

ISLAM AND LEARNING CULTURE AN EFFORT TO DEVELOP TEACHER'S PROFESSIONALISM

By

Isti'anah Abubakar

Lecturer of Tarbiyah Faculty at UIN Maliki Malang
Student of Doctoral Program at PPs UIN Maliki Malang

Email: istianah.ab@gmail.com

Contact Person : 081333501272

This discussion focused on learning culture which embodies the attitude to keep learning and make learning as a necessity rather than demands. The picture is very pronounced in the golden age of Islam that makes learning (*thalab al ilm*) as needs and worship. Attitudes condition that needs to be cultivated on teachers who in fact an agent of learners. Hasan Langgulung states there are 3 basic conditions that must exist so that learning can take place, ie stimulus, response, and reinforcement. In the context of management learning culture that can be realized through the three elements that support and complement each other: (1) commitment, (2) partnership, (3) empowerment. Thirdly it will be the focus of a study conducted at the Al Hikmah Elementary Surabaya and Gresik YIMI junior high school who has proven to be a quality Islamic educational institutions. This discussion uses qualitative research that will reveal emerging reality. The results of this study are expected to explore the values of Islam to be a spirit in the development of Islamic education.

Key Words : Learning Culture , Teacher Profesionalism

Pendahuluan

Kualitas guru masih menjadi faktor penentu maju mundurnya pendidikan Indonesia. Keseriusan pemerintah terhadap kualitas guru terlihat dengan adanya kebijakan peningkatan kualitas guru. Sertifikasi guru sebagai amanah Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan kebijakan teranyar yang digulirkan. Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang akan diberlakukan 2014 sebagai kelanjutan dari kebijakan sertifikasi juga terus dikaji dan ditelaah. Kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan mempunyai *double impact* (keuntungan ganda) yaitu kualitas dan kesejahteraan guru yang meningkat. Kebijakan ini tentu saja merupakan solusi dari fenomena profesi guru yang masih marginal¹,dinomorduakan.

Meminjam pernyataan Chairul Tanjung “ Siapa yang tidak berubah akan dimakan oleh pesaingnya “² mampu mendeskripsikan apa yang seharusnya dilakukan guru jika ingin tetap *survive* dalam dunia pendidikan . *Survive* tidaknya guru ditentukan seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi standar tenaga pendidik yang disyaratkan pemerintah yaitu penguasaan prinsip profesionalitas dan kompetensi guru. Jika ditelaah lebih lanjut, intisari prinsip profesionalitas dan kompetensi guru adalah kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Keberlanjutan dengan belajar sepanjang hayat adalah tugas pokok sekaligus

¹ Seperti yang disampaikan di Agenda Reformasi pendidikan dan kemelut Pendidikan Nasional

² Anak Singkong Chairul Tanjung, h. xvii

kewajiban seorang guru. Keberlanjutan belajar sepanjang hayat semakna dengan *long life education* atau dengan konsep *اطلب العلم من المهد الي اللحد*. Ketiga konsep menekankan pada perlunya kesadaran guru untuk terus belajar mengembangkan kompetensi dan *best practices* nya tanpa terikat waktu, tempat, orang, dan simbol yang mengiringinya. Idealnya, guru selalu menyediakan waktu untuk pengembangan dirinya baik melalui studi lanjut, mengikuti workshop/diklat ataupun dengan sharing serta mampu membaca permasalahan yang dihadapi untuk kemudian dicarikan solusinya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan profesionalitasnya.

Jika belajar siswa difokuskan untuk mengembangkan kepribadian peserta didik yang dituangkan dalam raport dan hasil penilaian lainnya, maka belajar guru lebih difokuskan pada 4 hal yaitu mampu menangkap (*capture*) permasalahan dan dinamika proses pendidikan untuk kemudian dikaji dan ditelaah dari berbagai referensi atau workshop sehingga dapat menghasilkan *best practices* dalam penerapannya. *Best practise* inilah yang kemudian disharingkan kepada sesama guru baik melalui mentor atau guru senior. Ironisnya, fenomena peningkatan kualitas guru masih sebatas *how to teach* belum pada tataran *how to learn*. Beragam workshop dan pelatihan terkait penggunaan strategi pembelajaran selalu dilakukan untuk merubah pembelajaran yang *teacher centered* menuju ke *student centered*. Hasilnya bisa dipastikan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan guru masih belum menunjukkan perubahan signifikan. Ini disebabkan pemahaman perubahan pendekatan pembelajaran - dari *teacher centered* ke *student centered* – tidak dilanjutkan dengan 3 proses belajar yang harus dilakukan guru yaitu mengkaji, menerapkan dan sharing. Akibatnya, hasil workshop dan pelatihan cepat dilupakan karena tidak dikuatkan dengan langkah-langkah belajar berikutnya. Ketiga aspek belajar bagi guru inilah yang harus ditumbuhkembangkan, didesain dan dikelola sehingga menjadi budaya yang menjadi *action* dari ketiga konsep diatas, pertama, keberlanjutan belajar sepanjang hayat, kedua, long live education, dan *اطلب العلم من المهد الي اللحد*.

