

KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN GURU DI DAERAH 3 T (TERDEPAN, TERLUAR DAN TERTINGGAL) DALAM PRESPEKTIF PEMANFAAATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAM

Mohamad Arief Kurniawan¹
Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung
Email: riefbijak@gmail.com

Abstrak

Islam merupakan sumber nilai dalam organisasi. Islam memandang MSDM sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting lagi adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja. Daerah 3 T merupakan Masyarakat yang sedang membangun adalah masyarakat yang sedang berubah dan terkadang perubahan tersebut sangat mendasar dan mengejutkan. Tulisan ini merupakan jenis Kajian Pustaka (*Library Research*). Oleh karena itu, data yang dikumpulkan bersumber dari literatur kepustakaan baik buku maupun aktikel-artikel yang berkaitan dengan Kebijakan Pemberdayaan Guru di Daerah 3 T (Terdepan, Terluar dan Tertinggal) dalam Prespektif Pemanfaatan Manajemen Sumber Daya Islam, data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode konten analisis.

Hasil pembahasan yaitu: mutu pendidikan belum sepenuhnya merata di seluruh penjuru Tanah Air, berbagai upaya telah dilakukan untuk: (1). menjamin mutu pendidikan melalui akreditasi sekolah dan lembaga pendidikan lainnya dan, (2), Meningkatkan mutu guru secara berkelanjutan. sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu Merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Pemanfaatan SDM guru di Daerah 3T sudah dibarengi kebijakannya yang dibuat oleh menteri pendidikan dan kebudayaan upaya percepatan pembangunan pendidikan.

Keyword: Kebijakan, Pemberdayaan Guru, Manajemen SDM

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan tolak ukur dalam meningkatkan taraf kehidupan masyarakat pada sebuah generasi tak terkecuali di Indonesia. Terkait dengan kurang meratanya persebaran guru, sebenarnya sudah ada upaya dari pemerintah untuk mengatasi persoalan tersebut namun demikian upaya ini tampaknya masih kurang optimal di daerah 3T (Terdepan, Terpencil dan Teringgal) sehingga

¹Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Bandar Lampung.

menjadikan kualitas pendidikan di Indonesia semakin terpuruk ditengah-tengah perkembangan Globalisasi yang maju dan sangat pesat saat ini sehingga dengan ketiadaan dukungan sarana prasarana peralatan, tenaga kependidikan serta infrastruktur gedung sekolah yang memadai adalah kunci permasalahan yang menjadikan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia menjadi rendah.²

Daerah Tertinggal didefinisikan berdasarkan kondisi sosial, ekonomi, budaya dan wilayah (fungsi Inter dan intra spasial baik pada aspek alam, aspek manusianya, maupun prasarana penduduknya). Penentuan wilayah Tertinggal menggunakan kriteria berdasarkan 6 pendekatan yaitu perekonomian masyarakat, sumber daya manusia, prasarana (infrastruktur), kemampuan keuangan lokal (fiskal), aksesibilitas dan karakteristik daerah.³

Kebijakan dan Strategi Pembangunan Daerah Tertinggal ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi Daerah Tertinggal secara umum berupa pemihakan, percepatan, dan pemberdayaan masyarakat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi daerah masing-masing. Program prioritas yang harus dilaksanakan oleh pemerintah maupun pemerintah daerah adalah pengembangan ekonomi lokal, pemberdayaan masyarakat, pengembangan daerah perbatasan pemutusanketerisolasian, penanganan komunitas adat terpencil (KAT), pengembangan daerah perbatasan, pengembangan prasarana dan sarana, serta pencegahan dan rehabilitasibencana.⁴

Manusia diciptakan Allah SWT., sebagai Khalifa di muka bumi untuk mengatur dan memanfaatkan serta mengeksploitasi segala macam sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Hal ini tentunya menuntut adanya peran dan tanggung

²Fimi Putera; M.T, dan Rhussary; M.L, *Peningkatan Mutu Pendidikan Daerah 3t (Terdepan, Terpencil Dan Tertinggal) Di Kabupaten Mahakam Hulu*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 12 No 2 (2018). h. 144.

³ Hasthoro; H. A, dan Ambarwati; N, *Analisis Sebaran Guru Dikdasmen di Wilayah 3 T (Terluar, Terdepan Dan Tertinggal): Tinjauan Sekolah Menengah Pertama* (Jakarta: Pusat Data Dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), h. 14.

