

PERENCANAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERKARAKTER ISLAM DI LEMBAGA PAUD TK AN NASH, JAKARTA

Anggita Sari, Endin Mujahidin, Nesia Andriana

Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: anggitas99@gmail.com, endin.mujahidin@uika-bogor.ac.id,
nesia.andriana@uika-bogor.ac.id

Submit: Mei 2023

Proses Review: Juli 2024

Diterima: Agustus 2024

Publikasi: Agustus 2024

Abstract

One of the most important factors determining the quality of education is the teacher. In the qualifications of Islamic-based early childhood education teachers, difficulties are found in meeting two crucial competencies: academic and spiritual competencies. The research aims to understand the constraints in planning Educators and Educational Staff in Islamic-based early childhood education/kindergarten institutions and provide recommendations for solutions. This study uses field research with a qualitative descriptive method. The researcher conducted interviews with the Principal of An Nash Kindergarten, observation, and documentation. During the interview process, the researcher was assisted by informants, namely the Principal of An Nash Kindergarten and one educational staff member. This study uses literature theory as a secondary data source. Triangulation between empirical data and theoretical data is used to ensure the validity of the findings. This research concludes that the recruitment of educators in Islamic educational institutions, especially early childhood education, must consider basic competencies and good Islamic character. Prospective educators are expected to have knowledge and application of Islamic teachings according to the Sunnah of the Prophet Muhammad. Prospective educators should also have a tahsin certificate. The recruitment process must also consider the alignment of vision and mission to avoid employee attrition. For educators who have joined but are still lacking in Islamic character, training can be provided to improve their ability to read the Quran and understand the Islamic worldview.

Keywords: Islamic Educator Planning, Teacher Recruitment, Early Childhood Education, Kindergarten.

Abstrak

Satu faktor terpenting penentu kualitas pendidikan adalah guru. Pada kualifikasi guru PAUD yang berlandaskan Islam ditemukan kesulitan dalam memenuhi dua kompetensi yang sangat penting yaitu kompetensi akademik maupun spiritual. Tujuan penelitian adalah memahami kendala perencanaan Pendidik dan Tenaga Pendidik di lembaga PAUD/ TK yang berlandaskan Islam dan memberikan rekomendasi solusinya. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) dengan metode deskriptif kualitatif. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah TK An Nash, observasi dan

dokumentasi melakukan proses wawancara peneliti dibantu dengan adanya peran informan yaitu Kepala Sekolah TK An Nash dan 1 orang tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan teori literatur sebagai sumber data sekunder. Triangulasi antara data empiris dan teoridata digunakan untuk memastikan validitas temuan. Penelitian ini menghasilkan bahwa rekrutmen pendidik di lembaga pendidikan Islam, terutama PAUD, harus memperhatikan kompetensi dasar dan karakter Islam yang baik. Calon pendidik diharapkan memiliki pengetahuan dan penerapan ajaran Islam sesuai sunah Rasulullah Saw. Calon pendidik sebaiknya juga telah memiliki sertifikat tahsin. Proses rekrutmen juga harus mempertimbangkan keselarasan visi dan misi untuk menghindari atrisi karyawan. Bagi pendidik yang sudah bergabung namun masih kurang dalam karakter Islami, dapat diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an dan pemahaman worldview Islam

Kata Kunci: Perencanaan Pendidik Islami, Rekrutmen Guru, PAUD, Taman kanak-kanak.

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan di Indonesia kini dihadapkan pada problematika yang signifikan, khususnya dalam hal penyediaan dan peningkatan mutu tenaga pengajar. Usaha pemerintah dalam meningkatkan standar pendidikan nasional terkendala oleh ketimpangan jumlah guru dan siswa (Wisnubroto, 2021), serta kualitas pengajar yang belum memadai. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh sistem perekrutan yang lebih mementingkan pemenuhan target ASN dibandingkan dengan kompetensi profesional (Subekti, 2020). Sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen, seorang pendidik profesional diharapkan tidak hanya mampu mengarahkan, membentuk, mengajar, mengasuh, mengelola dan mengevaluasi peserta didik demi mewujudkan visi pendidikan 2025 (Eliza, Sardi, Amalia, & Karmila, 2022). Urgensi ini semakin terasa dalam ranah pendidikan anak usia dini (3-5 tahun), yang memerlukan pendidik dengan

wawasan menyeluruh dan keahlian khusus. Hal ini penting mengingat anak-anak pada usia tersebut belum mampu memahami proses tumbuh kembang mereka sendiri, sehingga fase kritis ini membutuhkan dukungan optimal dari para pendidik (Zulkarnain, Supriadi, & Saudah, 2020).

Pengelolaan PAUD di Indonesia sekarang ini menghadapi kemajuan yang cukup berarti, tergambar dari kuantitas pelayanan yang disediakan berdasarkan tingkatan usia dan karakter anak. Terdapat empat layanan program yaitu Taman Kanak-kanak TK/Raudatul Athfal (RA)/Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) (Zulkarnain et al., 2020).