Secara historis, penerapan ketiga konsep di atas telah dicontohkan sahabat dan ulama' yang mempunyai semangat tinggi untuk belajar dimanapun, kapanpun dan dengan siapapun. Kondisi ini terlihat jelas pada ayat dan hadits yang memposisikan belajar dan orang yang melakukannya pada posisi mulia setara dengan Nabi dan Wali.³ Hal ini juga diperkuat dengan *action* para sahabat dan ulama' yang tertulis di banyak referensi. Bukhari misalnya, ia dari Bukhara melakukan perjalanan panjang mencari hadits di mulai tahun 210 H dan ia belajar hadits dari 1000 guru dan mengumpulkan sekitar 600 ribu hadits. Hal ni sama dengan yang dilakukan oleh Muslim, Nasai dan pengarang kutub al sittah lainnya. Sayyid Quth seperti yang dikutip Dwi Budiyanto, menyatakan bahwa kehebatan generasi sahabat bukan semata-mata karena di sana ada Rasulullah, sebab jika ini jawabannya berarti Islam tidak *rahmatin lil a'alaimin*. Kehebatan mereka terletak pada semangat mereka untuk belajar lalu secara maksimal berupaya mengamalkannya⁴. Al Ghazali dalam kitabnya *Ihya Ulumuddin* memposisikan kitab ilmu dalam bagian kitab ibadah.⁵ Ini mengindikasikan bahwa belajar (*thalab ilm*) bukan saja merupakan kewajiban tapi sudah menjadi tujuan awal adanya

³ Lihat hadits riwayat yang menyatakan bahwa.....

⁴ Dwi Budiyanto, *Prophetic Learning Menjadi Cerdas dengan Jalan kenabian*, Pro-U Media, Yogyakarta, 2009, h. 17

⁵ 10 bagian dalam Ruhu ibadah dalam *Ihya Ulumuddin*, (1) Kitab ilmu, (2) kitab kaidah i'tikad (aqidah), (3) kitab hikmah bersuci, (4) hikmah shalat, (5) kitab hikmah zakat, (6) kitab hikmah shiam, (7) kitab hikmah haji, (8) kitab adab, (9) kitab dzikir dan doa, (10) kitab tartib wirid

manusia, dimana Allah tidak menciptakan manusia melainkan hanya beribadah kepadanya.. Data di atas jelas menunjukkan bahwa Islam - melalui Al Qur an, Hadits dan kutub *turats* – telah meletakkan pondasi ideal bagi kehidupan manusia yang masih perlu dieksplorasi, dikaji dan disebarluaskan. Idealitas inilah yang mampu dikaji pemiki Barat seperti yang menyimpulkan bahwa belajar adalah kebutuhan asasi manusia.

Pentingnya belajar juga menginspirasi perkembangan manajemen dengan konsep Learning Organization (LO) yang dipopulerkan Senge sekitar tahun 1990 an. Pergeseran fokus manajemen dari produk ke sumber daya manusia (SDM) mengindikasikan bahwa organisasi yang maju adalah organisasi yang berhasil mengelola SDM nya dengan menjadikan belajar menjadi *core values* yang ditanamkan ke setiap anggota organisasi. Keberhasilan mengeksplorasi nilai-nilai Islam dan menwacanakannya telah berhasil dilakukan oleh Senge dengan LO nya dan Covey dengan The 8 Habitsnya, padahal intisari pemikiran keduanya sudah sangat familiar bagi kita, umat Islam. Realita ini sekaligus menunjukkan bahwa masih banyak teori berdasarkan ajaran Islam yang belum mendapat perhatian sepenuhnya sehingga belum dapat memperkokoh dan memperkaya konsep dasar Manajemen Islam. Kesadaran untuk menggali teori berdasarkan ajaran Islam lambat laun semakin meningkat, seiring perkembangan pola manajemen yang bersifat humanis. Ary Ginanjar - misalnya - dengan ESQ nya berhasil mengeksplorasi dan memposisikannya sebagai teori yang dapat memperkokoh teori keilmuan yang sudah ada, Adreas Harefa dengan Manusia Pembelajarnya yang juga diaplikasikan secara brilian oleh Munib Chatib di lembaga pendidikan dengan sekolahnya manusia dan masih banyak lagi.

Keberhasilan eksplorasi dan implementasi teori Islam sebagai pijakan pengembangan organisasi – dalam hal ini belajar - perlu disebarluaskan dan disharingkan seperti yang dilakukan di SD Al Hikmah dan SMP YIMI Gresik yang keduanya termasuk lembaga pendidikan Islam yang bermutu. Keduanya berkomitmen untuk menjadikan teori Islam sebagai pijakan pengembangannya dengan memasukkan kemauan belajar sebagai prasyarat untuk mejadi guru. Persyaratan menjadi guru di SD Al Hikmah Surabaya adalah, (1) Sarjana S1 yang lulus seleksi komitmen dan kompetensi, (2) memiliki pengalaman mengajar yang baik, (3) dinyatakan lulus dalam pelatihan guru YPLI Al Hikmah, (4) memiliki komitmen dakwah, (5) bersifat *murobbi*, (6) memiliki kebiasaan ibadah yang baik. Sedangkan SMP YIMI Full Day School yang menerapkan *the best proces, agent of change, the best Teacher, Multy intelegent observation* pun memiliki fokus pada seleksi gurunya . Adapun syarat guru yang diterapkan di SMP YIMI adalah bersedia untuk terus belajar dan komitmen.⁶ Dampak kongkrit yang dirasakan adalah meningkatnya mutu lembaga pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, maka paper ini bermaksud mengeksplorasi budaya belajar guru yang difokuskan pada 3 hal yaitu , (a) Bagaimana guru memaksimalkan peluang belajar yang telah disediakan ? , (b) Apa saja simbol budaya belajar guru SD Al Hikmah Surabaya dan SMP YIMI Gresik ? , (c) Apa saja yang dilakukan SD Al Hikmah Surabaya dan SMP YIMI Gresik untuk memperkuat budaya belajar gurunya ?