⁴ Ahmad Syafii, Perluasan dan Pemerataan Akses Kependidikan Daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal), *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2, Desember 2018: 153-171, h. 156.

jawab manusia untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam tersebut. Dalam upaya mengoptimalkan fungsi, peran dan tugasnya Allah SWT., memerintahkan agar manusia berusaha semaksimal mungkin untuk dapat merubah dan meningkatkan serta memperbaiki taraf hidupnya di dunia. Perintah tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia wajib menjadi tenaga kerja⁵

Menurut Samsudin, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005, 21) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.⁶

Beberapa dimensi pemberdayaan sebagai suatu proses, yakni: (1) pemungkinan (enabling), yaitu menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi klien berkembang secara optimal. (2) penguatan (empowerment), yaitu memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki klien (individu, masyarakat atau kelompok) dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. (3) perlindungan (protecting), yaitu melindungi terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertindas oleh kelompok kuat, menghindari terjadinya persaingan yang tidak seimbang antara yang kuat dan lemah, dan mencegah terjadinya eksploitasi. (4) penyokongan (supporting), yaitu memberikan bimbingan dan dukungan agar klien mampu menjalankan peranan dan tugas-tugas kehidupannya. (5) pemeliharaan (fostering), yaitu memelihara kondisi yang kondusif agar terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok.⁷

Berdasarkan temuan penelitian mengungkapkan bahwa guru yang mengajar di daerah 3T cenderung tidak betah mengajar di sekolah

⁵Yunus Assagaf, Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam, *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah Vol 3, No 1 (2005)*. h. 1.

⁶Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010, h. 166.

⁷W. Widodo & Heru Sriyono, *Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 7 No. 1 Maret 2020, h. 7-12.

tempat mereka bertugas (hanya beberapa hari mengajar setiap minggunya). Penyebabnya adalah karena mereka tidak bertempat tinggal dekat dengan sekolah sehingga proses pembelajaran di sekolah belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. kompetensi guru secara umum (daerah perkotaan) relatif masih belum memenuhi standar hasil uji kompetensi guru (UKG) Terlebih lagi kompetensi guru yang mengajar di daerah 3T dengan kondisi yang serba terbatas/minimalis. Kondisi yang serba terbatas ini menjadikan guru satu-satunya sumber belajar. Sementara hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat guru dinilai masih belum berkualitas⁸

Secara umum permasalahan penyelenggaraan pendidikan yang ada di daerah 3T antara lain adalah permasalahan pendidik, seperti halnya kekurangan jumlah tenaga pengajar, distribusi yang tidak seimbang, kualifikasi yang berada di bawah standar mutu, kurang kompeten, serta ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan bidang yang diangkut. Permasalahan lain yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah angka putus sekolah yang masih tinggi, angka partisipasi sekolah masih rendah, sarana dan prasarana belum memadai serta infrastruktur untuk kemudahan akses dalam mengikuti pendidikan masih sangat kurang.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka perlu kiranya dikaji lebih mendalam terkait kebijakan pemberdayaan Guru di daerah 3 T dalam tinjauan pemanfaatan sumber daya islami. Sumber Daya Manusia Islami dalam ayat-ayat al Qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif dan Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas produktif dengan sederet istilah yang dipasang: 1) sebagai kholifah di bumi, 2) sebagai makhluk yang diunggulkan, 3) sebagai pewaris kekayaan bumi, 4) sebagai penakluk sumber daya alam, 5) sebagai pengemban amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya

⁸Rahmi Rivalina, *Peran Guru Garis Depan dalam Mengembangkan Sekolah Efektif, Perspektif Ilmu Pendidikan*, Vol. 30. No. 2 Oktober 2016, h. 78.

manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber-sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*) dan teknologi.⁹

B. Kebijakan Pemberdayaan Guru dengan Implementasi 3 T

Koontz dan Donnell (1987) yang mengemukakan kebijakan (*policy*) adalah pernyataan atau pemahaman umum berisikan pedoman, pemikiran dalam proses pengambilan keputusan yang mengikat dan memiliki esensi pada batasan tertentu dalam pengambilan keputusan. Anderson (2006) dalam Taufiqurokhman (2014) menyatakan tujuan kebijakan “*a purposive course of action followed by an actor (set of actors) in dealing with a problem (matter of concern)*”. Fokus kebijakan *attention in what actually done againts what is purposed (intended)*”, dan kebijakan berbeda dengan keputusan. Karena kebijakan merupakan rangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu diikuti dan dilaksanakan oleh pelaku atau sekelompok pelaku lainnya guna memecahkan suatu masalah yang menjadi perhatian banyak pihak.¹

Implementasi kebijakan mengacu pada sistem pengelolaan urusan-urusan publik. Pengelolaan urusan-urusan publik diwujudkan dalam bentuk *good governance* yang memerlukan adanya reformasi kelembagaan dan reformasi manajemen publik. Reformasi kelembagaan menyangkut pembenahan seluruh alat-alat pemerintahan di daerah baik struktur maupun infrastrukturnya. Kunci reformasi kelembagaan ini adalah masyarakat umum (Dewan Pendidikan, Lembaga Swadaya Masyarakat misalnya sebagai *stakeholders*, pemerintah atau negara sebagai eksekutif dan MPRDPR/DPD sebagai *shareholders*).

Sementara itu, reformasi manajemen sektor publik terkait dengan perlunya digunakan model manajemen pemerintah yang baru atau

⁹Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Iqtishaduna, Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol 2, No 2, Desember 2016. h. 171.