Satu faktor terpenting penentu kualitas pendidikan adalah guru. Strategi pembelajaran yang berlangsung dengan maksimal dan mewujudkan hasil alumni yang mampu bersaing dapat diharapkan jika sang guru menguasai kualifikasi

akademik, berkualitas dan berkapabilitas. Namun kebalikannya, bila pendidik tidak menguasai kualifikasi akademik, kurang berkualitas dan kurang memiliki kapabilitas pada akhirnya alur proses pendidikan tidak akan maksimal. Maka upaya agar meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi pengajar pada kondisi ini sangat dibutuhkan. Kompetensi pengajar dipahami menjadi sebuah pekerjaan yang memprioritaskan kemampuan yang piawai. Guru memiliki kualifikasi yang berbeda sesuai pada tiap tingkatnya. Dari guru tingkat PAUD/TK/RA hingga pada tingkat pendidikan menengah (Masruri, 2019). Selain itu diperlukan juga kualifikasi pendidik yang mampu memberikan keteladanan yang baik untuk anak didik bahkan lingkungannya karena karakter anak usia dini adalah peniru segala sesuatu yang dilihatnya. Pendidik dan tenaga pendidik harus menyadari untuk menjadi teladan yang baik bagi anak didik maka harus memperbaiki hubungan dengan Allah Swt lebih dulu, kemudian memperbaiki kualitas diri dan memperbaiki hubungan antar sesama manusia (Muazimah & Wahyuni, 2022). Selanjutnya pendidik dapat memberikan pengajaran yang menyenangkan serta menggunakan metode yang menyenangkan dan bermanfaat agar dapat menjadi timbal balik bagi kepribadian anak didik (Wibowo & Na'imah, 2020).

Berdasarkan data Statistik PAUD Pusdatin Kemendikbud Indonesia tahun 2020-2021, perbandingan jumlah pendidik yang lulusan S1 PG PAUD adalah 9,4% sedangkan yang lulusan S1 Non PG PAUD sebanyak 52,46% dan lulusan lain-lain sebanyak

46,6%(Pusdatin Kemendikbud Indonesia, 2021). Data ini menggambarkan bahwa kualifikasi guru dijenjang PAUD masih harus ditingkatkan baik dari segi pendidikan formal, informal maupun pelatihan-pelatihan. Diklat atau pelatihan adalah sebuah proses dalam pendidikan yang berhubungan dengan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan selain pendidikan formal yang ada dalam waktu singkat dengan metode pembelajaran utama teori dan praktek. Tujuan pelatihan adalah untuk memaksimalkan kemampuan pendidik, mendorong tuntasnya permasalahan operasional sekolah dan menghadirkan pendidik yang kompeten (Eliza et al., 2022).

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 1 “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan” (Tentang, n.d.). Adapun mengenai tenaga pendidikan dinyatakan di dalam pasal 140 ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) sebagai berikut: Tenaga pendidik dan kependidikan dalam ilmu bidang perkantoran juga disebut sebagai tenaga sumber daya manusia atau personelia. Perencanaan Sumber Daya Manusia ialah upaya pengaturan antara kebutuhan ataupun tuntutan terhadap SDM serta tersedianya SDM yang diperlukan itu pada waktu dan di tempat yang memerlukan dalam jumlah serta kualitas mencukupi dari Subekhi, (2012:49) (Arianto, Aziza, Ningrum, & Wijaya, 2019).

Mengetahui serta memahami perkembangan usia seorang anak adalah hal yang signifikan bagi seorang pendidik.

Fungsi ini penting guna menyesuaikan pendekatan pengajaran dan metode pembelajaran dengan tahapan usia anak, yang juga berkaitan dengan prinsip-prinsip pendidikan. Dengan memiliki pengetahuan yang benar mengenai fase perkembangan anak, maka pendekatan pendidikan yang diberikan akan menjadi lebih akurat karena sejalan dengan kemampuan individual yang dimiliki oleh anak (Harahap & Diniya, 2020).

Tujuan utama penelitian adalah untuk memahami kendala perencanaan Pendidik dan Tenaga Pendidik di lembaga PAUD/ TK yang berlandaskan Islam. Penelitian oleh Adi Ansari (Ansari, 2016) yaitu Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an menjelaskan bagaimana konsep perencanaan, pengorganisasian, pemberian dorongan serta pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang sesuai dengan Al-Qur'an. Penelitian ini menjadi landasan teori dalam penelitian ini namun belum memberikan contoh implementasi pada lembaga PAUD.

Tujuan yang kedua adalah mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perencanaan tenaga Pendidik dan Kependidikan di level PAUD. Penelitian mengenai Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan oleh Arianto, dkk (Arianto et al., 2019) memberikan tahapan dan kriteria dalam perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya untuk sekolah level SD dimana memiliki latar belakang masalah yang berbeda dengan level PAUD. Penelitian tersebut juga belum memberikan masukan bagi lembaga sekolah yang bernafaskan Islam. Penelitian ini bermaksud untuk

mengeksplorasi setiap proses dari perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di lembaga setingkat PAUD Islam serta merumuskan rencana pemecahan masalah yang efektif.

Tujuan yang ketiga adalah menghasilkan rekomendasi dan strategi pemecahan masalah yang konkret dan efektif untuk membantu lembaga PAUD dalam merencanakan Pendidik dan Tenaga didik yang Islami. Dari penelitian sebelumnya (Yusutria, 2017) Penelitian yang dilakukan oleh Ricky Yoseptry, dkk (Yoseptry, Nuryati, & Aisyah, 2023) telah menghasilkan manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk TK Islam namun belum secara komprehensif memberikan solusi dari awal hingga akhir dalam proses perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan strategi yang kongkret dan komprehensif dalam proses Perencanaan tenaga Pendidik dan Kependidikan di Lembaga PAUD terutama PAUD berbasis Islam.