Pembahasan

Guru Profesional adalah Agen Pembelajaran

Guru sebagai sumber daya strategis pendidikan memerlukan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Hal ini sejalan pola manajemen modern yang memposisikan manusia

⁶ Seperti yang dinyatakan Kepala Sekolah SMP YIMI Gresik bahwa belajar bagi guru adalah kebutuhan bukan tuntutan, dalam kegiatan studi banding tgl 18 Maret 2012

sebagai sumber daya utamanya. Hal ini seakan mempertegas pernyataan Habibie dalam Ali Hasan dan Mukti Ali yang mengatakan “ kemampuan bersaing bangsa tidak ditentukan oleh kekayaan sumber daya alam melainkan oleh sumber daya manusianya ... ⁷. Ini bermakna bahwa kemajuan suatu bangsa, organisasi sangat tergantung pada kepiawainnya memilah, memetakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Realita semacam inilah yang memacu perlunya upaya perbaikan berkelanjutan oleh guru sehingga tercipta guru-guru ideal yang dapat diterima semua pihak, baik siswa, orang tua, pemerintah, masyarakat dan guru itu sendiri atau yang lebih identik dengan guru profesional. Profesional itu sendiri mengandung arti kualitas pelaksanaan dalam artian bahwa semua yang dilakukan haruslah berkualitas. Berkualitas tidaknya seorang guru ditentukan pada 3 hal,⁸ yaitu kemampuan profesional⁹, upaya profesional dan waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Profesionalisme guru tergambar jelas sejak dimunculkannya UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yang kemudian diikuti dengan PP No. 19 tahun 2005 tentang SNP dan terakhir dengan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, adapun tugas-profesional guru termaktub dalam SK MENPAN NO.26/MENPAN/1989.

Pembahasan profesional guru oleh pakar pendidikan Islam seperti Muhaimin dan lainnya dapat dideskripsikan bahwa guru dalam perspektif pendidikan Islam bertugas sebagai berikut :

- a. Mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan dalam melakukan ta’lim, tarbiyah, irsyad, tadaris, ta’dib, yazkiyah dan tilawah
- b. Mengembangkan pengetahuan teoritis, praktis dan fungsional bagi peserta didik
- c. Menumbuhkembangkan kreativitas, potensi atau fitrah peserta didik
- d. Meningkatkan kaulitas akhlak dan kepribadian dan menumbuhkembangkan nilai-nilai insani dan nilai Ilahi
- e. Menyiapkan tenaga kerja produktif
- f. Membangun peradaban yang berkualitas
- g. Membantu peserta didik dalam penyucian jiwa sehingga ia kembali ke fitrahnya
- h. Mewariskan nilai-nilai Ilahi dan insani kepada peserta didik

Berdasarkan deskripsi di atas maka profesionalisme guru terletak pada adanya upaya pengembangan secara berkelanjutan yang dapat direalisasikan *jika* guru memposisikan sebagai agen pembelajaran, yaitu sosok sentral yang secara aktif dan inspiratif menunjukkan dimensi profesionalitas dengan selalu belajar. Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan menjadi agen yang mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk mau belajar, sebuah upaya yang tidak hanya berujung pada penguasaan pengetahuan saja tapi lebih dari itu adalah upaya yang mengantarkan perubahan yang khusnul khatimah.

⁷ M. Ali Hasan dan Mukti Ali, Kapita Selekta Pendidikan, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2003, h. 18

⁸ M. Ali Hasan dan Mukti Ali, Kapita Selekta Pendidikan, h. 83

⁹ Kemampuan profesional meliputi kemampuan intelegensia, sikap dan prestasi dalam bekerja. Upaya profesional adalah kemampuan guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimiliki ke dalam tindakan mengajar yang nyata. Adapun waktu yang dicurahkan dalam kegiatan profesional menunjukkan lamanya waktu dari seorang guru yang dipergunakan untuk tugas-tugas profesionalnya, lihat lebih lanjut M. Ali Hasan dan Mukti Ali, h. 83

Budaya Belajar : Konsep, Peluang dan Simbolnya

Arvan mencirikan budaya belajar dengan 4 hal¹⁰, pertama, adanya asumsi dasar mengenai kesetaraan posisi para anggota organisasi, kedua, kesediaan untuk terus menerus menantang paradigma yang berlaku baik yang ada dalam organisasi atau lingkungan bisnis, ketiga, kesempatan untuk melakukan kesalahan, keempat, adanya keingintahuan. Adapun tahapan pembelajarannya untuk mewujudkan budaya belajar adalah¹¹, (a) menangkap (*capture*), (b) memperluas dan mengaitkannya dengan pengalaman sendiri (*expand*), (c) menerapkannya (*apply*), (d) berbagi (*share*). Sedangkan konsep budaya belajar yang dapat ditelusuri adalah sebagai berikut:

1. Djan Hidayat mendefinisikan budaya belajar dengan nilai-nilai atau kepercayaan yang diyakini atau kebiasaan sehari-hari yang melandasi sikap dan perilaku kerja sehari-hari dan mengarahkan bagaimana seseorang berpersepsi terhadap pentingnya belajar dan berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi serta partner bisnisnya.¹²
2. Gasti bahwa budaya belajar digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan pengalaman. Dalam konteks ini maka budaya belajar juga dipahami sebagai model pengetahuan manusia mengenai belajar yang digunakan oleh individu atau kelompok sosial untuk menafsirkan benda, tindakan, dan empati terhadap lingkungannya yang akhirnya akan menjadi blue print atau pedoman hidup yang dianut secara bersamaan.