¹ Arwildayanto, Arifin Sukung, & Warni Tunê Sumar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Kajian Teoretis, Eksploratif, dan Aplikatif*, (Bandung: CV. Cendekia Press, 2018). h. 4-5.

terbarukan (dinamis) yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, tidak sekedar perubahan paradigma (worldview) namun juga perubahan manajemen/tata kelola/administratif sehingga peran birokrasi berjalan sesuai harapan.¹

Sistem kebijakan adalah produk manusia yang subjektif yang diciptakan melalui pilihan-pilihan yang sadar para pelaku kebijakan. Adapun kebijakan publik di bidang pendidikan dapat didefinisikan sebagai keputusan yang diambil bersama antara pemerintah dan aktor di luar pemerintah dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya untuk dilaksanakan atau tidak dilaksanakan pada bidang pendidikan bagi seluruh warga masyarakat. Kebijakan publik bidang pendidikan meliputi anggaran pendidikan, kurikulum, rekrutmen tenaga kependidikan, pengembangan profesional staf, tanah dan bangunan, pengelolaan sumber daya, dan kebijakan lain yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung atas pendidikan.¹

Carl J. Federick mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.¹

Pemerataan dan perluasan pendidikan adalah kebijakan publik yang harus dilaksanakan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Itulah sebabnya pemerintah pusat/daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar.¹ Dalam pengimplementasian kebijakan publik tersebut harus dilakukan melalui perencanaan yang matang. Setidaknya ada 2

¹ Endro Sumarjo, "Aktualisasi Nilai-nilai ¹ Good Governance dalam Penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan," Jurnal Hukum dan HAM Bidang Pendidikan Vol. 2 No. 1 April 2004, h. 1-13.

¹ Erma Fatmawati, *Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Peran Birokrasi Dan Partisipasi Masyarakat*, Jieman: Journal of Islamic Educational Management; Vol. 1 No. 1, Desember 2019, h. 62.

¹ Taufiqurakhman, *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negari Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers), 2014). h. 2.

¹ Anwar Arifin, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 61.

pendekatan yang harus diperhatikan sebagai metode pendekatan yaitu: pendekatan secara administrasi negara (public administration); dan pendekatan secara manajerial (management approach).¹

Guru yang direkrut di daerah 3T setelah mereka menjadi PNS mengajukan mutasi ke daerah perkotaan dengan berbagai alasan yang diatur dalam peraturan seperti pernikahan dan alasan lainnya yang sulit ditolak oleh pemerintah. Semua permasalahan tersebut perlu mendapat perhatian secara prioritas dan diselesaikan bersama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan pertimbangan bahwa pada hakikatnya penyelenggaraan pendidikan merupakan amanat Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa bagi seluruh rakyat Indonesia.¹

Program SM-3T adalah suatu program Pengabdian Sarjana Pendidikan untuk berpartisipasi dalam percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T selama satu tahun sebagai penyiapan pendidik profesional yang akan dilanjutkan dengan Program Pendidikan Profesi Guru. Untuk itu, tujuan program SM-3T ialah (1) Membantu daerah 3T dalam mengatasi permasalahan pendidikan terutama kekurangan tenaga pendidik, (2) Memberikan pengalaman pengabdian kepada sarjana pendidikan sehingga terbentuk sikap profesional, cinta tanah air, bela negara, peduli, empati, terampil memecahkan masalah kependidikan, dan bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa, serta memiliki jiwa ketahananmalangan dalam mengembangkan pendidikan pada daerah 3T, (3) Menyiapkan calon pendidik yang memiliki jiwa keterpanggilan untuk mengabdikan dirinya sebagai pendidik profesional pada daerah 3T, (4) Mempersiapkan calon pendidik profesional sebelum mengikuti PPG (Kemendibud, 2012).¹

¹ M. Solly Lubis, *Dimensi-dimensi Manajemen Pembangunan*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h. 2.

¹ Lantip Diat Prasajo, Udik Budi Wibowo, Arum Dwi H., *Manajemen Kurikulum Program Profesi Guru Untuk Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal di Universitas Negeri Yogyakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 2, Nomor 1, Juni 2017. h. 40.

¹ Syarifuddin Achmad, *Strategi UNG Menyiapkan Guru Profesional Melalui Program PPG SM-3T 'Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia'*. Proceeding Konaspi VII Universitas Negeri Yogyakarta, 2012. bertemakan "Memantapkan Karakter Bangsa Menuju Generasi 2045". h. 6.

C. Konsep Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Islami

Sejarah perkembangan MSDM instansi pemerintah, terdapat empat model yang populer ditinjau dari segi pemberian layanan, pola komunikasi, orientasi nilai, peran manajer SDM, persepsi tentang profesi MSDM, dan pendidikan yang dibutuhkan. Pertama adalah model tradisional, Kedua adalah model reformasi, Ketiga adalah model strategik, dan Keempat adalah model outsourcing atau privatisasi.¹

Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu : (1). Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2). Ciri-ciri interpersonal yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya. Sementara Emil Salim menyatakan bahwa yang dimaksud dengan SDM adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Beliau juga menambahkan bahwa SDM dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa. Dengan demikian kualitas SDM ditentukan oleh sikap mental manusia¹

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan keberhasilan sebuah Negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0. Untuk itu, kebijakan dan strategi yang tepat sangat diperlukan guna menyiapkan SDM Indonesia yang unggul, berdaya saing, dan mampu menjawab kebutuhan maupun tantangan Industri 4.0.²

¹ Yeremias T. Keban, *Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Model Normatif ke Strategik*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.1, Juni 2010. h. 26.

