

ETOS KERJA ISLAMI KAUM IBU SEBAGAI PENDIDIK KELOMPOK BERMAIN (KB)

Novan Ardy Wiyani

FTIK IAIN Purwokerto

fenomenajiwa@gmail.com.

Abstrak: *Tulisan ini ditujukan untuk mengkaji etos kerja Islami kaum ibu sebagai pendidik KB. Sebagian besar pendidik KB yang didirikan oleh organisasi kemasyarakatan dan organisasi keagamaan berasal dari kaum ibu. Etos kerja yang ditampilkan oleh kaum ibu sebagai pendidik KB sangat sesuai dengan ajaran Islam. Setidaknya ada enam perilaku sebagai wujud dari aktualisasi etos kerja Islami pendidik KB. Pertama, rela berkorban dalam bekerja. Kedua, suka bekerjasama dalam bekerja. Ketiga, ceria dalam bekerja. Keempat, ulet dan sabar dalam bekerja. Kelima, optimis dalam bekerja. Keenam, tawakkal dalam bekerja.*

This paper seeks to examine the Islamic work ethic of mothers as educators KB. Most of the population KB founded by community organizations and religious organizations comes from the mother. Work ethic displayed by the mother as educator KB is in accordance with the teachings of Islam. At least six of behavior as a form of actualization of Islamic work ethic educators KB. First, self-sacrificing work. Secondly, like making cooperating working. Third, cheerful in working. Fourth, tenacious and patient in working. Fifth, optimistic in working. Sixth, trust in the work.

Kata Kunci: Etos Kerja, Islam, dan Pendidik KB.

A. PENDAHULUAN

Antusiasme masyarakat terhadap penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya jumlah lembaga PAUD di setiap kecamatan. Kini pada satu desa dapat dengan mudah ditemukan satu lembaga PAUD atau bahkan dua hingga empat lembaga PAUD. Lembaga PAUD yang banyak didirikan sebagian besar berbentuk Kelompok Bermain (KB).¹ Keberadaan sebuah KB pada suatu desa seakan menjadi salah satu indikator keberhasilan program “Satu Desa Satu PAUD” yang tengah dicanangkan oleh pemerintah RI. Ibaratnya, KB tumbuh dan berkembang dengan suburnya bak jamur yang tumbuh dan berkembang di musim penghujan.

¹ Kelompok Bermain (KB) merupakan salah satu lembaga PAUD yang berada pada jalur pendidikan non-formal yang menyelenggarakan layanan PAUD bagi anak usia 2 hingga 4 tahun. Lihat Imam Musbikin, *Buku Pintar PAUD: dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Laksana, 2010), hlm. 50.

Fakta tersebut menarik untuk diperbincangkan, namun ada dua fakta lain yang lebih menarik untuk diperbincangkan. Fakta pertama adalah bahwa hampir secara keseluruhan KB diselenggarakan oleh masyarakat melalui berbagai organisasi kemasyarakatan dan organisasi keagamaan. Fakta kedua adalah bahwa hampir secara keseluruhan pendidik pada KB berjenis kelamin perempuan dan berasal dari kaum ibu.

Jadi dapatlah dikatakan mayoritas pendidik KB adalah kaum ibu, bukannya kaum bapak. Sangat sulit sekali untuk menemukan kaum bapak ataupun pendidik KB laki-laki. Kaum ibulah yang lebih banyak tergerak hatinya untuk memenuhi panggilan jiwa menjadi pendidik KB. Disadari ataupun tidak, kaum ibu pulalah yang memiliki jiwa keguruan lebih besar jika dibandingkan dengan kaum bapak. Hal tersebut seakan telah menegaskan bahwa seorang ibu memang layak jika disebut sebagai sekolah atau madrasah bagi anak-anaknya. Ibulah yang menjadi guru pertama dan utama bagi anak-anaknya. Ibu adalah pendidik dan sekaligus sekolah bagi rakyat yang mau mendidik dan mengajar tanpa mengenal lelah.²

Ada dua nilai yang terdapat pada fakta-fakta di atas, yaitu nilai kerakyatan dan nilai kemanusiaan. KB adalah lembaga PAUD yang hampir secara keseluruhan diselenggarakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat, di situlah nilai kerakyatannya. Sementara itu nilai kemanusiaan ditunjukkan oleh tingginya animo kaum ibu untuk mendedikasikan diri menjadi pendidik KB yang notabene dari sisi kesejahteraan belum begitu menjanjikan.