Definisi atau konsep budaya belajar di atas menekankan pada, (a) values, nilai dan keyakinan yang terkait langsung dengan persepsi dan komitmen seperti keterbukaan, kejujuran, dan saling mendukung, (b) proses belajar bisa dari 2 arah yaitu, keberhasilan dan kegagalan, (3) perlu penciptaan situasi dan kondisi belajar yang bisa dicapai melalui pendekatan manajemen yang disepakati. Berdasarkan 3 titik tekan di atas, maka budaya belajar yang dipahami penulis adalah suatu sikap (keyakinan) selalu ingin tahu (belajar) yang dipergunakan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara bersamaan yang memerlukan komitmen, visi organisasi dan manajerial yang kuat tanpa dibatasi ruang, waktu dan person. Artinya, tercipta situasi dan kondisi dimana seseorang belajar kapanpun, dimanapun dan dengan siapapun. Penelitian Botkin, Elmandjra dan Malitza (1979) telah mengungkapkan bahwa budaya belajar inovatif menjadi tumpuan negara untuk maju dan bertumbuh kembang

Al Alaq ayat 1-5 sebagai wahyu pertama Nabi Muhammad SAW menjadi inspirasi setiap gerak langkah Islam dan pemeluknya. Dalam konteks Islam, maka QS Al Alaq ayat 1-5 menjelaskan *content* Islam sebagai agama yang concern terhadap dinamika sosial sekaligus solusinya, bagi pemeluknya. QS Al Alaq menjadi *starting point* untuk menjadi muslim yang lebih baik, muslim yang memperhatikan kondisi sekitar dan mampu mengikapinya dengan baik.¹³ Kajian teks al Qur an terkait dengan belajar sangat banyak, mengingat Al Qur an itu sendiri merupakan sumber belajar Rasulullah dalam berdakwah. Perbincangan Al Qur an

¹⁰ Arvan Pradiansyah, *You are A leader*, Elex Media Komputindo, Jakarta, h. 276

¹¹ Arvan Pradiansyah, *You Are A Leader*, h. 240

¹² Djan Hidayat, *Knowledge Management*, h. 293

¹³ Dikuatkan dengan seperti yang diungkapkan Imam Suprayogo tentang 5 misi Islam, yaitu (1) Islam mengantarkan para pemeluknya kaya akan ilmu pengetahuan, (2) Islam membangun pribadi unggul, (3) Islam membangun tatanan sosial yang setara dan berkeadilan, (4) Islam memberikan tuntunan ritual untuk memperkaya spiritual, (5) Islam mengedepankan amal shaleh, lihat lebih lanjut dalam Imam Suprayogo, *Membangun Peradaban dari Pojok Tradisi Refleksi dan Pemikiran Menuju Ke-Unggul-an*, UIN Press, Malang, 2012, h. 12

tentang belajar merupakan perbincangan yang *syamil*, mulai dari niat (motivasi belajar) , proses, tata cara sampai pada akibat yang ditimbulkan bila tidak melaksanakannya. Turunnya wahyu pertama dalam QS al Alaq : 1-5, sampai saat ini masih menjadi perbincangan yang relevan. Kata perintah dan makna di dalamnya menjadi pondasi dalam kajian-kajian keilmuan lainnya.

Kata *Ilm* dalam al Quran disebut 105 kali . Tetapi kata jadiannya disebut 744 kali dalam bentuk dan frekuensi sebagai berikut: ‘alima (35) , ya’lamu (215), ‘i’lam (31), yu’lamu (1), ‘ilm (105), ‘alim (18), ma’lum (13), ‘alamin (73), ‘alam (3), a’lam(49), ‘alim atau ulama (163), ‘allam (4), a’llama (12), ulima (3), ,mu’allam (1), ta’allama (2). Dari beberapa kata jadian itu maka timbul berbagai macam arti dan pemaknaan seperti mengetahui, belajar (studi) orang yang menerima pelajaran dan lainnya.¹⁴ Belajar itu sendiri dipandang sebagai kewajiban atas individu muslim. Hadits –hadits di bawah ini adalah contoh sebagian kecil kewajiban belajar yang diemban oleh setiap muslim.

وعنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه و سلم يقول : الدنيا ملعونة, ملعون ما فيها إلا ذكر الله تعالى و ما والاه, و عالما او متعلما.

Artinya : Dari Abu Huraira ra., ia berkata : Aku mendengar Rasulullah SAW telah bersabda: Dunia itu terkutuk dan segala isisnya juga terkutuk kecuali dzikir dan taat kepada Allah Ta’ala serta orang alim dan orang yang belajar. (HR. Tirmidzi dan beliau mengatakan bahwa hadits ini hasan/Riyadhusshalihin: 1385)¹⁵

و عنه قال: قال رسول الله : إذامات ابن ادم انقطع عمله إلا من ثلاث, صدقة جارية او علم ينتفع به او ولد صالح يدعو له

Artinya: Dari Abu Huraira, Ia berkata : Rasulullah saw telah bersabda: Apabila anak Adam (manusia) itu meninggal dunia maka terputuslah segala amalnya kecuali 3 yaitu : 1. Sedekah jariah, 2. ilmu yang bermanfaat, 3. anak sholih yang mendoakannya. (HR. Muslim, Riyadhusshalihin: 1384)¹⁶

Belajar yang menempati posisi strategis dan utama dalam perbincangan ayat dan hadits, semakin diperkuat dengan 6 sikap ilmiah dalam Islam¹⁷ yang notabene juga merupakan sikap belajar yang diajarkan Islam. Sikap ilmiah yang dimaksud adalah (a) sikap *khanif*, yaitu sikap untuk mencari kebenaran terus menerus sampai memperoleh kebenaran tertinggi¹⁸, (b) prasangka awal tidak boleh dijadikan sebagai nilai akhir¹⁹, (c) menguji kembali ajaran yang telah diwariskan²⁰, (d) jangan mengikuti ajaran yang tidak diketahui,²¹

¹⁴ Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al Qur an Tafsir Sosial berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, Paramadina, Jakarta 2002, h. 513-514

¹⁵ Ahmad Muhammad Yusuf, *Ensiklopedi Ayat dan Hadits jilid 2*, Widya Cahata, Jakarta, 2009, h. 31

¹⁶ Ahmad Muhammad Yusuf, *Ibid*, h. 31

¹⁷ Ir. Hendro Saptono, *Semangat Ilmiah dalam Islam*, seminar Globalisasi Kebudayaan dan ketahanan Ideologi, disampaikan dalam Forum Diskusi Filsafat UGM tanggal 16-17 Nopember 1994