¹ Ahmad Zain Sarnoto, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, MADANI Institute Volume 6 No. 2 Tahun 2017. h. 17.

² Abdul Malik Fadjar, *Prespektif Urgensi Restrukturisasi Pendidikan Vokasi*, Edisi 1, Warta Wantimpres, 2019. h. 2-3.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.²

Agama merupakan salah satu hal yang memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan masyarakat terutama dalam hal budaya dan nilai-nilai sosial di dalamnya (*Social values*). Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat (*Social Values*) merupakan keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat yang luas (misalnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopanan, kebersihan dan sebagainya). Agama Islam sebagai salah satu agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia, telah memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi. Al Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya.²

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur.² Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Rasulullah SAW. Bersabda:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Tabrani).

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 1.

² Teguh Suropto, *Manajemen Sdm dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume 2, No.2 Desember 2012, h. 240.

² Hafidhuddin, Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Gema Insani, Jakarta, 2005). h. 1.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam Islam mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Pertama, Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridhoan Allah SWT. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Kedua, Manusia adalah *khalifatullah fil ardhli* wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memange manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.²

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik.

Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohanispiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari

² Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafda, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Penerbit LPPPI, 2019). h. 11-12.

penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi.²

D. Kebijakan Pemberdayaan Guru di Daerah 3 T (Terdepan, Terluar dan Tertinggal) dalam Prespektif Pemanfaatan Manajemen Sumber Daya Islam

Permasalahan yang muncul di daerah 3T tersebut sangat kompleks, antara lain permasalahan pemenuhan kebutuhan jumlah guru yang disebabkan faktor geografis dan keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan. Permasalahan geografis yang kurang mendukung karena kondisi alam, seperti lokasi kerja yang sulit ditempuh karena harus melewati sungai dan laut yang minim sarana transportasi. Dalam pelaksanaan pembelajaran, minimnya sarana dan prasarana, kesadaran orang tua menyekolahkan putra-putrinya, dan motivasi peserta didik di daerah 3T menjadi permasalahan tersendiri.

Pertimbangan intervensi pemerintah dalam penyediaan barang publik antara lain didasarkan pada pertimbangan:

1. Keadilan (*equity*): sehingga orang dengan berbagai perbedaan level memiliki akses yang sama terhadap barang/jasa.
2. Kebutuhan (*needs*): bukan kemampuan untuk membayar.
3. Efisiensi (*efficiency*): lebih mudah untuk menyediakan secara kolektif dalam skala besar.
4. Mengurangi masalah *the free-rider* terkait dengan barang publik murni.²

6

² Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, h. 171.

² Sri Hadiati Wara Kustriani, *Modul Pelatihan Analisis Kebijakan*, (Jakarta: Pusaka, 2015). h. 26.

Sertifikasi guru harus melibatkan pelatihan baik untuk pengembangan pengetahuan, skill dan praktik mengajar). Program yang digulirkan pemerintah tidak hanya berhenti pada program portofolio saja tetapi juga dikembangkan menjadi program Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) bagi tenaga pengajar dalam jabatan dan diteruskan dengan Program Profesional Guru (PPG) bagi guru prajabatan serta program khusus, yaitu program profesi guru di daerah terpencil. Program ini menempatkan lulusannya menjadi guru di daerah terpencil. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang berkaitan dengan pengelolaan kurikulum PPG di daerah terpencil.²

Program pemetaan dan pemerataan guru harus segera dirumuskan dan dikerjakan sehingga problem mendasar kekurangan guru di daerah 3T segera teratasi secara perlahan dan berangsur-angsur. Ketimpangan jumlah guru terjadi antara sekolah perkotaan dengan sekolah pedesaan, sekolah di Jawa dengan luar Jawa, dan sekolah Jakarta dengan luar Jakarta.

Peserta didik di daerah 3T (sebenarnya juga di sekolah-sekolah pinggiran kota atau bahkan di kota sendiri) tidak mendapatkan pendidikan yang standar, mulai dari guru, kelas, fasilitas, hingga sumber belajar. Sekolah Dasar hanya punya satu, dua, atau tiga guru, yang salah satunya merangkap sebagai kepala sekolah. Tidak ada pakaian seragam merah putih, sepatu, bahkan lantainya tanah alias tak berubin. Karena itu, muncul inisiatif program pengiriman guru ke daerah 3T, baik dari pemerintah maupun non-pemerintah. Tidak mudah bagi guru muda bertahan melebihi batas waktu, atau kembali lagi ke sekolah sasaran, karena di daerah 3T fasilitas kesehatan dan pendidikan kurang, apalagi bagi mereka yang akan segera menikah. Mengajar di daerah 3T pasti sangat mengesankan, tapi untuk bertahan tetap tinggal rasanya mereka perlu waktu berpikir.