Kedua nilai tersebutlah yang kemudian menjadi pembeda antara etos kerja kaum ibu sebagai pendidik KB dengan pendidik lain di lembaga pendidikan atau jenjang pendidikan lainnya. Etos kerja yang ditunjukkan oleh kaum ibu sebagai pendidik KB tersebut sangat sesuai dengan ajaran Islam. Hal itulah yang menjadikan penulis mengkaji etos kerja Islami kaum ibu sebagai pendidik KB.

B. HAKIKAT ETOS KERJA ISLAMIS

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter dan keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok masyarakat. etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.³

Persoalan nilai biasanya berhubungan dengan akhlak, moral atau karakter. Manakala tindakan seseorang terlihat, kemudian tindakan tersebut menunjukkan pada nilai baik atau

²Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, (Yogyakarta: LKiS, 2009), hlm. 124.

³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 15.

buruk. Nilai juga menjadi *driving force* yang memotivasi manusia untuk bertindak. Nilai merupakan suatu keyakinan. Namun demikian, nilai merupakan keyakinan yang terkait dengan emosi, tidak objektif, dan merupakan ide yang belum konkret. Nilai juga merupakan konstruk motivasional. Nilai yang diyakini mengacu pada tujuan hidup yang ingin dicapainya.⁴ Aktualisasi dari suatu nilai dapat menjadikan seseorang mampu meraih tujuan hidupnya.

Jelaslah bahwa nilai bersifat abstrak karena memang nilai masih sebatas ide. Nilai akan menjadi konkret bentuknya manakala ia ditampilkan oleh seseorang dalam bentuk perilaku yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain. Dapat dikatakan pula, sesuatu dikatakan bernilai apabila berguna atau bermanfaat.

Jadi, etos dapat diartikan sebagai suatu sikap positif sebagai perwujudan dari suatu nilai yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang. Sementara itu, kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk melakukan sesuatu. Kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kerja dapat pula diartikan sebagai mata pencaharian.⁵ Jadi kerja dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka etos kerja dapat diartikan sebagai sikap positif sebagai perwujudan dari nilai yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang ketika melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan penghasilan. Sedangkan Islami dapat diartikan sebagai segala hal yang bersifat keislaman.⁶ Islami juga dapat diartikan sebagai berbagai hal ataupun perbuatan yang sesuai dengan ajaran Islam. Itulah sebab istilah Islami sering dikaitkan dengan akhlak. Ajaran Islam tersebut bersumber pada al-Qur'an dan Hadis.

Dengan demikian, etos kerja Islami adalah sikap positif sebagai perwujudan dari nilai yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang ketika melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan ajaran Islam. Banyak ayat dalam al-Qur'an ataupun hadis yang berbicara tentang etos kerja Islami, misalnya ayat dan hadis berikut:

1. QS. al-Jumuah ayat 10

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”⁷

⁴Achmad Sanusi, *Sistem Nilai*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2015), hlm. 17.

⁵Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 554.

⁶ *Ibid.*, hlm. 444.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: CV ALWAAH 1993), hlm. 933.

2. Hadis Nabi SAW yang berbunyi: “*Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya. Bekerja pulalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.*”

Ayat dan Hadis di atas mengajarkan umat Islam agar rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia sekaligus untuk beribadah kepada Allah SWT. Mudah-mudahan, ayat tersebut memberikan isyarat kepada umat Islam bahwa dalam Islam, bekerja itu merupakan suatu ibadah. Setidaknya ada tiga nilai yang terdapat pada ayat dan hadis di atas. *Pertama* rajin dalam bekerja. *Kedua*, mengingat Allah dalam bekerja. *Ketiga*, menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat.