Dalam pandangan pendidikan Islam, figur ideal sebagai pendidik mencakup Allah Swt, para Nabi dan Rasul, serta para ulama. Oleh karena itu, tugas seorang pendidik Muslim adalah untuk mengikuti teladan dari figur-figur ideal tersebut, terutama dengan memiliki dan menerapkan karakteristik yang mereka miliki. Para pendidik Muslim juga diharapkan memiliki dan menampilkan akhlak yang mencerminkan sifat-sifat jamaliyah dan sifat jalaliyah Allah Swt., sebagai Pendidik Utama. Selain itu, para pendidik Muslim juga harus menjadikan karakteristik para Nabi dan Rasul sebagai pedoman. Selanjutnya, mereka juga

diharapkan meniru kepribadian para ulama dalam tradisi Muslim (Maisyaroh, 2019).

Penjabaran tersebut maka bisa dikatakan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah: 1. Menganalisis ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan; 2. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan; 3. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dipakai untuk waktu kedepannya; 4. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi sebuah komponen dalam mendukung lembaga untuk sampai pada target dalam hal ini target yang sesuai dengan pendidikan Islam.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan dan Rustam menuturkan bahwa perencanaan SDM diawali dengan mengidentifikasi dan menganalisis apa yang menjadi komitmen, peranan, dan pangkat yang diprioritaskan sehingga dalam pemilihan tenaga kerja dan penugasan tidak membuat penyimpangan. Selepas membuat rencana jumlah dan spesifikasi kebutuhan tenaga SDM selanjutnya mengadakan proses rekrutmen untuk menemukan calon-calon tenaga SDM (Arianto et al., 2019).

Dari hasil penelitian oleh Hariandja, alur perencanaan sumber daya manusia disesuaikan penggunaannya untuk menolong lembaga dalam menggapai tujuannya dari aspek SDM serta konsentrasi atensi SDM diperuntukan pada proses prediksi serta menentukan keperluan SDM di yang akan datang, hingga alur pemilihannya dilaksanakan dengan proses tahapan berikut: a. Analisis sebagian aspek pemicu

pergantian SDM; b. Prediksi kebutuhan SDM.; c. Penentuan kebutuhan SDM di masa kedepannya; d. Analisis ketersediaan SDM dan juga kesanggupan lembaga; e. Penetapan serta penerapan strategi dikutip dari Subekhi (Arianto et al., 2019).

Proses tahapan dalam melaksanakan perencanaan tenaga pendidik serta kependidikan bersumber pada sebagian komentar di atas, ialah:

Tahap Persediaan. Dalam sesi persediaan ini diperlukan: (1) analisis sebagian aspek pemicu pergantian sumber energi manusia; (2) prediksi keperluan sumber daya manusia; (3) penentuan kebutuhan sumber daya manusia; (4) analisis ketersediaan sumber energi manusia serta keahlian industri; (5) penentuan program artinya ialah memastikan kalau program penerimaan SDM diperlukan ataupun tidak. Bila diperlukan hingga melaksanakan rencana buat penerimaan SDM secara sistematis (Arianto et al., 2019). Dalam Islam, urusan segala sesuatu diserahkan kepada orang yang ahli dibidangnya. Dalam Hadits Nabi: yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah Ra mengatakan; Rasulullah Saw bersabda: “Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat,” dia (Abu Hurairah) bertanya, “Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?” Beliau menjawab, “Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah hari Kiamat!” (Hadits Bukhari) (Al-Wabil, n.d.)

Tahap persediaan dalam hal ini termasuk menentukan kriteria dan kualifikasi pendidik maupun tenaga kependidikan yang dibutuhkan oleh

lembaga. Abdullah Nashih Ulwan dan Buya Hamka adalah tokoh muslim dimana pemikiran keduanya selaras terhadap pendidikan anak. Mereka sama-sama mempunyai pandangan bahwa pendidikan spiritual yang mampu meneguhkan diri dengan zat yang menciptakan yaitu Allah Swt merupakan tujuan utama dari pendidikan anak dalam Islam. Dengan tujuan tersebut maka pendidikan akan sanggup mengantarkan seorang individu kepada ketentraman di dunia maupun di akhirat. Maka kualifikasi pendidik dan tenaga pendidik terutama untuk anak usia dini harus memiliki karakter spiritual yang baik. (Rokhim & Bakar, 2021)

Kompetensi spiritual bagi pendidik pada tingkat pendidikan anak usia dini dibutuhkan sebagai bagian yang melengkapi keempat kompetensi dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas), yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Tanpa menguasai kompetensi spiritual, pendidik dipastikan tidak mampu menumbuhkembangkan kecerdasan spiritual anak usia dini dan hanya terfokus pada perkembangan fisik atau jasmani. Bahkan bisa jadi pendidik tidak memahami konsep pendidikan spiritual dan ruang lingkupnya secara komprehensif (Aziz, 2017) maka perlu di seleksi dari awal sejauh mana pemahaman tentang pandangan Islam atau Islamic *worldview* para calon pendidik dan tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga. Penelitian ini memberikan kebaruan akan seleksi awal akan pandangan Islam kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan.