Pertama, penyiapan putera terbaik daerah sebagai calon mahasiswa guru. Pemda bekerjasama dengan SMA/MA di wilayahnya

² Lantip Diat Prasajo, Udik Budi Wibowo, Arum Dwi H., *Manajemen Kurikulum Program Profesi Guru*, h. 4.

dan LPTK terdekat dengan mengirimkan putra-putri terbaiknya untuk kuliah sebagai calon guru dengan beasiswa penuh. Mata kuliah tentang budaya dan karakter masyarakat pedalaman perlu diajarkan. Mahasiswa ini berstatus ikatan dinas. Kedua, pengangkatan CPNS guru 3T. Para sarjana pendidikan dan non-pendidikan terbaik diundang mengikuti seleksi CPNS guru 3T. Para pelamar guru ini diprioritaskan putera daerah masing-masing. Ketiga, penarikan atau pemanggilan guru putera daerah yang tersebar di luar daerah kelahirannya. Pemutasian guru-guru PNS dari kota atau sekolah yang berlebih guru jika ada sangat mungkin dilakukan.

Pemanggilan guru ini harus dibarengi komitmen Pemda dan pemerintah pusat memberikan jaminan kesejahteraan kepada guru 3T, seperti tunjangan khusus, beasiswa pendidikan putera-puteri guru, dari tingkat dasar hingga PT, dan asuransi kesehatan. Keempat, percepatan pembangunan infrastruktur jalan, kesehatan, dan pendidikan di daerah 3T. Ketersediaan infrastruktur tersebut akan menarik minat guru untuk mengajar di daerahnya sendiri, tinimbang di kota atau daerah lainnya.

Dalam pelaksanaan program pemberdayaan guru di daerah 3T haruslah memperhatikan apa yang disebut dengan istilah asas kepentingan umum, Asas kepentingan umum sangat penting posisinya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Prinsip ini penting bagi aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat, yaitu harus mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara memahami dan menampung harapan dan keinginan masyarakat secara cermat.

Prinsip ini menuntut agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pihak pemerintah (aparatur) selalu mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi ataupun kepentingan golongan tertentu. Kepentingan umum mengatasi kepentingan pribadi, bukan berarti kepentingan pribadi tidak diakui keberadaannya sebagai hakikat individu manusia. Akan tetapi dalam kepentingan umum terdapat pembatasan terhadap kepentingan pribadi, karena kepentingan itu pada hakikatnya tercakup dalam kepentingan masyarakat dan kepentingan nasional yang berlandaskan azas keadilan sosial bagi seluruh rakyat

Indonesia. Kesejahteraan umum mengandung makna bahwa kegiatan pembangunan dan hasil-hasilnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat (masyarakat).² Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.² 9

Mutu pendidikan belum sepenuhnya merata di seluruh penjuru Tanah Air, berbagai upaya telah dilakukan untuk: (1). Menjamin mutu pendidikan melalui akreditasi sekolah dan lembaga pendidikan lainnya dan, (2). Meningkatkan mutu guru secara berkelanjutan. melalui Akreditasi Sekolah dan Lembaga Pendidikan, Sertifikasi Guru, Relevansi Pendidikan, (Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia), Kebudayaan dan Bahasa melalui Program-program Kemendikbud dalam memajukan bahasa dan budaya Indonesia dapat dikelompokkan menjadi tiga tema besar: (a). Pelestarian dan pengembangan kebudayaan, (b). Pengembangan bahasa, dan (c). Penguatan karakter.³ 0

Berbicara tentang sertifikasi guru prajabatan sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 8 tahun 2009 tentang pendidikan profesi Guru prajabatan,; yakni pemerintah telah menciptakan Pendidikan profesi guru (PPG) dalam beberapa bentuk antara lain: (1). Pendidikan PPG Berlapis, (2). Rintisan PPG Terintegratif

² Cekli Setya Pratiwi, dkk. *Penjelasan Hukum Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (Aupb) Hukum Administrasi Negara, This project is funded by Netherlands Embassy in Jakarta and is implemented by The center for international legal cooperation (CILC), in partnership with the Indonesian institute for independent Judiciary (LeIP). For Moe Information please visit www.CICL.nl.* h. 59.

² Sri Susilowati dan Ilya Farida, *Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya*, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen September 2016, Vol. 3 No.2. hal. 90 - 103. h. 91.

³ Nadiem Anwar Makarim, *Rencana Strategis⁰ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024*, (Jakarta: Kemendikbud, 2020). h. 8-18.

(berkewenangan tambahan), (3). PPG Kolaboratif. Masing-masing bentuk tersebut diperuntukkan kelompok komunitas yang berbeda. Yakni untuk PPG berlapis row inputnya adalah sarjana kependidikan yang dihasilkan oleh LPTK, direkrut melalui program PPG yang dikemas dalam suatu program “Maju bersama mencerdaskan Indonesia” lebih spesifik disebut dan sudah termahur dan dikenal oleh masyarakat luas sebagai program SM-3T, yaitu sarjana mendidik pada daerah 3T (daerah terluar, dan terdepan dan terluar).

