond a sufficiency and competence level and be-come ‘learning leaders’ of their profession and organizations. Real growth in knowledge combined with the ability to apply that knowledge is vital to the future of professional standards.”*<sup>13</sup>

Asosiasi professional harus mendorong aktualisasi diri pengembangan professional dimana mereka dapat tumbuh diatas tingkat kecakapan dan kompetensi serta menjadi pemimpin pembelajaran bagi profesi dan organisasinya. Pertumbuhan keilmuan yang nyata digabungkan dengan kemampuan menerapkan pengetahuan merupakan standar profesionalisme seseorang di masa mendatang.

Dari paparan di atas tampak jelas bahwa ranah peningkatan profesionalisme guru yaitu pada komitmen guru dalam mengembangkan diri. Goleman (dalam Uno: 2006) merumuskan setidaknya beberapa kecakapan harus dimiliki yaitu inisiatif, semangat juang, adaptif, kemampuan memimpin tim, empati, percaya diri, tidak kaku, dan menjalin hubungan interpersonal yang baik.<sup>14</sup>

Seorang guru disebut guru professional jika dianggap *well educated, highly performance, and well paid*<sup>15</sup> serta telah diakui secara formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan untuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.<sup>16</sup> Purbo (dalam Sanaky: 2005) menambahkan seorang guru disebut professional jika mendapat pengakuan masyarakat luas tentang kompetensinya.<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional memaparkan guru harus memiliki 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogi, dan kompetensi professional.

---

<sup>13</sup> Pratama, *Pemberdayaan*, 95.

<sup>14</sup> Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006), 73.

<sup>15</sup> Muchlas Samani, *Profesionalisasi Pendidikan: Tradisi Ilmiah di Kalangan Guru, Sebuah Keharusan Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan* (Surabaya: Unesa University Press, 2012), 158.

<sup>16</sup> Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), 25.

<sup>17</sup> Hujair AH. Sanaky, “Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Islam*, (Mei, 2005).



Tujuan peningkatan profesionalisme guru bukan hanya agar guru mampu menciptakan pembelajaran yang efektif pada saat ini tetapi juga di masa mendatang. Paradigma guru harus diarahkan untuk meningkatkan kompetensinya pada konteks futuristik. Pada akhirnya, guru dengan kompetensi rendah dan selalu menggunakan cara mengajar lama akan dianggap primitif dan tradisional. Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan menggantikan guru-guru tradisional tersebut.

Pengembangan kualitas guru harus mengarah pada peningkatan *soft skill* yang tidak berwujud secara fisik sehingga dalam praktiknya menuntut perencanaan dan pelaksanaan program yang berkesinambungan.<sup>18</sup> Di masa mendatang, guru dituntut untuk menguasai *soft skill* berikut: (a) *Critical Thinking and Problem Solving (expert thinking)*; (b) *Communication and Collaboration (complex communicating)*; (c) *Creativity and Innovation (applied imagination and invention)*.<sup>19</sup> Keterampilan berpikir kritis, memecahkan masalah, berkomunikasi efektif, dan berkolaborasi merupakan keterampilan kunci yang dibutuhkan pada masa mendatang. Sedangkan kreatifitas dan kemampuan berinovasi berperan sebagai pendukung *soft skills* guru dalam meningkatkan profesionalisme.

Suyanto dan Asep Djihad (2013) memaparkan usaha peningkatan profesionalisme guru yang memiliki kesamaan dengan konsep di atas pada tabel berikut:<sup>20</sup>

**Tabel 1. Korelasi Konsep *Soft Skill* yang harus dimiliki Guru**

Konsep Suyanto dan Asep Djihad	Konsep Bernie Trilling & Charles Fadel
1. Guru harus memahami tuntutan standar profesi yang ada	<i>Critical Thinking and Problem Solving (Expert Thinking)</i>
2. Guru harus mencapai kompetensi yang dipersyaratkan	
3. Guru harus membangun kesejawatan yang baik dan luas	<i>Communication and Collaboration (Complex Communicating)</i>

<sup>18</sup> David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah," *Jurnal Pendidikan Penabur*, no. 12 (Juni, 2009): 70.

<sup>19</sup> Bernie Trilling and Charles Fadel, *21<sup>st</sup> Century Skills: Learning for Life in Our Times* (San Fransisco: Jossey Bass, 2009), 49.

<sup>20</sup> Suyanto, *Bagaimana*, 38.

Konsep Suyanto dan Asep Djihad	Konsep Bernie Trilling & Charles Fadel
4. Guru harus mengembangkan budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi	
5. Guru harus mengadopsi inovasi / mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi dan informasi mutakhir	<i>Creativity and Innovation (Applied Imagination and Invention)</i>

Dengan memahami konsep di atas, seorang manajer harus mendorong guru untuk menguasai keterampilan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Di samping itu, Seorang manajer juga perlu mengarahkan pelaksanaan setiap program kerja lembaga pendidikan Islam dengan pendekatan futuristik, misalnya dengan memaksimalkan peran teknologi. Tujuannya agar setiap anggota organisasi terbiasa dengan cara kerja yang efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan hasil yang berkualitas.

