

PROCEEDING

3rd Annual Conference On Islamic Education Management

Tema :

*'Transformasi
Kepemimpinan
Pendidikan Dalam
Meneguhkan Islam
Moderat'*



**Surabaya,
07 - 09 Desember 2021**

Supported By :



SCAN ME

PENINGKATAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN MELALUI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Minnah El Widdah¹

¹UIN Sultan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Abstract: *This paper aims to describe the extent to which the performance of Information and Communication Technology-based education personnel in improving the quality of educational services plays a role. Information and communication technology, either directly or indirectly, has made a major contribution in realizing the improvement of the quality of education services. The roles of Information and Communication Technology in improving the quality of educational services are: (1) With the existence of Information and Communication Technology, the work of educational staff in educational institutions can be done on time, so that services can be more optimal, (2) Use of time more efficiently, and minimize mistakes and errors, (3) Information and Communication Technology-based school administration is very helpful in compiling dapodik data, and school archives, (4) Very helpful in filling out report cards (e-raport), (5) Very helpful for parents in terms of registering their children to school, because educational institutions have implemented online New Student Admission, so parents don't have to bother coming to school because they can register online.*

Keywords: *Quality Education Services, Performance of Educational Staff, Communication and Technology Information*

Abstrak: Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana kinerja tenaga kependidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam peningkatan mutu layanan pendidikan itu berperan. Teknologi informasi dan komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan sumbangan besar dalam mewujudkan peningkatan mutu layanan pendidikan. Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan adalah : (1) Dengan adanya Teknologi Informasi dan Komunikasi, pekerjaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan bisa dikerjakan tepat waktu, sehingga pelayanan bisa semakin optimal, (2) Pemanfaatan waktu yang lebih efisien, dan meminimalisir kekeliruan dan kesalahan, (3) Administrasi sekolah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi sangat membantu dalam menyusun data dapodik, dan arsip sekolah, (4) Sangat membantu dalam pengisian raport (e-raport), (5) Sangat membantu para orang tua dalam hal mendaftarkan anaknya ke sekolah, karena lembaga pendidikan telah menerapkan Penerimaan Peserta Didik Baru secara online, sehingga orang tua tidak perlu repot untuk datang ke sekolah karena bisa mendaftar secara online.

Kata kunci: Mutu layanan pendidikan, kinerja tenaga kependidikan, Teknologi Informasi dan Komunikasi

Pendahuluan

Revolusi Industri merupakan perubahan besar-besaran di bidang industri yang berdampak luas pada kondisi sosial, budaya, dan ekonomi. Saat ini, dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0, berbagai teknologi yang menjadi tanda dimulainya revolusi industri 4.0 sudah mulai diterapkan di berbagai bidang. Revolusi teknologi yang secara fundamental telah mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Dalam skala, ruang lingkup, dan kompleksitasnya, transformasi yang sedang terjadi berbeda dengan apa yang telah dialami manusia sebelumnya. Kita belum tahu persis apa yang akan terjadi di masa depan. Tetapi ada satu hal yang jelas: dunia harus merespon terhadap perubahan tersebut secara terintegrasi dan komprehensif. Melibatkan seluruh pemangku kepentingan politik global, mulai dari sektor publik dan swasta, sampai akademisi, dan tentunya masyarakat sipil biasa.

Pelanggan pendidikan itu mempunyai peran yang sangat besar dalam lembaga pendidikan, dan apabila seorang pelanggan kurang begitu puas atau merasa tertipu dari produsen pendidikan, hal ini akan berakibat fatal, dan tingkat kepercayaan mereka akan menurun terhadap lembaga pendidikan tersebut. Pihak pelanggan pendidikan berhak memperoleh layanan yang memuaskan dan layanan ini dapat dilihat dari berbagai bidang, mulai dari layanan berupa bentuk fisik bangunan, fasilitas pendidikan, dan administrasi pendidikan .

Walaupun teknologi informasi dan komunikasi sudah memberikan dampak terhadap kehidupan manusia, namun di bidang pendidikan, teknologi informasi dan komunikasi masih belum optimal jika diposisikan sebagai dasar dari pengelolaan pendidikan. Salah satu pengadaan teknologi informasi absensi sidik jari yang awalnya dijadikan pedoman penilaian disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), ternyata sekarang hanya sebatas menjadi barang pajangan dan tidak berfungsi optimal. Semua kegiatan yang terdapat di sekolah memiliki tugas yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama dalam membangun sekolah, tetapi dari semua kegiatan yang ada terdapat kegiatan yang sangat membantu dalam menyelesaikan penyelenggaraan pendidikan yakni bagian administrasi tata usaha sekolah.¹

Kegiatan ketatausahaan menjadi tempat penting dalam berbagai proses pengelolaan data mengenai seluruh hal yang menyangkut dengan sekolah. Adapun pengelolaan administratif banyak sekali macam dan bagiannya seperti bagian administrasi kesiswaan, administrasi keuangan, administrasi tenaga pendidik, administrasi sarana-prasarana dan sebagainya. Dengan kata lain, ketika sekolah menginginkan visi-misi berjalan dengan baik maka bagian administrasi tata usaha merupakan salah satu yang membantu dalam mencapai keberhasilan tersebut. Administrasi tata usaha inilah yang mampu mengelola dan mengolah lembaga pendidikan serta menunjang sekolah yang berakreditasi terbaik di

¹ Maimunah Hasan, *Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jogjakarta:DIVA Press, 2011), Cet. V, hal 17.

antara sekolah-sekolah lainnya. Perwujudan hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya kerjasama antara kepala sekolah, guru dan staf-staf TU dalam mendedikasikan diri untuk sekolah. Dari seluruh kegiatan yang berada di sekolah, kegiatan administrasi ketatausahaan ini yang lebih sering dirasakan oleh personil (kepala sekolah, guru, murid, dan wali murid) yang menginginkan data ataupun terkait dengan pengurusan keadministrasian sekolah.

Ketika tenaga kependidikan tidak dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dan tidak menguasai teknologi maka dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan belum teraplikasikan dengan baik. Di dalam fungsi, tujuan, dan manfaat dari pelayanan tata usaha intinya ialah memberikan sebuah pelayanan yang efektif bagi masyarakat. Setelah kita mengetahui fungsi, tujuan, dan manfaat dari pelayanan administrasi ini, alangkah baiknya para tenaga kependidikan berbenah diri untuk mempersiapkan diri menjadi yang lebih baik lagi untuk melakukan tugasnya secara profesional, karena apabila masyarakat merasa kurang nyaman atas layanan dan pelayanan yang diberikan oleh sekolah maka mereka pasti dapat menilai dengan mudah bahwa sekolah tersebut tidak dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan yang optimal.

Pembahasan

Mutu Layanan Pendidikan

Mutu sinonim dari kualitas yang berarti kadar, tingkah baik buruknya sesuatu.² Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat, dalam konteks Pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *output* Pendidikan.

Input Pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pembelajaran, sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (Kepala Sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, dan siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya) input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana dan program. Input harapanharapan berupa visi, misi tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.³

Mutu merupakan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu didasarkan pada kebutuhan untuk memperbaiki kondisi kerja bagi setiap pegawai.⁴ Mutu juga merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang

² Hamsah Ahmad dan Nanda Santoso, *Kamus PintarBahasa Indonesia* (Jakarta: Fajar Mulia, 1996), h. 260.

³ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 153.

⁴ S. Arcaro Jerome, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 75

memenuhi dan melebihi harapan pihak yang menginginkan. Dalam bidang pendidikan yang menjadi pelanggan layanan jasa adalah para siswa, orang tua, dan masyarakat. Oleh karena itu pelayanan pendidikan yang bermutu adalah pemberian layanan jasa pendidikan di sekolah yang dapat memberikan kepuasan kepada para siswa di sekolah dan masyarakat atau orang tua siswa. Definisi mutu layanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampainya untuk mengimbangi harapan pelanggan.⁵ Mutu pelayanan diketahui dengan cara membandingkan harapan / kepentingan pelanggan atas layanan yang ideal dengan layanan yang benar-benar mereka terima, mutu merupakan kekuatan penting yang dapat membuahkan keberhasilan baik di dalam organisasi dan pertumbuhan lembaga, hal ini juga bisa diterapkan di dalam penyelenggaraan pelayanan mutu pendidikan.⁶

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelayanan diartikan sebagai kemudahan yang diberikan sehubungan dengan jual beli barang atau jasa.⁷ Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan.⁸

1. Bentuk Layanan

Layanan umum yang dilakukan oleh siapapun, bentuknya tidak terlepas dari 3 macam yaitu: (a) Layanan dengan lisan Layanan dengan lisan dilakukan oleh petugas-petugas dibidang humas, bidang layanan informasi dan bidang-bidang lain yang tugasnya memberikan penjelasan atau keterangan kepada siapapun yang memerlukan. (b) Layanan melalui tulisan Layanan melalui tulisan merupakan bentuk layanan yang paling menonjol dalam pelaksanaan tugas. Pada dasarnya layanan melalui tulisan cukup efisien terutama bagi layanan jarak jauh karena faktor biaya. Agar layanan dalam bentuk tulisan dapat memuaskan pihak yang dilayani, satu hal yang harus diperhatikan ialah faktor kecepatan, baik dalam pengolahan masalah maupun dalam proses penyelesaiannya (pengetikan, penandatanganan dan pengiriman kepada yang bersangkutan). (c) Layanan berbentuk perbuatan Pada umumnya layanan dalam bentuk perbuatan 70-80% dilakukan oleh petugas-petugas tingkat menengah dan bawah. Karena itu faktor keahlian dan keterampilan petugas tersebut

⁵ Tjiptono, F., dan Diana, A, *Total Quality Management*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012) hal 34

⁶ Fiegenbaum, A., V, *Total Quality Control*. (New York: McGraw-Hill Book, 2010) hal 113

⁷ Kbbi.web.id/pelayanan, diunduh pada tanggal 20 februari 2019, jam 13:20.

⁸ Lijan Poltak Sinambela dkk., *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), Cet. IV, h. 5.

sangat menentukan terhadap hasil perbuatan atau pekerjaan.

Dalam kenyataan sehari-hari jenis layanan ini memang tidak terhindar dari layanan lisan, jadi antara layanan perbuatan dan layanan lisan sering bergabung. Hanya titik berat terletak pada perbuatan itu sendiri yang ditunggu oleh yang berkepentingan, jadi tujuan utama orang yang berkepentingan ialah mendapatkan pelayanan dalam bentuk perbuatan, bukan sekedar penjelasan dan kesanggupan secara lisan.⁹

2. Fasilitas Pelayanan

Beberapa fasilitas pelayanan yang dimaksud di sini antara lain:

- a. Fasilitas Ruangan, yang terdiri dari ruang – ruang :
 - (a) Ruang pelayanan yang cukup aman dan tertib, seperti meja layanan dan loket yang cukup untuk penerimaan surat/berkas permohonan.
 - (b) Ruang informasi, dilengkapi dengan bahan-bahan yang penting yang secara umum ingin diketahui oleh orang-orang yang berkepentingan
 - (c) Ruang tunggu dilengkapi dengan penerangan yang cukup untuk dapat membaca, tempat duduk, meja kecil seperlunya, asbak dan bak sampah.
 - (d) Ruang ibadah, terutama bagi mereka yang bergama islam

, agar sambil menunggu selesainya urusan, mereka dapat melaksanakan kewajiban ibadah. (e) Ruang kamar kecil, dilengkapi dengan sistem pengairan yang baik, agar tidak menimbulkan bau tidak sedap dan terjaga kebersihannya. (f) Ruang kantin selain untuk keperluan pegawai juga melayani orang-orang yang sedang menunggu.

b. Telepon Umum

Fasilitas telepon umum di kota-kota besar sudah menjadi perlengkapan fasilitas umum, dan sangat membantu orang-orang yang sedang dalam keperluan mendesak.

c. Alat Panggil

Fasilitas telepon umum di kota-kota besar sudah menjadi perlengkapan fasilitas umum, dan sangat membantu orang-orang yang sedang dalam keperluan mendesak.

d. Alat Panggil

Untuk ruangan tunggu yang luas banyak loket sangat perlu fasilitas alat panggil yang mudah didengar atau dibaca oleh orang-orang yang sedang menunggu.¹⁰ Kualitas pelayanan adalah suatu penyajian produk atau jasa sesuai ukuran yang berlaku di tempat produk

⁹ Ibid., h. 190-195

¹⁰ Ibid., h. 121.

tersebut diadakan dan penyampaianannya setidaknya sama dengan yang diinginkan dan diharapkan oleh konsumen.¹¹ Jasa yang bermutu/berkualitas adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan dan bahkan orang tidak segan-segan untuk memuji dan memberikan acungan jempol.¹² Kualitas jasa merupakan hasil perbandingan dari apa yang pelanggan seharusnya ditawarkan oleh penyedia jasa (pengharap) dengan performance sesungguhnya penyedia jasa.¹³ Dalam buku Danang Sunyoto yang mengutip dari Tjiptono mengemukakan 10 kualitas pelayanan, yaitu: (a) *Reliability*, yaitu konsisten kerja dan kemampuan untuk dipercaya. (b) *Responsibility*, yaitu kesiapan memberikan pelayanan. (c) *Competence*, yaitu memiliki keterampilan dan pengetahuan pelayanan. (d) *Access*, yaitu kemudahan untuk dihubungi dan ditemui (e) *Courtesy*, yaitu memiliki sikap yang terpuji

dalam memberikan pelayanan (f) *Comunication*, yaitu jelas dalam memberikan informasi dan menjadi pendengar yang baik bagi pengguna jasa (g) *Credibility*, yaitu memiliki sifat jujur dan dapat dipercaya untuk citra lembaga pendidikan/perusahaan yang baik. (h) *Security*, yaitu keamanan secara finansial dan dapat menjaga rahasia pengguna jasa (i) *Understanding*, yaitu memahami kebutuhan pengguna jasa. (j) *Tangibles*, yaitu memeberikan fasilitas pelayanan yang jelas adanya.¹⁴ Secara teoritis tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari: (a) *Transparansi*, yakni pelayanan yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti. (b) *Akuntabilitas*, yakni pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan

¹¹ Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: CAPS, 2014), h. 240.

¹² Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2012). h. 304

¹³ Fransisca Rahayuningsih, *Mengukur Kepuasan Pemustaka; Menggunakan Metode LibQUAL+TM*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). h. 2.

¹⁴ Danang Sunyoto. Op. cit., h. 241.

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (c) *Kondisional*, yakni pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas (d) *Partisipatif*, yaitu pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat. (e) *Kesamaan hak*, yaitu pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dari aspek apa pun khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial, dan lain-lain (f) *Keseimbangan hak dan kewajiban*, yaitu pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.¹⁵ Kualitas pelayanan ialah: a) *Tangibles*, yaitu melihat dari penampilan unsur fisik b) *Reliability*, yaitu dilihat dari kinerja yang dapat diandalkan dan akurat c)

Responsiveness, yaitu sebuah kecepatan dan kegunaan d) *Assurance*, yaitu melihat dari kredibilitas, keamanan, kompetensi, dan kesopanan e) *Empathy*, yaitu akses mudah, komunikasi yang baik, dan pemahaman pelanggan.¹⁶ Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan merupakan hasil dari sebuah proses penyajian jasa yang hanya bisa dinilai dan dirasakan oleh pengguna jasa yang bersangkutan.

Kinerja Tenaga Kependidikan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.¹⁷ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.¹⁸ Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya.¹⁹ Kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar

¹⁵ Sinambela, op. cit., h. 6.

¹⁶ Christopher Lovelock dkk, *Pemasaran Jasa; Manusia, Teknologi, Strategi*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 154.

¹⁷ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) hal 63

¹⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2011) hal 2

¹⁹ Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2011) hal 47

dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga.²⁰

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.²¹ Administrasi pendidikan merupakan proses keseluruhan dan kegiatan-kegiatan bersama yang harus dilakukan oleh semua pihak yang terlibat di dalam tugas-tugas pendidikan.²² Administrasi pendidikan merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan, dilaksanakan atau diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh disertai pembinaan secara berkontinyu untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan segala sumber material dan non material secara efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar dan dalam proses pendidikan pada umumnya".²³

Standar kerja merupakan suatu tolak ukur untuk mengetahui berapa besar prestasi kerja seorang pegawai di dalam organisasi. Standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif.²⁴ Standar kerja adalah sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan

kinerjanya dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian melalui berbagai sasaran atau rencana kerja, standar kerja yang baik memiliki ciri sebagai berikut²⁵: a. Konsisten yaitu nilai organisasi dan sasaran departemental dan organisasi; b. Tepat yaitu jelas dan didefinisikan dengan baik, menggunakan kata yang jelas; c. Menantang yaitu untuk merangsang standar kerja yang tinggi dan mendorong kemajuan; d. Dapat diukur yaitu dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja yang dapat diukur kuantitatif dan kualitatif e. Dapat dicapai yaitu ada dalam batas kemampuan dari seseorang; f. Disepakati oleh manajer serta orang yang bersangkutan. g. Dihubungkan dengan waktu yaitu dapat dicapai pada suatu jangka waktu tertentu h. Berorientasikan kerja kelompok yaitu menekankan kepada kerja sama kelompok selain pencapaian individu. Menurut Badri Munir Sukoco (2007: 165) penggunaan standar kerja memberikan keuntungan penting antara lain :

1. Membantu meningkatkan efisiensi tiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya
2. Membantu menginformasikan pegawai tentang tingkat output yang diharapkan
3. Membantu manajer dalam membuat keputusan Sumber Daya Manusia (SDM), karena pegawai yang kinerjanya di bawah tingkat *output*

²⁰ Roeky Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011) hal 6

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, A.A, *Essensi Kriteria SDM*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2012) hal 9

²² Ngalm Purwanto, M. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) hal 5

²³ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (administrasi pendidikan mikro)*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2013) hal 1-2

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hal 74

²⁵ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011) hal 80

yang diharapkan dapat segera diketahui dan diberikan penanganan lebih lanjut.