Tahap pelaksanaan rencana.
Yang dilakukan dalam tahapan ini: (1)

melaksanakan proses rekrutmen; (2) pelaksanaan seleksi; (3) penugasan atau staffing; (4) pembinaan dan pemberdayaan. Tahap pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan ini dapat diambil dari sirah Nabawiyah yaitu kisah mengenai Zaid bin Tsabit, generasi muda yang dididik oleh Nabi Saw sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Saat itu ketika berusia tiga belas tahun ia mendatangi Nabi meminta izin untuk ikut serta dalam perang Badar. Namun Nabi Saw tidak memberikan izin untuk bergabung bersama Tentara Muslim, karena usianya yang masih terlampau muda ketika itu. Namun, hal tersebut tidak menghambat Zaid untuk berkontribusi dalam membela Islam. Nabi Saw merasakan bahwa Zaid adalah anak yang sangat cerdas dan gigih dalam mempelajari ilmu pengetahuan. Karena itu Zaid diberikan beasiswa untuk mengembangkan hal tersebut. Nabi Saw memerintahkan, “Zaid, pelajari tulisan orang Yahudi untukku.” Zaid mempelajari bahasa Ibrani dengan semangat dan dilanjutkan kemudian dengan mempelajari bahasa Syria. Pemuda yang pintar luar biasa ini akhirnya di daulat sebagai penerjemah dan juru tulis Nabi. Pada masa kekhalifahan Abu Bakar, ia ditugaskan sebagai pemimpin proyek penyusunan Alquran kedalam bentuk mushaf. Zaid merupakan seorang yang ahli Al-Qur’an dan juga berpengetahuan tinggi ((Susanti, 2022). (Susanti, 2022)

Tahapan rekrutmen, terutama dalam lembaga PAUD berkarakter Islami selain kriteria pengajar dan tenaga pengajar secara luas juga dibutuhkan kriteria yang sesuai dalam kriteria yang berlandaskan Al-Qur’an dan Sunnah.

Keahlian yang wajib dikuasai seorang pendidik dalam Al-Quran surat al-Qalam ayat 1-4 adalah: (1) Penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk peningkatan pribadi dan minat belajar, (2) Pendidik wajib menguasai sifat sabar, teguh, berani, antusias tinggi juga ikhlas serta tidak mudah menyerah dalam menjalankan kewajibannya (3) Bertanggung jawab dan memiliki semangat bekerja yang tinggi terhadap kewajibannya sebagai pendidik, (4) Mempunyai kepribadian meneladani Nabi Muhammad SAW. (Ma'ruf, 2017)

Pengembangan sumber daya pendidik dalam pendidikan dipengaruhi berbagai aspek, antara lain: kebutuhan akan peningkatan kompetensi pendidik baik pengetahuan teori dan praktik, kemandirian pendidik melaksanakan pengembangan keprofesionalan yang ditunjukkan melalui kinerja pendidik dan keefektifan pendidik dalam melaksanakan tugas.

Pembinaan pendidik dan tenaga pendidik, peningkatan potensi dan kemampuan guru PAUD dalam penguasaan bacaan Alquran dan penguasaan dalam metode pembelajaran Alquran merupakan hal yang sangat penting dan sangat esensi terutama dengan kompetensi yang dimiliki, karena itu akan dapat menentukan pengembangan kompetensi peserta didik di lembaga PAUD pada masa yang akan datang sebagai penerus generasi qurani (Lubis, 2020).

Tahap akhir. Yang dilakukan dalam tahapan ini: 1). Evaluasi; 2). Atrisi. Langkah evaluasi ini diperlukan sebagai penilaian pencapaian dan juga masukan

data bagi atasan untuk memutuskan kebijaksanaan. Evaluasi juga digunakan sebagai standar dalam mengukur tercapainya tujuan. Dari hasil penelitian Lazwardi menyebutkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses pengumpulan data yang bermfaat dalam pengambilan keputusan dan sebagai standar seberapa tinggi ketercapaian akan tujuan (Lazwardi, 2017) yang indikatornya adalah a). Kualitas kerja; b) Kuantitas; c). Ketepatan waktu; d). Efektivitas; dan e). Kemandirian. Selanjutnya atrisi adalah pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya: a). Terminasi; b). Pengunduran diri; c). Pensiun; d). Pengalihan keluar dari unit bisnis; dan e). meninggal (Santovi, 2022).

Konsep evaluasi dalam pendidikan Islam dapat mengadopsi dari konsep diangkatnya amal ibadah manusia yaitu dalam jangka pendek 2 kali dalam seminggu di hari Senin dan hari Kamis berdasarkan **hadits**:

Amal-amal manusia diperiksa di hadapan Allah dalam setiap pekan (Jumu'ah) dua kali, yaitu pada hari Senin dan Kamis. Maka semua hamba yang beriman terampuni dosanya, kecuali seorang hamba yang antara dia dan saudaranya terjadi permusuhan...(HR. Muslim)(Al-Juda'i, n.d.)

