

Bab 2

TINJAUAN TEORETIS

Sekilas Tentang Pondok Pesantren

P⁵esantren sering disebut dengan Pondok. Kedua istilah itu dipadukan menjadi “Pondok Pesantren”, secara umum memberikan kesan pengertian bahwa Pondok Pesantren adalah suatu asrama tempat tinggal para santri yang pada umumnya dalam kondisi yang sangat sederhana, karena memang dikondisikan seperti itu karena ada falsafah yang dianut yaitu Panca Jiwa Pondok Pesantren.⁶

Pesantren dalam perjalanan sejarahnya telah menjadi objek penelitian intelektual Barat dan Asia seperti Clifford Geert, Karel A. Steenbrink dan Martin Van Bruinessen. Pesantren berasal dari kata santri yang mendapat awalan *pe* dan akhiran *an* menjadi pesantrian. Istilah pesantrian tidak mudah dilafalkan dengan jelas dan benar, ahirnya pesantrian berubah menjadi pesantren (M. Annas Mahduri, hlm 16).

Pesantren berasal dari kata santri, sedangkan kata santri menurut A. H. John berasal dari bahasa Tamil, yang berarti guru mengaji (M. Annas Mahduri, hlm 17).

Dalam tulisan Zamakhsari Zhofier mengatakan, santri berasal dari bahasa Sangsekerta “Shastri” yang berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci Hindu. Sedangkan Shastri berasal dari kata Shastra yang berarti buku-buku suci atau buku-buku agama (Zamakhsari Zhofier 1994, hlm.10).

Apabila pendapat tersebut benar maka telah terjadi peralihan bahasa dari bahasa sangsekerta kedalam kebudayaan Islam. Hal itu menerangkan bahwa pesantren itu telah ada

⁵

⁶ ⁶ Panca Jiwa Pondok Pesantren adalah : Keikhlasan, Kesederhanaan, Berdikari, Ukhuwah Islamiyah dan Kebebasan

dan dikenal di bumi Nusantara ini semenjak sebelum datangnya agama Islam itu sendiri. Waktu itu pesantren adalah perguruan berasrama tempat mendalami agama Hindu dan Budha dan hanya dikhususkan anak-anak golongan aristocrat saja. Setelah masuknya Islam ke bumi Nusantara ini, istilah itu dipakai dan dijadikan pola bagi lembaga pendidikan Islam yang terus berkembang sampai saat ini.

Menurut Haedari (2005, hlm. 77)

Bahwa istilah pesantren masuk ke Indonesia bersamaan dengan masuk dan berkembangnya agama Hindu, Sebelum datangnya Islam. Hal itu berarti bahwa metode dan kurikulum pesantren banyak diwarnai ajaran non-Islam, adapun setelah berkembangnya Islam, maka lembaga pesantren itu mendapat ajaran dari Islam. Dilihat dari fungsi dan kemanfa'atan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mempunyai ciri khas tersendiri karena model pendidikan dan cara belajar santri sudah selayaknya menjadi lembaga tafaqquh fiddin dalam arti luas, bukan dalam arti sempit hanya dipakai menjadi lembaga pendidikan fiqih.

Menurut Haikal (1996, hlm. 198) pola serupa sebenarnya dalam sejarah Islam telah ada di samping masjid yang didirikan oleh Rosulullah di Madinah “Orang-orang Arab yang datang menyatakan masuk Islam, mereka tinggal di bagian masjid yang beratap (*shuffa*), menerima pelajaran dari Rosulullah sebagai seorang yang bijaksana kaum muslimin Ansor memberikan makanan kepada mereka

Adapun Mastuhu memberi pengertian bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam, dengan menekankan pentingnya ajaran moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari (Mastuhu 1994, hlm. 55). Raharjo berpendapat bahwa Pesantren adalah suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama Islam (Raharjo 1988, hlm. 22).