4. Karena karyawan sadar akan prosedur untuk menjalankan pekerjaannya, maka hanya diperlukan sedikit pengawasan dengan memberikan kemandirian atas proses kerja yang dimungkinkan.
5. Sebagai dasar dalam memberikan kompensasi kepada pegawai . Membantu meningkatkan moral karyawan dengan membuat karyawan sadar akan apa yang diharapkan dari mereka

Berdasarkan penjelasan di atas, standar kinerja merupakan identifikasi tugas pokok fungsi, dan kewajiban pegawai yang menggambarkan apa yang harus dilakukan saat bekerja di dalam organisasi. Dengan adanya standar kinerja sehingga pegawai memahami lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer menunjukan kekuatan spesifik dan hal yang perlu diperbaiki.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses mencapai tujuan pendidikan di sekolah yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) UU Nomor 20 tahun 2008 tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga fungsional kependidikan seperti

penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan; tenaga teknis kependidikan seperti laboran dan teknisi sumber belajar; tenaga pengelola satuan pendidikan seperti kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah; tenaga administratif.²⁶

Tenaga kependidikan di sekolah salah satunya adalah tenaga administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah merupakan bagian dari unit pelaksana teknis penyelenggaraan bidang administrasi dan informasi data pendidikan. Jadi tenaga administrasi sekolah merupakan sumber daya manusia yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar, tetapi sangat mendukung keberhasilan dalam kegiatan sekolah.

UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan ini dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni: tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

Tenaga struktural merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yakni jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian

²⁶ Hartani, A.L, *Manajemen Pendidikan*.(Yogyakarta: Laksbang Pressindo,2011) hal 96

akademis kependidikan. Sedangkan tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Oleh karena itu lembaga pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi harus memperhatikan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan berperan dalam kegiatan jasa pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia harus memiliki keunggulan-keunggulan yang diprioritaskan dalam lembaga pendidikan tersebut. Transformasi menuju sekolah bermutu diawali dengan mengadopsi dedikasi bersama terhadap mutu oleh dewan sekolah, administrator, staff, siswa, guru, dan komunitas.

Proses diawali dengan mengembangkan visi dan misi mutu untuk wilayah dan setiap sekolah serta departemen dalam wilayah tersebut. Visi mutu difokuskan pada lima hal yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan konsumen dalam sebuah sekolah yang bermutu, setiap orang menjadi kostumer dan sebagai pemasok sekaligus. Secara khusus kostumer sekolah adalah siswa dan keluarganya, merekalah yang akan memetik manfaat dari hasil proses sebuah lembaga pendidikan (sekolah). Sedangkan dalam kajian umum kostumer sekolah itu ada dua, yaitu kostumer internal meliputi orang tua, siswa, guru, administrator, staff dan dewan sekolah yang berada dalam system pendidikan. Dan kostumer eksternal yaitu, masyarakat, perusahaan,

keluarga, militer, dan perguruan tinggi yang berada di luar organisasi namun memanfaatkan output dari proses pendidikan

2. Keterlibatan total komunitas dalam program setiap orang juga harus terlibat dan berpartisipasi dalam rangka menuju kearah transformasi mutu. Mutu bukan hanya tanggung jawab dewan sekolah atau pengawas, akan tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak .
3. Pengukuran nilai tambah pendidikan pengukuran ini justru yang seringkali gagal dilakukan di sekolah. Secara tradisional ukuran mutu atas sekolah adalah prestasi siswa, dan ukuran dasarnya adalah ujian. Bilamana hasil ujian bertambah baik, maka mutu pendidikan pun membaik
4. Memandang pendidikan sebagai suatu sistem Pendidikan mesti dipandang sebagai suatu sistem, ini merupakan konsep yang amat sulit dipahami oleh para professional pendidikan. Hanya dengan memandang pendidikan sebagai sebuah sistem maka para professor pendidikan dapat mengeliminasi pemborosan dari pendidikan dan dapat memperbaiki mutu setiap proses pendidikan
5. Perbaikan berkelanjutan dengan selalu berupaya keras membuat output pendidikan menjadi lebih baik. Mutu adalah segala sesuatu yang dapat diperbaiki. Menurut filosofi Manajemen lama "kalau belum rusak jangan diperbaiki". Mutu didasarkan pada konsep bahwa setiap proses dapat diperbaiki dan tidak ada proses yang

sempurna. Menurut filosofi Manajemen yang baru "bila tidak rusak perbaikilah, karena bila tidak anda lakukan maka orang lain yang akan melakukan". Inilah konsep perbaikan berkelanjutan.²⁷

Mengenai definisi dari teknologi yaitu kemampuan manusia (masyarakat) untuk memanfaatkan SDA dan SDMnya dengan menciptakan alat-alat yang berguna bagi kepentingan hidupnya.²⁸ Pada hakikatnya teknologi adalah proses untuk mendapatkan nilai tambah. Teknologi merupakan penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistem untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi manusia.²⁹ Sedangkan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses mendapatkan, menyusun, menyiapkan manipulasi data dalam pembagian cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu yang digunakan untuk bisnis dan pendidikan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.³⁰

Teknologi dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan bila digunakan secara bijak untuk pendidikan dan latihan, dan mempunyai arti yang sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi.³¹

Sistem informasi terdiri dari komponen-komponen pendukung lembaga pendidikan untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan pihak pengambil keputusan saat melakukan aktivitas pendidikan. Sistem informasi ini terbentuk dari komponen-komponen perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), dan perangkat manusia (*brainware*).³²

Pentingnya Layanan Pendidikan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teknologi informasi ada untuk memecahkan masalah, untuk membuka kreatifitas, dan untuk membuat orang menjadi lebih efektif daripada jika mereka tidak menggunakan teknologi informasi dalam pekerjaannya.³³ Manfaat teknologi informasi dalam kegiatan administrasi di antaranya:

1. Penggunaan TI dalam pelayanan dapat mengurangi waktu pemberian pelayanan, biaya pelayanan, jumlah tenaga kerja, dan strategi pelayanan
2. Dengan pemanfaatan TI proses *ouput* dan *input* dapat dilakukan dengan lebih cepat, efektif dan efisien.
3. Pembuatan keputusan yang lebih cepat
4. Dengan kemajuan TI dapat mengubah kinerja organisasi

²⁷ Jerome S.Arcaro, Ibid, Hal:11-14

²⁸ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hal. 73

²⁹ Prof. Dr. Yusufhadi Miarso, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal.302.

³⁰ Agus Mulyanto, Sumarsono, M. Taufiq, Nuruzzaman, *Pengenalan Teknologi Informasi*,

(Yogyakarta: Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan kalijaga, 2010), hal.2

³¹Ibid, hlm. 5

³² Eti Rochaety, Pontjorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti, *Sistem...*, hal. 14

³³ Murhada dan Yo Ceng Giap, op. cit., hal. 19.

Peningkatan kualitas hidup semakin menuntut manusia untuk melakukan berbagai aktifitas yang dibutuhkan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Secara tanpa kita sadari, sebagian aktifitas yang dilakukan oleh manusia telah didukung oleh Teknologi Informasi dan Komunikasi. Teknologi Informasi dan Komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung telah mengubah cara kita hidup, cara kita belajar, cara kita bekerja dan cara kita bermain. Beberapa penerapan dari Teknologi Informasi dan Komunikasi antara lain dalam bidang bisnis, pendidikan, kesehatan dan pemerintahan.

Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi pada bidang bisnis misalnya, Teknologi Informasi dan Komunikasi telah banyak digunakan untuk mendukung proses bisnis yang terjadi pada perusahaan, baik bidang ekonomi maupun perbankan. Dengan hadirnya aplikasi-aplikasi dan layanan *e-bussiness*, *e-commerce*, *e-banking* dan lain-lain. Kebutuhan efisiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku bisnis merasa perlu menerapkan teknologi informasi dalam lingkungan kerja. Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi menyebabkan perubahan bada kebiasaan kerja. Misalnya penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP).

Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi pada bidang pendidikan telah memberikan kontribusi bagi perkembangan teknologi pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran sehari-hari sering dijumpai kombinasi teknologi audio/data, video/data, audio/video, dan internet. Internet merupakan alat komunikasi yang murah dimana

memungkinkan terjadinya interaksi antara dua orang atau lebih. Kemampuan dan karakteristik internet memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar jarak jauh (*E-Learning*) menjadi lebih efektif dan efisien sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik. Dengan hadirnya *e-learning* setiap siswa bisa mengakses materi pembelajaran yang disediakan melalui situs. Siswa bisa berinteraksi dengan guru atau dengan siswa lain tanpa harus hadir dikelas. Materi pembelajaran online, membuat siapa saja bisa mengakses materi tersebut tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu.

Pengolahan informasi dan pendistribusiannya melalui jaringan telekomunikasi membuka banyak peluang untuk dimanfaatkan di berbagai bidang kehidupan manusia, termasuk salah satunya bidang pendidikan. Ide untuk menggunakan mesin-belajar, membuat simulasi proses-proses yang rumit, animasi proses-proses yang sulit dideskripsikan sangat menarik minat praktisi pembelajaran. Tambahan lagi, kemungkinan untuk melayani pembelajaran yang tak terkendala waktu dan tempat juga dapat difasilitasi oleh TIK.

Sejalan dengan itu mulailah bermunculan berbagai jargon berawalan *e*,mulaidari [e-book](#), [e-learning](#), [e-laboratory](#), [e-education](#), [e-library](#), dan sebagainya.

Awalan *e* bermakna [electronics](#) yang secara implisit dimaknai berdasar teknologi elektronika digital. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran di Indonesia telah memiliki sejarah yang cukup panjang. Inisiatif menyelenggarakan siaran [radio](#)

[pendidikan](#) dan [televisi](#)

[pendidikan](#) merupakan upaya melakukan penyebaran informasi ke satuan-satuan pendidikan yang tersebar di seluruh [nusantara](#). Hal ini adalah wujud dari kesadaran untuk mengoptimalkan pendayagunaan teknologi dalam membantu proses pembelajaran masyarakat. Kelemahan utama siaran radio maupun televisi pendidikan adalah tidak adanya *feedback* yang seketika. Siaran bersifat searah yaitu dari narasumber atau fasilitator kepada pembelajar. Introduksi komputer dengan kemampuannya mengolah dan menyajikan tayangan multimedia (teks, grafis, gambar, suara, dan gambar bergerak) memberikan peluang baru untuk mengatasi kelemahan yang tidak dimiliki siaran radio dan televisi.

Bila televisi hanya mampu memberikan informasi searah (terlebih jika materi tayangannya adalah materi hasil rekaman), pembelajaran berbasis teknologi internet memberikan peluang berinteraksi baik secara sinkron (*real time*) maupun asinkron (*delayed*). Pembelajaran berbasis [Internet](#) memungkinkan terjadinya pembelajaran secara sinkron dengan keunggulan utama bahwa pembelajar maupun fasilitator tidak harus berada di satu tempat yang sama. Pemanfaatan teknologi [video conference](#) yang dijalankan dengan menggunakan teknologi Internet memungkinkan pembelajar berada di mana saja sepanjang terhubung ke jaringan komputer. Selain aplikasi unggulan seperti itu, beberapa peluang lain yang lebih sederhana dan lebih murah juga dapat dikembangkan sejalan dengan kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi saat itu.

Kesimpulan

Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi sangat membantu dalam menginput data ataupun nilai siswa (*e-raport*, nilai UN, data siswa, data alumni siswa). Dengan adanya Teknologi Informasi dan Komunikasi sangat membantu orang tua dalam hal mendaftarkan anaknya ke sekolah, karena saat ini telah menerapkan system PPDB online, sehingga orang tua tidak perlu repot untuk datang ke sekolah bisa daftar secara online.

Keberadaan dan peranan teknologi informasi dalam sistem pendidikan telah membawa era baru perkembangan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pendidikan tersebut. Peningkatan kinerja pendidikan di masa mendatang diperlukan sistem informasi dan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata utama untuk mendukung keberhasilan dunia pendidikan sehingga mampu bersaing di pasar global. Sistem pendidikan kita telah berusaha untuk melakukan perubahan yang mendasar, misalnya melalui tiga bentuk kebijakan pemerintah. Pertama, meningkatkan ketentuan wajib belajar dari 6 ke 9 tahun. Kedua, mengarahkan pendidikan kita agar lebih relevan dengan perkembangan industri, dengan teknologi informasi atau memiliki keterkaitan dan kesesuaian. Ketiga, mendorong pendidikan sekolah menengah untuk lebih banyak menyiapkan tenaga terampil sehingga lulusannya tidak memandang perguruan

tinggi sebagai satu-satunya alternatif pilihan masa depan.

Daftar Pustaka

- Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012
- *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama, 2012
- Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013
- Engkoswara& Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Hartani, A.L. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2011
- Maimunah Hasan, *Pendidikan Anak Usia Dini*, Jogjakarta: DIVA Press, 2011
- Muhammad As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Mariot Tua Efendi, 2011
- Ngalim Purwanto, M, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010
- Surya Dharma. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011
- S. Arcaro Jerome, *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty. 2012

Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2008 tentang SISDIKNAS. 2008. Bandung: Citra Umbar, 2008

Undang-Undang RI nomor 24 tahun tentang PERMENDIKNAS. 2008. Bandung: Citra Umbara, 2008

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011

https://www.researchgate.net/publication/293695551_Industri_40_revolusi_industri_abad_ini_dan_pengaruhnya_pada_bidang_kesehatan_dan_bioteknologi

ANALISIS PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MARTAPURA KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Hj. Suraijjah¹

UIN Antasari Banjarmasin

[*suraijjah123@gmail.com](mailto:suraijjah123@gmail.com)

Abstract: This paper is the result of a field study conducted by the MPI Study Program Research Team on the role of the Madrasah Head as Supervisor and Teacher Job Assessment at Madrasah Aliyah 1 Martapura, Banjar Regency, South Kalimantan. The focuses studied include; The role of the Head of Madrasah as a supervisor, the role of the Head of Madrasah in assessing teacher performance and Factors influencing the Head of Madrasah in the Assessment of Teacher Work Performance. The subject of the study was the head of the madrasa as the Top Leader at MAN 1 Martapura. The analysis process is carried out by examining all data generated from interviews, observations and documentation results related to the role of the head of MAN Martapura 1 as Supervisor and assessment of teacher work performance, as well as the factors that influence it. 1 Martapura is quite well implemented with the role of the madrasa head as coordinator, consultant, group leader and evaluator also influenced by several factors, namely educational background, teaching experience, funds and infrastructure. Another finding from the results of this study shows that the success of a madrasa is actually the result of cooperation and shared responsibility of all components in the school, so it is necessary to build synergy in the management of a madrasa. Teacher achievement assessment is very important as a benchmark for teacher achievement.

Keywords: The Role of the Head of Madrasah, Supervisor, Assessment, and Teacher Performance.

Abstrak: Tulisan ini merupakan hasil kajian lapangan yang dilakukan Tim Peneliti Prodi MPI terhadap Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dan Penilaian Prestasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah 1 Martapura Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan. Adapun fokus yang dikaji meliputi; Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor, peran kepala madrasah dalam menilai prestasi kerja guru dan Faktor yang mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru. Subyek kajian yang dilakukan adalah kepala madrasah sebagai *Top Leader* di MAN 1 Martapura. Proses analisis dilakukan dengan menelaah seluruh data yang dihasilkan dari hasil wawancara, hasil observasi dan hasil dokumentasi yang berhubungan dengan peran kepala MAN Martapura 1 sebagai Supervisor dan menilai prestasi kerja guru, serta faktor yang mempengaruhinya. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah di MAN 1 Martapura cukup terlaksana dengan baik dengan Peran kepala madrasah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator juga dipengaruhi beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dana dan sarana prasarana. Temuan lain dari hasil kajian ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah madrasah sebenarnya merupakan hasil kerjasama dan tanggung jawab bersama dari

semua komponen yang ada di sekolah, sehingga perlu dibangun sinergitas dalam pengelolaan sebuah madrasah. Penilaian prestasi guru sangat penting dilakukan sebagai tolak ukur pencapaian prestasi mengajar guru.

.Kata kunci: Peran Kepala Madrasah, Supervisor, Penilaian, dan Kinerja Guru.

Pendahuluan

Sebagai *top leader*, maka Kepala Madrasah mempunyai fungsi dan peran yang sangat menentukan dalam rangka mendukung keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya.

Proses kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau kepala madrasah akan terlihat dari segala upaya dan tindakan yang dilakukannya dalam menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat lain agar mereka mau melakukan sesuatu dengan antusias untuk terlaksananya program pembelajaran di sekolah.

Terdapat dua fungsi organik kekepalasekolahan yang perlu dilaksanakan guna menjamin efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi sekolah. *Pertama*, yang terkait dengan fungsi sebagai *leader* dan kedua sebagai *manajer*. Sebagai *leader* lebih menekankan kepada usaha interaksi manusiawi, mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan, dan pembaharuan. Sebagai *manajer*, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab mempengaruhi anggota organisasi sekolah agar mereka bersedia bekerja secara penuh antusias demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah¹. Dengan demikian, peran kepala

sekolah atau kepala madrasah akan nampak dalam usaha mempengaruhi staf sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh antusias demi tercapainya tujuan dalam pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan di sekolah dapat diukur dengan indikator terlaksananya fungsi atau peran dari kepala sekolah, terutama sebagai manajer, dimana keberhasilannya bisa dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan penilaian.

Untuk mengetahui kinerja kepala madrasah atau kepala sekolah terutama dalam melakukan tugasnya menjadi supervisor bawahannya, maka dilakukan suatu kajian/penelitian tentang " Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Penilaian Kerja guru di MAN 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan".

Kajian Teori

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Supervisi diadopsi dari bahasa Inggris "*supervision*" yang berarti pengawasan/kepengawasan. Secara morfologis super artinya atas, lebih dan visi adalah lihat/penglihatan dan pandangan².