Tujuan dari aktualisasi ketiga nilai tersebut adalah agar umat Islam mendapatkan peruntungan atau keberuntungan dari pekerjaannya. Diakui ataupun tidak, manusia membutuhkan keberuntungan untuk bisa meraih kesuksesan. Ada yang menganggap keberuntungan tersebut semacam keajaiban. Manusia membutuhkan keajaiban-keajaiban itu di dalam hidupnya. Terlebih lagi hidup manusia itu penuh dengan misteri. Manusia tidak bisa menerka apa yang akan terjadi pada dirinya. Itulah sebab manusia membutuhkan berbagai keajaiban ataupun keberuntungan.

Ayat dalam al-Qur'an lainnya yang menyinggung tentang etos kerja Islami misalnya berikut ini:

Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda. Adapun orang yang memberikan (hartanya di jalan Allah) dan bertakwa, dan membenarkan adanya pahala yang terbaik (syurga). Maka Kami kelak akan menyiapkan baginya jalan yang mudah. Adapun orang-orang yang bakhil dan merasa dirinya cukup serta mendustakan pahala terbaik, maka kelak Kami akan menyiapkan baginya (jalan) yang sukar, dan hartanya tidak bermanfaat baginya apabila ia telah binasa.⁸

Ayat di atas mengajarkan umat Islam bahwa mereka dapat bekerja dengan pekerjaan apapun selama pekerjaan itu baik. Dengan demikian, sah-sah saja ketika seseorang memiliki pekerjaan pokok dan pekerjaan sambilan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat dengan mudah dilakukan serta dapat memberikan keuntungan atau hasil yang tidak sedikit manakala sebagian hasilnya disisihkan. Tetapi jika ia tidak menyisihkannya (*bakhi>l*) maka pekerjaannya pun akan menjadi sulit untuk dilakukan. Hasil pekerjaannya juga tidak memberikan manfaat baginya sepanjang hidupnya dan kelak di hari akhirat.

Ada dua nilai yang terdapat pada QS. al-Lail: 4-11. *Pertama*, bekerja harus dengan cara yang baik. *Kedua*, berinfak dari hasil pekerjaannya. Tujuan dari aktualisasi kedua nilai tersebut adalah agar pekerjaannya dipermudah, hasilnya dicukupkan untuk memenuhi

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 1067.

kebutuhannya, serta hasilnya dapat digunakan untuk berbagi dengan sesama agar mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Ayat al-Qur'an dan Hadis yang berbicara tentang etos kerja Islami misalnya lagi berikut ini:

1. QS. al-Insyirah: 7

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”⁹

2. Hadis Nabi Muhammad SAW: “*Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, niscaya Allah memberi rezeki kepada kalian sebagaimana burung diberi rezeki. Dia berangkat pagi-pagi dengan perut kosong dan kembali dengan perut terisi.*” (HR. Tirmizi).

Al-Qur'an surat al-Insyirah ayat 7 di atas mengajarkan agar umat Islam bekerja secara efektif dan efisien serta segera melakukan pekerjaan lainnya jika suatu pekerjaan telah selesai dilakukan dan melakukannya dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, ada tiga nilai yang terkandung di dalamnya. *Pertama*, tidak membuang-buang waktu dalam bekerja. *Kedua*, tidak melakukan pekerjaan lain sebelum suatu pekerjaan diselesaikan. *Ketiga*, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Tujuan dari aktualisasi ketiga nilai tersebut adalah agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta hasilnya memuaskan.

Suatu pekerjaan dikatakan efektif manakala hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan suatu pekerjaan dikatakan efisien manakala dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan. Jadi suatu pekerjaan dikatakan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien manakala hasilnya sesuai dengan harapan dan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan.

Sementara itu, HR. Tirmizi di atas mengajarkan kepada umat Islam untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya serta bertawakkal setelah menyelesaikan suatu pekerjaan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Ke-tawakkalan tersebut dapat dilakukan manakala ia ikhlas dalam bekerja. Ikhlas dalam bekerja bukanlah bekerja tanpa pamrih, tetapi bekerja disertai dengan pengorbanan karena hakikat keikhlasan adalah pengorbanan.