¹⁸ QS. Ar Rum (30) : 30

¹⁹ QS. Al Hujurat (49) : 12

²⁰ QS. Al Baqarah (2): 170

(e) tidak ada paksaan, (f) mau mendengar (bersikap terbuka pada siapa dan apa pun)²² . Jika dianalogikan sikap ilmiah dalam Islam tersebut selaras dengan prinsip profesionalitas yang juga mengedepankan untuk *continuous improvment*. Ini diperkuat dengan penyebaran Islam dilakukan dengan menggalakkan pembangunan sekolah dan pengajaran berbagai ilmu pengetahuan.²³ Islam pun diyakini sebagai agama yang mengantarkan manusia menuju ilmu pengetahuan yang matang dan peradaban yang tinggi. Abu Bakar Muhammad bin al Hasan al Karkhiy dikutip oleh Sauqi Abu Khalil ²⁴menyatakan: Ketika aku sampai di Irak , aku melihat penduduknya dari kecil sampai dewasa mencintai ilmu pengetahuan . Mereka mengagungkan nilai dan ilmu dan memuliakan orang pandai. Sayyid Quth seperti yang dikutip Dwi Budiyo, menyatakan bahwa kehebatan generasi sahabat bukan semata-mata karena di sana ada Rasulullah , sebab jika ini jawabannya berarti Islam tidak *rahmatin lil a' alaimin*. Kehebatan mereka terletak pada semangat mereka untuk belajar lalu secara maksimal berupaya mengamalkannya²⁵. Sedangkan Imam Malik termuat dalam suatu kisah sebagai berikut :

Suatu Hari Harun Ar Rasyid pernah meminta Imam Malik untuk mendatanginya. Datanglah ketempat kami , katanya “agar anak-anak kami dapat mendengarkan kitab Al Muwathah. Dengan tegas Imam Malik mengatakan bahwa Semoga Allah menjayakan Amirul Mukminin. Ilmu itu datang dari lingkungan kalian. Jika kalian memuliakannya ia jadi mulai. Jika kalian merendharkannya ia jadi hina. Ilmu harus didatangi, bukan didatangi²⁶

Nasution dalam Muhaimin²⁷ mengungkapkan bahwa etos keilmuan ulama masa klasik m(terutama abad 8-11 M) adalah (a) melaksanakan ajaran Al Qur an untuk banyak mempergunakan akal, (b) melaksanakan ajaran hadis untuk menuntut ilmu bukan hanya ilmu agama, (c) mengembangkan ilmu agama dengan berijtihad dan mengembangkan ilmu pengetahuan sains, (d) ulama yang mandiri .Abdurahman Masud pun menegaskan²⁸ bahwa islam mempunyai *spirit of inquiry* dan *rihlah fi thalab al imu* yang kuat meskipun pada saat ini disinyalir melemah. Ini juga diperkuat oleh Imam Suprayogo bahwa umat Islam kedepan harus mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadikan riset sebagai tradisi yang dibangun dan dikembangkan sebagai implementasi dari ajaran Al Qur an. ²⁹ Kajian teoritik yang saat ini marak dengan menjadikan belajar dan kemampuan belajar sebagai inti dari pengembangan SDM dan organisasi secara bersamaan, menjadikan umat Islam harus mampu tampil meramu dan menerjemahkan serta memperkaya teori yang berkembang dengan tema-tema Ilahiyah yang telah termaktub dalam Al Qur an dan Hadits.

Peluang Belajar dan Simbol Budaya Belajar

Berdasarkan konsep atau definisi dan karakteristik budaya belajar di atas bahwa poin terpenting terbentuknya budaya belajar adalah adanya kesempatan yang diberikan organisasi kepada anggotanya untuk belajar, memuaskan rasa ingin tahunya kapanpun, dimanapun dan

²¹ QS. Al Isra (17) : 36

²² QS. Az Zumar (39): 18

²³ QS. Al Alaq (96):1 dan 19c

²⁴ Syauqi Abu Khalili, *Atlas Hadits an Nabawi*, pen. Muhammad Sani, Atlas Hadits, AlMahira, Jakarta, 2007, h. 3

²⁵ Dwi Budiyo, *Prophetic Learning Menjadi Cerdas dengan Jalan kenabian*, Pro-U Media, Yogyakarta, 2009, h. 17

²⁶ Dwi Budiyo, *Ibid*, h.13

²⁷ Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam*, h. 53

²⁸ Tobroni, *Pendidikan Islam Paradigma Teologis, Filosofis, dan Spritualis* UMM Press, h.ix

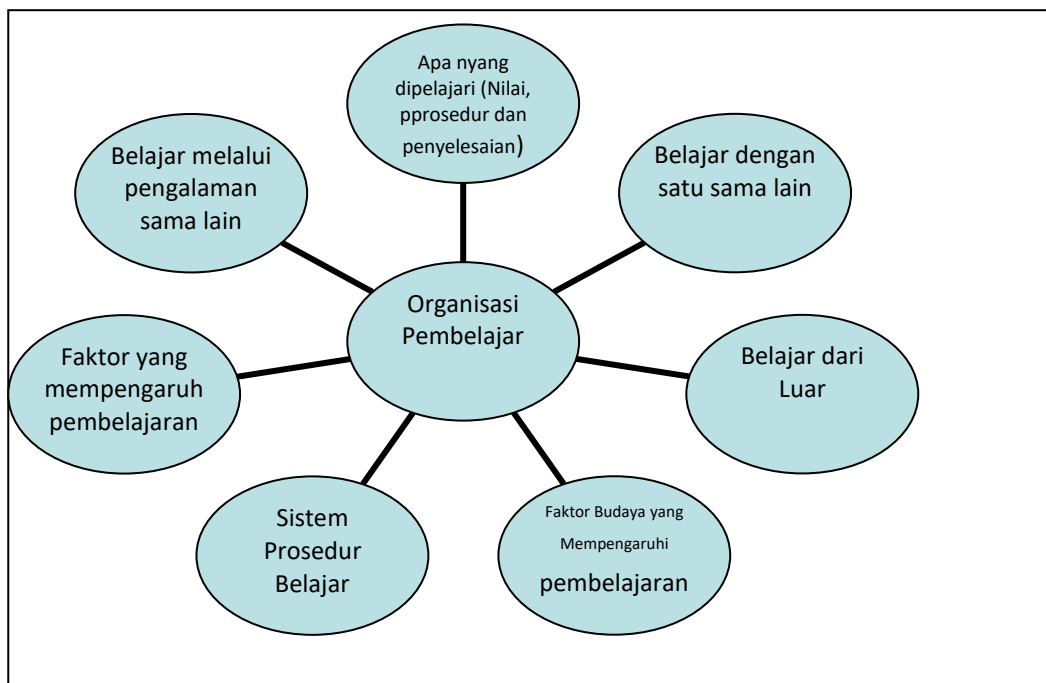
²⁹ Imam Suprayogo, *Membangun Peradaban dari Pojok Tradisi....* UIN Press, Malang, 2012, h. 37