Sedangkan secara istilah supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, menkoordinasi dan membimbing secara

¹ Burhanuddin, dkk, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*, (Malang: universitas Negeri Malang, 2028) h. 61

² Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 194

kontinu pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.³

Supervisi sebagai pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu pendidikan pada khususnya.⁴

Supervisi pendidikan merupakan upaya pemberian bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh seorang supervisor kepada guru atau tenaga pendidikan.

Dengan demikian, proses pelaksanaan supervisi pendidikan, terutama yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah kepada bawahannya lebih banyak memberikan bantuan ke arah peningkatan kinerjabuku dan bukan berupaya mencari kelemahan guru.

2. Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan.

Kegiatan supervisi pendidikan sangat penting dilakukan, hal ini antara lain dikarenakan dua hal, yaitu: a. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan yang begitu cepat serta adanya perubahan kebijakan dari pihak berwenang, sehingga tidak mustahil banyak hal-hal baru yang tidak atau belum diketahui; b. Kepala sekolah/ madrasah atau guru atau tenaga

kependidikan, memiliki masalah tertentu yang sulit untuk dipecahkan, baik yang berhubungan dengan murid, orang tua murid, masyarakat, dan lainnya yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikannya.⁵

Dengan demikian kegiatan supervisi pendidikan ini sangat penting untuk dilaksanakan di lingkungan lembaga pendidikan, agar dapat menjamin keberlangsungan jalannya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Adapun fungsi dari supervisi pendidikan itu adalah:

Dalam bidang kepemimpinan:

- a) Menyusun rencana dan *policy* bersama;
- b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan;
- c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan;
- d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral yang tinggi kepada kelompok;
- e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan;
- f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-

³ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), h. 17

⁴ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (administrasi pendidikan mikro)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 194

⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan
Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2009), h. 4

fungsi dan kecakapan masing-masing;

- g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok;
- h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

Dalam pembinaan proses kelompok:

- a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing;
- b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya – mempercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan;
- c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.

Adapun tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan Umum

Sebagaimana tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

b) Tujuan Khusus

Dalam usaha kearah tercapainya tujuan umum supervisi pendidikan bagaimana dirumuskan diatas, terdapat pula beberapa tujuan khusus supervisi pendidikan.

Dibawah ini dikemukakan beberapa tujuan khusus seorang supervisor bidang pendidikan dan pengajaran:

- 1) Membantu guru untuk lebih memahami tujuan sebenarnya dari pendidikan dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan;
- 2) Membantu guru-guru untuk dapat lebih menyadari dan memahami kebutuhan-kebutuhan serta kesulitan murid untuk menolong mereka untuk mengatasinya;
- 3) Memperbesar kesanggupan guru-guru untuk melengkapi dan mempersiapkan murid-muridnya menjadi masyarakat yang efektif;
- 4) Membantu guru mengadakan diagnosa secara kritis aktivitas-aktivitasnya, serta kesulitan-kesulitan mengajar dan belajar murid-muridnya dan menolong mereka merencanakan perbaikan;
- 5) Membantu guru-guru untuk dapat menilai aktivitasnya dalam rangka mencapai tujuan perkembangan anak didik⁶.

Jadi, pada dasarnya yang menjadi tujuan akhir dari pelaksanaan supervisi pendidikan itu adalah memberikan bantuan atau dampingan bagi guru-guru dalam memperbaiki kinerjanya dan meningkatnya mutu pendidikan.

3. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi dilingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap konstruktif dan kreatif. Suatu sifat yang menciptakan situasi dan relasi dimana guru merasa aman dan merasa diterima sebagai subjek

⁶ Luk-Luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras 2009), h.17-19

yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, faktayang objektif. Maka dalam pelaksanaan supervisi pendidikan itu, terdapat beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Prinsip Ilmiah.

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objek yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar ;
- 2) Menggunakan alat perekam data, seperti: angket, observasi, dan lainnya;
- 3) Setiap kegiatan supervisi harus dilaksanakan secara sistematis dan kontinu.

b. Prinsip Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan atau bawahan, tapi berdasarkan rasa kesejawatan

c. Prinsip Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi *sharing of idea, sharing of exprience*, memberi *support* mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip Konstruktif dan Kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara- cara menakutkan.⁷

Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar utama dalam proses pelaksanaan supervisi pendidikan agar bisa berjalan secara efektif dan efisien.

4. Teknik- Teknik Supervisi Pendidikan

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik Perorangan

Yang dimaksud dengan teknik perorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain;

- 1) Mengadakan Kunjungan Kelas(*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu- waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekola, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat- syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Menurut Richard A Gorton and Gail Theirbach Scheneider, teknik ini adalah teknik supervisi yang seringkali digunakan oleh supervisor "The

⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998), h.170

*supervisory techniques most frequently by supervisor are classroom visitation..."*⁸

2) Pertemuan Individu (*Individual Confrence*).

Yaitu suatu pertemuan yang dilakukan untuk menindak lanjuti hasil kunjungan kelas. Untuk terlaksananya pertemuan individu ini dengan membawa hasil yang maksimal, maka menurut Amatebun ada beberapa hal yang harus dilakukan seorang supervisor, yaitu:

- a) Dalam pembicaraan, supervisor jangan menguasai pembicaraan;
- b) Pembicaraan diawali dengan mengemukakan hal-hal yang bersifat positif;
- c) Pembicaraan fokus pada masalah situasi hubungan guru dan murid;
- d) Memberi kesempatan guru menganalisa dan mengevaluasi kinerjanya sendiri;
- e) Pertemuan sebaiknya dilakukan secara informal, kekeluargaan dan ramah tamah.⁹

3) Saling Mengunjungi (*Intervisitation*).

Yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengadakan perbaikan kinerja guru melalui kegiatan melihat guru lainnya dalam melaksanakan pembelajaran. Ada beberapa keuntungan yang dapat dihasilkan dari kegiatan ini, yaitu:

- a) Memberi kesempatan mengamati rekan lain yang sedang memberi pelajaran;
- b) Membantu guru-guru memperoleh pengalaman mengajar;
- c) Memberi motivasi untuk memperbaiki aktivitas dan cara mengajar;
- d) Memberi kesempatan rekanan dalam perbaikan mengajar;
- e) Menciptakan rasa kebersamaan dalam mengatasi masalah.¹⁰

Ini merupakan sebagian dari teknik supervisi secara individual yang dapat dilaksanakan seorang kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru-guru.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara berkelompok. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas- tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat- rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat- rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal- hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum (lihat kembali teknik perseorangan bagian diatas), pembinaan administrasi atau tata

⁸ Richard A. Gorton and Gail Theirbach Schieneder, *School Based Leadership Chellange an Opportunity*, (USA, WMC Brown Publisher, 1991), h. 301

⁹ N.A. Amatebun, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h.67

¹⁰ Piet Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1981), h.76

laksana sekolah, termasuk BP3 atau POMG dan pengelolaan keuangan sekolah.

2) Supervisi Kolaboratif (*Colaboratif Supervision*).

Supervisi kolaboratif adalah supervisi yang menuntut interaksi para guru dalam mengatasi permasalahan yang mereka hadapi.

"The collaborative supervisory style would be most appropriate for teachers at interaction. In this case both teacher and supervisor tackle problem together, plan activities and eve, and make decisions cooperatively. Individual professional development is highly recommended as an option".¹¹

Pada kegiatan supervisi kolaboratif ini, antara guru dan pengawas sama-sama aktif dalam memecahkan masalah, menyusun rencana dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Oleh karena itu, kegiatan supervisi kolaboratif ini menuntut adanya interaksi dan komunikasi yang terus menerus dan semua aktif baik guru maupun supervisor, sehingga selalu ada kebersamaan dalam menghadapi permasalahan yang ditemukan dalam kegiatan pendidikan atau pembelajaran.

3) Mengadakan Diskusi Kelompok (*group discussions*).

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok- kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Untuk SD dapat pula dibentuk kelompok- kelompok guru yang berminat pada mata pelajaran tertentu. Kelompok- kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk

mengadakan pertemuan/ diskusi guna membicarakan hal- hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.

4) Mengadakan Penataran- Penataran (*inservice- training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran- penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru- guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran- penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow- up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru- guru.¹²

Teknik supervisi kelompok ini lebih mudah dilakukan dan lebih menyentuh kepada audien dalam jumlah yang besar. Kegiatan supervisi kelompok ini lebih diarahkan kepada pemberian informasi dan motivasi untuk lebih baik dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru atau bawahan.

5. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan, tentu saja memiliki tugas dan tanggungjawab, serta peran yang sangat penting dalam rangka mewujudkan program yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

¹¹ Thomas J Sergiovanni, *The Principalsip A Reflective, Practice, Perspective*, (USA: Allen Bacon, 1987), h. 308

¹² Luk-Luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Tras, 2009), h. 120

Beberapa peran penting kepala sekolah antara lain:

a. *Statesperson* (Ahli Kenegaraan).

Peran ini dilaukan kepala sekolah dengan berupaya menyusun misi dan tujuan pendidikan berdasarkan falsafah negara, undang-undang, peraturan pemerintah, kebijakan-kebijakan nasional yang telah ditetapkan.

b. *Educational Leader* (Pemimpin Pendidikan).

Dalam hal ini Kepala Sekolah berusaha mengarahkan staf sekolah khususnya guru-guru terhadap perumusan dan pencapaian tujuan pendidikan.

c. *Supervisory Leader* (Pembina Staf).

Setiap Kepala Sekolah harus mampu memberikan bantuan dan melakukan pembinaan terhadap guru-guru agar mereka memahami dengan baik apa yang menjadi arah dan tujuan pendidikan dan usaha-usaha untuk mencapainya, serta mengupayakan terciptanya pertumbuhan jabata para guru, sehingga akan membantu meningkatkan kesejahteraan bagi guru-guru yang juga akan berdampak kepada perbaikan kinerja guru-guru.

d. *Organizational Leader* (Pemimpin Organisasi).

Kepala Sekolah berperan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif bagi segenap individu khususnya staf sekolah.

e. *Administraive Leader* (Pemimpin Administratif).

Peran yang harus dijalankan oleh Kepala Sekolah adalah dengan membina administrasi sekolah guna mendukung

kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

f. *Team Leader* (Pemimpin Kelompok atau Tim).

Setiap Kepala Sekolah harus terus berupaya menciptakan iklim kerjasama yang lebih baik dan harmonis untuk seluruh staf sekolah, sehingga mendukung tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya.¹³

Dengan demikian, setiap Kepala Sekolah memiliki peran-peran tersebut dalam memimpin lembaga pendidikan untuk dapat mendukung terwujudnya tujuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya secara efektif dan efisien.

6. Indikator Kinerja Guru

Tugas guru dalam proses belajar mengajar merupakan rangkaian kegiatan pengajaran untuk mencapai hasil pelajaran yang optimal, yaitu membuat persiapan atau perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar .

Secara singkat masing- masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Membuat Rencana Pembelajaran

Perencanaan disebut dengan istilah *planning* yaitu persiapan dengan menyusun suatu keputusan berupa langkah- langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jadi perencanaan adalah suatu pemikiran atau persiapan untuk melaksanakan suatu tugas atau untuk mengambil keputusan terhadap apa yang akan dilaksanakan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang guru

¹³ Burhanuddin, dkk, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*, (Malang: Fakultas Ilmu

Pendidikan Universtas Negeri Malang, 2018), h. 81-82.

yang akan mengajarkan sebuah pelajaran harus memikirkan hal-hal apa saja yang harus dilakukan serta menuangkannya secara tertulis dalam perencanaan pembelajaran yang dimulai dengan merumuskan program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).¹⁴

Semua ini merupakan tahap persiapan yang dilakukan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga arah dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran berjalan efektif dan efisien

b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah berlangsungnya pembelajaran di kelas yang merupakan inti dari kegiatan pendidikan disekolah. Jadi pelaksanaan proses pembelajaran sebagai terjadinya interaksi guru dengan siswa dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.

Proses pelaksanaan pembelajaran meliputi:

1) Kemampuan Membuka dan Menutup Pelajaran.

a) Membuka Pelajaran.

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah keterampilan dalam membuka pelajaran, yaitu usaha guru untuk menciptakan kondisi awal agar mental dan perhatian siswa terpusat pada apa yang dipelajarinya, sehingga akan memberikan efek positif terhadap kegiatan belajar mengajar.¹⁵

b) Menutup Pelajaran.

Selain mampu dan terampil dalam membuka pembelajaran, maka seorang guru juga harus terampil dalam menutup pembelajaran.

Moh. Uzer Usman menjelaskan menutup pelajaran ialah kegiatan yang dilakukan oleh guru dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang dipelajari oleh siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.¹⁶ Sebagaimana halnya dengan membuka pelajaran, menutup pelajaran pun dilakukan secara profesional untuk mendapatkan kesan yang menyenangkan.

2) Kemampuan Menyampaikan Materi

Interaksi pembelajaran adalah proses interaksi yang disengaja dan berlangsung antara guru sebagai pengajar dengan siswa sebagai pelajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepandaian guru dalam memilih materi pembelajaran berarti juga kepandaian guru dalam menyajikan materi didalam kelas, sesuai dan disukai siswa yang tentunya tidak keluar dari kurikulum yang sudah diterapkan, dengan menyampaikan materi yang disukai siswa dan memungkinkan siswa belajar tanpa terpaksa, bosan atau jenuh sehingga dapat tercapai apa yang diharapkan.¹⁷

Seorang guru harus menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan kepada

¹⁴ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.66.

¹⁵ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 36

¹⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 92

¹⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h. 93-96

peserta didik, baik yang berhubungan dengan konsep, teori, nilai, contoh, dan berbagai hal yang berhubungan dengan sejumlah materi yang harus disampaikan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan.

3) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar motivasi diartikan sesuatu keinginan didalam diri siswa yang menimbulkan keinginan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

4) Kemampuan Menggunakan Metode Pembelajaran.

Metode mengajar merupakan salah satu cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pembelajaran. Oleh karena itu peran metode mengajar sebagai alat untuk menciptakan proses belajar mengajar.¹⁸ Jadi metode adalah cara yang dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

5) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dilakukan oleh guru (penanggung jawab) dalam kegiatan pembelajaran atau membantu siswa dengan maksud agar tercapai kondisi yang optimal, sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar mengajar seperti yang diharapkan.¹⁹ Dalam arti guru harus mampu menangani dan mengarahkan tingkah laku peserta didik agar tidak merusak suasana di dalam kelas dan menjaga agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan

rencana yang telah disusun oleh guru sebelum masuk kelas. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru dalam pengelolaan kelas, seperti:

a) Penataan ruang kelas

b) Pengaturan tempat duduk

c) Ventilasi dan pengaturan cahaya

d) Pengaturan alat- alat pengajaran .

e) Penataan keindahan dan keberhasilan kelas.²⁰

Berdasarkan uraian diatas, dalam perannya sebagai pengelola kelas guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah kepada tujuan pendidikan. Sebagai pengelola kelas guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara melaksanakan evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Dengan demikian, tiga bagian atau aspek yang telah dikemukakan di atas, merupakan aspek-aspek yang menjadi

¹⁸ B.Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, h. 4

¹⁹ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 128-129

²⁰ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 130

fokus dalam penilaian kinerja seorang guru dan sekaligus juga menjadi sasaran terhadap pelaksanaan supervisi oleh Kepala Madrasah terhadap guru-guru yang menjadi binaannya.

7. Urgensi Penilaian Prestasi Kerja Guru

Guru merupakan sebuah profesi yang memerlukan keahlian. Untuk memperoleh sejumlah keahlian yang dipersyaratkan bagi seorang guru, terutama untuk menjadi guru yang profesional tentu saja memerlukan berbagai upaya khusus terutama ada jenjang pendidikan yang harus dilaluinya, hingga orang tersebut mendapatkan sertifikat sebagai pendidik.

Profesionalisme guru didukung oleh tiga hal yang amat penting yaitu keahlian, komitmen dan keterampilan. Untuk dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik dan terukur, sejak lama pemerintah telah berupaya untuk merumuskan perangkat standar kompetensi guru. Dapat dianalogikan pentingnya hakim dan undang-undang maka, kepentingan guru dipandang masih lebih penting dibanding dengan kurikulumnya.²¹

"Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi Profesional".²²

Penilaian kerja seorang guru dilihat dari 4 Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru menjadi kunci profesional.

Untuk itulah, setiap guru harus memiliki 4 kompetensi tersebut yang akan menentukan kinerja guru dan sekaligus akan berdampak pada mutu pendidikan.

Dalam melaksanakan supervisi, maka kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus. Hal ini sesuai dengan fungsi dari supervisi Kepala Madrasah, yakni:

- a. Membimbing guru dalam memahami kebutuhan dan permasalahan siswa;
- b. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar;
- c. Memberikan bimbingan terhadap guru baru melalui kegiatan orientasi;
- d. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar;
- e. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar;
- f. Membantu guru mengerti makna dari suatu pelayanan;
- g. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf;
- h. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas; dan
- i. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi.²³

²¹ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006), h. 75

²² Departemen Agama, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 15

²³Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 37

Demikian beberapa upaya yang dapat diberika oleh Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor dan sekaligus memberikan penilaian bagi kinerja guru yang menjadi tanggungjawabnya.

Secara umum, pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Madrasah dapat memberikan:

- a. Kejelasan dan konsistensi peran dalam sekolah.
- b. Pengembangan dan peningkatan kinerja.
- c. Peningkatan kualitas pekerjaan individu dan tim.
- d. Pelatihan dan pengembangan fokus terhadap kebutuhan.
- e. Informasi permasalahan dan solusinya.
- f. Informasi kerja yang baik dan perbaikannya.

Penilaian prestasi kerja oleh kepala madrasah sebaiknya sudah dipastikan semua pihak yang terlibat memahami pentingnya diadakan penilaian dan hal apa saja yang harus dilakukan, sehingga dapat memberikan motivasi untuk melakukan yang terbaik dan yang dibutuhkan.