Tegak berdirinya sebuah pesantren sekurang-kurangnya harus didukung oleh lima unsur atau elemen, yaitu adanya pondok, masjid, pengajaran kitab-kitab klasik, santri, dan kyai. (Mansur, Mahfud Junaedi 2005, hlm. 97), jika dilihat dari proses munculnya atau

lahirnya sebuah pesantren, maka kelima elemen itu urutannya adalah kyai, masjid, santri, pondok, dan pengajaran kitab-kitab Islam klasik. Kyai sebagai cikal bakal berdirinya pesantren, biasanya tinggal di sebuah pemukiman baru yang cukup luas. Karena terpuanggil untuk berdakwah, maka dia mendirikan masjid yang terkadang bermula dari mushalla. Jama'ah semakin ramai dan yang tempat tinggalnya jauh ingin menetap bersama kyai, mereka itu disebut *santri*. Jika mereka yang bermukim itu jumlahnya banyak, maka perlu dibangun pondok atau asrama agar tidak mengganggu ketenangan masjid serta keluarga kyai. Dengan mengambil tempat di masjid, kyai mengajar santrinya dengan pelajaran kitab klasik seperti Jalalain, Kifayatul Akhyar, Jurmiah dan Safinatunnajah.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat digarisbawahi, bahwa pengertian *Pesantren* merupakan lembaga pendidikan Islam yang mempelajari dan mengajarkan ajaran-ajaran Islam secara mendalam yang menekankan moral agama sebagai perilaku sehari-hari. Memiliki pilar-pilar pokok, yakni pondok (asrama), sebagai tempat tinggal, Masjid sebagai pusat kegiatan peribadatan, Santri sebagai peserta didik, Kyai atau Ustadz sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pimpinan pesantren serta kitab kuning sebagai ciri khas kajian. Di samping itu, pesantren telah memiliki jiwa atau nilai-nilai yang telah menjadi tradisi semenjak lama yaitu : *Kesederhanaan, Keikhlasan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah dan Al-Ahklaqul Karimah*.

Pengembangan Pesantren

Masuknya agama Islam di Indonesia adalah penyebaran agama Islam oleh mubaligh-mubaligh, melalui pendidikan, dengan penerangan, dan pengajian-pengajian yang berbentuk pondok pesantren. Kemudian melalui proses perkembangan sesuai dengan keadaan, waktu, dan tempat, maka tepatlah jika dikatakan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan pertama yang dikenal oleh umat Islam di Indonesia.

Pada abad modern ini pada umumnya pondok pesantren dikembangkan secara modern pula. Istilah modern adalah istilah yang tidak mudah diidentifikasi karena sering terjadi modern di suatu tempat, tetapi belum tentu dapat dikatakan modern di tempat yang lain, modern bagi suatu kelompok masyarakat, kolot bagi kelompok yang lain. Dalam kamus bahasa Indonesia, modernisasi berarti proses pergeseran sikap dan wawasan sesuai dengan tuntutan masa kekinian (Marhijanto 1995, hlm. 412) Taziluduhu Ndraha mengungkapkan bahwa yang dimaksud modernisasi adalah usaha untuk mencapai taraf yang sama dengan apa yang didapat di dunia Barat. (Taziluduhu Ndraha 1990, hlm. 6)

Menurut Nurkholis Madjid, yang dimaksud dengan modernisasi adalah proses perombakan pola pikir dan tata kerja lama yang tidak rasional, dan menggantinya dengan pola pikir dan tata kerja baru yang Aqliah (Nurkholis Madjid 1993, hlm. 172).

Adapun Harun Nasution membatasi modernisasi sebagai : pikiran, aliran, gerakan dan usaha untuk mengubah paham-paham, adat istiadat, dan institusi –institusi lama untuk disesuaikan dengan suasana baru yang ditimbulkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern (Nasution 1975, hlm. 11).

Sikap pesantren dalam menghadapi perkembangan dan pembaharuan, tampak bervariasi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Karel A. Steinbrink, yang dikutip oleh Azumardi Azra ada pesantren yang menolak sambil mencontoh, ada pula yang melakukan sejumlah akomodasi dan penyesuaian (Azumardi Azra 1997, hlm. XV).