Umat Islam juga harus yakin bahwa dari pekerjaannya ia pasti akan mendapatkan penghasilan. Burung saja bisa mendapatkan makan dari aktivitasnya, apalagi manusia. Umat

⁹ *Ibid.*, hlm. 1073.

Islam tidak boleh menyerah ketika menemui suatu kesulitan dalam bekerja. Allah SWT bahkan telah menjanjikan akan memberikan kemudahan di dalam kesulitan tersebut.¹⁰ Bahkan dalam al-Qur'an juga disebutkan jika penghasilan (nikmat) yang diperoleh disyukuri, maka Allah akan menambah penghasilannya (nikmatnya).

Ada empat nilai yang bisa diambil sebagai landasan dalam bekerja. *Pertama*, bertawakkal setelah melakukan suatu pekerjaan. *Kedua*, bersyukur terhadap apa yang didapatkan dari pekerjaannya. *Ketiga*, pantang menyerah dalam bekerja. *Keempat*, ikhlas dalam bekerja. Tujuan dari aktualisasi keempat nilai tersebut adalah agar umat Islam selalu berpikiran positif ataupun optimis terhadap proses pekerjaannya maupun hasil pekerjaannya dan mendapatkan keyakinan bahwa pekerjaannya tidak akan berakhir sia-sia. Pekerjaannya pasti akan membawa manfaat. Pikiran positif dan sikapnya yang optimis akan menjadikannya mendapatkan ketenangan hati dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka setidaknya ada duabelas etos kerja Islami seorang muslim dalam bekerja, antara lain: (1) Rajin dalam bekerja. (2) Mengingat Allah SWT dalam bekerja. (3) Menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat. (4) Bekerja dengan cara yang baik. (5) Berinfak dari hasil pekerjaannya. (6) Tidak membuang-buang waktu dalam bekerja. (7) Tidak melakukan atau menerima pekerjaan lain sebelum suatu pekerjaan dapat diselesaikan. (8) Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. (9) Bertawakkal setelah bekerja. (10) Bersyukur terhadap hasil pekerjaannya. (11) Pantang menyerah dalam bekerja. (12) Bekerja dengan ikhlas.

Beberapa manfaat yang didapat oleh seorang muslim yang mengaktualisasikan etos kerja Islami di atas antara lain: (1) Mendapatkan peruntungan atau keberuntungan dari pekerjaannya. (2) Mendapatkan kemudahan dalam bekerja. (3) Mendapatkan penghasilan yang barokah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (4) Mendapatkan penghasilan untuk berinfak. (5) Mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. (6) Mendapatkan ketenangan hati dalam bekerja.

C. POTRET IDEAL PENDIDIK KB DALAM PERMENDIKBUD RI NO. 137 TAHUN 2014 TENTANG STANDAR NASIONAL PAUD

Standar nasional PAUD adalah kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar nasional PAUD mencakup: (1) Standar isi. (2) Standar proses. (3) Standar penilaian. (4) Standar pendidik

¹⁰Lihat QS. al-Insyirah ayat 5 dan 6.

dan kependidikan. (5) Standar sarana dan prasarana. (6) Standar pengelolaan. (7) Standar pembiayaan.

Potret ideal pendidik KB tergambarkan dalam standar pendidik dan kependidikan pada Permendikbud RI Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar PAUD Nasional sebagai berikut: *Pertama*, pendidik KB merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. *Kedua*, pendidik KB memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau memiliki ijazah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi. *Ketiga*, pendidik KB memiliki seperangkat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru KB dalam menyelenggarakan kegiatan belajar bagi anak usia dini. Kompetensi pedagogik ini ditunjukkan dengan kemampuan guru KB sebagai berikut:

1. Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Menelaah aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini; (b) Mengelompokkan anak usia dini sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan; (c) Mengidentifikasi kemampuan awal anak usia dini dalam berbagai bidang pengembangan; (d) Mengidentifikasi kesulitan anak usia dini dalam berbagai bidang Pengembangan.
2. Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (a) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD; (b) Menelaah teori pembelajaran dalam konteks bermain dan belajar yang sesuai dengan kebutuhan aspek perkembangan anak usia dini; (c) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, sesuai kebutuhan anak usia dini, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD; (d) Merancang kegiatan bermain sebagai bentuk pembelajaran yang mendidik pada anak usia dini.
3. Merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum. Indikator dari kemampuan ini adalah sebagai berikut: (a) Menyusun isi program pengembangan anak

- sesuai dengan tema dan kebutuhan anak usia dini pada berbagai aspek perkembangan; (b) Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan, dan harian.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (a) Memilih prinsip-prinsip pengembangan yang mendidik dan menyenangkan; (b) Merancang kegiatan pengembangan yang mendidik dan lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun luar kelas; (c) Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, autentik, dan bermakna.
 5. Memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Memilih teknologi informasi dan komunikasi serta bahan ajar yang sesuai dengan kegiatan pengembangan anak usia dini; (b) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
 6. Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri. Indikator dari kemampuan ini adalah sebagai berikut: (a) Memilih sarana kegiatan dan sumber belajar pengembangan anak usia dini; (b) Membuat media kegiatan pengembangan anak usia dini; (c) Mengembangkan potensi dan kreatifitas anak usia dini melalui kegiatan bermain sambil belajar.
 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun. Indikator dari kemampuan ini adalah: (a) Memilih berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun dengan anak usia dini; (b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak usia dini.
 8. Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini yaitu Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini
 9. Menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil pembelajaran pada anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (a) Memilih pendekatan, metode dan teknik asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan pada anak usia dini; (b) Menggunakan prinsip dan prosedur asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan anak usia dini; (c) Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen; (d) Menentukan tingkat capaian perkembangan anak usia dini; (e) Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan; (f) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

10. Menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk kesinambungan belajar anak usia dini; (b) Melaksanakan program remedial dan pengayaan; (c) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (d) Mengomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan.
11. Melakukan tindakan reflektif, korektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pengembangan anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Melakukan refleksi terhadap kegiatan pengembangan anak usia dini yang telah dilaksanakan; (b) Meningkatkan kualitas pengembangan anak usia dini melalui penelitian tindakan kelas; (c) Melakukan penelitian tindakan kelas.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pendidik KB untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kompetensi kepribadian pendidik KB meliputi:

1. Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Menghargai peserta didik tanpa membedakan agama yang dianut, suku, adat-istiadat, status sosial, daerah asal, dan jenis kelamin; (b) Bersikap sesuai dengan agama yang dianut, hukum, sosial, dan norma yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (a) Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tegas, toleran dan bertanggung jawab; (b) Menunjukkan perilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia; (c) Menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh anak usia dini, teman sejawat, dan anggota masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, dan berwibawa. Indikator kemampuan ini yaitu: (a) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil; (b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, bijaksana dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (a) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; (b) Menunjukkan rasa percaya diri dan bangga menjadi guru; (c) Menunjukkan kerja yang profesional baik secara mandiri maupun kolaboratif.
5. Menjunjung tinggi kode etik guru. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (a) Menerapkan kode etik guru; (b) Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan kode etik guru.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik KB dalam merancang, mengembangkan, dan menyampaikan materi pembelajaran bagi anak usia dini. Kompetensi profesional ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (1) Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini; (2) Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini.
2. Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini. Indikator dari kemampuan ini yaitu: (1) Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan; (2) Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan; (3) Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini; (4) Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini.
3. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Indikator dari kemampuan ini adalah: (1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus; (2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru KB dalam menjalin relasi dengan sesama tenaga pendidik, wali peserta didik, dan masyarakatnya. Kompetensi sosial pendidik KB meliputi:

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. Berikut indikator dari kemampuan tersebut: (1) Bersikap inklusif dan objektif terhadap anak usia dini, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran; (2) Bersikap tidak diskriminatif terhadap anak usia dini, teman sejawat, orang tua, dan masyarakat lingkungan sekolah.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Indikator dari kemampuan ini adalah: (1) Membangun komunikasi dengan teman sejawat dan komunitas lainnya secara santun, empatik, dan efektif; (2) Membangun kerja sama dengan orang tua dan masyarakat dalam program pengembangan anak usia dini.