Keberhasilan implementasi penilaian dapat terwujud apabila semua dapat berkomitmen melakukan yang terbaik untuk memaksimalkan pembelajaran siswa dan berkontribusi terhadap kesuksesan madrasah . Kesuksesan madrasah sangat bergantung terhadap kemampuannya dalam mengenali potensi pertumbuhan dan pengembangan para

guru yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, madrasah melalui pemimpinnya bertanggung jawab dalam membangun kapasitas para guru dan menyediakan dukungan yang dibutuhkan agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif.

Sebagai seorang penilai atau Supervisor, maka Kepala Madrasah harus:

- a. Mampu memberikan contoh teladan yang baik

Untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, kepala harus memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya, misalnya seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam pekerjaan, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik dan lain- lain contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik jika dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.²⁴

- b. Mampu menempatkan pada posisi yang tepat.

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan karyawan sesuai kemampuannya. Demikian juga, seorang guru mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Hal ini turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik begitu pula dengan tenaga kependidikan yang ada disekolah.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.105

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses menempatkan ini, yaitu:

- 1) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya;
- 2) Pengalaman kerja;
- 3) Kemungkinan pengembangan atau peningkatan kariernya;
- 4) Sikap atau penampilan dan sifat atau kepribadiannya.²⁵

Semua aspek tersebut akan menjadi dasar pertimbangan bagi seorang Kepala Madrasah dalam menempatkan posisi seseorang guru atau tenaga pendidik lainnya di sekolah.

8. Faktor Penilaian Prestasi Kerja Guru.

Keberadaan guru di sekolah, merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan serta merupakan pencerminan mutu pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja gur, yaitu:

a. Latar Belakang Pendidikan.

Pendidikan selalu berkembang dan terus maju seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sudah tidak dapat disangkal lagi keberadaannya. Kemajuan ilmu pengetahuan akan berpengaruh terhadap pola pikir masyarakat .

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah sesuatu hal yang dilakukan oleh seseorang pada masa lalu

dapat jadi pedoman bagi kegiatan yang akan datang, pengalaman dapat membantu memperoleh pekerjaan dari yang sudah ada. Artinya pengalaman merupakan suatu proses yang dapat merubah sikap dan tingkah laku seseorang.

c.Dana.

Dana merupakan salah satu faktor penentu yang sangat menunjang tercapainya tujuan dimadrasah dan tujuan pendidikan. Untuk itu sudah seharusnya dana harus dikelola dengan baik agar kegiatan- kegiatan yang ingin dilaksanakan untuk kepentingan peserta didik dapat terlaksana secara optimal.

d. Sarana Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di madrasah, seperti ruang kelas, buku, perpustakaan, laboratorium. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di madrasah.²⁶

Dengan demikian sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi jalannya kegiatan untuk memberikan pelayanan terhadap peserta didik demi tercapainya tujuan madrasah dan tujuan pendidikan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah bersifat *field research* atau penelitian lapangan karena data digali dengan mengamati secara langsung objek penelitian yang ada dilapangan secara

²⁵ H. Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Makro)*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h.29

²⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.46

faktual dan cermat. Tujuannya untuk mengungkap dan menjawab pertanyaan tentang apa dan bagaimana keadaan atau fenomena sebenarnya yang terjadi dilapangan kemudian melaporkan sebagaimana adanya, yaitu yang berhubungan dengan peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dan penilai kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang bermaksud untuk mendeskripsikan mengenai situasi-situasi atau kejadian- kejadian yang diamati, diteliti dengan pengamatan yang dilakukan serta informasi yang didapat dari informan. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah "prosuder penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang dapat diamati."²⁷

Subjek penelitian ini adalah kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Objek yang diteliti adalah tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun data yang digali meliputi:

1) Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan;

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Guru di Madrasah

Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Teknik penggali data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul diolah dengan tahapan sebagai berikut:

a. Editing, yaitu melihat atau memeriksa kembali kesempurnaan, kelengkapan dan kejelasan data yang diperoleh;

b. Klasifikasi, yaitu mempelajari dan mengelompokkan data ke dalam sub- sub untuk mempermudah dalam penyajian data;

c. Interpretasi, yaitu memberikan penafsiran terhadap data yang diperoleh dari lapangan secara kualitatif.

Setelah data selesai diolah, maka dilakukan analisis data secara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada sesuatu hal yang bersifat umum dari temuan peneitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

. Data tentang Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di MAN I Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan selatan:

a. Melakukan Koordinasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura beliau mengatakan pada jenis sekolah apapun, yang menjadi tugas utama kepala madrasah adalah menjamin adanya program pengajaran yang baik. Menurut beliau, penilaian kinerja guru dilakukan dengan melihat langsung dalam kedisiplinan administrasi

²⁷ Lexy J. Maleong, *Metode penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 3

pembelajaran yang dibuat oleh guru masing-masing mata pelajaran dan terus diadakan koordinasi secara berkesinambungan dengan para guru terkait permasalahan yang mereka hadapi. Adapun kegiatan tersebut dilakukan dengan memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang dapat mendukung perbaikan kinerja guru-guru. Kepala Madrasah biasanya memantau semua kegiatan yang dilakukan guru/ staf dalam menjalankan tugasnya serta melakukan penilaian terhadap sistem kerja yang digunakan oleh guru dan staf. Kepala Madrasah melakukan rapat dengan guru yang dilakukan secara berkala agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap para bawahan dan saling menghargai satu sama lain untuk menciptakan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan. Menurut penuturan beliau, hal-hal yang dikoordinasikan dengan guru-guru seperti: Program belajar mengajar yang sudah disepakati dan mengkoordinasikan tugas guru dan staf di lingkungan sekolah.

b. Menjadi Konsultan.

Berdasarkan hasil penuturan dari Kepala Madrasah, dalam hal ini beliau berusaha untuk menyediakan waktu dan memberikan kesempatan kepada seluruh dewan guru dan para staf, agar mereka dapat mengkonsultasikan semua yang dihadapi baik masalah yang terjadi didalam kelas maupun diluar kelas, karena beliau ingin mengetahui permasalahan mereka dan sekaligus mencari solusi dengan cara mendiskusikan terlebih dahulu. Kesulitan tersebut diatasi oleh Kepala Madrasah dengan memberikan bimbingan,

pengarahan dan nasehat kepada guru agar dapat mengatasi masalahnya .

c. Membangun Sosok Pemimpin Kelompok.

Hal berikutnya yang beliau tunjukkan di lingkungan sekolah adalah bagaimana seorang Kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok. Menurut pendapat beliau, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan aktivitas guru, karena dengan adanya peran kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok dapat membantu para guru maupun staf dalam menjalankan kegiatannya dengan baik serta memberikan motivasi kepada mereka untuk disiplin dan bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Adapun hal yang beliau lakukan antara lain menjadi contoh dalam kedisiplinan kerja; memberikan nasehat dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas; memberikan teguran dan peringatan jika ditemukan kesalahan atau pelanggaran disiplin dan lainnya.

d. Berlaku sebagai Evaluator.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, penilaian ini dilakukan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh guru dalam proses pembelajaran. Penilaian yang dilakukan kepala madrasah biasanya dilakukan dengan cara mempelajari laporan guru pada forum rapat dewan guru, baik yang diadakan pada awal semester atau pada akhir semester. Disamping itu beliau juga melihat dokumen yang terkait dengan laporan kegiatan guru-guru perbulan, terutama terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu Kepala Madrasah menambahkan bahwa penilaian kerja

guru bisa dilihat dari juknis Kemenag dengan penilaian sebesar 40% dilihat dari aspek: Budaya kerja, Sinegritas, Profesionalitas, Integritas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura mengenai peran kepala madrasah dalam penilaian kerja guru diawali dengan membimbing guru dalam pembuatan program tahunan; mengikut sertakan guru- guru dalam kegiatan workshop; mengikut sertakan dalam kegiatan MGMP dan pelatihan- pelatihan baik yang dilaksanakan oleh MAN 1 Martapura, Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama. Hal ini setelah dilakukan konfirmasi dengan beberapa guru, mereka membenarkan apa yang telah disampaikan oleh kepala madrasah bahwa mereka memang pernah mendapatkan arahan, bimbingan, dan kesempatan dalam mengembangkan pengetahuan atau keterampilan sebagai guru yang profesinal .

2. Data tentang faktor- faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru.

a. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura, bahwa latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah. Karena beliau berlatar belakang kuliah pada fakultas keguruan yaitu UVAYA FKIP, selain itu beliau juga sering mengikuti seminar, workshop dan pelatihan yang menurut penuturan beliau sangat membantu dalam menjalankan peran sebagai Kepala Madrasah.

b. Pengalaman Kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, bahwa beliau sangat lama mengajar yaitu 13 tahun. Beliau mengawali terjun pendidikan ini sejak tahun 1977 disekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Barabai sebagai pengajar. Kemudian pada tahun 1999 beliau diangkat sebagai guru Pegawai Negri Sipil (PNS). Kemudian pada tahun 2011 beliau disertai amanah menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah dan pada bulan Februari tahun 2015 beliau dipindahkan ke MAN 1 Martapura atas prestasi dan keteladanan beliau mendapat penghargaan Kepala Madrasah teladan yang diberikan oleh KEMENAG Kabupaten Banjar atas kemampuan beliau dalam melaksanakan penghijauan dan Menjadi Kepala Madrasah teladan.

c. Dana

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah masalah pendanaan di Madrasah ini pengelolaannya sudah jelas kemana arah pengeluarannya. Beliau mengatakan biasanya dalam pelatihan atau workshop hanya beberapa orang yang bisa mengikutinya tetapi dengan sistem pendanaan yang beliau lakukan, maka dapat mengiktsertakan semua guru apabila ada pelatihan untuk menunjang kemampuan guru. Selain itu beliau juga mendatangkan orang- orang yang ahli untuk dapat menambah wawasan dan peningkatan kualitas guru dengan cara seminar dan pelatihan yang diadakan dimadrasah itu sendiri.

d. Sarana Prasarana.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen yang ada, maka sarana untuk

menunjang pembelajaran cukup lengkap dan tersedia beberapa fasilitas media pembelajaran unuk mempermudah para guru dalam menyampaikan pembelajaran. Ada sebuah pendopo sebagai tempat belajar terbuka, hal ini dilakukan untuk memberikan suasana pembelajaran yang membuat siswa tidak merasa jenuh karena pembelajaran tidak hanya di dalam kelas.

Berdasarkan uraian data yang telah disajikan di atas, maka dapat dilakukan pembahasan dan analisis data, sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru di MAN I Martapura Kab. Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

a. Koordinator

Berdasarkan paparan data di atas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah melaksanakan penilaian prestasi kerja guru yang diawali dengan melakukan koordinasi tentang tugas dan tanggungjawab dari guru-guru, khususnya tentang bagaimana guru itu menyelesaikan administrasi pembelajaran dan melaksanakannya di kelas sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Kepala madrasah selaku penanggung jawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di madrasah memegang peranan strategis dalam mengembangkan prestasi kerja guru dan mengkoordinir segenap kegiatan yang diprogramkan dan berlangsung di madrasah.

Kepala Madrasah mengupayakan terpenuhinya sarana prasarana untuk memberikan kemudahan terlaksananya pembelajaran serta mengkoordinir tugas-tugas para guru sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki seorang guru dan bidang keahlian yang dia miliki.

Sebagai kepala madrasah yang langsung terlibat dan berkecimpung dalam mengarahkan perkembangan dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya. Sebagai kepala madrasah telah menjalankan tugasnya dalam mengkoordinir guru-guru agar bisa menjalankan program pembelajaran yang sudah disepakati.

b. Konsultan

Temuan data menunjukkan bahwa Kepala Madrasah selama kepemimpinannya, telah memberikan peluang kepada guru untuk mengkonsultasikan permasalahan yang ada dan membantu mencari solusi dalam menyelesaikannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada terjalin hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan para guru, sehingga hal ini memudahkan terbangunnya kerjasama dalam pekerjaan. Selain itu, kepala madrasah akan menjadi mudah dalam memberikan motivasi kerja bagi guru, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada hasil pembelajaran yang lebih baik.

c. Pemimpin Kelompok

Dari penyajian data di atas, diketahui bahwa Kepala Madrasah telah melaksanakan kedisiplinan di lingkungan madrasah, hal tersebut ditunjukkan beliau dengan mencontohkan tanggung jawab dan disiplin dalam keseharian beliau. Beliau memandang suatu pekerjaan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Kepala madrasah atau pemimpin kelompok

dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok melihat cara kerja bawahannya untuk memberikan penghargaan dan pengakuan diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti kenaikan pangkat, memberikan fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

d. Evaluator

Data temuan menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah menjalankan perannya baik sebagai supervisor maupun sebagai evaluator bagi bawahannya, hal ini nampak dari kegiatan yang dilaksanakan beliau dalam mengawasi serta menciptakan suasana kerja yang terbangun sikap saling kerjasama dan keterbukaan. Kepala Madrasah telah melakukan penilaian terhadap guru melalui pengamatan terhadap pembelajaran yang dilaksanakan guru juga kesiapan administrasi yang dibuat guru.

Kepala madrasah berperan sebagai orang yang memberikan pengarahan, masukkan serta menggerakkan para guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensi yang dimiliki seorang guru dengan memfasilitasi segala kegiatan yang dilakukan guru dalam bidang pendidikan. Kepala Madrasah sebagai seorang evaluator telah melakukan langkah awal dengan terlebih dahulu melakukan pengukuran dengan berdasarkan kehadiran, kerajinan, kedisiplinan dan kepribadian guru.

Peran kepala madrasah dalam penilaian sangat berpengaruh untuk melihat sejauh mana perkembangan yang dilakukan guru dalam pembelajaran apakah terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan pembelajaran atau tidak, bentuk perhatian kepala madrasah

ditunjukkan dengan cara memberikan motivasi atau dorongan serta memfasilitasi kegiatan guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru

a. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan penyajian data, dapat diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah sangat dipengaruhi latar belakang pendidikannya. Karena beliau berlatar belakang pendidikan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, maka menjadi modal utama bagi beliau untuk menjadi efektif dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Latar belakang pendidikan dengan spesifikasi jurusan pendidikan ini juga mempengaruhi kepala madrasah dalam memiliki inisiatif dan kreatif untuk mengembangkan kemajuan sekolah, selalu menjaga hubungan yang baik dengan guru, tenaga tata usaha dan masyarakat.

b. Pengalaman Kerja.

Berdasarkan penyajian data, dapat diketahui bahwa kepala madrasah sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaannya sebagaimana telah diketahui bahwa beliau sudah lama mengajar yaitu 13 tahun. Beliau mengawali terjun pendidikan ini sejak tahun 1977 disekolah Madrasah Sekolah menengah pertama Negeri Barabai sebagai pengajar. Kemudian pada tahun 1999 beliau diangkat sebagai guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian pada tahun 2011 beliau diserahi amanah menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah dan pada bulan Februari tahun 2015 beliau dipindahkan ke MAN 1 Martapura atas

prestasi dan keteladanan beliau mendapat penghargaan Kepala Madrasah teladan yang diberikan oleh KEMENAG Kab. Banjar atas kemampuan beliau dalam melaksanakan penghijauan dan Menjadi Kepala Madrasah teladan. Karena itulah, beliau lebih mudah dalam memahami hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, sehingga akan mempermudah pula dalam menghadapi permasalahannya dan sekaligus memecahkannya.

d. Dana

Setiap sekolah atau madrasah mempunyai pendanaan yang harus jelas dan terbuka, dari hasil penyajian data, dapat diketahui bahwa kepala madrasah menggunakan dana madrasah untuk menunjang pembelajaran para guru dan berusaha meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan yang mengikut sertakan semua para guru yang ada disekolah hal tersebut dilakukan agar para guru termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dalam meningkatkan kualitas cara mengajar yang berkualitas dan metode baru yang didapat dalam pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah bijaksana dalam mengelola dan memanfaatkan keuangan untuk kemajuan dan kesejahteraan guru.

e. Sarana Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan faktor yang penting dalam kegiatan belajar mengajar. Temuan data menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia dan dikelola di madrasah ini sudah cukup lengkap, walaupun demikian kata kepala madrasah, beliau akan terus berupaya memenuhi kebutuhan akan fasilitas madrasah untuk menunjang kegiatan

pembelajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang ada, sehingga akan mendatangkan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan yang ada di madrasah aliyah tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di MAN 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru di MAN I Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, meliputi;
 - a. Koordinator; Kepala Madrasah berperan sebagai orang yang membagi tugas, bertanggung jawab dan menilai kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru dikelas melihat kelengkapan administrasi pembelajaran yang menjadi bahan untuk mengajar disampaikan kepada murid.
 - b. Konsultan; Kepala madrasah memahami kondisi lingkungan sekitar dan mengerti kepribadian seorang guru agar dapat memberikan suatu masukan dan mendiskusikan permasalahan untuk dipecahkan secara bersama.
 - c. Pemimpin Kelompok; Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin dalam diskusi dan pengambil keputusan .
 - d. Evaluator; Kepala madrasah menilai kinerja yang dihasilkan seorang guru selama melaksanakan

kegiatan belajar mengajar maka dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja guru dalam bentuk, pemberian hadiah, kenaikan pangkat dan pengembangan karier selain itu prestasi kerja guru dilihat dari pendidikan, kepribadian, sosial dan profesional.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peran kepala madrasah tersebut diketahui sebagai berikut:
 - a. Latar belakang pendidikan.
 - b. Pengalaman kerja.
 - c. Pendanaan.
 - d. Ketersediaan sarana prasarana.

References

- Amatembun, N.A. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005.
- Burhanuddin, dkk. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Malang: universitas Negeri Malang. 2008.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta. 1998.
- Departemen Agama. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Gorton, Richard A and Gail Theirbach Schieneder. *School Based Leadership Challenge an Opportunity*. USA, WMC Brown Publisher. 1991.
- Gunawan, Ary H. *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Jakarta: Raja Grafino Persada. 2011.
- Maunah, Binti. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2002.
- Mufidah, Luk-Luk Nur. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Madrasah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004.
- Rohani, Ahmad. *Pengelolaan Pengajaran*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sahertian, Piet dan Frans Mataheru. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional. 1981.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo. 2007.
- Sergiovanni, Thomas J. *The Principalship A Reflective, Practice, Perspective*. USA: Allen Bacon. 1987.
- Siagian, Sondang P. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat. 2006.
- Suryosubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo. 2008.