Secara global pembaharuan dan pengembangan itu dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan kurikulum yang ditentukan oleh diknas, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan (MI, MTs, MA

dan PT Agama Islam) maupun yang memiliki sekolah umum (SD, SMP, SMU dan PT Umum)

2. Pesantren menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum meski tidak mengikuti kurikulum nasional.
3. Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk Madrasah Diniyah (Sorongan/Weton), untuk mendapatkan nilai tambahan dalam bidang agama.
4. Pesantren yang hanya tempat ta'lim pengajaran atau pengajian, tidak mengikuti program-program sekalipun sebagai madrasah Diniyah (Masyhud M. Sulthon 2003, hlm. 5)

Pesantren menerima pembaharuan, dalam bidang-bidang tertentu atau dalam beberapa bidang saja. Pembaharuan itu terdapat dalam bidang kurikulum, bidang sistem pengajaran, bidang fisik, bidang manajemen. Pendeknya pada umumnya pesantren menerima modernisasi dalam kondisi tertentu dengan pembatasan yang kuat pada pendiri dan pimpinan pondok telah memiliki pendirian, tetap menjaga tradisi lama yang baik dan selalu mempertimbangkan dan mengakomodasikan hal-hal baru (modern) yang lebih baik.

Pengelolaan Pesantren

Pengelolaan atau manajemen pesantren adalah cermin dari manajemen pendidikan Islam, menurut ajaran Islam bahwa kepemimpinan itu berkaitan erat dengan upaya menciptakan keteraturan dan kedisiplinan hidup dan kehidupan suatu kelompok orang atau masyarakat agar dengan itu maka tujuan bersama dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Bila dilihat dari aspek kepemimpinan, biasanya pesantren dipimpin oleh seorang kyai tunggal yang menguasai semua kegiatan (*sentralistik*) terhadap segala hal rutinitas kegiatan yang hidup atau ada di pondok pesantren. Karena pada umumnya pondok pesantren adalah milik pribadi kyai, kyai menentukan hitam putihnya pesantren. Hal itu

membawa dampak lahirnya manajemen yang otoritarianistik⁷ (Fadjar dan Madjid 1997, hlm. 0).

Dalam perkembangan berikutnya banyak pondok pesantren yang telah mengalami pola kepemimpinan dan kekeluargaan (*individualistic*) menjadi dalam bentuk yayasan, dengan struktur organisasi yang jelas sehingga keberlangsungan hidup pondok pesantren lebih dapat terjamin karena tidak lagi ditentukan oleh mati hidupnya seorang kyai. Kyai tidak hanya memimpin penghuni pondok saja, tetapi kyai adalah juga menjadi pemimpin, pengayom, bahkan pembaharu bagi pembangunan masyarakat sekitarnya.

Keberadaan kyai sangat berarti bagi masyarakat muslim sekitar pondok pesantren, ketika ada kegiatan yasinan atau tahlilan ada utusan dari pondok untuk ikut pada acara itu merupakan penilaian tersendiri dari masyarakat, terutama apabila antara masyarakat dengan pondok pesantren terdapat jalinan saling membutuhkan (*interaksi*). Para kyai biasanya memainkan peranan yang penting dalam proses penyebaran gagasan-gagasan baru (inovasi). Keterlibatan kyai mendukung atau menolak masuknya informasi atau inovasi akan menentukan penerimaan masyarakat yang bersangkutan (Suryadi 1991, hlm. 23).

Dalam kaitannya dengan penyebaran informasi. Kyai sering berperan sebagai gate keeper (pemegang konci gerbang) yang berusaha menyaring, menahan atau melanjutkannya kepada masyarakat. Selain itu seorang kyai berperan sebagai opinion leader (Pemimpin pengendali opini), yang berupaya mewarnai pendapat-pendapat masyarakat, dengan pendapat yang diyakininya. Selanjutnya dalam proses enovasi, seorang kayai dapat bertindak sebagai legitimator, peran sebagai legitimator juga dilakukan jika seorang kyai

⁷ Otoritarianistik adalah kekuasaan yang syah yang diberikan oleh lembaga dalam masyarakat yang memungkinkan para pejabatnya menjalankan fungsinya, hak untuk bertindak, wewenang, hak melakukan tindakan atau membuat peraturan untuk memerintah orang lain.

secara langsung menggerakkan masyarakat dalam menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan (Suryadi 1991, hlm. 27).