Konsep evaluasi konsep jangka panjang dapat diadopsi dari konsep diangkatnya amal ibadah kita selama satu tahun di saat malam Lailatul Qadar dan di malam istimewa ini, para malaikat diutus oleh Allah SWT untuk turun ke langit dunia dengan tugasnya masing-masing mencatat takdir dan amal manusia dalam waktu satu tahun yang waktunya dari malam Lailatul Qadar hingga bertemu

dengan Lailatul Qadar berikutnya (Sunnatullah, 2022).

Evaluasi dapat berfungsi sebagai umpan balik bagi berbagai kalangan yang berkaitan dalam pendidikan Islam, sehingga setiap pihak dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya. Sehingga mengetahui kebijakan atau kebutuhan apa yang diperlukan untuk menunjang kekurangan tersebut, sehingga akan tercapainya tujuan dari pada pendidikan islam.(Sari, 2018)

Dalam tahap atrisi dengan faktor pensiun, dapat diambil dari kisah perang Badar dimana Allah SWT menurunkan ayat yang **artinya:**

Ketahuiilah, sesungguhnya apa pun yang kamu peroleh sebagai rampasan perang,³¹²⁾ maka seperlimanya untuk Allah, Rasul, kerabat (Rasul), anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan ibnusabil,³¹³⁾ jika kamu beriman kepada Allah dan kepada apa yang Kami turunkan kepada hamba Kami (Nabi Muhammad) pada hari al-furqān (pembeda), yaitu pada hari bertemunya dua pasukan.³¹⁴⁾ Allah Mahakuasa atas segala sesuatu (QS. Al-Anfal : 41) ('Qur'an Kemenag', 2019)

Ayat tersebut berbicara bahwa ada bagian dari harta ganimah yang diperoleh oleh kelompok Muslimin dari kelompok kafir pada peperangan dimana ada bagian Allah dan Rasul yaitu seperlimanya. Diperuntukkan kebutuhan yang berhubungan dengan agama dan juga kebutuhan Rasulullah SAW termasuk rumah tangganya dalam setahun. Kepada kerabat-kerabatnya juga harus diberikan seperlimanya. Kepada pihak kerabat Rasulullah hanyalah Bani Hasyim dan Bani Muttalib namun tidak dengan Bani

Abdi Syams dan Bani Naufal. Lalu disalurkan juga untuk orang-orang Muslimin yang membutuhkan pertolongan yaitu fakir miskin anak-anak yang telah yatim, juga ibnussabil (musafir yang membutuhkan bantuan). Kepada tentara yang ikut berperang, empat perlima dari ganimah dibagikan kepada mereka (Tahlili, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia mempunyai tujuan dan manfaat untuk memastikan bahwa ketersediaan SDM yang dibutuhkan dalam menjalankan proses pekerjaan pada periode selanjutnya dapat berjalan sesuai di dalam lembaga. Saat diprediksi akan ada kekurangan berbanding dengan keperluan maka perusahaan bisa mengadakan pencarian karyawan baru, kenaikan jabatan, dan mutasi yang efektif sehingga stabilitas lembaga tetap terjaga Menurut Hariandja.(Arianto et al., 2019)

METODE

Lokasi Penelitian ini adalah KB-TK An Nash yang berlokasi di Jl. Pepaya No.1, RT.10, Pejaten Barat, Kec. Pasar Minggu, DKI Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada 7-11 Agustus 2023. Subyek penelitian ini adalah pendidik yang terdiri dari kepala sekolah dan guru serta tenaga pendidik di KB-TK An Nash, Jakarta.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan perencanaan dan penerapan perencanaan pendidik dan tenaga pendidik dimana data yang diperoleh peneliti tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka. Tetapi, peneliti melakukan analisis data dengan

mencari hubungan, memperkaya informasi, dan membandingkannya (Maleong, 2018). Dalam melakukan proses wawancara peneliti dibantu dengan adanya peran informan yaitu Kepala Sekolah TK An Nash sebagai sumber primer untuk memperoleh informasi mengenai proses perencanaan Tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan peraturan yayasan. Penelitian ini menggunakan teori literatur sebagai sumber data sekunder. Triangulasi antara data empiris dan teoridata digunakan untuk memastikan validitas temuan, dengan menganalisis data wawancara dalam konteks teori yang ada kemudian menginterpretasi hasil dengan mengintegrasikan data wawancara dan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK An Nash dimana seleksi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui serangkaian proses sebagai berikut:

1. Calon pegawai mengikuti seleksi atau tes yang dilakukan oleh bidang kepegawaian yang meliputi: a). Seleksi administrasi; b). Tes pemahaman akidah dan manhaj; c). Tes tertulis (akademik); d). Tes microteaching dan pembuatan RPP (khusus untuk Pendidik); e). Tes psikotest; f). Tes membaca dan menulis Al-Qur'an; g). Tes bahasa Arab dan bahasa Inggris; h). Tes kemampuan komputer; i). Wawancara dengan tim pewawancara; j). Jika tidak diterima maka calon pegawai selesai ditahap i sedangkan jika diterima maka bidang kepegawaian

menginformasikan kepada calon yang diterima dan dihubungi oleh bidang kepegawaian untuk menandatangani surat perjanjian kerja.