UPAYA PENCEGAHAN RADIKALISME BERBASIS LOKALITAS MADURA PADA MATA KULIAH PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI PERGURUAN TINGGI NEGERI (STUDI PADA UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA)

Mukhlisah AM

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya

mukhlisah.bki@gmail.com

Abstract: This research is an effort to find out the radicalism movement in state universities and prevention efforts through the process of Islamic religious education at Trunojoyo University, Madura. The research approach method is phenomenology-ethnographic. While based on the scientific field, this research includes education and socio-religious research, namely academic studies of education, social religion and religion. Methods of data collection, by means of observation, interviews, and a series of identification processes. The results showed that First, the learning process of Islamic Religious Education at Trunojoyo University, Madura, was carried out as the coordinator of the General Course, at the Islamic Faculty. In the learning process, in addition to conducting face-to-face meetings in the classroom, there is also an obligation for students to take part in mentoring activities that are carried out outside the classroom, which are used as reinforcement of religious character education for students. Second, the characteristics of the radicalism movement have generally started to grow and have a strong basis among students, and some lecturers. In the framework of further prevention, in the learning process of Islamic Religious Education, including through the counter radicalization movement, namely by approaching and internalizing. As in the matter of how to embody Islam in Indonesia, students are required to analyze how Islamic teachings in the context of modernity and Indonesian-ness by presenting the results of work projects on how to implement Islamic teachings. The second way, including the process of deradicalization, including the efforts built among them are how both lecturers and mentees to spread the moderation aspects adopted, as well as through psychological approaches, both arising from students and from lecturers / education personnel

Keywords: *Radicalism, Prevention, Islamic Education*

Abstrak: Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui gerakan radikalisme di perguruan tinggi negeri dan upaya pencegahannya melalui proses pendidikan agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura. Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah fenomenologi-etnografi. Sedangkan berdasarkan bidang keilmuannya, penelitian ini meliputi penelitian pendidikan dan sosial keagamaan, yaitu kajian akademik pendidikan, sosial agama dan agama. Metode pengumpulan data, dengan cara observasi, wawancara, dan serangkaian proses identifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura dilaksanakan sebagai koordinator Mata Kuliah Umum Fakultas Agama Islam. Dalam proses pembelajaran, selain melakukan tatap muka di dalam kelas, juga ada

kewajiban bagi siswa untuk mengikuti kegiatan pendampingan yang dilakukan di luar kelas, yang digunakan sebagai penguatan pendidikan karakter religius bagi siswa. siswa. Kedua, ciri-ciri gerakan radikalisme secara umum sudah mulai tumbuh dan memiliki basis yang kuat di kalangan mahasiswa, dan sebagian dosen. Dalam rangka pencegahan lebih lanjut, dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam, termasuk melalui gerakan kontra radikalisasi, yaitu dengan melakukan pendekatan dan internalisasi. Seperti dalam hal bagaimana mewujudkan Islam di Indonesia, mahasiswa dituntut untuk menganalisis bagaimana ajaran Islam dalam konteks modernitas dan keindonesiaan dengan mempresentasikan hasil proyek kerja tentang bagaimana menerapkan ajaran Islam. Cara kedua, termasuk proses deradikalisasi, termasuk upaya yang dibangun di antaranya adalah bagaimana baik dosen maupun mentee menyebarkan aspek moderasi yang dianut, serta melalui pendekatan psikologis, baik yang timbul dari mahasiswa maupun dari dosen/tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *Radikalisme, Pencegahan, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Direktur Pencegahan Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT), telah menyampaikan bahwa 7 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di pulau Jawa, terpapar paham radikalisme, diantaranya adalah Universitas Indonesia (UI), Universitas Diponegoro (UNDIP), Universitas Airlangga (UNAIR), Universitas Brawijaya (UB), Institut Teknologi Bandung (ITB), Institut Pertanian Bogor (IPB) dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), 1 meskipun secara tidak langsung pernyataan ini dibantah oleh Menteri Riset Pendidikan Tinggi, dengan menyebutkan bahwa, radikalisme tidak hanya muncul dari perguruan tinggi semata, namun media sosial juga berperan dalam menumbuhkan akar radikalisme, namun disisi yang laen juga mengajak seluruh pihak bekerjasama dalam rangka mengurangi dampak dari radikalisme ini.

Dampak sikap radikalisme ini, biasanya ditandai dengan sikap atau

doktrin saling membenci, bermusuhan, menganggap dirinya, kelompoknya dan etnisnya lebih baik dari orang lain, yang diantaranya oleh pemahaman ajaran agama Islam yang sempit. Akbar S. Ahmed menyebutkan, kemunculan paham dan radikalisme di lembaga pendidikan, yang menurutnya sampai saat ini pendidikan Islam menghadapi sebuah masalah, yang akhirnya mendorong timbulnya *chauvinisme* keagamaan.²

Dita Supriyanto, pelaku bom bunuh diri di Surabaya yang mengajak seluruh keluarganya melakukan bom bunuh diri, ternyata juga pernah mengikuti perkuliahan di Universitas Airlangga Surabaya, dari sisi ini sangat memungkinkan praktik radikalisme sampai saat ini, masih terbilang cukup subur. Melalui lembaga pendidikan, penyebar ideologi radikalisme ini melihat bahwa para pemuda sebagai modal yang menjanjikan, karena secara psikologis

¹ Edmiraldo Siregar, "Perguruan Tinggi Terpapar Radikalisme", <https://www.liputan6.com/news/read/3549087/perguruan-tinggi-terpapar-radikalisme>, tanggal 5 Juni 2018.

² Akbar S. Ahmed, *Islam Sebagai Tertuduh*, (Bandung, Arasy Mizan, 2004), hlm. 244.

mereka dalam keadaan mencari jati diri sehingga mudah didoktrinasi.

Oleh karena itu, radikalisme di wilayah perguruan tinggi negeri harus di lawan dengan program yang sistematis dan terencana, diantaranya melalui sistem pendidikan serta kurikulum anti radikalisme melalui pendidikan agama

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) Bangkalan merupakan salah Perguruan Tinggi Negeri di bawah Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang berlokasi di Madura, saat ini selain mengembangkan 6 (enam) sektor lokalitas Madura, Garam dan Tembakau; Pangan (Jagung, Singkong, Tebu, Sapi, Hasil Laut; Energi (Migas dan Energi Terbarukan); Pendidikan (Formal, Informal dan Non Formal); Sosial, Tenaga Kerja dan Wanita; Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Seni, Bahasa, Budaya, Jamu, Batik, Kuliner, Infrastruktur, Tata Ruang, Lingkungan, Pulau-pulau Kecil, Teknologi), sebagaimana disampaikan oleh Rektor bahwa Universitas harus membuka kepekaan atas berbagai persoalan yang terjadi di masyarakat, hal ini juga tidak terlepas dari upaya pencegahan dan bahaya deradikalisasi.

Bahkan dalam rekomendasi kegiatan Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS) 2018 yang digelar di IAIN Palu, merekomendasikan 5 (lima) hal, yang berkaitan erat dengan upaya lembaga pendidikan tinggi dalam melakukan upaya anti radikalisme, diantaranya dengan menyatakan bahwa bentuk intoleransi saat ini terwujud dalam berbagai bentuk yang dipengaruhi oleh

banyak faktor, baik faktor ideologis maupun instrumen lain yang semuanya memerlukan respon dan strategi lanjutan. Diperlukan koeksistensi untuk membangun toleransi dan perdamaian melalui berbagai program dan aksi yang relevan,³ diantaranya melalui kurikulum berbasis anti radikalisme yang mengarah pada pendidikan damai, dan ini menjadi tugas dari lembaga perguruan tinggi, yang mempunyai peran penting dalam perencanaan, proses pembelajaran, dan penilaian pendidikan, termasuk dalam menyusun kurikulum yang tidak radikal, tetapi kurikulum yang mengarahkan pada sikap moderat.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka ada dua pertanyaan yang menjadi fokus pada rencana penelitian ini, tentang Bagaimana Bagaimana pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura dan Bagaimana upaya pencegahan radikalisme berbasis lokalitas Madura pada Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura?

Kajian Teori

Berdasarkan yang telah menjadi fokus kajian dalam penelitian di Bab awal, dengan tujuan mengungkapkan dan memaparkan tentang bagaimana kaitan antara radikalisme dan pendidikan Agama Islam, dalam uraian dalam paparan data lebih tentang bagaimana maanajemen kebijakan, atau struktur pengelolaan Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura, serta tentang budaya Madura serta aspek

³ <http://www.uinjkt.ac.id/id/aicis-2018-sampaikan-rekomendasi-penanganan-radikalisme/>, tanggal 24 September 2018

keislaman pada lingkungan di Universitas Trunojoyo Madura.

Radikalisme dan Pendidikan Islam di Indonesia

Radikalisme di Indonesia, mengalami distorsi pemaknaan yang secara umum mengarah pada pemahaman agama yang lebih mendalam, dan mengakar. Radikalisme bisa dianggap sebagai pemahaman tentang pemikiran atau perilaku yang ditunjukkan oleh beberapa hal secara bersamaan yang menjadi identitas karakteristiknya, yaitu : *pertama*, perilaku intoleran dengan tidak menghargai pendapat atau kepercayaan orang lain di luar pemahamannya, *kedua*, sebuah perilaku fanatik, yakni perilaku yang merasa dan menganggap diri sendiri dan menganggap orang lain salah, *ketiga*, perilaku eksklusif, sebuah perilaku tertutup dan memiliki usaha untuk merasa dan membiasakan diri untuk berbeda dengan kalangan secara umum, dan *keempat*, sikap perlawanan, yang merupakan kecenderungan berlaku keras dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

4

Makna lain dari radikalisme dijabarkan sebagai "sebuah gerakan yang bersifat sosial dalam rangka menentang secara meneyeluruh aturan da tertib sosial yang sedang berjalan dengan ditandai oleh kekesalan moral yang berlebih untuk melawan dan bermusuhan dengan kelompok yang memiliki hak-hak istimewa dan dalam kekuasaannya.⁵ Dari uraian tersebut, radikalisme bisa disebut

sebagai gejala umum yang sangat memungkinkan terjadi dalam struktur masyarakat sosial dengan tujuan yang beragam, baik di bidang sosial, politik, agama serta budaya, yang ditandai dengan tindakan-tindakan keras, ekstrim, serta cenderung anarkis sebagai simbol perlawanan terhadap gejala yang dihadapi. Dengan pengertian semacam ini, radikalisme bisa berarti sikap perlawanan yang ditunjukkan dengan sikap pertentangan yang keras, dan mengarah pada sikap teror.

Dengan konsep tersebut, makna radikalisme berkembang dan melebur sehingga mengalami pergeseran makna menjadi sebuah paham yang berusaha menyusun perubahan secara komprehensif, lebih cepat dan dengan menggunakan cara-cara kekerasan yang menggunakan agama sebagai tameng dan membungkusnya dengan perilaku kekerasan berbaju agama, serta menyusun narasi aksi tersebut atas nama agama. Kemunculan anarkisme yang sedemikian, dibalut pula dalam narasi jihad, narasi hijrah dan lain sebagainya.

Perkembangan dan isu radikalisme di Indonesia tetap menjadi topik diskusi yang menarik, apalagi seiring situasi politik menjelang pemilu 2019 yang lalu, narasi radikalisme kembali muncul dan dibahas dalam perseteruan pesta demokrasi lima tahunan di Indonesia. Jaringan dan sikap radikalisme dengan narasi keagamaan semakin muncul, baik dengan gerakan aksi maupun upaya penggiringan opini melalui penyebaran berita yang dinarasi telah terjadi

⁴ Zahratul Mahmudati, "Pendidikan Anti Radikalisme Sejak Dini" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2014, hal. 30

⁵ Sartono Kartodirdjo, *Ratu Adil*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1985), hal. 38.

pendholiman atas tokoh-tokoh keagamaan Islam di Indonesia. Menurut Ardiyansyah, teror berupa penyebaran *hoax* dan berita bohong, juga tidak kalah kejam dengan aksi terorisme melalui peledakan bom di beberapa tempat yang kerap kali terjadi di Indonesia. Menurut Yusa, gerakan radikalisme di Indonesia menyasar dan juga dipelopori oleh golongan muda dan kaum terpelajar,⁶ dari ungkapan dan fakta tersebut, kesadaran kita dituntut untuk menyadari bahwa pemahaman radikalisme, juga menjadi ancaman serius bagi penataan dan kultur demokrasi di Indonesia yang sejak lama terbangun. Paham gerakan radikalisme ini, mungkin bagi sebagian orang dianggap serius, namun sebagaian yang lain menganggapnya sebagai fenomena perkembangan dan penyebaran arus informasi yang begitu cepat, yang tidak bisa dikendalikan oleh satu dua orang, dalam waktu yang singkat. Dalam studi keilmuan sosial, radikalisme diartikan sebagai cara pandang (*way of life*) dalam meggerakkan perubahan yang mendasar, yang disesuaikan dengan realitas yang terjadi di wilayah dan lingkungannya, atau ideologi yang dipahami. Arah perubahan radikal bisa terjadi melalui dua pendekatan, pertama pendekatan damai dan persuasif dan pendekatan yang kedua dilakukan melalui kekerasan. Kekerasan sendiri, bisa dikategorikan atas dua hal, kekerasan secara fisik (pemukulan, penyerangan) dan kekerasan secara simbolik atau lebih kepada pembuatan narasi tertentu bisa berupa (provokasi, *hate speech*, berita *hoax*), yang dengan hal

tersebut, jika semakin meruncing sangat memungkinkan untuk terjadinya kekerasan secara fisik.⁷

Agama Islam sebagaimana yang kita pahami dan praktekan, merupakan agama yang berusaha membawa pesan keTuhanan dalam rangka menciptakan kemaslahatan, persatuan, upaya perdamaian, keadilan dan upaya untuk menghindari pada segala bentuk kekerasan dan kezaliman yang mengatasmakan agama, dengan gerakan terorisme. Agama yang mengajarkan tentang nilai-nilai kebaikan ini, tereduksi oleh pemahaman yang mengarah pada sikap egoisme dan fanatisme beragama, dengan cara berlomba-lomba mengejar predikat sebagai *syuhada'* yang memperjuangkan agama dengan mengharap balasan surga, namun melakukannya dengan cara destruktif yang justru sikap sedemikian mengarahkan pada pengabaian visi misi ketuhanan yang diajarkan oleh agama Islam itu sendiri, yang mengajarkan pesan Tuhan dengan saling mencintai sesama, menjaga perdamaian, menciptakan kerukunan dan menegakkan keadilan.⁸ Agama Islam sudah sangat jelas, tidak membenarkan upaya yang mengarah pada kekerasan dalam menyampaikan pesan keagamaan serta penyampaian pemahaman dalam beragama. Akan tetapi, tidak bisa dipungkiri bahwa, munculnya kelompok-kelompok Islam yang lebih memilih jalan radikal secara lebih menyeluruh dalam mewujudkan tujuan, baik yang berkaitan dengan kepentingan politik maupun dalam

⁶ Yusa, "Pertemanan Sebaya sebagai Arena Pendidikan Deradikalisasi Agama", Walisongo., Vol. 23. No. 1, Mei 2015, hlm. 178

⁷ Ismail Hasani, *et al*, *Radikalisme Agama di Jabodetabek dan Jawa Barat: Implikasinya Terhadap jaminan*

Kebebasan Beragama/ Berkeyakinan. (Jakarta: Publikasi SETARA Institute, 2011), hlm. 19

⁸ Zuly Qodir, "Perspektif Sosiologis tentang Radikalisme Agama", MAARIF, Vol. 8 No. 2, 1 Juli 2013, hlm. 87.

rangka menajga legitimasi pemahaman dalam beragama secara tradisional atau biasa disebut radikalisme Islam.⁹

Dengan pemahaman dan aksi yang sedemikian, tidak menutup kemungkinan bahwa aksi terorisme disebutkan banyak berkaitan dengan motivasi agama, yakni radikalisasi dan penafsiran (*interpretasi*) yang ditimbulkan dari pemahaman keagamaan yang kurang pas dan keras, yang akhirnya melahirkan kelompok muslim fundamentalis yang bertindak secara ekstrem yang mengarahkan pada sikap diri paling baik, paling benar, dan serba paling yang lainnya, dan diluarnya sebagai musuh sekalipun dalam satu agama dan keyakinan yang sama.

Maka seakan menjadi sebuah pisau bermata dua, yang tidak bisa dipisahkan, radikalisme bisa bernilai positif, jika pemahaman keagamaan yang mendalam radikal tersebut menjadi nilai tambah bagi berkembangnya spirit dalam mengarahkan pribadi dengan lebih baik dan cara yang *ma'ruf* (lazim) di tengah masyarakat Islam secara umum, dalam mengemban nilai perbaikan atau pembaharuan (*tajdid*). Sejatinya makna yang demikian, tidak mengarahkan pada pemahaman ekstrimis atau mengarah pada kekerasan, sebaliknya pemahaman yang dimaksud disini bisa menjadi pemahaman agama yang komprehensif untuk diaktualisasikan dalam praktik kehidupan pribadi bagi umat beragama. Namun, di sisi yang lain radikalisme menjadi ancaman yang berbahaya jika dilakukan dengan cara dan aturan yang berlebih-lebihan (*al-Ghulluw*) yakni

perbuatan yang melebihi ketentuan bila perbuatan tersebut digunakan dengan cara paksa kepada orang lain, terlebih kepada umat beragama lain. Hal yang seperti ini, sering mengarahkan pada justifikasi negatif atas umat Islam dari kelompok yang lain.¹⁰ Pandangan dan citra yang buruk sedemikian sering diarahkan kepada umat agama lain, yang akan menyebutkan bahwa umat muslim seringkali melakukan tindakan-tindakan yang mengancam eksistensi agama lain, oleh pemahaman radikalisme yang dipahami dan dilaukan oleh kelompok tertentu karena tindakan yang berlebihan dalam kegiatan dan praktek serta pemahaman atas teks agama.