Salah satu tujuan pada proses pendidikan pondok pesantren adalah perubahan peserta didik ke arah yang lebih baik dari pada kondisi sebelumnya. Islam sebagai agama (*addien*) dalam kaitan ini adalah wahyu Ilahi yang bersifat normatife, dan berfungsi untuk mengatur supaya kehidupan manusia berjalan lurus, selamat dan bahagia, dunia dan akhirat. Jadi, dalam istilah “Pendidikan Islam” terdapat dua hakikat (esensi) sekaligus, pertama esensi perubahan zaman sesuai dengan dinamika, kedua agar perubahan itu harus masih dalam kerangka normatifitas⁸ wahyu (*addien*) agar tidak mengalami kesesatan.

Atas dasar itulah maka konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam mau tidak mau harus menyesuaikan diri dengan kedua muatan dasar tersebut. Pemimpin dalam pendidikan Islam berperan ganda. Di satu sisi ia harus memiliki kemampuan menyerap, mengakomodasi, dan melaksanakan serta mengaktualisasikan kepentingan kelompok agar sesuai dengan tuntunan zaman, di sisi lain ia harus menjadi pembatas, pengendali, penahan agar dinamika perubahan tersebut tidak keluar dari rel-rel Al-Qur’an dan Assunah.

ليحكم اهل انجيل بما انزل الله فيه ^ع ومن لم يحكم بما انزل الله فلوا نك
(هم الفا سقون (المائدة / ٤٦ : ٥

“Barang siapa tidak memutuskan perkara menurut apa yang diturunkan oleh Allah maka mereka itulah orang-orang yang fasik. “(Departemen Agama RI 2002, hlm. 153)

⁸ Normatifitas ialah berpegang teguh dengan norma atau kaidah yang berlaku

Pada akhirnya pemimpin dan kepemimpinan yang ideal di dalam pendidikan Islam adalah pemimpin yang dihiasi dengan sifat-sifat kepemimpinan Rasulullah yakni : Shidiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah.

Masalah Manajemen

Istilah manajemen mempunyai makna yang saling berkaitan dengan leadership dan kepemimpinan, ketiga istilah itu sangat erat sekali hubungannya dengan kelompok dan organisasi, di setiap kelompok dan organisasi harus ada manajemen, leadership dan kepemimpinannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1981, hlm. 5)

bahwa manajemen merupakan suatu proses pendayagunaan segala sumberdaya manusia dan non manusia dalam penyelenggaraan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan secara efisien. Ia juga berpendapat bahwa manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kepemimpinan adalah proses tindakan atau perbuatan mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Nawawi mendefinisikan kepemimpinan adalah tindakan / perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik, orang seorang maupun kelompok bergerak kearah tujuan tertentu. (1988, hlm. 79).

Tipe-tipe Dan Teori Manajemen

Ada beberapa tipe yang pada umumnya dimiliki oleh para manajer dalam melaksanakan tugas manajemen, antara lain adalah sebagai berikut :

Tipe Kharismatis

Tipe Paternalistis dan maternalistik

Tipe Militeristis

Tipe Otokratis /otoritatif

Tipe Laisser faire

Tipe populistis

Tipe administratif

Tipe demokratis (Kartini Kartono 1998, hlm. 69)

Tipe Manajemen Kharismatis

Manajemen Kharismatis tipe manajemen yang memiliki kekuatan, daya tarik dan kewibawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinannya dianggap memiliki kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan di luar jangkauan manusia, yang diperoleh sebagai karunia dari Allah swt.

Tipe Peternalistis dan Maternalistik

Peternalistis dan Maternalistik tipe manajemen di mana pemimpin atau manajer bersifat kebabakan, sering menganggap bawahan belum dewasa, bersifat melindungi, bawahan tidak banyak diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan .

Tipe militeristis

Militeristis tipe ini ciri-cirinya antara lain adalah banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, disiplin keras, komunikasi merupakan perintah tidak menerima saran, dan usul.

Tipe Otokratis

Otokratis tipe manajemen yang berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak untuk dipatuhi, kebijaksanaan ditentukan tanpa konsultasi dengan bawahan, pemimpin cenderung menjauhkan diri dari bawahan.

Tipe Laissez faire.