3. Beradaptasi dalam keanekaragamansosial budaya bangsa Indonesia. Indikator dari kemampuan ini antara lain: (1) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangkameningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasukmemahami budaya daerah setempat; (2) Melaksanakan berbagai program peningkatan kualitaspendidikan berbasis keanekaragaman sosial budaya Indonesia.
4. Membangun komunikasi profesi. Indikator dari kemampuan ini yaitu Menggunakan beragam media dan komunitas profesi dalamberkomunikasi dengan rekan seprofesi.¹¹

Berdasarkan potret ideal pendidik KB dalam Permendikbud RI Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD dapat diketahui bahwa ternyata untuk menjadi seorang pendidik KB tidaklah mudah. Pendidik KB harus berijazah S1 PGPAUD atau S1 PGRA yang didapatkan dengan menempuh kegiatan perkuliahan pada program studi PGPAUD dan PGRA yang terakreditasi. Selain itu, pendidik KB juga dituntut untuk memiliki seperangkat kompetensi yang mencerminkan seperti apa tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Jadi adanya pihak yang berasumsi bahwa mengajar anak usia dini di KB adalah hal yang mudah tidaklah benar. Mendidik anak usia dini dengan berbagai karakteristiknya harus dilakukan dengan penuh keuletan, kesabaran, dan keikhlasan.

Pada “Kerangka Besar Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Terpadu dengan Pendekatan Holistik-Integratif Propinsi Jawa Tengah Periode 2013-2018” dapat diperoleh beberapa informasi. *Pertama*, pendidik PAUD, termasuk KB di propinsi Jawa tengah dengan kualifikasi S1 masih terbatasnya jumlahnya. Sebagian besar berpendidikan SMA bahkan SMP. *Kedua*, insentif atau honor pendidik PAUD, termasuk pendidik KB masih tergolong rendah. *Ketiga*, dari 20.966 pendidik KB di Jawa Tengah, terdapat 1.105 (5,27%) pendidik KB berpendidikan SMP/MTs, 8.016 (38,23%) pendidik KB berpendidikan SMA/MA, 4.558 (21,74%) pendidik KB berpendidikan DIII, 7.077 (33,75%) pendidik KB berpendidikan S1, dan 210 (1,00%) pendidik KB berpendidikan S2. 12.282 (58,58%) pendidik KB berasal dari bidang kependidikan dan 8.684 (41,42%) berasal dari bidang non-kependidikan.¹²

Kemudian diperoleh beberapa informasi lain yang didapatkan di lapangan. *Pertama*, honor pendidik KB di kabupaten Brebes, kabupaten Banyumas, dan kabupaten Kebumen rata-rata berkisar antara 150-250 ribu per bulannya. *Kedua*, sebagian besar pendidik KB

¹¹Lihat Lampiran II Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.

¹²Lihat Kerangka Besar Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Terpadu dengan Pendekatan Holistik-Integratif Propinsi Jawa Tengah Periode 2013-2018 oleh Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah.

merupakan kaum Ibu. *Ketiga*, hampir secara keseluruhan KB didirikan oleh masyarakat melalui organisasi kemasyarakatan maupun organisasi keagamaan.

D. AKTUALISASI ETOS KERJA ISLAMI KAUM IBU SEBAGAI PENDIDIK KB

Mendidik anak usia dini, yaitu anak yang berusia 0 hingga 6 tahun bukanlah perkara yang mudah. Hanya individu yang memiliki panggilan jiwa sebagai pendidik anak usia dini (AUD) saja yang bisa melakukannya. Sebagian besar mereka yang tergerak hatinya untuk menjadi pendidik AUD termasuk pendidik KB adalah kaum ibu.