dengan siapapun. Hal ini secara tidak langsung meredefinisi makna belajar bagi setiap orang. Selama ini, belajar dimaknai sebagai suatu kegiatan ketika seseorang berada dalam bangku sekolah, sampai lulus sarjana. Kondisi ini diperparah dengan adanya simbol berupa STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) bagi seseorang yang telah berhasil menempuh bangku sekolah. Secara tidak langsung, realita mengungkung pemaknaan belajar itu sendiri , sekaligus mempersempit peluang belajar yang ada.

Organisasi dimana interaksi antar anggota harus terjalin harmonis, maka diperlukan kesempatan atau peluang yang disepakati untuk dapat digunakan dan dimaksimalkan oleh anggota untuk dapat belajar dimanapun, kapanpun dan bersama dengan siapapun. Point terpenting dalam peluang belajar ini adanya simbiosis mutualisme, sama-sama menguntungkan, antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Untuk itu diperlukan upaya manajerial yang mampu menerjemahkan berbagai kebutuhan yang diperlukan dalam seperti adanya :

1. Aturan baku dan aturan tersebut diterima semua anggota kelompok
2. Adanya kekuasaan yang dapat memaksakan individunya untuk mematuhi aturan yang ada
3. Adanya koordinasi antar lapisan masyarakat
4. Antara lapisan masyarakat dapat terjalin harmoni dan saling memberi kepuasan
5. Adanya mekanisme atau pola yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku

Adapun model peluang belajar yang dapat dilakukan antara lain: Membuat kompetisi belajar dan berbagi, menciptakan berbagai medium formal dan informal, memanfaatkan teknologi online untuk pembelajaran, merancang komunikasi yang mampu merangsang semangat belajar. Adapun peluang belajar menurut Mumtaz Begam Abd. Kadir terlihat di bawah ini:



Peluang Belajar menurut Mumtaz Begam Abd Kadir : 14³⁰

³⁰ Mumtaz Begam Abd Kadir, *Learning Organisation Membentuk Budaya Belajar dalam Organisasi*, PTS Profesional, 2009, h. 14

Peluang belajar dengan kedua model saling melengkapi, bila pada model pertama lebih menekankan pada aspek manajerial untuk mengelola budaya belajar, sedangkan model yang ditawarkan Mumtaz lebih pada pengidentifikasian peluang belajar yang dapat diciptakan. Adanya aturan sebagai kebijakan top manajemen aplikatif jika secara bersamaan diperhatikan pula peluang-peluang belajar yang dapat diciptakan dan dikelola.

Terbentuknya budaya belajar juga dapat dilihat dari simbol budaya belajar yang dapat diungkap dari makna profesionalisme itu sendiri yaitu yaitu kemampuan profesional³¹, upaya profesional dan waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Aspek yang digunakan untuk membreak down simbol budaya belajar bersumber pada upaya profesional dan waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Upaya profesional guru terlihat dari adanya kemampuan untuk menelaah dan menghadirkan pembelajaran yang powerful. Indikator yang dapat digunakan antara lain: Kemauan untuk mengikuti workshop dan pelatihan, sharing pengalaman antar teman, memiliki buku-buku penunjang pembelajaran dan lainnya. Kegiatan profesional dan waktu yang digunakan untuk mengembangkan profesionalismenya merupakan 2 dimensi yang dijadikan simbol budaya belajar. Djan Hidayat pun menunjukkan indikator perilaku yang menggambarkan adanya budaya belajar yang dicirikan oleh kuatnya sikap/perilaku:³²

- a. Semangat berbagi pengetahuan yang tumbuh akibat adanya kebiasaan untuk saling berbagi pengetahuan
- b. Sikap saling menghargai pelanggan yang tumbuh karena adanya rasa peduli pada pelanggan maupun rekan kerja
- c. Sikap toleran pada perbedaan dan kesalahan kerja yang tumbuh akibat adanya keyakinan bahwa perbedaan dan kesalahan (yang tidak sengaja) merupakan hal yang manusiawi
- d. Semangat belajar yang berkelanjutan yang tumbuh akibat adanya keyakinan bahwa pengetahuan tumbuh secara cepat sekali, dan hanya diikuti jika kita memiliki kebiasaan untuk terus belajar secara berkelanjutan

Beberapa indikasi budaya belajar³³ yang didominasi oleh dimensi detailnya sebagai berikut :