Pada tipe ini pemimpin atau manajer tidak memberikan perintah kepada bawahan, ia memberikan kebebasan kepada bawahan untuk bertindak sesuai dengan keadaan masing-masing, semua pekerjaan dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan.

Tipe Populistis

Populistis tipe manajemen yang menerapkan sistem nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang tradisional.

Tipe Administratif atau Eksekutif

Administratif atau Eksekutif tipe manajemen yang mengandalkan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administratif secara efektif. Para pemimpinnya adalah teknokrat atau administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

Tipe Demokratis

Demokratis tipe manajemen yang demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, berorientasi kepada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien, terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan penekanannya tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik.

Filippo (1996, hlm. 5) mengidentifikasi fungsi-fungsi pokok manajemen di antaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Menurut (Max Wiber 1947, hlm. 358), bahwa salah satu hal penting dari kehadiran seorang pemimpin adalah kemampuan atau kelebihan pribadi yang menjadi

otoritas kemampuannya. Sumber otoritas yang menjadi tiang penyangga utama kewibawaan dan keberhasilan seorang pemimpin yakni:

1. Otoritas tradisional

Adalah sumber kewibawaan seseorang dalam perannya sebagai pemimpin yang diperoleh dari warisan atau tradisi dan keturunan.

2. Otoritas Rasional

Kewibawaan yang diperoleh lebih mendasarkan kewibawaan seorang pemimpin pada kompetensi teknis manajemen modern yang dikuasainya.

3. Otoritas Karismatik.

Adapun otoritas Karismatik adalah sumber kewibawaan seorang pemimpin yang diperoleh karena karisma pribadinya yang sedemikian besar, bukan dari keturunan dan bukan karena penguasaan teknis kepemimpinan modern yang ia miliki.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin, pada umumnya diikuti dari produktivitas dan efektifitas tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal (Kartini Kartono 1994, hlm.198).

Ada beberapa unsur manajemen pendidikan yang harus diperhatikan dalam rangka memimpin suatu pendidikan, agar menjadi maju, berkembang dan berkualitas, antara lain adalah manajemen kesiswaan, kurikulum, personalia, sarana, keuangan dan humas.

Dari beberapa unsur itu yang dianggap paling dominan adalah unsur personalianya, banyak menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan atau suatu organisasi khususnya

manajemen personalia pendidikan, tidak efektif dan tidak jalannya manajemen personalia akan berdampak negatif dalam gagalnya pencapaian suatu tujuan pendidikan.

Manajemen Personalia Pendidikan

Dalam manajemen pendidikan ada unsur-unsur manajemen yang harus diperhatikan demi terselenggaranya pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien :

1. Manajemen Tujuan
2. Manajemen Kurikulum
3. Manajemen Personalia
4. Manajemen Sarana prasarana
5. Manajemen keuangan

Manajemen personalia adalah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, (Made Pidarta 1988, hlm. 166) menyebutkan bahwa yang dimaksud personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Personalia pendidikan mencakup para guru, para pegawai, para wakil siswa, mahasiswa dan para alumnus, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru dan pegawai atau tanpa pegawai.

Manajemen personalia pendidikan merupakan sub sistem manajemen pendidikan yang berfungsi memberikan perhatian kepada personalia, mencangkup merekrut, menempatkan, melatih dan mengembangkan, serta meningkatkan kesejahteraan mereka.

Merekrut dan menilai serta menempatkan Personalia

Untuk personalia pendidikan khususnya guru. Pemerintah telah memberikan batas persyaratan secara umum antara lain yang terdapat pada Undang-Undang nomor 2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional pada bab VII pasal 28 ayat 2, bahwa untuk dapat

diangkat sebagai tenaga pengajar, tenaga pendidikan yang bersangkutan harus beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar (Departemen. Agama 1998, hlm.17).

Selain untuk memenuhi kebutuhan personalia kegiatan merekrut, menilai dan menempatkan personalia, memiliki tujuan utama, yakni terpilihnya *the right man in the right place* (memposisikan personalia yang baik dan benar pada posisi yang baik dan benar pula). Sebagaimana pendapat Gorton, kegiatan merekrut staf adalah untuk memilih personalia yang terbaik (Gorton 1976, hlm. 116).