Uraian di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa radikalisme merupakan suatu tindakan atau pemikiran yang ditandai dengan beberapa karakteristik kelompok tersebut, diantaranya yakni: *pertama*, radikalisme mengantarkan seseorang tidak bersikap toleran dan tidak ada keinginan untuk menghargai apa yang menjadi pendapat serta keyakinan orang atau kelompok lain. *Kedua*, munculnya sikap fanatik, yakni sikap yang menganggap bahwa kelompoknya atau tindakan pribadinya merupakan yang paling benar serta ada upaya untuk menyalahkan kelompok lain. *Ketiga*, yaitu sikap *eksklusif* (tertutup) dan berusaha bersikap dan bertindak berbeda dengan masyarakat secara umum yang ada di sekitarnya. *Keempat*, kecenderungan untuk menggunakan model-model kekerasan untuk

⁹ Sun Sohirul Ummah, "Akar Radikalisme Islam di Indonesia" Humamka, No. 12, September 2013, Hlm. 113

¹⁰ Emna Laisa, "Islam dan Radikalisme", Islamuna, Vol. 1 No. 1 Juni 2014. Hlm. 2

menggapai keinginan yang diharapkan.¹¹ Pendapat lain tentang ciri-ciri Islam radikal, bisa diuraikan sebagai berikut, (1) fanatisme keyakinan kepercayaan ideologi yang diupayakan untuk memperjuangkan gagasan dengan cara merubah sistem dan tatanan yang sedang berjalan, (2) adanya upaya serta aksi yang digunakan untuk melancarkan aksinya dengan cara yang destruktif atas kelompok yang berbeda dengan yang dipahaminya, (3) dalam kajian *sosio-kultural* serta *sosio-religius*, kelompok radikalisme meskipun berbeda dalam organisasinya, namun memiliki ciri dan ikatan kuat antar sesama dan menggunakan identitas yang khas baik dalam penampilan maupun dari ritual keagamaan yang identik, (4) kelompok ini, sering bergerak secara terselubung (gerilya) untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasinya, namun juga sudah tidak sedikit yang melakukannya secara lebih terang-terangan untuk tujuan tertentu.¹²

Senada dengan uraian di atas, karakteristik kelompok radikalisme diantaranya adalah, *Pertama*, munculnya sikap intoleran yang dipahami dari kepercayaannya atas kepercayaan dan kelompok lain yang berbeda, *Kedua*, Fanatisme tinggi, yang berupa pembenaran terhadap kelompok atau dirinya sendiri dan orang yang berada diluar kelompoknya adalah salah. *Ketiga*, tertutup dan eksklusif, yakni sikap yang lebih tertutup dari orang di luarnya. *Keempat*, sikap yang cenderung reaktif dan

reaksioner dalam mewujudkan keinginan tujuannya.¹³

Untuk selanjutnya, beberapa faktor munculnya radikalisme dalam agama, menjadi perhatian banyak pengkaji, beberapa menyebutkan bahwa radikalisme ada yang bermotif politik kekuasaan, ada motif ekonomi dan kesejahteraan, serta radikalisme yang bermotif penjajahan modern, Zuly Qodir menyebutkan bahwa dari berbagai tindakan dan aksi yang dilancarkan terkait terorisme serta gerakan radikal dengan jalan kekerasan, motif agama dan ideologi merupakan faktor besar yang melingkupinya.¹⁴ Sebagian besar kelompok ini, yang menghendaki untuk menggunakan aksi kekerasan serta terorisme dalam beragama, mendasarkan dalih teks agama sebagai kuasa pembenar atas hal tersebut, dan juga digunakan sebagai legitimasi dalam melancarkan aksinya.¹⁵ Beberapa faktor pemicu munculnya gerakan radikalisme atas nama agama, dikarenakan beberapa hal berikut :

1. Faktor Sosial-Politik
2. Faktor Emosi Keagamaan
3. Faktor Kultural
4. Faktor Ideologis Anti Kebarat-baratan
5. Faktor Kebijakan pemerintah

Penangkalan Radikalisme melalui Pendidikan Agama

Secara khusus, deradikalisasi adalah sebuah usaha untuk menangkal laju gerakan radikalisme baik berupa gerakan

¹¹ Dede Rodin, "Fondasi dan Radikalisme: Telaah atas Ayat-ayat Kekerasan dalam Al-Qur'an" ADDIN, Vol. 10 No. 1., 1 Februari 2016. Hlm. 34

¹² Emna Laiza, "Islam dan Radikalisme". Hlm. 6

¹³ Dede Rodin, "Fondasi dan Radikalisme...", Hlm. 34.

¹⁴ Zuly Qodir, "Perspektif Sosiologis..", Hlm. 108.

¹⁵ Dede Rodin, "Fondasi dan Radikalisme...", Hlm. 32.

maupun doktrin pemikiran pribadi, dan juga terhadap kelompok yang memiliki kecenderungan untuk menggunakan upaya-upaya destruktif dan membahayakan.¹⁶ Disisi yang lain, sebagaimana disebutkan Zuly Qodir, meskipun deradikalisasi agama merupakan suatu hal yang mestinya dilakukan sebagai upaya pencegahan, untuk memutus ketersambungan radikalisme, tetap ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh pemangku kepentingan dalam upaya deradikalisasi agama, yang salah satunya adalah seiring terjadinya tarik menarik yang terjadi antara pelaku radikalisme agama dengan kelompok yang *concern* di bidang perdamaian agama di Indonesia.

Agama dari sudut bahasa berarti pedoman dan aturan serta ajaran baik hukum maupun kebiasaan rutinitas yang dilakukan seara turun temurun.¹⁷ sebagaimana banyak dibahas, agama dalam Islam disebut sebagai *ad-Din* yang bisa bermaksa cara, peraturan, undang-undang, taat serta patuh dalam meng-Esakan Tuhan.¹⁸

Jonathan Stevenson menyebut upaya melawan radikalisme diantaranya menggunakan *counter argument*, cara ini lebih mementingkan dialog dan diskusi mengenai pemikiran daripada melawan secara kekerasan atau cara militer. Yang dimaksudkan adalah tidak bijak, jika kebencian harus dibalas dengan kebencian pula, akan tetapi perlu ada

upaya perangkulan dalam bentuk upaya kasih sayang antar sesama.¹⁹

Munculnya istilah "Deradikalisasi" dan program deradikalisasi adalah sebagai jawaban dalam mengatasi, meredam, dan menghilangkan agar aksi-aksi teror tidak terulang kembali. Selain itu, hal tersebut dilatarbelakangi semakin tumbuh kembangnya faham radikal yang pada akhirnya berujung pada tindakan terorisme. Maka, upaya deradikalisasi bertujuan menurunkan faham radikal dan sebagai antitesa dari radikalisasi. Selain itu, dengan munculnya program deradikalisasi yang dilakukan pemerintah sebagai upaya mengajak masyarakat yang terpapar paham radikal terutama para tahanan teroris, keluarga serta jaringanya, agar terlepas dan kembali kepada esensi dalam kehidupan masyarakat yang sejalan dengan aturan agama dan negara.²⁰ Program deradikalisasi diharapkan bisa menjangkau berbagai aspek kehidupan masyarakat, tidak hanya para penegak hukum, namun lembaga pemerintahan lainnya juga serta masyarakat dan elemen yang ada didalamnya. Maka diharapkan dengan adanya program deradikalisasi yang baik dan benar tentunya dengan pemetaan masalah baik dari hulu hingga hilir, mampu meng-*counter* sehingga bisa tepat sasaran. Oleh karenanya, program deradikalisasi yang dijalankan harus menghasilkan perubahan pada keyakinan dasar seseorang. Bukan hanya sekedar

¹⁶ Syamsul Arifin dan Hasman Bachtiar, "Deradikalisasi ideologi Gerakan Islam Transnasional Radikal," QIJS: Jurnal Multicultural dan Multireligius, Vol. 12 No. 3 September, 2015. Hlm. 21.

¹⁷ Abdullah, 2004: 2

¹⁸ Ali, 2007: 25

¹⁹ Jonathan Stevenson, "Counter-Terrorist Strategies," dalam *Radical Islam and International Security*,

Hillel Frisch dan Elfraim Inbar, (London: Routledge, 2008), PDF. E-book, bab 12.

²⁰ Irfan Idris, *Membumikan Deradikalisasi: Soft Approach Model Pembinaan Terorisme dari Hulu ke Hilir Secara Berkesinambungan*, (Jakarta: Daulat Press, 2017), hlm. 46.

perubahan pada perilaku saja, namun dalam pemikiran dan tujuan tetap konstan dan tidak juga melupakan pada pencegahan preventif terhadap masyarakat pada umumnya agar, tidak terpapar paham radikal yang cenderung pada aksi-aksi nekat ²¹ Hal tersebut kemudian memaksa pemerintah harus membuat suatu kebijakan, dalam rangka melakukan pencegahan agar dikemudian hari tidak terjadi hal yang serupa. Hal tersebut juga sebagai tindakan pengamanan untuk masyarakat pada umumnya. Dalam hal ini pengamanan yang dimaksud adalah pengamanan jiwa maupun pengamanan pemikiran agar tak terpapar paham yang melenceng baik dari sisi konstitusi maupun dari sisi nilai dan norma keagamaan.

Budaya Madura dan Pencegahan Radikalisme pada Universitas Trunojoyo Madura melalui Pendidikan Agama Islam

Banyak hasil penelitian yang menyebutkan banyak Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia, mulai terpapar gerakan radikalisme. ²² Hal ini juga sepertinya tidak terlepas dari Universitas Trunojoyo Madura, beberapa waktu yang lalu di tahun 2018, setelah dinyatakan salah satu organisasi keagamaan dilarang di Indonesia, karena di sinyalir berafiliasi dengan gerakan terlarang dan bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila, bersamaan dengan itu pula muncul foto

yang tersebar dengan latar belakang taman kampus Universitas Trunojoyo Madura, beberapa mahasiswi terlihat membentangkan bendera organisasi terlarang tersebut, sebagai bentuk *challenge* dari organisasi tersebut.²³

Hal ini juga diiyakan oleh Bapak Bahrudin, sebagaimana dituturkan beliau kepada peneliti :

“selama mengampu perkuliahan di sini, terlihat beberapa mahasiswa memiliki pemahaman yang mengarah dan cenderung radikal, dalam memahami agama. Beberapa mahasiswa, seringkali dalam diskusi perkuliahan pada Pendidikan Agama Islam, juga menunjukkan beberapa aspek ketidaksepahaman dengan beberapa pendapat tokoh tertentu, dan enggan untuk mengambil pemikirannya karena baginya, produk pemikiran tokoh-tokoh tersebut, tidak sepaham dengan gerakannya”

Ungkapan senada, juga disampaikan oleh Bapak Sarkawi, yang menyebutkan :

“...Dalam pandangan saya, karena seorang mahasiswa sudah mampu memahami apa yang terbaik untuk dirinya, mahasiswa bisa mengekspresikan paham nya, namun perlu diperhatikan ada koridor yang perlu dipahami mahasiswa, mana yang boleh dan mana yang tidak boleh, termasuk tentang pemikiran yang mengarah pada upaya radikal, yang mengarahkan pada

²¹ Angel Rabasa (*et.al*), *dDeradicalizing Islamism Extremist*: (Pittsburgh, Rand Corporation, National Security Research Division, 2010), hl, 11.

²² Halili, Sirektur Setara Institute menyampaikan 10 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) terpapar radikalisme, dalam <https://tirto.id/setara-institute-sebut-10-kampus-terpapar-paham-radikalisme-d9nh>, begitu juga dalam laporan Badan Intelijen Negara (BIN) yang menyebutkan bahwa 24% mahasiswa dan 23,3 %

pelajar SMA setuju dengan jihad demi tegaknya negara Islam. Dalam, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180429023027-20-294442/bin-ungkap-39-persen-mahasiswa-terpapar-radikalisme>

²³ <https://advokasi.co/peristiwa/viral-foto-sekelompok-mahasiswi-kampus-utm-isu-radikalisme/>, akses tanggal 2 September 2019.

pemahaman serba benar untuk dirinya, dan serba salah untuk kelompok di luar dirinya, dalam berbagai aspek, baik tu menyangkut soal agama maupun di luar itu. Di UTM sendiri, karena banyak mahasiswa yang indekos dan jauh dari pengawasan keluarga, serta dosen juga tidak bisa ikut turut serta mengawasi setiap aktifitas mahasiswa, paham radikalisme tidak menutup kemungkinan memang ada di Universitas Trunojoyo Madura"

Sebaliknya, menurut Bapak Moh. Karim, yang juga pengampu mata kuliah Pendidikan Agama Islam menyampaikan :

"Karena saya (baca: Bapak Moh. Karim) baru semester ini mengampu mata kuliah Pendidikan Agama Islam, gerakan radikalisme sepertinya belum terlalu nampak terjadi di kalangan mahasiswa, hal ini bisa disampaikan diantaranya, dari bagaimana cara mereka memandang agama, cara mereka berpakaian, dan cara mereka memaknai hubungan agama dan negara. Dalam diskusi kelas, hal ini tidak terlalu nampak mahasiswa yang dengan frontal menolak gagasan dan dinamika sosial yang terjadi, diantaranya berkaitan dengan hubungan agama dan negara di Indonesia, dan konsep pemerintahan di Indonesia"

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa akar gerakan radikalisme menurut sebagian dosen Pendidikan Agama Islam, telah tumbuh dan memang ada, yang berada dalam kegiatan organisasi ekstra kampus,

dengan gerakan-gerakan tertentu. sebagaimana disebutkan bahwa pemahaman tentang radikalisme lebih berkaitan dengan masalah keagamaan yang bersifat intern, yang bisa saja disebabkan oleh sikap serta peran seseorang dalam melihat akar permasalahan tentang agama. Upaya yang memungkinkan tentang kuatnya pemahaman radikalisme seseorang, diantaranya melalui proses internalisasi yang dibangun dalam rangka menguatkan doktrin pemahaman yang dilakukan oleh aktor di balik sikap mahasiswa.²⁴

Menurut ibu Enny Endriati, mensinyalir bahwa kemunculan gerakan radikalisme di kalangan mahasiswa dan masyarakat umum, dewasa ini, disebabkan beberapa hal:

"gerakan radikalisme yang terjadi di masyarakat saat ini muncul dikarenakan bangkitnya *ghirah* keagamaan di masyarakat, yang muncul berdasarkan informasi di televisi atau surat kabar, atau juga dari media sosial berupa ceramah-ceramah tertentu, sehingga meningkatkan keinginan masyarakat untuk menjadi lebih "islami" baik dalam sikap, gerakan, tingkah laku maupun riwayat kehidupan sebelumnya"

Ungkapan yang tidak jauh berbeda juga disampaikan oleh Bapak Bahrudin, yang menyampaikan :

"*input* mahasiswa di Universitas Trunojoyo Madura itu beragam, dari berbagai aliran, meskipun karakteristik Madura yang lebih dekat dengan ormas *nahdliyyin*, tapi mahasiswa tidak semua berafiliasi ke satu organisasi semata.

²⁴ Leila Ezzarqui, "Deradicalizato : An Rehabilitation Program.", hlm. 5.

Selain itu, mahasiswa juga sebelumnya sudah banyak yang mengikuti kegiatan ROHIS di tingkat SMA, hal ini memiliki andil yang juga tidak sedikit dalam membuka jalur radikalisme"

Tidak berbeda dengan yang disampaikan oleh Bapak Sarkawi, tentang kemunculan gerakan radikalisme di kalangan mahasiswa :

"Saat ini, peran media sangat begitu kuat. Potongan video ceramah yang tidak utuh, berupa kutipan-kutipan tertentu, kadang mengarahkan pada pemahaman keagamaan yang tidak utuh. Jika hal ini, digunakan sebagai rujukan dalam bertindak, maka ada potensi yang mungkin dimunculkan tersebut. Kadang juga, potongan video-video tersebut, yang dijadikan argumen mahasiswa dalam berdiskusi atau mendebat tentang persoalan keberaman yang ada di Indonesia"

Dari uraian yang disampaikan beberapa dosen Pendidikan Agama Islam tersebut, kemunculan gerakan radikalisme di kalangan mahasiswa diantaranya dari persoalan agama, pemahaman agama yang belum utuh, dan juga faktor pergaulan mahasiswa tentang tren tertentu yang saat ini telah menjadi gaya hidup bagi sebagian orang di Indonesia.

Sikap dan karakteristik radikalisme yang dipahami adalah, ciri tertentu yang memungkinkan seseorang baik individual maupun kelompok memiliki cara pandang dan pemikiran radikal pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Anik Sunariyah yang menyebutkan :

"diantara sikap atau karakteristik untuk mensinyalir mahasiswa yang dekat dengan akar radikal, yakni menganggap

tentang informasi keagamaan yang diterima selama ini, sebagai sesuatu yang mutlak, misalkan dalam memahami cara berpakaian secara islami dalam pandangan mahasiswa, maka tidak ada alasan untuk mencampurkan dengan budaya dan adat yang ada"

Selain hal tersebut, ada penjelasan dari Ibu Anik Sunariyah, sebagaimana diungkapkan :

"adanya sikap tertentu yang menjadi karakteristik radikal kadang terlihat dari komunitas mahasiswa, bagaimana cara bersosialisasi dengan yang lainnya, serta didukung oleh penciri identitas tertentu yang bisa dianggap melekat pada karakteristik tersebut, diantaranya adalah dari pakaian baik laki-laki dan perempuan, serta beberapa sikap kritis yang seringkali muncul dari mahasiswa ketika pembelajaran di kelas, dalam fenomena tertentu tentang berita yang sedang tren misalnya"

Hal ini bisa mejadi salah satu ciri yang bisa diamati secara kasat mata, bahwa sikap-sikap tertentu yang dimiliki tersebut memiliki dampak dan bisa menimbulkan sikap mahasiswa ke arah pemikiran radikal.