No	Indikator Budaya Belajar	Kata Kunci
1.	Memiliki semangat untuk berbagi pengetahuan	Semangat
2.	Suburnya perilaku untuk memberikan perhatian dan senang melayani konsumen	Perhatian
3.	Toleran terhadap opini dan kesalahan yang tidak disengaja atau karena inovasi baru	Toleran
4.	Semangat untuk selalu belajar dan berubah	Selalu belajar
5.	Lebih mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi atau golongan	Mendahulukan
6.	Biasa berpikir positif sehingga mampu lebih fokus untuk	Positiv

³¹ Kemampuan profesional meliputi kemampuan intelegensia, sikap dan prestasi dalam bekerja. Upaya profesional adalah kemampuan guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimiliki ke dalam tindakan mengajar yang nyata. Adapun waktu yang dicurahkan dalam kegiatan profesional menunjukkan lamanya waktu dari seorang guru yang dipergunakan untuk tugas-tugas profesionalnya, lihat lebih lanjut M. Ali Hasan dan Mukti Ali, h. 83

³² Djan Hidayat, hal. 206

³³ Djan Hidayata, Knowledge Management, h. 293

	melihat kesamaan cara berpikir daripada mempertajam perbedaan-perbedaannya	Thinking
7.	Biasa mengkaji ulang visi pribadi atau visi bersama (refleksi diri atau refleksi bersama)	Refleksi
8.	Biasa mengkaji ulang model mental bersama	Evaluasi

Sedangkan Sudarwan Danim menyatakan ada lima pilar yang dibutuhkan untuk mengetahui karakteristik manusia pembelajar, modal utama untuk membentuk suatu budaya belajar, yaitu , rasa ingin tahu, optimisme, keikhlasan, konsistensi dan pandangan visioner³⁴. Kelima hal tersebut jika ditelaah lebih dalam lebih bernuansa soft, dimana sangat tergantung pada manusia dan lingkungannya. Sedangkan yang menentukan budaya belajar adalah komunikasi dan simbol bahasa yang digunakan. Wujud budaya belajar itu sendiri ada 2 yaitu (1) perwujudan budaya belajar yang bersifat abstrak berupa cara pandang budaya belajar sebagai sistem pengetahuan yang diyakini individu atau sosial. (2) perwujudan secara kongkrit yaitu berupa (a) perilaku belajar, ungkapan bahasa dalam belajar, (c) hasil belajar berupa material.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dengan rancangan fenomenologi. Penelitian kualitatif, menurut Bodgan dan Taylor dalam Lexy J. Moloeng (2000: 4), dikemukakan bahwa metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Peneliti kualitatif harus menyadari benar bahwa dirinya merupakan pencerna, pelaksana, pengumpul data, penganalisis data dan sekaligus menjadi pelapor dari hasil penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan tiga pendekatan, yaitu: (a) pengamatan berperan serta (*participant observation* terkait peluang belajar dan simbol belajar, (b) Wawancara mendalam (*indepth interview*) lebih ditekankan untuk menggali data secara mendalam dari para informan terkait proses, kemauan dan simbol belajar yang dimiliki dan (c) dokumentasi, berupa proses serta kebijakan-kebijakan yang dapat digunakan sebagai pijakan budaya belajar guru. Menurut Spradley, kriteria awal untuk mendekati informan diantaranya: (1) subjek yang cukup lama dan intensif menyatu dengan medan aktivitas yang menjadi sasaran peneliti; (2) subjek yang masih aktif terlibat dilingkungan aktivitas yang menjadi sasaran peneliti; (3) subjek yang masih banyak mempunyai waktu untuk dimintai keterangan atau informasi oleh peneliti; (4) subjek yang tidak mengkemas informasi, tetapi relatif memberikan informasi yang sebenarnya; dan (5) subjek yang tergolong asing bagi peneliti.³⁵ Karena itu, pemilihan informan penelitian selanjutnya dilakukan dengan teknik sampel bola salju (*snowball sampling*),³⁶ yang didasarkan pada data dan informasi yang berkembang dari informan yang diambil berdasarkan teknik *purposive sampling* di atas. Teknik sampel bola salju ini digunakan dengan cara menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber. Tidak menjadi persoalan dari mana atau dari siapa peneliti memulai menggali data, yang dalam konteks ini peneliti memulainya dari beberapa informan yang dipandang memahami benar permasalahan penelitian, satu demi satu yang semakin lama semakin banyak informan yang dilibatkan. Subyek dan Informan dalam penelitian ini

³⁴ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar*, h.6

³⁵J.P. Spradley. 1980. *Ethnographic Interview*. (New York: Holt, Rinehart and Winston),33

³⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 165-166.

adalah orang yang memberikan informasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Selanjutnya untuk memilih dan menentukan informan dalam penelitian ini digunakan *Snowball Sampling*, proses ini baru berhenti setelah informasi yang diperoleh diantara informan satu sama lain mempunyai kesamaan sehingga tidak ada data yang dianggap baru. Secara jelas dapat dikatakan bahwa informan yang digunakan adalah guru – guru SD Al Hikmah Surabaya dan SMP YIMI Gresik dan top manajemennya meliputi kepala sekolah , para waka dan pengurus yayasan.