Oleh karena itu, untuk memudahkan pengawasan / pengendalian seorang manajer dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka perlu memperhatikan indikator-indikator capaian yang dikemukakan oleh Archna Sharma (dalam Munadi: 2012).<sup>21</sup>

**Tabel 2. Indikator Pencapaian *Soft Skill* oleh Archna Sharma**

No	<i>Soft Skills</i>	<i>Must Have Elements (Sub Skills)</i>	<i>Good to Have Elements (Sub Skills)</i>
1.	<i>Communicative Skills</i>	<i>Ability to deliver idea clearly, effectively and with confidence either orally or in writing</i>  <i>Ability to practice active listening skill and respond</i>	<i>Ability to use technology during presentation</i>  <i>Ability to discuss and arrive at a consensus</i>

<sup>21</sup> Muhammad Munadi, dkk., "Strategi Meningkatkan Mutu Calon Guru Agama Islam," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 27, no. 1 (2012): 43.

<b>No</b>	<b><i>Soft Skills</i></b>	<b><i>Must Have Elements (Sub Skills)</i></b>	<b><i>Good to Have Elements (Sub Skills)</i></b>
		<i>Ability to present clearly and confidently to the audience</i>	<i>Ability to communicate with individual from a different cultural background</i>  <i>Ability to expand one's own communicative skill</i>  <i>Ability to use non-oral skills</i>
2.	<i>Critical Thinking and Problem Solving Skills</i>	<i>Ability to identify and analyze problems in difficult situation and make justifiable evaluation</i>  <i>Ability to expand and improve thinking skills such as explanation, analysis and evaluate discussion</i>  <i>Ability to find ideas and look for alternative solutions</i>	<i>Ability to think beyond</i>  <i>Ability to make conclusion based on valid proof</i>  <i>Ability to withstand and give full responsibility</i>  <i>Ability to understand and accommodate oneself to the varied working environment</i>
3.	<i>Team Work</i>	<i>Ability to build a good rapport, interact and work effectively with others</i>  <i>Ability to understand and play the role of a leader and follower alternatively</i>  <i>Ability to recognize and respect other's attitude, behavior, and belief</i>	<i>Ability to give contribution to the planning and coordinate group work</i>  <i>Responsible towards group decision</i>

<b>No</b>	<b>Soft Skills</b>	<b>Must Have Elements (Sub Skills)</b>	<b>Good to Have Elements (Sub Skills)</b>
4.	<i>Life-Long Learning and Information Management Skill</i>	<i>Ability to find and manage relevant information from various sources</i>  <i>Ability to receive new ideas</i> <i>performs autonomy learning</i>	<i>Ability to develop an inquiry mind and seek knowledge</i>
5.	<i>Entrepreneurship Skill</i>	<i>Ability to identify job opportunities</i>	<i>Ability to propose business opportunity</i>  <i>Ability to build, explore, and seek business opportunities and job</i>  <i>Ability to be self-employed</i>
6.	<i>Ethics, Moral and Professional</i>	<i>Ability to understand the economy crisis, environment and social cultural aspects professionally</i>  <i>Ability to analyze make problem solving decisions related to ethics</i>	<i>Ability to practice ethical attitudes besides having the responsibility towards society</i>
7.	<i>Leadership Skill</i>	<i>Knowledge of the basic theories of leadership</i>  <i>Ability to lead a project</i>	<i>Ability to understand and take turns as a leader and follower alternatively</i>  <i>Ability to supervise members of a group</i>

Langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam meningkatkan profesionalisme guru, seperti yang telah dipaparkan Ubrodiyanto (dalam Wijaya: 2009):<sup>22</sup> (1) Melakukan pembinaan guru secara terus menerus serta berkesinambungan; (2) Menyusun sistem remunerasi sehingga mendorong guru untuk merasa nyaman dan sejahtera di dalam bekerja; (3) Melakukan *upgrade* kemampuan akademik guru, dari minimal Sarjana (S1) ke jenjang Magister (S2) dan Doktor (S3); (4) Membangun *soft skill* guru menyangkut sikap mental, karakter, dan kepribadian sehingga guru dapat memberikan teladan bagi siswa; (5) Menciptakan kondisi serta lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kemampuan guru, sekaligus menumbuhkan kepuasan kerja.

Di samping itu, guru dapat diikutkan pendidikan profesi keguruan sebagai syarat wajib memperoleh sertifikat pendidik.<sup>23</sup> Sertifikat tersebut sebagai dokumen legal formal yang menerangkan bahwa guru tersebut memiliki kompetensi yang cukup dan layak mengajar. Manajer juga harus mengupayakan jenjang karir dengan uraian kerja yang jelas sehingga dapat memunculkan semangat kerja dan jiwa berkompetisi yang sehat.