Data website yang didapat saat penelitian didapat perbandingan jumlah pendidik yang lulusan S1 PG PAUD dalah 8,3% sedangkan yang lulusan S1 Non PG PAUD sebanyak 83,3% dan lulusan lain-lain sebanyak 8,3% dari jumlah keseluruhan pendidik. Data ini menggambarkan bahwa rekrutmen guru di KB-TK An Nash menerima pendidik dengan lulusan Non PG PAUD namun akan mendapatkan pelatihan-pelatihan baik dalam meningkatkan kompetensi profesional maupun peningkatan karakter Islam.

KB-TK An Nash menggunakan metode pembelajaran BCCT atau yang lebih dikenal dengan metode sentra. Dalam penempatannya, pendidik yang telah lulus seleksi ditempatkan di posisi sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Dalam proses pembinaan dan pemberdayaan, para pendidik mendapatkan pelatihan dan kajian rutin dalam model pembelajaran metode sentra dan pembinaan karakter Islam yaitu kelas pendalaman Al-Qur'an dan kajian pendidikan dalam Islam.

Berdasarkan teori perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan berkarakter Islami dan hasil observasi serta wawancara di lapangan maka berikut adalah tabel komponen tahapan dalam perencanaan, aplikasi perencanaan pendidik dan tenaga pendidik di KB-TK An Nash dan hasil analisisnya.

Tabel 1. Komponen Tahap Perencanaan, aplikasi di KB-TK An Nash dan Analisisnya

No	Komponen Tahap Perencanaan	KB-TK An Nash	Analisis
A. TAHAP PERSEDIAAN			
1.	Analisis penyebab perubahan SDM	Proyeksi kebutuhan berdasarkan evaluasi, rencana Pendidik dan jumlah peserta didik Metode petunjuk praktis/ peramalan unit	Ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan ketersediaan SDM. Proyeksi kebutuhan sebelum memasuki Tahun Ajaran selanjutnya.
2.	Peramalan/ Identifikasi Kebutuhan SDM	Membuat analisa pekerjaan berdasarkan proyeksi jumlah peserta didik.	Analisa kebutuhan sebelum memasuki Tahun Ajaran selanjutnya.
3.	Penentuan Identifikasi Kebutuhan SDM	Kualifikasi pendidik bermanhaj Salaf (Ilmu Agama dan Al-Qur'an) Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai Pengalaman dibidang pendidikan PAUD	Kualifikasi sesuai dengan kebutuhan yaitu tenaga berlatar belakang PAUD serta memiliki kualifikasi ilmu Agama dan Al-Qur'an.
4.	Analisis ketersediaan SDM dan Kemampuan Lembaga	Keterbatasan guru dengan latar belakang pendidikan PG PAUD sehingga tidak diharuskan dari PG PAUD utk kualifikasi guru Kemampuan agama yang cukup beragam, dicari yang berkomitmen dengan manhaj Salaf sesuai dengan visi sekolah.	Calon guru dengan latar belakang pendidikan bukan PG PAUD namun telah memiliki pengalaman di PAUD bisa menjadi pilihan. Kemampuan agama dapat ditingkatkan, namun untuk manhaj harus sesuai dengan manhaj Salaf sesuai dengan visi sekolah.
5.	Implementasi Program	Menetapkan lowongan pekerjaan, kualifikasi calon Pendidik dan Tendik yang bermanhaj Salaf dan memiliki pengalaman mengajar di TK/ PAUD	Pengumuman lowongan pekerjaan di website maupun sosial media.
B. IMPLEMENTASI PROGRAM			

1.	Rekrutmen	Intern : Pencarian di Internal yayasan Ekstern : Melalui website sekolah Melalui flyer online yang dibagikan ke lingkungan luar dan komunitas pendidik	Sistem rekrutmen berjalan cukup baik, tetap melalui jalur dan tidak ada nepotisme. Terdapat database pelamar sepanjang waktu namun tidak selalu mendapat info terupdate dari calon pelamar.
2.	Seleksi	Sesuai manhaj Salaf (Ilmu Agama dan Al-Qur'an) dari form rekrutmen, wawancara dan tes lisan maupun tertulis Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau pengalaman dibidang TK/ PAUD	Seleksinya sudah sesuai dengan Visi, Misi & Tujuan sekolah Penerimaan dengan latar belakang pendidikan bukan dari PG PAUD namun diatasi dengan Pelatihan.
3.	Penempatan	Ditempatkan pada Sentra sesuai hasil tes dan minat guru. Ada guru yang juga memiliki tanggungjawab sebagai Koordinator	Setiap guru memiliki tanggung jawab dan keahliannya di masing-masing Sentra. Koordinator memiliki 2 peran (yg idealnya di pegang oleh orang lain).
4.	Pembinaan dan pemberdayaan	Pelatihan metode Pembelajaran Sentra dan Pembinaan dari Dinas Pendidikan dan Wilayah Pelatihan Tahsin dan Tahfidz al-Qur'an, Kajian Kitab, Kajian Parenting Untuk Kepsek, laporan kinerja ke Pengawas wilayah	Pembinaan dan pemberdayaan cukup baik, mencakup semua kriteria pendidik yang dibutuhkan baik dari aspek akademis maupun spiritual.