Pemilihan dan penempatan personalia yang tidak tepat akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha dan berakibat fatal bagi suatu kegiatan sebagaimana diisyaratkan dalam hadits Rasulullah:

(اذا وسد الأمر الى غير اهله فانتظر الساعة) (البخارى والنسائ)

Artinya : Apabila suatu perkara atau suatu urusan itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancuran (Al-Kakhlani IV, tt : 214)

Apalagi masalah pendidikan yang objek formalnya adalah badan yang bernyawa benda hidup dan berpikir kritis tentu harus ditangani oleh tenaga yang professional.

Merekrut personalia menurut Filippo (1996, hlm. 155-156) dilakukan dengan cara iklan, melalui badan-badan penyalur tenaga, rekomendasi dari para karyawan yang ada sekarang. Sekolah dan perguruan.

Metode atau prosedur yang digunakan dalam merekrut personalia adalah dengan prosedur :

1. Wawancara awal atau pendahuluan
2. Formulir lamaran

3. Pemeriksaan referensi
4. Tes Psikologis
5. Wawancara penempatan tenaga
6. Persetujuan penyelia
7. Ujian Kesehatan Jasmani
8. Perkenalan atau orientasi

Pengembangan personalia

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dinamis, yang selalu membutuhkan upaya pengembangan dan perubahan yang tertuju kepada peningkatan dan menjaga kelangsungan hidup, terutama upaya itu dilakukan untuk pengembangan pelatihan dan pendidikan personalianya.

Gorton (1976, hlm. 145) menjelaskan bahwa bukan menjadi suatu rahasia, atau telah menjadi kebenaran yang sangat umum, bahwa sistem persekolahan hanya akan menjadi baik tergantung kepada personalia yang bertugas di dalamnya bila ingin melihat baik buruknya sekolahan melalui guru atau personalianya.

Dengan latihan dan pendidikan akan diperoleh personalia pendidikan yang tetap bersemangat, pengetahuan dan keterampilannya. Adapun latihan dan pendidikan personalia adalah memiliki beberapa tujuan :

1. Untuk meningkatkan kualitas lulusan maupun kebutuhan masyarakat terhadap lembaga
2. Meningkatkan kualitas tamatan
3. Merealisasi perencanaan personalia
4. Meningkatkan moral kerja dan etos kerja
5. Meningkatkan penghasilan/kesejahteraan
6. Meningkatkan kesehatan dan keamanan

7. Mencegah ketuaan
8. Untuk mengembangkan personalia (Sikula dalam Pidarta 1988, hlm. 123)

Dengan dihapuskannya sekolah-sekolah terutama SPG dan PGA oleh Pemerintah, di samping untuk mengurangi pengangguran calon guru tamatan SPG dan PGA adalah dimaksudkan untuk peningkatan guru, bahwa diharapkan untuk guru sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah minimal sarjana D-4 dan untuk SLTP dan MTs minimal S-1, SLTA S-1 dan S-2. Pemerintah tidak menghendaki guru-guru yang berijazah setingkat SMU untuk mengajar pada tingkat SLTP atau MTs.

Hal itu mengingat undang-undang no 2 tahun 1989 pasal 28 ayat 2 : sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pada tahun 1995 telah dimulai program penyetaraan D.III bagi guru-guru berijazah SMU yang mengajar para murid di madrasah Tsanawiyah atau SLTP, sebanyak 9.999 orang guru (Dep.Agama 1998, hlm. 21).

Jadi yang dimaksud manajemen personalia menurut Pidarta (1988, hlm. 21) dalam tulisan Evans adalah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, dan meningkatkan kesejahteraan. Fungsi ini menunjukkan apa yang harus ditangani oleh manajer pada segi personalia. Teori yang menguatkan bahwa personalia akan lebih giat dalam pekerjaannya kalau ada motivasi dari manajer sebagaimana teori dibawah ini : Teori Proses atau *Expectancy* adalah keputusan yang berdasarkan individu untuk bertindak dalam cara tertentu, nilai-nilai yang dianut oleh individu yang berhubungan dengan pemilihan hasil akhir yang dikehendaknya, harapan individu yang berhubungan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil akhir dan harapan individu untuk diberi hadiah dalam mencapai hasil akhir yang diinginkan. Arif (1986, hlm. 557).