Ada beberapa perilaku yang ditampilkan oleh kaum ibu sebagai pendidik KB, di mana perilaku tersebut merupakan aktualisasi dari etos kerja Islami. *Pertama*, rela berkorban dalam bekerja. Banyak hal yang dikorbankan oleh kaum ibu untuk menjadi pendidik KB. Ia harus bangun lebih awal untuk menyiapkan berbagai hal yang dibutuhkan oleh suami dan anak-anaknya di pagi hari. Ia harus membersihkan rumah, mencuci, berbelanja, memasak, dan menyiapkan sarapan untuk suami dan anak-anaknya. Setelah itu barulah ia bisa berangkat ke KB untuk mendidik anak usia dini. Bahkan terkadang jika ia bangun kesiangan, berbagai aktivitas rumah tangganya tidak dilakukan dan meminta kepada suami serta anaknya untuk menyiapkan berbagai kebutuhannya sendiri. Setelah pulang mendidik anak di KB barulah aktivitas rumah tangga diselesaikannya.

Sepintas aktivitas rumah tangga yang harus diselesaikan oleh seorang ibu memang sepele, namun sebenarnya aktivitas tersebut bukanlah perkara yang ringan. Sudah barang tentu aktivitas itu sangat menguras tenaga dan dapat berimbas pada diri kaum ibu saat mendidik anak-anaknya di KB. Tenaganya yang telah terkuras di rumah akan mempengaruhi *performance* saat mendidik anak-anaknya di KB.

Kedua, suka bekerjasama dalam bekerja. Pada suatu KB biasanya terdiri dari 3 hingga 4 orang pendidik. Masing-masing memiliki *job description* yang dibuat bukan berdasarkan kesepakatan resmi tetapi kesepakatan sosial. Kaum ibu menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan menjadi pendidik KB merupakan pekerjaan sosial dan mereka harus saling bekerjasama untuk bisa bekerja. Begitu datang di KB, ada pendidik KB yang berinisiatif membersihkan tempat belajar anak dan halaman KB, ada pendidik KB yang menyambut kedatangan anak dan wali murid, dan ada pendidik KB yang bersiap mengajar. Jarang KB yang memiliki *office boy* sehingga pekerjaan membersihkan lingkungan KB dilakukannya sendiri. Pendidik KB di suatu KB lazimnya juga merangkap sebagai staf Tata Usaha (TU).

Tugas-tugas staf TU pun diselesaikannya sebelum dan setelah mengajar. Keterbatasan-keterbatasan tersebutlah yang kemudian menjadikan mereka berinisiatif untuk saling bekerjasama. Dengan bekerjasama, pekerjaan menjadi tidak begitu melelahkan.

Ketiga, ceria dalam bekerja. Dunia anak usia dini adalah dunia bermain yang identik dengan keceriaan. Anak usia dini pun belajar dengan carabermain. Pendidik KB menjadi fasilitator yang menyelenggarakan kegiatan bermain bagi anak. Ia bukan hanya melatih, membimbing, dan mendampingi anak saat bermain tetapi tak jarang ia pun juga ikut bermain. Hal itulah yang menjadikannya selalu ceria dalam bekerja. Keceriaan anak dalam bermain akan sangat dipengaruhi pula oleh keceriaan pendidik KB dalam bekerja. Keceriaan harus selalu ditampilkan oleh kaum ibu sebagai pendidik KB dalam bekerja meskipun ia sedang kelelahan bahkan sedang ditimpa masalah. Kaum ibu sebagai pendidik KB selalu berusaha mengendalikan diri di hadapan anak didiknya.