Ada beberapa hal yang menjadi titik perhatian sebagai upaya preventif agar sebuah agenda tidak berkembang dan bertumbuh subur, baik itu dilakukan melalui kampanye yang lebih luas, maupun juga upaya yang dapat dilakukan dengan membangun kesadaran melalui pemahaman nilai-nilai bagi mahasiswa;

"Sebagaimana dalam materi bagaimana membumikan Islam di Indonesia, mahasiswa dituntut untuk menganalisis bagaimana ajaran Islam dalam konteks kemoderenan serta

keindonesiaan dengan menyajikan hasil proyek kerja tentang bagaimana implementasi ajaran Islam, dalam keindonesiaan. Bagaimana mahasiswa diminta untuk berargumen dan menjelaskan, tentang historisitas wahyu al-Qur'an. Hal ini membangun kesadaran mahasiswa, bahwa Al-Qur'an sebagai kitab suci pun, tidak berdiri sendiri, tidak bebas ruang ketika turun. Ada nilai sosial yang melingkupi turunnya ayat."

"Kepatuhan seseorang terhadap tiga ranah yang menjadi perhatian dalam pembelajaran PAI, diantaranya dilakukan yakni bagaimana membangun ketaatan kepada 'ulil amri, ketaatan kepada orang tua, dan ketaatan kepada guru".

Kepatuhan ini juga bagi masyarakat Madura, disimbolkan dengan *bhuppa' bhabhu' ghuru rato*, yang berarti kepatuhan orang Madura terhadap orang tua, kyai dan pemerintah (birokrasi). Simbolisasi ini, juga tercermin dalam budaya masyarakat Madura tentang kepemimpinan kegamaan, yaitu Santri, Haji dan Kyai, ketiga hal tersebut mempunyai fungsi serta tujuan masing-masing. Santri sebagai wujud simbol orang-orang yang sedang belajar serta mendalami keilmuan Islam, kepada *Ghuru* atau Kyai, Haji sebagai simbol orang yang telah sukses dalam usaha, sehingga berhasil menunaikan ibadah haji.

Meskipun asal mahasiswa di Universitas Trunojoyo Madura, tidak hanya didominasi masyarakat dari

wilayah Madura, akan tetapi sikap kepatuhan dan ketundukan yang sedemikian juga senantiasa ditanamkan oleh fakultas Keislaman, agar mahasiswa memiliki sikap dalam pergaulan masyarakat secara umum, tidak meninggalkan budaya sopan santun tersebut, hal ini yang juga dibangun oleh Fakultas Keislaman dengan menanamkan nilai karakter keislaman, diantara nilai tersebut adalah : 1) Keluasan dan Kedalaman Ilmu Keislaman, 2) Berkarakter Islami, 3) Tahfidz Ayat dan Hadits Iqtishady, 4) Berbahasa Inggris, 5) Terampil Menulis, 6) Berbasis Riset dan Teknologi, 7) Terampil Berkomunikasi, dan 8) Berbahasa Arab. Meskipun karakter tersebut, disusun bertujuan ke mahasiswa Fakultas Keislaman dengan konsentrasi dua program studi yang diembannya, akan tetapi nilai karakter 2 (dua) yang pertama, yang berarti keluasan dan kedalam ilmu keislaman, serta berkarakter Islami, ini juga diimplementasikan untuk proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura.²⁵

Peran serta wawasan dan paham kebangsaan, yang diusung oleh organisasi paham keagamaan Islam di Indonesia memberikan pemahaman bahwa paham keagamaan berbasis pengamal sunnah kenabian berdasarkan konsep *jam'iyah* (organisasi) guna dapat diterapkan dan dalam kondisi masyarakat Indonesia,²⁶ dalam sendi kehidupannya. Hal ini juga ditengarai dengan munculnya gerakan

²⁵ Wawancara Ibu Lailatul Qadariyah, Koordinator MKU Pendidikan Agama Islam dan Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura.

²⁶ Masdar Hlimy, "Whitter Indonesia's Islamic Moderatism: A Reexamination on The Vision of Muhammadiyah and NU", *Journal of Indonesian Islam*, Vol. 07, No. 01, June 2013, hlm. 32.

intoleransi yang ada dalam masyarakat,²⁷ yakni gerakan yang sering bertindak dengan kekerasan dengan mengatasnamakan agama. Dengan adanya asrama mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura, yang di antara kegiatannya adalah, sebagaimana terdapat :

Hal ini disebut dengan cara kontra radikalisme, sebuah upaya penanaman nilai-nilai lokal dan keindonesiaan dengan nir-kekerasan. melalui proses pembelajaran, maupun dalam kegiatan non akademik.²⁸ Kontra Radikalisme merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, baik sebagai pencegahan terorisme maupun pencegahan atas munculnya gerakan radikal, kontra radikalisme dijelaskan sebagai salah satu upaya melakukan penangkalan paham dan gerakan terorisme guna mendayagunakan dan meningkatkan kewaspadaan sebagai daya tahan masyarakat dari adanya pengaruh paham radikal serta terorisme. Sebagai faktor utama dalam gerakan ini, kepedulian guru/ dosen dalam mendorong pencegahan radikalisme merupakan salah satu faktor pendukung, terkait usaha memerangi gerakan ini.

Dalam beberapa hal, dukungan yang diberikan Universitas Trunojoyo Madura khususnya Fakultas Keislaman sebagai penanggungjawab pengelola mata kuliah Pendidikan Agama Islam, memberikan kebijakan tertentu dalam melakukan kontroling atas gerakan radikalisme

mahasiswa. Dosen Pendidikan Agama Islam dengan kemampuannya, baik kemampuan pedagogis maupun content materi dianggap mampu untuk memberikan gambaran secara umum kepada mahasiswa, bagaimana agama berbicara tentang terorisme dan radikalisme.

Dalam praktek pembelajarannya di asrama mahasiswa, pengelola asrama lebih banyak menggunakan pendekatan kajian *Ahlus Sunnah wal Jama'ah*, dengan pendekatan dan sikap bagaimana mahasiswa di asrama berpikir secara lebih moderat, dengan tidak mengarahkan dan kecondongan pada satu sikap yang fundamental artinya lebih berimbang dalam berpikir, serta mengedepankan toleransi dalam memandang setiap perbedaan yang menjadi *sunnatullah*.²⁹ Menurutny, salah satu yang perlu dilakukan dalam rangka menanggulangi maraknya deradikalisasi Sebagaimana telah diungkap diatas secara panjang lebar bagaimana Upaya negara dan juga pelibatan ormas seperti Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama dalam menanggulangi terorisme dan radikalisme dalam menjaga keamanan negara, salah satu jalan terbaik dengan deradikalisasi melalui pendidikan agama baik itu sekolah pesantren maupun lainnya. Mengapa pendidikan Islam sebagai salah satu jalan terbaik dalam menanggulangi radikalisme dan terorisme agama.

Selain pembelajaran di kelas, melalui proses perkuliahan pada mata kuliah Pendidikan Agama Islam di Universitas

²⁷ Andik Muqoyyidin, "Membangun Kesadaran Inklusif-Multikultural untuk Deradikalisasi Pendidikan", Jurnal Pendidikan Islam Vol. I No. 2 (Penelitian tidak diterbitkan), Fakultas Agama Islam Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang 12, Hlm. 132.

²⁸ Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, "Strategi menghadapi Paham Radikalisme Terorisme - ISIS", makalah tidak diterbitkan.

²⁹ Wawancara Busro Karim, Pembina Asrama Mahasiswa UTM, Tanggal 15 Agustus 2019.

Trunojoyo Madura juga ada kegiatan berupa mentoring, yang merupakan kegiatan pendidikan dan pembinaan Agama Islam dalam bentuk pengajian kelompok kecil yang diselenggarakan rutin tiap pekan dan berkelanjutan. Tiap kelompok biasanya terdiri atas 3-10 orang dengan dibimbing oleh seorang Pembina. Kegiatan ini juga disebut pembinaan agama melalui pendekatan kelompok sebaya. Pembina sebuah kelompok mentoring disebut mentor (penasehat), sedangkan peserta mentoring disebut mentee.

Hal ini berkesesuaian, bahwa upaya pencegahan radikalisme bisa dilakukan melalui kegiatan deradikalisasi, hal ini lebih ditujukan kepada pendukung, simpatisan, serta militan dalam organisasinya. Hal ini, dilakukan secara lebih persuasif, bukan represif. Upaya yang dibangun diantaranya adalah bagaimana baik dosen maupun *mentee* agar menyebarkan aspek moderasi yang dianut, serta melalui pendekatan secara psikologis, baik yang timbul dari mahasiswa maupun dari dosen/ tenaga pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian tentang Upaya Pencegahan Radikalisme Berbasis Lokalitas Madura pada Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Universitas Trunojoyo Madura) ini Penelitian akan menggunakan metode kualitatif dengan

pendekatan *fenomenologis-etnografik*³⁰ sedangkan berdasarkan bidang keilmuan, penelitian ini termasuk penelitian pendidikan dan sosial-keagamaan, yaitu pengkajian akademis terhadap pendidikan, sosial agama dan keberagamaan.³¹ Penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap suatu realitas sosial yang antara lain merupakan perwujudan dari kepercayaan suci terhadap agama yang digunakan sebagai alat perdamaian.³²

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Trunojoyo Madura, pemilihan lokasi ini didasarkan pada kepentingan dan tema penelitian, dikarenakan pada pemenuhan pada hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti. Diantara karakter yang digunakan sebagai pemilihan lokasi adalah, Universitas Trunojoyo Madura merupakan perguruan tinggi negeri pertama, yang memiliki fakultas keislaman (fakultas agama Islam), keunikan ini menjadi penciri alasan pemilihan lokasi penelitian. Dimana biasanya fakultas sejenis, hanya ada di universitas swasta dan di bawah pembinaan Kementerian Agama.

Sumber Data

Penelitian ini berusaha menggali pemahaman semua unsur yang terkait dengan kurikulum pendidikan agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura tentang kegiatan pembelajaran yang meliputi kurikulum, proses pembelajaran, serta materi yang berkaitan dengan anti

³⁰Edmund Husserl mengatakan: *„Phenomenology is primarily concerned with making the structures of consciousness, and the phenomena which appear in acts of consciousness, objects of systematic reflection and analysis”*. Dengan pendekatan, fenomenologi diharapkan peneliti bisa mengungkap fenomena yang terjadi terutama berkaitan dengan pembuatan struktur kesadaran, serta fenomena yang

muncul dalam tindakan kesadaran, objek refleksi sistematis dan analisis.

³¹ Ibid, 17.

³² Rob Fisher, “Pendekatan Filosofis” dalam Connolly, Peter (ed.), *Aneka Pendekatan Studi Agama* (Yogyakarta: LkiS, 2002), 167.

terorisme. Sumber data diperoleh melalui Angket (Quesioner), Observasi, Dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, *Unitizing, Recording, Reducing, Infering, Analyzing, dan Narrating*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian da pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

Proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Universitas Trunojoyo Madura, dilaksanakan sebagai koordinator pelaksana Mata Kuliah Umum, pada Fakultas Keislaman. Dalam proses pembelajaran, selain melakukan tatap muka di kelas, juga ada kewajiban mahasiswa mengikuti kegiatan mentoring yang dilaksanakan di luar kelas, yang digunakan sebagai penguat pendidikan karakter keagamaan bagi mahasiswa.

Ciri yang ada pada gerakan radikalisme, secara umum sudah mulai tumbuh dan memiliki basis yang kuat di kalangan mahasiswa, dan sebagian dosen. Dalam rangka pencegahan lebih jauh, pada proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam, diantaranya melalui gerakan kontra radikalisasi yakni dengan melakukan pendekatan dan internalisasi. Sebagaimana dalam materi bagaimana membumikan Islam di Indonesia, mahasiswa dituntut untuk menganalisis bagaimana ajaran Islam dalam konteks kemoderenan serta keindonesiaan dengan menyajikan hasil proyek kerja tentang bagaimana implementasi ajaran Islam. Cara yang kedua, diantaranya proses deradikalisasi, diantaranya dengan Upaya yang dibangun diantaranya adalahm bagaimana baik dosen maupun

mentee agar menyebarkan aspek moderasi yang dianut, serta melalui pendekatan secara psikologis, baik yang timbul dari mahasiswa maupun dari dosen/ tenaga pendidikan.

References

- Ahmed, Akbar S., *Islam Sebagai Tertuduh*, Bandung, Arasy Mizan, 2004.
- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indoensia*, (Jakarta: Depdiknas dan Balai Pusatak, 2001),.
- Ardy Wiyani, Novan, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Anti terorisme di SMA*, Jurnal Pendidikan Islam, Volume II, Nomor 1, Juni 2013.
- Arifin, Syamsul dan Hasman Bachtiar, "Deradikalisasi ideologi Gerakan Islam Transnasional Radikal," QIJIS: Jurnal Multicultural dan Multireligius, Vol. 12 No. 3 September, 2015.
- Aslam, Othman dan Rosili, "Deradicalization Programs In South-East Asia: A Comparative Study of Rehabilitation Programs In Malaysia, Thailand, Indonesia and Singapore". Journal of Education and Social Science, No. 4. June 2015.
- Azra, Azyumardi, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Milenium Baru*, (Ciputat: Logos Wacana Ilmu, 2013).
- _____, *Transformasi Politik Islam: Radikalisme, Khilafatisme dan Demokrasi*, (Jakarta; Paramadina Group, 2016).
- Badan Nasional Penanggulangan Teorirsme, "Strategi menghadapi Paham Radikalisme Terorisme - ISIS", makalah tidak diterbitkan.

- Bakker, Anton, *Metodologi Penelitian Filsafat* (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 44.
- Bertram, Luke, *How Could a terrorist be Deradicalised*, Journal For Deradicalization, No, 6 Winter, 2016.
- Daldiyono, *How To Be a real and Succesful Student*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2009).
- Dede Rodin, "Fondasi dan Radikalisme: Telaah atas Ayat-ayat Kekerasan dalam Al-Qur'an" ADDIN, Vol. 10 No. 1., 1 Februari 2016.
- Edmiraldo Siregar, "Perguruan Tinggi Terpapar Radikalisme", <https://www.liputan6.com/news/read/3549087/perguruan-tinggi-terpapar-radikalisme>, tanggal 5 Juni 2018.
- Emna Laisa, "Islam dan Radikalisme", Islamuna, Vol. 1 No. 1 Juni 2014.
- Ezzarqui, Leila, *"Deradicalization An rehabilitation Program: The Case Study of Saudi Arabia."* A Thesis Master of Arts in Security Studies; Washington: Seorgetown University.2010.
- Ezzarqui, Leila. 2010. *"Deradicalization An Rehabilitation Program: The Case Study of Saudi Arabia."* A Thesis A Thesis Master of Arts in Security Studies, Washington: Seorgetown University.
- Feddes, Alland R dan Galluci Marcello, "A Literature on methodology used in Evaluating of Preventive and Deradicalization Interventions", Journal For Deradicalization, No. t Wonter, 2015.
- Firmansyah, *Radikalisme dan Toleransi Beragama di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Media, 2015.
- Fisher, Rob, "Pendekatan Filosofis" dalam Connolly, Peter (ed.), *Aneka Pendekatan Studi Agama* (Yogyakarta: LkiS, 2002).
- Geertz, Clifford, *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1981).
- Glaser, Moynihan, *Etnicity: Theory and Experience*, (Cambridge, Harvard University, 1981).
- Hafal, Ahmad, *"Youth Deradicalization: Best Practices for Canada"*, A Thesis Master of Arts in Human Security and Peacebuilding. (Canada: Royal Roads University, 2016).
- Hlimy, Masdar, "Whitter Indonesia's Islamic Moderatism: A Reexamination on The Vision of Muhammadiyah and NU", *Journal of Indonesian Islam*, Vol. 07, No. 01, June 2013.
- <http://www.uinjkt.ac.id/id/aicis-2018-sampaikan-rekomendasi-penanganan-radikalisme/>, tanggal 24 September 2018
- Idris, Irfan, *Membumikan Deradikalisasi: Soft Approach Model Pembinaan Terorisme dari Hulu ke Hilir Secara Berkesinambungan*, (Jakarta: Daulat Press, 2017).
- Ismail Hasani, et al, *Radikalisme Agama di Jabodetabek dan Jawa Barat: Implikasinya Terhadap jaminan Kebebasan Beragama/ Berkeyakinan*. (Jakarta: Publikasi SETARA Institute, 2011).