C. TAHAP AKHIR

1.	Evaluasi	Supervisi & Evaluasi Pendidik 1 bulan Laporan Tendik/ bulan Evaluasi penilaian akhir Pendidik dan Tendik di akhir tahun ajaran	Waktu dan system evaluasi sudah cukup memberikan masukan dan perbaikan bagi personil Pendidik dan Tendik.
2.	Atrisi	Peraturan pemberhentian & pengunduran diri ditetapkan dalam peraturan UU dan Yayasan.	Atrisi dikarenakan pemberhentian & dengan hormat oleh lembaga atau dalam pensiun, Yayasan akan memberikan pesangon sesuai UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

Implementasi perencanaan pendidik dan tenaga pendidik di KB-TK An Nash terlihat perencanaan pendidik dan tenaga pendidik khususnya pada lembaga selevel PAUD yang berkarakter Islami. Dalam proses rekrutmen dalam tahap analisis ketersediaan SDM terlihat bahwa dengan adanya keterbatasan guru dengan latar belakang pendidikan PG PAUD sehingga untuk tidak diharuskan berlatar belakang PG PAUD untuk kualifikasi guru. Hal tersebut ditangani dalam tahapan pembinaan dan pemberdayaan dengan diadakannya pelatihan metode Pembelajaran Sentra dan pemantauan pembinaan dari Dinas Pendidikan Wilayah dalam hal ini pengawas wilayah.

KB-TK An Nash memiliki visi yaitu mendidik buah hati sesuai dengan Al-Quran dan As Sunnah, menjadi bagian dari kaum muslimin dalam menciptakan generasi yang berilmu dan bertakwa atas dasar Al Quran dan As Sunnah dengan pemahaman Shalafush Shalih. Maka dalam hal rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik, hal perlu diperhatikan dalam rekrutmen calon pendidik. Sesuai dengan temuan dalam penelitian mengenai dilema linieritas dan kualifikasi akademik dalam meningkatkan profesionalisme guru PAUD (Nur Shofiah & Munandar, 2023) dimana upaya pengembangan diri guru meliputi partisipasi dalam pelatihan, seperti workshop, pelatihan dasar sebagai guru PAUD, pelatihan pengelolaan data, pelatihan kreativitas guru PAUD, dan sebagainya. Selain itu, kualifikasi guru PAUD memiliki pengaruh yang besar terhadap pendidikan spiritualitas keagamaan Anak Usia Dini seperti saran penelitian (Wibowo & Na'imah, 2020) bahwa seorang pendidik berperan sebagai

teladan positif, menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna, serta menerapkan metode pengajaran yang efektif. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk kepribadian peserta didik secara positif melalui interaksi edukatif yang saling memperkuat hubungan antara guru dan murid. Pelatihan dalam meningkatkan aspek spiritual di TK An Nash berupa pelatihan rutin Tahsin dan Tahfidz al-Qur'an dan kajian kitab yang memiliki jadwal rutin setiap minggunya. Dengan demikian tenaga pendidik dan kependidikan di TK An Nash memiliki kemampuan dalam kompetensi agama Islam baik dari segi pengetahuan maupun penerapannya dalam kehidupan sehari-hari dengan komitmen bermanhaj salaf.

SIMPULAN

Pemerataan jumlah dan kualitas tenaga pendidik dapat diatasi dengan proses tahap persediaan, implementasi program dan tahap akhir program yang baik. Dalam hal rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam pada umumnya dan lembaga PAUD pada khususnya perlu diperhatikan dalam rekrutmen calon pendidik selain memiliki kompetensi dasar sebagai pendidik dan tenaga pendidik namun juga berkarakter Islam dengan baik dari segi pengetahuan maupun penerapannya dalam kehidupan sehari-hari di jalan sunnah yang diajarkan oleh Rasulullah Saw.

Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik juga harus memperhatikan visi dan misi dari calon pegawainya, sehingga tidak terjadi atrisi atau pengurangan karyawan karena berbagai faktor yang dapat

membuat proses pendidikan kurang ideal. Bagi calon pendidik yang ingin mengajar atau mengabdikan di lembaga pendidikan Islam diharapkan mempersiapkan diri untuk memiliki sertifikat tahsin sehingga sudah menjadi pribadi Islami yang siap mendidik. Bagi pendidik yang telah bergabung di lembaga pendidikan Islam namun masih memiliki kekurangan dalam