Keempat, ulet dan sabar dalam bekerja. Mendidik anak usia dini dengan berbagai karakteristiknya yang unik bukanlah perkara yang mudah. Sikap anak yang ada pada masa peka membuat setiap anak sering bertanya tentang berbagai hal yang ditemuinya. Kaum ibu sebagai pendidik KB pun selalu menjawab pertanyaan anak-anaknya. Ia menjadi pendengar yang baik bagi anak-anaknya serta menjawab pertanyaan-pertanyaan anak dengan nada bicara yang halus dan penuh senyuman. Kemudian sikap anak yang ada pada masa egosentris sering menjadikan anak berebut mainan dan dapat memicu pertengkaran antar anak. Kaum ibu sebagai pendidik KB menghadapi berbagai permasalahan yang ditimbulkan oleh sikap egoisme anak yang berlebih dengan penuh rasa sabar. Jika kaum ibu sebagai pendidik KB tidak memiliki sikap ulet dan sabar dalam menghadapi anak pastilah ia berhenti menjadi pendidik KB.

Kelima, optimis dalam bekerja. Insentif pendidik KB masih tergolong rendah. Namun hal itu tidak menyurutkan tekad kaum ibu untuk menjadi pendidik KB. Mereka yakin jika suatu saat akan mendapatkan peningkatan insentif, misalnya dari tunjangan APBD atau APBN. Bahkan sebagai pendidik di jalur pendidikan non-formal, kaum ibu yakin jika suatu saat mereka bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi pendidik seperti halnya yang telah didapatkan oleh pendidik PAUD pada jalur formal (pada TK dan RA). Seperti diketahui, program sertifikasi pendidik sampai saat ini hanya diperuntukkan bagi pendidik yang berada pada jalur pendidikan formal. Hal itulah yang menjadikan pendidik KB kemudian termotivasi untuk memenuhi kualifikasi akademiknya. Kaum ibu melakukan studi lanjut ke S1 PGPAUD atau S1 PGRA yang biaya pendidikan per semesternya jauh lebih besar jika dibandingkan dengan insentif yang diterimanya. Pada setiap semesternya mereka harus membayar biaya pendidikan

sekitar 2 hingga 4 juta, padahal rata-rata insentif yang mereka terima per bulan hanya 150 hingga 250ribu saja.

Keenam, tawakkal dalam bekerja. Diakui ataupun tidak, dari sisi kesejahteraan menjadi pendidik KB belumlah menjanjikan. Logikanya kaum ibu bisa saja meninggalkan pekerjaan sebagai pendidik KB yang kurang menjanjikan dan mencari pekerjaan lainnya. Namun logika telah dikalahkan oleh keyakinan. Kaum ibu memiliki keyakinan bahwa apa yang diperbuatnya sebagai pendidik KB tidak akan berakhir sia-sia. Mendidik anak usia dini adalah investasi dunia dan akhirat bagi kaum ibu sebagai pendidik KB.

E. PENUTUP

Kaum ibu memiliki jiwa keguruan yang lebih besar jika dibandingkan dengan kaum bapak. Kaum ibu pulalah yang lebih banyak tergerak hatinya untuk menjadi pendidik KB. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pendidik KB merupakan kaum ibu. Mereka mendidik anak usia dini di KB yang diselenggarakan oleh organisasi kemasyarakatan dan organisasi keagamaan dengan segala keterbatasannya, termasuk keterbatasan insentif yang diterimanya. Hal itu mempengaruhi etos kerja kaum ibu sebagai pendidik KB.

Etos kerja kaum ibu sebagai pendidik KB sangatlah sesuai dengan ajaran Islam. Setidaknya ada enam perilaku sebagai wujud dari aktualisasi etos kerja Islami pendidik KB. *Pertama*, rela berkorban dalam bekerja. *Kedua*, suka bekerjasama dalam bekerja. *Ketiga*, ceria dalam bekerja. *Keempat*, ulet dan sabar dalam bekerja. *Kelima*, optimis dalam bekerja. *Keenam*, tawakkal dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. 2002.
- Kerangka Besar Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Terpadu dengan Pendekatan Holistik-Integratif Propinsi Jawa Tengah Periode 2013-2018 oleh Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah.
- Lampiran II Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.
- Musbikin, Imam, *Buku Pintar PAUD: dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Laksana, 2010.
- Roqib, Moh., *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta: LkiS, 2009.
- Sanusi, Achmad, *Sistem Nilai*, Bandung: Nuansa Cendekia. 2015.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.