Pembahasan

Peluang belajar diisini haruslah dipahami sebagai kesempatan belajar yang sudah *termanage*, mengingat kedua lembaga pendidikan telah mempunyai kebijakan dan cara untuk menjalankannya. Ini terlihat dengan adanya kebijakan yang mengarahkan para anggota organisasi untuk terus belajar. SD Al Hikmah menekankan pada adanya *sifat murabby*³⁷ perekrutan tenaga pendidiknyanya, sedangkan SMP YIMI menekankan pada pada praktek pembelajaran yang bervariasi saat seleksi gurunya.³⁸ Hal ini diperkuat dengan kegiatan yang memperkokoh budaya belajar guru-gurunya. Pembentukan tentor bagi guru junior merupakan wadah yang ada di SMP YIMI Gresik , bagi guru junior diharuskan untuk memberikan gambaran proses pembelajaran yang akan dilakukan esok harinya sehingga terdapat ajang sharing dan bagi pengalaman antara guru senior dan junior. Tujuan dari proses tentoring ini selain untuk memperkaya proses pembelajaran juga untuk sharing pengalaman antar guru, sehingga dinamika pembelajaran terjadi. Adapun SD Al Hikmah Surabaya lebih menekankan pada adanya wadah sharing yang diadakan pasaca proses pembelajarannya. Kegiatan-kegiatan tersebut tentu saja merupakan implementasi manajerial dalam menciptakan peluang belajar. Dalam konteks ini, maka upaya manajerial lebih dominan dalam mengelola peluang belajar guru. Upaya manajerial yang dimaksud lebih menekankan pada aspek aturan yang telah dibuat, dipahami dan disosialisasikan kepada semua anggota organisasi sehingga menjadi komitmen bersama. Adapun terkait model peluang belajar yang ada, maka belajar satu sama lain, berdasarkan pengalaman orang lain mendominasi peluang belajar hyang ada di SMP YIMI Gresik dan SD Al Hikmah Surabaya.

Simbol budaya belajar sebagai hal yang dapat diamati dari ada tidaknya suatu budaya belajar dalam suatu organisasi ataupun anggotanya termasuk guru. Wujud budaya belajar itu sendiri ada 2 yaitu (1) perwujudan budaya belajar yang bersifat abstrak berupa cara pandang budaya belajar sebagai sistem pengetahuan yang diyakini individu atau sosial. (2) perwujudan secara kongkrit yaitu berupa (a) perilaku belajar, ungkapan bahasa dalam belajar, (c) hasil belajar berupa material. Guru SMP YIMI Gresik dan SD Al Hikmah Surabaya mempunyai komitmen tinggi untuk meningkatkan kompetensinya, terlihat dari adanya pesyaratan yang telah ditetapkan oleh kedua sekolah untuk guru barunya. Hal ini dilanjutkan dengan proses *up grading* dan *tentoring* bagi guru baru sehingga komitmen dan cara pandang guru akan belajar dapat sellau ditingkatkan. Selain itu, proses sharing yang dilakukan setiap sabtu untuk mengevaluasi proses pembelajaran selama 1 minggu menjadi wujud budaya belajar yang kedua terkait perilaku belajar guru yang mempunyai 4 aspek yaitu: a) menangkap (*capture*), (b) memperluas dan mengaitkannya dengan pengalaman sendiri (*expand*), (c) menerapkannya (*apply*), (d) berbagi (*share*). Pada SMP YIMI Gresik terlebih ketat dalam menumbuhkan

³⁷ Adapun persyaratannya gurunya adalah , (1) Sarjana S1 yang lulus seleksi komitmen dan kompetensi, (2) memiliki pengalaman mengajar yang baik, (3) dinyatakan lulus dalam pelatihan guru YPLI Al Hikmah, (4) memiliki komitmen dakwah, (5) bersifat *murabby*, (6) memiliki kebiasaan ibadah yang baik.

³⁸ Seperti dijelaskan Uts Ahmad , dimana SMP YIMI menerapkan 3 model praktek pembelajaran untuk menyatakan boleh tidaknya seorang calon guru bergabung di SMP YIMI Gresik. Model pertama adalah praktek pembelajar

perilaku belajar guru-gurunya, selain ada proses tentoring dari guru junior ke guru senior yang dilakukan jam 14.00 WIB sampai 17.00 WIB , SMP YIMI Gresik pun menerapkan raport guru yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan jenjang kariernya. Selain itu, pola pembelajaran yang menekankan pada 8 kecerdasan mau tidak mau menumbuhkan proses belajar nya yang disesuaikan dengan peserta didik yang telah dikelompokkan berdasarkan 8 kecerdasan tersebut.

Berdasarkan paparan observasi di atas, maka dapat dipilah lebih detail bahwa SD Al Hikmah dan SMP YIMI Gresiik sama-sama mempunyai kepedulian dalam mewujudkan sekolah dan SDM Guru yang berkualitas. Kebijakan, visi misi dan upaya-upaya untuk mewujudkannya merupakan hal yang dilakukan untuk memperkuat budaya belajar guru selain peningkatan kesejahteraan tentunya. Hal ini tentu saja menunjukkan betapa top manajemen perlu memikirkan kebijakan dan aturan yang mampu membangun dan memperkokoh budaya belajar anggota organisasinya sehingga lembaga pendidikan menuju *learning organizations*.

Kesimpulan

Komitmen guru sebagai agen pembelajar merupakan hal yang harus terlebih dahulu ditanamkan dalam setiap guru. Peneguhan komitmen sebagai guru idealnya dilakukan waktu seleksi guru. Perekrutan guru seyogyanya juga diselaraskan dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Guru yang telah terseleksi tentu saja memerlukan penguatan dan pengkondisian supaya bibit unggul yang sudah didapatkan tidak hilang sia-sia. Dalam konteks inilah diperlukan upaya manajerial yang mampu mengelola , memanage budaya belajar sebagai *core values* perkembangan organisasi saat ini. Budaya belajar guru tentu saja tidak bisa disamakan dengan belajar siswa. Sebagai manusia dewasa, guru memiliki karakteristik belajar yang harus dipahami pihak top manajemen , sehingga dapat dijadikan pijakan dalam menentukan wadah, kegiatan yang notabene berguna bagi peningkatan mutu guru dan lembaga pendidikan sekaligus. Keingintahuan, sharing, dan selalu mengevaluasi apa yang sudah dilakukan merupakan pondasi dasar untuk membentuk budaya belajar seorang guru. Maka wadah dan kegiatan inilah yang perlu disediakan oleh sekolah sehingga ketiga modal tersebut dapat terasah dan berkembang baik.