Kesejahteraan

Satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dari manajer pendidikan adalah pendapatan atau kesejahteraan personalia. Di negara-negara yang sedang berkembang seperti di Indonesia kesejahteraan personalia pendidikan, terutama guru, masih sangat membutuhkan perhatian dalam kesejahteraan terutama guru-guru yang sudah berkeluarga, karena apabila tidak ada perhatian itu maka akan mengganggu kinerja tugas dan akan mempengaruhi produktivitasnya.

Sebagaimana pendapat Made Pidarta, apabila pendapatan mereka kecil, maka produktivitas pendidikan di sekolah juga akan kecil, sebaliknya bila pendapatan mereka besar, maka produktivitas itupun akan menjadi besar pula. (Pidarta 1988, hlm. 147)

Berkenaan dengan kesejahteraan guru, maka menurut pandangan beberapa orang ahli pendidikan Islam di antaranya sebagai berikut :

Menurut Ibnu Jama'ah, bahwa harus ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh seseorang yang akan menjadi guru. Pertama, menjaga ahklaq selama menjalankan tugas pendidikan. Kedua tidak menjadikan profesi guru sebagai usaha untuk menutupi kebutuhan ekonominya. Nata (1988, hlm. 96).

Pendapat Al-Ghazali menyebutkan bahwa : karena mengajarkan ilmu itu merupakan kewajiban agama bagi setiap yang 'alim (berilmu), maka seorang guru tidak boleh menuntut upah atau merasa tidak cukup dengan pemberian yang diterima, seorang guru harus meniru Rasulullah SAW. Yang mengajar hanya karena Allah sehingga dengan mengajar itu ia dapat mendekatkan dirinya dengan Allah Swt. Demikian pula seorang guru tidak dibenarkan mohon welas kasih dari muridnya, melainkan ia harus berterima kasih kepada muridnya telah memberi peluang kepada guru untuk dekat kepada Allah swt. (Al-Gazali, Juz I, tt : 50)

Masalah kesejahteraan guru juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Yasin ayat 21 :

اتبعوا من لا يسئلكم اجرا وهم مهتدون (٢١: ٣٦/يس)

Ikutilah orang yang tiada minta balasan kepadamu, dan mereka adalah, orang yang mendapat petunjuk (Dep. Agama RI 2002, hlm. 627).

Dari beberapa uraian tersebut dijelaskan bahwa kesejahteraan personalia utamanya upah bukan menjadi tuntutan bagi para guru. Apabila terjadi demo guru menuntut kenaikan gaji, adalah sangat tidak etis, namun masalah itu harus mendapat perhatian dan menjadi kewajiban manajer pendidikan untuk memikirkan dan memenuhi kesejahteraannya.

Suatu pengabdian yang dilaksanakan berdasarkan tulus ikhlas, serta ketaqwaannya kepada Allah Swt. Maka Allah akan memberikan kecukupan dengan tanpa disangka sangka adanya, sebagaimana dijelaskan dalam al-qur'an surat At Tholaq ayat 2 bab 3 :

ومن يتق الله يجعل له مخرجا [] ويرزقه من حيث لا يحتسب
(الطلاق / ٢ : ٦٥)

Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, maka Allah akan memberikan kepadanya jalan keluar dan akan memberikan rizki dengan tidak di sangka sangka sebelumnya. (Dep. Agama RI 2002, hlm. 816).

Asumsi Penelitian

Dalam pendidikan Islam seorang pendidik dituntut keikhlasannya dalam mengajarkan ilmu pengetahuan dan keikhlasan, merupakan ruh atau nyawa bagi suatu pekerjaan sehingga pengabdian tanpa keikhlasan seperti badan yang tidak bernyawa tidak ada gunanya, tidak dibenarkan menuntut kesejahteraan sehingga sebetulnya, dua pandangan tersebut tidak saling bertentangan karena manajer pendidikan memiliki keharusan untuk memperhatikan kesejahteraan guru dan guru tidak boleh menuntut

kesejahteraannya. Apabila manajer pendidikan memperhatikan kesejahteraan gurunya, maka tidak akan terjadi ada guru yang menuntut kesejahteraan.