karakter Islami dapat diberikan pelatihan maupun kajian yang dapat meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an dan juga worldview Islam pendidik dan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Juda'i, N. bin 'Abdirrahman bin M. (n.d.). Shahih Muslim, Kitabul Birr was Shilah wal Aadaab. Retrieved 1 September 2023, from https://almanhaj.or.id/3318-keutamaan-dan-keberkahan-hari-senin-dan-kamis.html#_ftn4
- Al-Wabil, Y. bin A. bin Y. (n.d.). Shahih al-Bukhari, kitab ar-Riqaq, bab Raf'ul Amaanah. Retrieved 1 September 2023, from https://almanhaj.or.id/3200-12-hilangnya-amanah.html#_ftn2
- Ansari, A. (2016). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an. *Ijtima'iyya*, 9(1), 21–48.
- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan. *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44–52. Retrieved from <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/716/pdf>
- Aziz, S. (2017). Kompetensi Spiritual Guru Paud Perspektif Pendidikan Islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 63. Retrieved from <https://doi.org/10.19105/tjpi.v12i1.1286>
- Eliza, D., Sardi, M., Amalia, W., & Karmila, D. (2022). Jenis-Jenis Pelatihan Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6836–6843. Retrieved from <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3055>
- Harahap, F. D. S., & Diniya. (2020). Urgensi Pengetahuan Perkembangan Anak Usia Dini Terintegrasi Islam Bagi Pendidik Dalam Menghadapi Era Pendidikan 4.0. *GENERASI EMAS Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 3(1), 25–35. Retrieved from [https://doi.org/10.25299/jge.2020.vol3\(1\).5382](https://doi.org/10.25299/jge.2020.vol3(1).5382)
- Lazwardi, D. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan di Tingkat Sekolah Dasar dan Menengah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VII(2), 142–156. Retrieved from <https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2267>
- Lubis, H. (2020). Urgensi Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Alquran Di Raudhatul Athfal Kota Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 12(1), 60–68. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/intiqad.v12i1.4650>
- Ma'ruf, M. (2017). Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Qur'an (Kajian Surat Al-Qalam Ayat 1 – 4). *Jurnal Al-Murabbi*, 3(1), 13–30. Retrieved from <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/view/890>
- Maisyaroh. (2019). Hakikat Pendidik dalam Perspektif Falsafah Pendidikan Islami. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(2), 1–9. Retrieved from [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4\(2\).4079](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4(2).4079)
- Maleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (38th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Masruri, A. (2019). Linearitas Ijazah (Sebuah Analisis Kebijakan Pendidikan). *ANDRAGOGI Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 243–253. Retrieved from <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i2.56>
- Muazimah, A., & Wahyuni, I. W. (2022). Keteladanan Guru Dalam Pembentukan Karakter Islami Anak Usia Dini Di Paud IT Bunayya Pekanbaru. *GENERASI EMAS Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 5(2), 33–42. Retrieved from [https://doi.org/10.25299/ge:jpiaud.2022.vol5\(2\).10642](https://doi.org/10.25299/ge:jpiaud.2022.vol5(2).10642)
- Nur Shofiah, A., & Munandar, C. (2023). Dilema Linieritas dan Kualifikasi Akademik: Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 374–386. Retrieved from <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.253>
- Pusdatin Kemendikbud Indonesia. (2021). Statistik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) 2020/2021. *Kemendikbud*, 1.
- Qur'an Kemenag. (2019). Retrieved 1 September 2023, from <https://lajnah.kemenag.go.id/unduh/quran-kemenag.html>
- Rokhim, A. A., & Bakar, M. Y. A. (2021). Studi Komparasi Konsep Pendidikan Anak Dalam Islam Menurut Buya Hamka Dan Abdullah Nashih Ulwan. *Jurnal Al Murabbi*, 6(2), 73–91. Retrieved from <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/view/2525>
- Santovi, M. K. (2022). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11, Nomor 1, Juni 2022*, 11, 96–104. Retrieved from <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2541>
- Sari, L. M. (2018). Evaluasi dalam Pendidikan Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 211. Retrieved from <https://doi.org/10.24042/atjpi.v9i2.3624>
- Subekti, K. (2020). Mengurai Penyebab Rendahnya Kualitas Guru. Retrieved from <https://islamtoday.id/news/20200831112643-14629/mengurai-penyebab-rendahnya-kualitas-guru/>
- Sunnatullah. (2022). Kultum Ramadhan : Lailatul Qadar Malam. Retrieved 27 January 2023, from <https://islam.nu.or.id/ramadhan/kultum-ramadhan-lailatul-qadar-malam-spesial-khusus-umat-nabi-muhammad-K5ZpI>
- Susanti, E. (2022). 3 Pemuda Sahabat Nabi dan Bagaimana Nabi Memberdayakan Mereka. Retrieved from <https://www.islampos.com/pemuda-sahabat-nabi-262513/>
- Sutiawan, S., Fauzan, A., Alam Lampung, S., Selatan, L., Kunci, K., & Sumber Daya Manusia, P. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 2021. Retrieved from <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/8806/4391>
- Tahlili, T. (2021). Tafsir Surah Al Anfal Ayat 40-41. Retrieved from <https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-al-anfal-ayat-40-41/>
- Tentang, tahun 2003. (n.d.). Undang-undang Republik Indonesia nomor 2003 Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo, D. V., & Na'imah. (2020). Kualifikasi Guru PAUD terhadap Edukasi Spiritualitas Keagamaan Anak Usia Dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 3(2), 69–84. Retrieved from <https://doi.org/10.31004/aulad.v3i2.57>
- Wisubroto, K. (2021). Menuju Jumlah Guru Ideal. Retrieved from <https://www.indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/sosial/menuju-jumlah-guru-ideal>
- Yosepty, R., Nuryati, E., & Aisyah, W. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan. *Al-Afkar*, 6(2), 542–552. Retrieved from

<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.569>.Teacher

Yusutria. (2017). Profesionalisme Guru Dalammeningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia. *Jurnal Curricula*, 2(1), 39–46.

Zulkarnain, A. I., Supriadi, G., & Saudah, S. (2020). Problematika Lembaga PAUD dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Pendidik Sesuai Kualifikasi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 14. Retrieved from <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.491>