Program PPGT memiliki tujuan yaitu menghasilkan model pendidikan guru yang melahirkan calon guru yang memiliki keunggulan dalam kompetensi sebagai guru profesional dengan berkewenangan tambahan. Untuk itu, inputnya adalah diprioritaskan putra-putra bangsa yang berasal dari daerah 3T. PPGT (Kolaboratif) adalah pendidikan profesi guru yang dipersiapkan bagi alumni non-kependidikan yang berminat menjadi guru, terutama terkait dengan mata pelajaran produktif yang dibina oleh sekolah-sekolah kejuruan.³

Sebagaimana ditulis Lickona (1992) bahwa pendidikan karakter sangat terkait dengan konsep moral (moral knowing), sikap moral (moral feeling), dan perilaku moral (moral behavior). Jika ketiga hal ini diimplementasikan lebih jauh, maka nilai-nilai karakter dapat diwujudkan melalui sikap antara lain: cinta kepada Allah SWT. dan alam semesta beserta isinya; tanggung jawab; disiplin; mandiri; jujur; hormat; santun; kasih sayang; peduli; kerja sama; percaya diri; kreatif; kerja keras; pantang menyerah; keadilan; baik dan rendah hati; toleran; cinta damai; dan persatuan.

Menurut Syamsul Anwar, perjenjangan norma hukum Islam tersebut dibuat menjadi tiga jenjang, pertama, norma-norma dasar atau nilai-nilai filosofis (al-qiyam al-asasiyah) yaitu norma-norma abstrak yang merupakan nilai-nilai dasar hukum Islam. Di dalam al-Qur’an secara harfiah dan secara implisit banyak ditemukan nilai-nilai dasar Islam yang menjadi nilai-nilai dasar hukum Islam. Misalnya kemaslahatan, keadilan, kebebasan, persamaan, persaudaraan, akidah,

³ Syarifuddin Achmad, *Strategi UNG Menyiapkan Guru Profesional*, h. 2-3.

syura, tasamuh, ajaran-ajaran pokok dalam etika Islam (akhlak). Kedua, norma tengah, yang terletak antara dan sekaligus menjembatani nilai-nilai dasar dengan peraturan hukum konkret. Norma-norma tengah ini dalam ilmu hukum Islam merupakan doktrin-doktrin (asas-asas) umum hukum Islam, dan secara konkretnya dibedakan menjadi dua macam, yaitu asas-asas hukum Islam (*an-nazzariyat al-fiqhiyyah*) dan kaidah-kaidah hukum Islam (*al-qawaid al-fiqhiyyah*). Ketiga, peraturan-peraturan hukum konkret (*al-ahkam al-far'iyyah*), yaitu ketentuan-ketentuan syar'i mengenai berbagai kasus hukum³

Islami memberikan corak kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sampai kepada sosial dan ekonomi meskipun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai maka seharusnya kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam segala aspek kehidupannya. Dengan kata lain bahwa ketika kita ingin mencapai tingkat keunggulan itu harus dimulai dengan menerapkan nilai-nilai agama didalam segala aspek kehidupan kita, apakah itu yang berhubungan langsung dengan Tuhan Allah SWT maupun dengan sesama makhluk. Termasuk dalam hal konsep manajemen.³

Dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2012 tentang kriteria daerah khusus dan pemberian tunjangan khusus bagi guru yang dimaksud dengan daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana (alam maupun sosial), daerah yang berada dalam keadaan darurat Dan daerah pulau kecil terluar. Kriteria daerah yang terpencil atau terbelakang adalah

³ Joko Setyono, *Good Governance dalam perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Peningkatan Norma)*, Jurnal Muqtasid; Volume 6, Nomor 1, Juni 2015, h. 28-29.

³ Muzayyanah Jabani, dan Tadjuddin, *Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)*, Palita: Journal of Social-Religion Research, Vol 3, No.1, April 2018. h. 15.

bagaimana akses transportasi sulit dijangkau dan disebabkan oleh tidak tersedianya jalan Raya, tergantung pada jadwal tertentu, tergantung pada cuaca, satu-satunya akses dengan jalan kaki, memiliki hambatan dan tantangan alam yang besar. Daerah tersebut tidak tersedia dan atau sangat terbatas layanan fasilitas umum, fasilitas pendidikan, fasilitas listrik, fasilitas kesehatan, fasilitas informasi dan komunikasi, dan sarana air bersih. Dalam daerah itu juga harga-harga bahan pokok tinggi dan ketersediaan bahan pangan, sandal, dan papan sangat sedikit.³

Daerah 3 T merupakan Masyarakat yang sedang membangun adalah masyarakat yang sedang berubah dan terkadang perubahan tersebut sangat mendasar dan mengejutkan. Masyarakat yang sedang dibangun berarti masyarakat terbuka, yang memberi peluang untuk masuknya modal, ilmu dan teknologi serta nilai dan moral asing yang terkadang tidak sesuai dengan kepribadian bangsa. Untuk itu peran agama diharapkan dapat berfungsi sebagai pengarah dan pengamanan pembangunan nasional.³

Pemerintah pun sudah mengeluarkan kebijakannya yang dibuat oleh menteri pendidikan dan kebudayaan upaya percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T yaitu MBBI atau Program Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia,³ yang meliputi:

1. PPGT: Program Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi dan Kewenangan Tambahan.
2. SM-3T: Program Sarjana Mendidik di Daerah
3. PPG Kolaboratif: Program Pendidikan Profesi Guru Kolaboratif.