### **Budaya Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam**

Budaya kerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Budaya kerja dapat memuat nilai-nilai yang diagungkan dalam suatu organisasi. Budaya tersebut yang akan menjadi ciri khas dari eksistensi organisasi. Seorang manajer yang baik adalah yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai yang diusung kepada karyawannya dan menjadikan penerapan nilai tersebut sebagai budaya organisasi.

Budaya kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam memuat nilai-nilai yang disampaikan dalam Al Quran yakni kerja keras, kerjasama, ikhlas, sabar, komitmen tinggi, disiplin, *target oriented*, jujur, adil, mandiri, melayani, peduli, dan inovatif.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Wijaya, *Manajemen*, 72-73.

<sup>23</sup> Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Panduan Pendidikan Profesi Guru (PPG)* (Jakarta: Depdiknas, 2010), 1.

<sup>24</sup> Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2009), 62.

Sebagaimana Firman Allah berikut yang menjelaskan salah satu nilai-nilai Islam tersebut.<sup>25</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*“Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Seorang manajer harus mampu menginternalisasikan nilai-nilai tersebut kepada setiap karyawannya. Kesadaran setiap karyawan untuk melakukan nilai-nilai yang dianut suatu organisasi akan membantu kecepatan pembentukan budaya kerja. Untuk itu, seorang manajer harus mampu memberi contoh konkrit penerapan nilai-nilai tersebut dalam melaksanakan tugas. Penerapan nilai-nilai menjadi hal pertama yang dilakukan suatu organisasi karena menjadi modal utama munculnya karakter kerja yang baik. Burhan (dalam Muhaimin, dkk: 2009) menyajikan bagan tentang penerapan nilai-nilai yang nantinya akan menghasilkan tim yang baik.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al Qur'an, *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya Departemen Agama RI*, (Semarang: Karya Toha Putra, 2002): 9, 162

<sup>26</sup> Muhaimin, dkk., *Manajemen*, 60.



**Gambar 2. Tim Kerja yang Baik**

Dengan diterapkannya nilai-nilai dalam suatu organisasi maka akan tercipta tim yang solid dan baik sehingga membantu organisasi mencapai visi misinya lebih cepat.

## **PENUTUP**

Upaya mengatur pemberdayaan guru tidak terlepas dari 4 (empat) fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan terhadap pemberdayaan guru yang matang akan menghasilkan langkah-langkah konkrit. Dari langkah konkrit tersebut memudahkan proses pengawasan/evaluasi dan tindak lanjut.





**DAFTAR RUJUKAN**

- Aziz, Abdul. "Konsepsi Manajemen Kompensasi Guru Menurut Al Ghazali: Studi Kitab Ihya' Ulumuddin." Tesis, IAIN Surakarta, Surakarta, 2018.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Panduan Pendidikan Profesi Guru (PPG)*. Jakarta: Depdiknas, 2010.
- Jannah, Siti Raudhatul. "Karakteristik dan Spektrum Manajemen Pendidikan Islam." *Al Fikrah*, (2013): 122-131.
- McGraw dan Hill Irwin. *Fundamentals of Human Resource Management: International Edition*. Ed. 5. New York: tp, 2014.
- Mubin, Abdul Halim. "Peningkatan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Hunafa*, vol. 3, no. 4 (Desember 2006): 351-364.
- Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* Jakarta: Kencana, 2009.
- Mulyaningsih, Putri. "Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung Bogor." Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016.
- Munadi, Muhammad dkk. "Strategi Meningkatkan Mutu Calon Guru Agama Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 27, no. 1 (2012): 35-46.
- Munawaroh, Hesti Choirul. "Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Electronic Theses IAIN Ponorogo* (Juni 2017). <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/1853>.
- Pratama, Anggita Laras. "Pemberdayaan Pendidik: Studi Kasus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SMK N Seni." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 1 (April 2018): 90-104. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.
- Rechman, Scheherazade S. dan Hossein Askari. "How Islamic are Islamic Countries?," *Global Economy Journal*, vol. 10, issue. 2 (September 2010): 1-37.
- Rosiana Haryanti. "Cara Singapura Jadi Kota Paling Bersih di Asia." diakses 31 Oktober 2018. <https://properti.kompas.com/read/2018/10/31/160519321/cara-singapura-jadi-kota-paling-bersih-di-asia>.

- Samani, Muchlas. *Profesionalisasi Pendidikan: Tradisi Ilmiah di Kalangan Guru, Sebuah Keharusan Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan*. Surabaya: Unesa University Press, 2012.
- Sanaky, Hujair AH. "Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam* (Mei 2005).
- Suyanto dan Asep Djihad. *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.
- Trilling, Bernie and Charles Fadel. *21<sup>st</sup> Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Fransisco: Jossey Bass, 2009.
- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006.
- Wijaya, David. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah." *Jurnal Pendidikan Penabur*, no. 12 (Juni 2009): 69-86.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al Qur'an. *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya Departemen Agama RI*. Semarang: Karya Toha Putra, 2002.
- Zainal, Veithzal Rivai dan Fauzi Bahar. *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013