Program ini juga dilakukan dengan tujuan memenuhi aspek standar nasional pendidikan, berikut tujuannya (a). Membantu mengatasi permasalahan pendidikan di daerah 3T, (b). Memberi pengalaman pengabdian kepada sarjana menjadi seorang yang

³ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2012 Tentang Kriteria Daerah Khusus Dan Pemberian Tunjangan Khusus Bagi Guru" (Kemendikbud, 2012).

³ Ahmad Zain Sarnoto, *Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam*, h. 12.

³ Agus Dudung, dkk, *Model Penyelenggaraan Pendidikan untuk Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal yang Mengakomodasi Keberagaman Kondisi Lingkungan, Sosial, dan Budaya Setempat (Berbasis Kearifan Lokal)*, (Jakarta: Puslitjakdikbud, 2018). h. 3.

profesional, (c). Membantu menumbuhkan sikap cinta tanah air, bela Negara, empati, terampil, juga bertanggung jawab untuk kemajuan bangsanya, (d). Dapat membangun sebuah daya juang dan ketahanan dalam mengembangkan pendidikan di daerah 3T, (e). Dapat meningkatkan rasa cinta sebagai pendidik di daerah 3T, (f). Memepersiapkan diri sebagai calon pendidik profesional sebelum mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PGG).³

Pemanfaatan SDM berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.³

8

Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.³ Prinsip dasar Islam yang sejalan dengan organisasi, yakni prinsip konsultasi (*Syariah*), kejujuran (*al-Sidq*), kepercayaan (*al-Amanah*), keadilan dalam berurusan dengan karyawan (*al-Adl*), kerjasama (*al-Ta'waan*), dan prinsip keunggulan atau kesempurnaan (*al-Ikhlās*). Khan et al., menambahkan beberapa prinsip, yakni persaudaraan (*al-Ukhuwwah*), kebajikan (*al-Ihsan*), pemenuhan kontrak

³ Alexandria Sarah Vania, dkk. *Revitalisasi Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas di Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3t) pada Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Basicedu Vol 5 No 6 Tahun 2021, h. 5147.

³ Djaelany Haluty, *Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*, Jurnal Irfani, Volume. 10 Nomor 1, Juni 2014, h. 70-73.

³ Djaelany Haluty, *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 71.

(*Ifa al-'Aqd*), hak pekerja (*Haquq al-'Ibad*), dan kompensasi yang adil (*al-Ujrah*). Proses rekrutmen, Islam menekankan prinsip keadilan (*al-'Adl*) untuk seluruh pelamar pekerjaan. Pelatihan dan Pengembangan menekankan kedalaman moral yang bersumber pada spiritual atau agama. Kompensasi, Prinsip *al-'Adl* tetap menjadi yang utama dalam penentuan gaji seseorang karyawan.⁴

Islam merupakan sumber nilai dalam organisasi. Islam memandang MSDM sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting lagi adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja.⁴ Pada manajemen training syariah, di samping soft skill, dan hard skill, juga terdapat satu factor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan yaitu syariah skill atau juga dapat dipahami sebagai syariah competence. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan sebagai suatu rangkaian program pelatihan dan workshop mengenai tauhid (akidah), syariah (ibadah, muamalah), dan akhlak sebagai suatu kesatuan. Kualitas sumber daya manusia dalam Islam terletak pada fondasi tauhid. Tauhid adalah fondasi keimanan seseorang yang menjadi basis pemahaman keagamaan seluruh umat Islam.⁴

E. Simpulan

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak.

⁴ Ihsan Rahmat, dan Netta Agusti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan*, Syi'ar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018. h. 29-30.

⁴ Ihsan Rahmat, dan Netta Agusti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam*. h. 28-29.

⁴ Anisatul Maghfiroh, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(01), 2021, h. 407.

pemanfaatan SDM guru di Daerah 3T sudah dibarengi kebijakannya yang dibuat oleh menteri pendidikan dan kebudayaan upaya percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T yaitu MBBI atau Program Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia, seperti PPGT: Program Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi dan Kewenangan Tambahan. SM-3T: Program Sarjana Mendidik di Daerah dan PPG Kolaboratif. Program Pendidikan Profesi Guru Kolaboratif. namun selain ini kritik penulis juga disampaikan perlunya perbaikan dan perhatian sarana dan prasarana, meliputi akses jalan, ketersediaan fasilitas umum yang terjangkau, dan jaringan telekomunikasi yang memadai juga perlu ditingkatkan.

F. Daftar Pustaka

- Abdul Malik Fadjar, *Prespektif Urgensi Restrukturisasi Pendidikan Vokasi*, Edisi 1, Warta Wantimpres, 2019
- Agus Dudung, dkk, 2018. *Model Penyelenggaraan Pendidikan untuk Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal yang Mengakomodasi Keberagaman Kondisi Lingkungan, Sosial, dan Budaya Setempat (Berbasis Kearifan Lokal)*, Jakarta: Puslitjakdikbud.
- Ahmad Syafii, Perluasan dan Pemerataan Akses Kependidikan Daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal), *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2, Desember 2018.
- Ahmad Zain Sarnoto, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Madani Institut Volume 6 No. 2 Tahun 2017.
- Alexandria Sarah Vania, dkk. *Revitalisasi Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas di Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3t) pada Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Basicedu Vol 5 No 6 Tahun 2021.
- Anisatul Maghfiroh, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perspektif Syariah*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(01), 2021.
- Anwar Arifin. 2005. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* Jakarta: Balai Pustaka.

- Arwildayanto, Arifin Sukung, & Warni Tune Sumar. 2018. *Analisis Kebijakan Pendidikan Kajian Teoretis, Eksploratif, dan Aplikatif*, Bandung: CV. Cendekia Press.
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida, 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Penerbit LPPPI.
- Cekli Setya Pratiwi, dkk. *Penjelasan Hukum Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (Aupb) Hukum Administrasi Negara, This project is funded by Netherlands Embassy in Jakarta and is implemented by The center for international legal coopeation (CILC), in partnership with the Indonesian institute for independent Judiciary (LeIP). For Moe Information please visit www.CICL.nl.*
- Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Iqtishaduna, Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol 2, No 2, Desember 2016.
- Djaelany Haluty, *Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*, Jurnal Irfani, Volume. 10 Nomor 1, Juni 2014.
- Endro Sumarjo, "Aktualisasi Nilai-nilai Good Governance dalam Penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan," Jurnal Hukum dan HAM Bidang Pendidikan Vol. 2 No. 1 April 2004
- Erma Fatmawati, *Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektf Peran Birokrasi Dan Partisipasi Masyarakat*, Jieman: Journal of Islamic Educational Management; Vol. 1 No. 1, Desember 2019.
- Fimi Putera, Rhussary, *Peningkatan Mutu Pendidikan Daerah 3T (Terdepan, Terpencil dan Tertinggal) di Kabupaten Mahakam Hulu*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 12 No 2 tahun 2018.
- Hafidhuddin, Hendri Tanjung. 2005. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, jakarta: Gema Insani.
- Hasthoro; H. A, dan Ambarwati; N, *Analisis Sebaran Guru Dikdasmen di Wilayah 3 T (Terluar, Terdepan Dan Tertinggal): Tinjauan Sekolah Menengah Pertama* Jakarta: Pusat Data Dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016.

Ihsan Rahmat, dan Netta Agusti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan*, Syi'ar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018.

Joko Setyono, *Good Governance dalam perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Pertingkatan Norma)*, Jurnal Muqtasid; Volume 6, Nomor 1, Juni 2015.

Lantip Diat Prasojo, Udik Budi Wibowo, Arum Dwi H., *Manajemen Kurikulum Program Profesi Guru Untuk Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal di Universitas Negeri Yogyakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 2, Nomor 1, Juni 2017.

M. Solly Lubis. 1996. *Dimensi-dimensi Manajemen Pembangunan*, Bandung: Mandar Maju.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *“Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2012 Tentang Kriteria Daerah Khusus Dan Pemberian Tunjangan Khusus Bagi Guru”* Kemendikbud, 2012.

Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010.

Muzayyanah Jabani, dan Tadjuddin, *Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)*, Palita: Journal of Social-Religion Research, Vol 3, No.1, April 2018.

Nadiem Anwar Makarim, *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024*, Jakarta: Kemendikbud, 2020.

Rahmi Rivalina, *Peran Guru Garis Depan dalam Mengembangkan Sekolah Efektif, Perspektif Ilmu Pendidikan*, Vol. 30. No. 2 Oktober 2016.

Sri Hadiati Wara Kustriani. 2015. *Modul Pelatihan Analisis Kebijakan*, Jakarta: Pusaka.

Sri Susilowati dan Ilya Farida, *Dampak Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya*, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen September 2016, Vol. 3 No. 2.

- Syarifuddin Achmad, *Strategi UNG Menyiapkan Guru Profesional Melalui Program PPG SM-3T 'Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia'*. Proceeding Konaspi VII Universitas Negeri Yogyakarta, 2012. bertemakan "Memantapkan Karakter Bangsa Menuju Generasi 2045.
- Taufiqurakhman. 2014. *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negari Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*, (Jakrta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers).
- Teguh Suropto, *Manajemen Sdm dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume 2, No.2 Desember 2012.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- W. Widodo & Heru Sriyono, *Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 7 No. 1 Maret 2020.
- Yeremias T. Keban, *Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Model Normatif ke Strategik*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.1, Juni 2010.
- Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan dalam Konsepsi Syari'at Islam*, Jurnal Ilmiah Al- Syir'ah Vol 3, No 1 tahun 2005.