- Jalaluddin, *Pendidikan Islam: Pendekatan Sistem dan Proses*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2016).
- Kartodirdjo, Sartono, *Ratu Adil*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1985).
- Langgulung, Hasan. 1980. *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*. (Bandung: Al-Ma'ruf, 1980).
- Madeline, Morris, et.al, *Deradicalization: A review of The Literature With Comparion to Findings in the Literatures on Deganging and Deprogramming*, (Institut for homeland Security Solutions, 2010).
- Mahmudati, Zahratul, "Pendidikan Anti Radikalisme Sejak Dini" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2014,.
- Muliawan, Ungguh, *Ilmu Pendidikan Islam: Studi Kasus Terhadap Struktur Ilmu, Kurikulum, Metodologi dan Kelembagaan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2015).
- Muqoyyidin, Andik, "Membangun Kesadaran Inklusif-Multikultural untuk Deradikalisasi Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. I No. 2 (Penelitian tidak diterbitkan), Fakultas Agama Islam Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang.
- Nurudin, "Basis Nilai-nilai Perdamaian: Sebuah Antitesis Radikalisme Agama di Kalangan Mahasiswa", *HARMONI: QIJIS: Jurnal Multikultural dan Multireligius*, Vol. 12. No. 3 September, 2013.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R. D. *Human Development*, (Psikologi Perkembangan Edisi Kesepuluh), (Jakarta: kencana, 2009).
- Paristiyanti Nurwardani, dkk., *Buku Ajar Mata Kuliah Wajib Umum Agama Islam*, (Jakarta: Dirjen Pembelajaran dan Kemahasiswaan, 2016).
- Pusat Bahasa DEPDIKNAS Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008).
- Qardhawi, Yusuf, *Islam Radikal: Analisis terhadap Radikalisme dalam Berislam dan Upaya Pemecahan*, (Solo: Era Intermedia, 2004).
- Qodir, Zuly, "Perspektif Sosiologis tentang Radikalisme Agama", *MAARIF*, Vol. 8 No. 2, 1 Juli 2013.
- Rabasa, Angel (et.al), *Deradicalizing Islamost Extrimist*: (Pitsburgh, Rand Cooperation, National Security Research Division, 2010).
- Rokhmad, Abu, "Pandangan Kiai tentang Deradikalisasi Paham Islam Radikal di Kota Semarang", *Jurnal Analisa*, Vol. 21 No. 01 Juni, 2014.
- Shihab, Alwi, *Islam Inklusif: Menuju Sikap Terbuka dalam Beragama*, (Bandung: Mizan, 1999).
- Stevenson, Jonathan, "Counter-Terrorist Strategies," dalam *Radical Islam and International Security*, Hillel Frisch dan Elfraim Inbar, (London: Routledge, 2008).
- Tafsir, Ahmad, *Metodik Khusus Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992).
- Tilaar, HAR, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*,

(Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999).

Ummah, Sun Sohirul, "Akar Radikalisme Islam di Indonesia" Humamka, No. 12, September 2013.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan

Wiyata, A. Latief, *Carok: Konflik Kekerasan dan Harga Diri Orang Madura*, (Yogyakarta: LkiS, 2002).

_____, *Model Rekonsiliasi Orang Madura*, <https://fisip.ui.edu/ceric/> diakses tanggal 16 Agustus 2019.

Yusar, "Pertemanan Sebaya sebagai Arena Pendidikan Deradikalisasi Agama", Walisongo., Vol. 23. No. 1, Mei 2015.

Zarkasyi, Jaja dan Thobib Al-Asyhar, *Radikalisme Agama dan Tantangan Kebangsaan*, (Direktorat Jendral Bimas Islam Kemenag RI, 2014).

REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Aziza S

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

aziza3532@gmail.com

Abstract: *Recruitment is the process of finding and attracting applicants to be placed in positions or jobs in and by an organization or company. This process starts when applicants are sought and ends when their applications are submitted. The result is a collection of jobseekers to be selected. Selection is an effort made to choose and get workers who have the ability in accordance with the tasks that will be done in an empty position to be filled and occupied. The conformity basically can be known by referring to the job / position description that has been made. Next thing that must be done immediately is placement. Placement is the assignment or reassignment of an employee to his new job.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Placement*

Abstrak: Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk dapat ditempatkan pada jabatan atau pekerjaan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi dan ditempatinya. Kesesuaian tersebut pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan/jabatan yang telah dibuat. Selanjutnya hal yang harus segera dilakukan adalah penempatan. Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan

Pendahuluan

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki

secara tepat dan relevan, aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Tidak ada misteri dalam meningkatkan produktivitas. Faktor utamanya adalah terletak pada manajemen sumber daya manusia yang tepat. Organisasi yang unggul adalah

mereka yang dapat merencanakan secara efisien, mengarahkan pekerja secara efektif, selalu mengelola organisasi dengan teknik, metode, dan gaya manajemen yang baru dan sesuai dengan tuntutan zaman, pekerjaan, dan misi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran dan kekuatan sumber daya manusia yang paling berpengaruh dalam melakukan proses transformasi dalam organisasi. Sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Untuk itu, lembaga harus mampu mengelolanya dengan efektif dan efisien. Mengacu pada era globalisasi yang menuntut dari setiap organisasi, persaingan global telah meningkatkan standar dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya, serta operasionalisasi yang lancar. Penting pula disadari bahwa standar tersebut senantiasa dinamis sehingga membutuhkan pengembangan yang lebih lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Dengan menerima tantangan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuannya dan para pegawainya hingga dapat mempertajam keahlian. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan berusaha untuk dapat menghadapi berbagai tantangan yang ada, perekrutan dan seleksi merupakan kunci sukses pengelolaan organisasi.

Sedemikian pentingnya persiapan akan sumber daya manusia ini bisa kita perhatikan dalam firman Allah SWT dalam surah al-Anfal [8] : 60 berikut ini:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ
تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا
تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ يُوَفِّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya: Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan). (Q.S. al-Anfal [8] : 60)

Pengertian Rekrutmen

Setelah diadakan perencanaan SDM, analisis dan klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.¹ Rekrutmen adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.² Menurut Mathis & Jackson, perekrutan (*recruiting*) adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar

¹Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. hal. 105.

²Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers. hal. 192

yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.³

Singodimedjo dalam Sutrisno, mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para peramal untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidakpastian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kualitasnya. Apabila tidak sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.⁴

Jadi, dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk dapat ditempatkan pada jabatan atau pekerjaan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

1. Berdirinya organisasi baru

2. Adanya perluasan kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif;
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension.
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.⁵

Teknik – Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen dapat dilakukan dengan asas disentralisasikan dan didesentralisasikan.

1. Teknik Rekrutmen yang Didesentralisasikan

Jika instansi tersebut mempunyai beberapa ribu pekerja, dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik atau teknis bagi tipe kedudukan yang sama, rekrutmen yang disentralisasikan, instansi yang emngelola sumber daya manusia itu akan bertanggungjawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan di waktu akan datang.

Dalam kenyataannya, proyeksi yang tepat mengenai kebutuhan-

³ Robert L. Mathis & John H Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat. hal 228.

⁴Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009. hal. 45-46

⁵Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. hal. 105-106

kebutuhan pembayaran baru tidak mudah karena beberapa hal, seperti:

- a. Krisis politik atau pemotongan anggaran yang dapat secara drastic mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, dan karenanya berpengaruh terhadap kualitas daripada perkiraan;
- b. Para manajer cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar dari pada terlalu sedikit. Hal ini tentu bertentangan dengan keinginan dari instansi-instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat untuk mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi jumlah pelamar pada jumlah minimum yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa semua posisi yang tersedia diisi dengan pelamar-pelamar yang berkualitas.
- c. Posisi-posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karena suatu persentase yang tinggi dari para pelamar mungkin ditolak oleh instansi yang menyeleksi karena tidak memenuhi persyaratan-persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi semua

persyaratan masuk yang umum.⁶

Atas pertimbangan-pertimbangan itu, instansi manajemen sumber daya manusia tingkat pusat akan mengeluarkan pengumuman perihal lowongan kerja yang tersedia. Untuk memenuhi peraturan perundangan *Affirmative Action* yang menghendaki perwakilan proporsional maka setiap pengumuman pekerjaan harus memasukkan informasi seperti:

- a. Jenis pekerja, klasifikasi, dan besarnya gaji;
- b. Lokasi tugas (unit geografis dan organisasi);
- c. Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja;
- d. Kualifikasi minimal;
- e. Tanggal mulai kerja;
- f. Prosedur-prosedur pelamaran;
- g. Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.⁷

Waktu pengumuman antara pekerjaan yang sifatnya teknis dan juru tulis, dan pekerjaan yang sifatnya manajerial tidak sama. Umumnya lowongan-lowongan kerja yang bersifat manajerial, yang membutuhkan keahlian-keahlian tertentu, biasanya lebih lama waktunya, supaya para pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan dan menyerahkan lamarannya. Juga karena instansi-instansi jauh lebih mampu untuk

⁶Ibid. hal. 111-112

⁷Ibid. hal. 112

memprediksikan lowongan-lowongan manajerial ketimbang lowongan-lowongan untuk juru tulis dan teknis. Jika terdapat kelompok-kelompok anggota masyarakat yang tidak terwakilkan dalam suatu instansi tertentu, seperti kaum wanita, kaum minoritas, atau kelompok-kelompok lainnya, seperti ras, suku bangsa, daerah, maka rekrutmen membutuhkan waktu yang agak lama kalau memang rekrutmen itu ditargetkan untuk kelompok-kelompok tersebut.⁸

Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relative kecil, kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas, dan dalam mana setiap instansi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas professional, ilmiah atau administrasi bagi suatu instansi tertentu. Selama masa resesi, di mana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi lowongannya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif. Beberapa instansi menggunakan kombinasi dari kedua jenis rekrutmen, baik yang disentralisasikan maupun yang didesentralisasikan. Berarti pengendaliannya menjadi lebih ketat, dan pada waktu bersamaan akan memberikan kepada instansi-

instansi kesempatan melakukan rekrutmen yang lebih tepat waktu dan lebih fleksibel.⁹ Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan di seleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.

Ada dua sumber pengganti yang potensial: tenaga kerja dari luar dan tenaga kerja internal yang ada.¹⁰ Cara-cara tersebut, dengan kelebihan dan kekurangannya, akan diuraikan di bawah ini.

2. Mencari dari Dalam (Internal)

Maksud mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi kita sebelum mencarinya diluar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah di bawah ini:

- a. *Meminta bantuan karyawan lama*; Salah satu cara umum yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah di dalam perusahaan
- b. *Mencari dari Arsip(bank data) pelamar*; Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang yang

⁸Ibid. hal. 113

⁹Ibid. hal. 113-114

¹⁰Jac Fitz-enz dan Barbara Davison.*How to Measure Human Resources Management*. Jakarta: Kencana. 2011. hal. 55

mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar.

- c. *Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan;* Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini sangat bagus. Walaupun demikian, semua persyaratan harus di umumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan seleksi lain yang harus diikuti karyawan.¹¹

3. Mencari dari Luar (Eksternal)

Cara dan teknik yang digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut mulai memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja, sampai menggunakan pembajak. Cara-cara tersebut akan dibahas di bawah ini:

- Memasang iklan lowongan
- Menyusun iklan lowongan
- Tetapkan dulu audiensinya

- Rancang isi iklan
- Ukuran iklan
- Pilihan media
- Iklan terbuka atau tesamar
- Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat
- Memanfaatkan jasa pencari
- Menggunakan jasa konsultan dan head hunter
- Rekrutmen langsung dikampus
- Rekrutmen melalui organisasi.¹²

Seleksi dan Penempatan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan keputusan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak, tepat/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu

¹¹Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: Kencana. 2009. hal. 46-48

¹²Ibid. hal. 48-53

yang ada di dalam organisasi.¹³ Seleksi seharusnya dilakukan, sekalipun tenaga kerja yang tersedia kurang dari yang diperlukan oleh suatu lembaga pemerintah atau swasta karna tujuan seleksi bukan sekedar memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi sekaligus juga kualitatif, dalam arti mempunyai persyaratan yang diperlukan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang tersedia baginya. Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, di samping terlebih dulu di tentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, perlu juga diperhatikan kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri.

Adapun kebijaksanaan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang harus diperhatikan antara lain ialah larangan:

1. Mempekerjakan tenaga kerja anak-anak yang berumur dibawah 14 tahun.
2. Mempekerjakan wanita pada malam hari, kecuali karena sifat pekerjaan yang harus dilakukannya.
3. Diskriminasi upah dan sebagainya dan sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.¹⁴

Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi dan ditempatinya. Kesesuaian tersebut dapat pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada

deskripsi pekerjaan/jabatan yang telah dibuat. Dalam sumber lain dikemukakan bahwa seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.¹⁵

Sedangkan penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.¹⁶

Jadi, Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini. Biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan. Dalam alur ini, terdapat tiga jenis penting penempatan, yaitu promosi, transfer, dan demosi.¹⁷

Pada tahap ini, kita harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuan memilih calon di antara beberapa calon yang akan kita tawari pekerjaan atau tawaran yang memang harus di isi, Tujuannya dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan

¹³ Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. hal. 117

¹⁴ Slamet Saksono. 2001. *Administrasi Kpegawaian*. Yogyakarta: Kanisius. hal. 63-64

¹⁵ Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers. hal. 207

¹⁶ Ibid. hal. 271

¹⁷ Ibid. hal. 272

kata lain tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan dan budaya perusahaan kita.¹⁸ Pada prakteknya, proses seleksi di dalam organisasi sebenarnya bervariasi menurut organisasi dan menurut tingkat dalam organisasi yang sama.¹⁹

Pada umumnya alat yang hampir selalu di gunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi adalah berbagai tes dan wawancara. Semua tes tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

1. Screening Lamaran

Tentu saja, pada tahap awal, seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran mereka. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat di cek dalam kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang di tetapkan atau tidak lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam fail yang berbeda.

2. Tes Mengisi Formulir Lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah meminta lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan. Bila pekerjaan yang dilamar menuntut kemampuan berbahasa inggris, formulir tersebut harus disiapkan dalam bahasa inggris. Tujuan pertama, untuk mengetahui apakah

benar pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau di buat oleh orang lain. Kedua, adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi oleh pelamar yang khusus dibutuhkan untuk tahap seleksi selanjutnya.

3. Tes kemampuan dan Pengetahuan

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah:

- a. *Tes kemampuan Numecary*, yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara cepat dan teliti. Tes *Numecary* biasanya digabung dengan tes *accuracy*, yaitu ketelitian dan ketetapan dalam menghitung.
- b. *Tes Intelegensia dasar*, yaitu tes untuk mengukur kecerdasan dasar pelamar/calon. Tes jenis ini juga dapat menjadi tes bagian psikologis.
- c. *Tes Kemampuan dan Keterampilan teknis*. Tes ini tergantung bidang kerja yang dilamar. Tes-tes jenis ini harus dilaksanakan sendiri tetapi bahan atau pertanyaannya harus disediakan oleh unit kerja yang akan membutuhkan tenaga kerja.
- d. *Tes pengetahuan umum*, sesuai namanya tes ini bersifat sangat umum dan berkisar tentang hal-hal umum misalnya kejadian-kejadian terakhir

¹⁸Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009. hal. 53

¹⁹James A. F. Stoner, R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. *Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Prenhallindo. hal. 79

yang terjadi di Indonesia dan dunia

- e. *Tes psikologi*, ada beberapa yang harus di garis bawahi tentang tes psikologi. Pertama, tes psikologi sebenarnya lebih tepat disebut "pemotretan kandidat secara psikologis". Tujuan dari pemotretan psikologis adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik psikologis seperti sikap, minat, sistem nilai, motivasi, dan watak yang tepat untuk jabatan yang diisi. Kedua, adalah tidak tepat untuk memilih seorang calon karyawan semata-mata hanya berdasarkan hasil dari sebuah tes psikologi. Hasil sebuah tes psikologi seharusnya harus di gunakan sebagai salah satu yang di gunakan sebagai sumber informasi tentang seorang kandidat yang dapat kita gunakan sebagai dasar pembuatan keputusan.
- f. *Tes dexterity*, adalah tes untuk mengukur kecekatan tangan atau jari tangan untuk pekerjaan yang menuntut kecekatan organ tersebut.
- g. *Tes kemampuan atau daya tahan fisik*, Biasanya digunakan untuk para calon-calon yang akan mengisi jabatan yang memerlukan ketahanan fisik yang prima salah satunya adalah jabatan satpam.

4. Wawancara

Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang

lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih. Apabila calon telah di pilih berdasarkan hasil tes dan wawancara, masih ada dua hal yang harus kita lakukan sebelum menetapkan calon yang dipilih dalam pekerjaannya. Kedua hal tersebut adalah pemeriksaan tes kesehatan dan pengecekan referensi, yang keduanya akan di jelaskan di bawah ini.

a. Pemeriksaan Tes Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan calon pegawai sudah menjadi standar produser normal yang ditetapkan baik oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utamanya untuk meyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh dokter yang bekerja pada perusahaan, bila ada, atau dirumah sakit yang dipercaya yang ditunjuk oleh perusahaan.

b. Pengecekan Referensi

Pengecekan referensi adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon. Informasi yang digunakan pertama-tama adalah berupa konfirmasi atas keterangan yang telah diberikan oleh calon dalam lamaran mereka atau dalam wawancara. Pengecekan baru dilaksanakan sebelum calon di panggil untuk

wawancara akhir dan harus ada laporan tertulis mengenai hasil pengecekan tersebut oleh pejabat yang melakukannya.

Tanpa keputusan pengadilan seperti itu, pemberian informasi tertulis ataupun lisan tentang kasus tersebut dapat mengakibatkan kesulitan besar bagi perusahaan. Yang terjadi biasanya perusahaan malah akan memberikan surat keterangan yang isinya sangat standar dan normal. Sering kali perusahaan yang di hubungi akan menolak memberi keterangan lebih mendalam selain mengatakan bahwa yang diperlukan sudah diberikan secara tertulis.²⁰

Laporan Hasil Seleksi

Apabila seluruh proses seleksi telah selesai, petugas yang melakukan seluruh proses akusisi harus membuat laporan untuk diajukan kepada pimpinan unit yang membutuhkan orang dan kepada atasannya. Laporan hasil seleksi juga harus dilengkapi dengan penjelasan tentang hasil pemeriksaan kesehatan dan pengecekan referensi serta ukuran syarat-syarat dan kondisi yang dimasukkan dalam surat penawaran kerja atau perjanjian kerja yang saling bersangkutan.²¹ Efektivitas fungsi seleksi dan penempatan sangat ditentukan oleh beberapa syarat penting, dan bahkan tergantung pada informasi-informasi yang diperoleh dari syarat-syarat tersebut. Informasi-informasi yang diperoleh melalui syarat-syarat tersebut akan

dijadikan masukan bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan penerimaan dan penempatan seorang pekerja. Syarat-syarat yang dimaksud, adalah:

1. Informasi analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan;
2. Rencana-rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia/tidaknya lowongan pekerjaan dalam organisasi; Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.²²

Pembahasan ; Rekrutmen Seleksi dan Penempatan

Manusia dalam sebuah organisasi, memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktifitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan IT yang menuntut institusi organisasi untuk lebih peka dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Sumber daya yang terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang

²⁰Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009. hal. 54-59

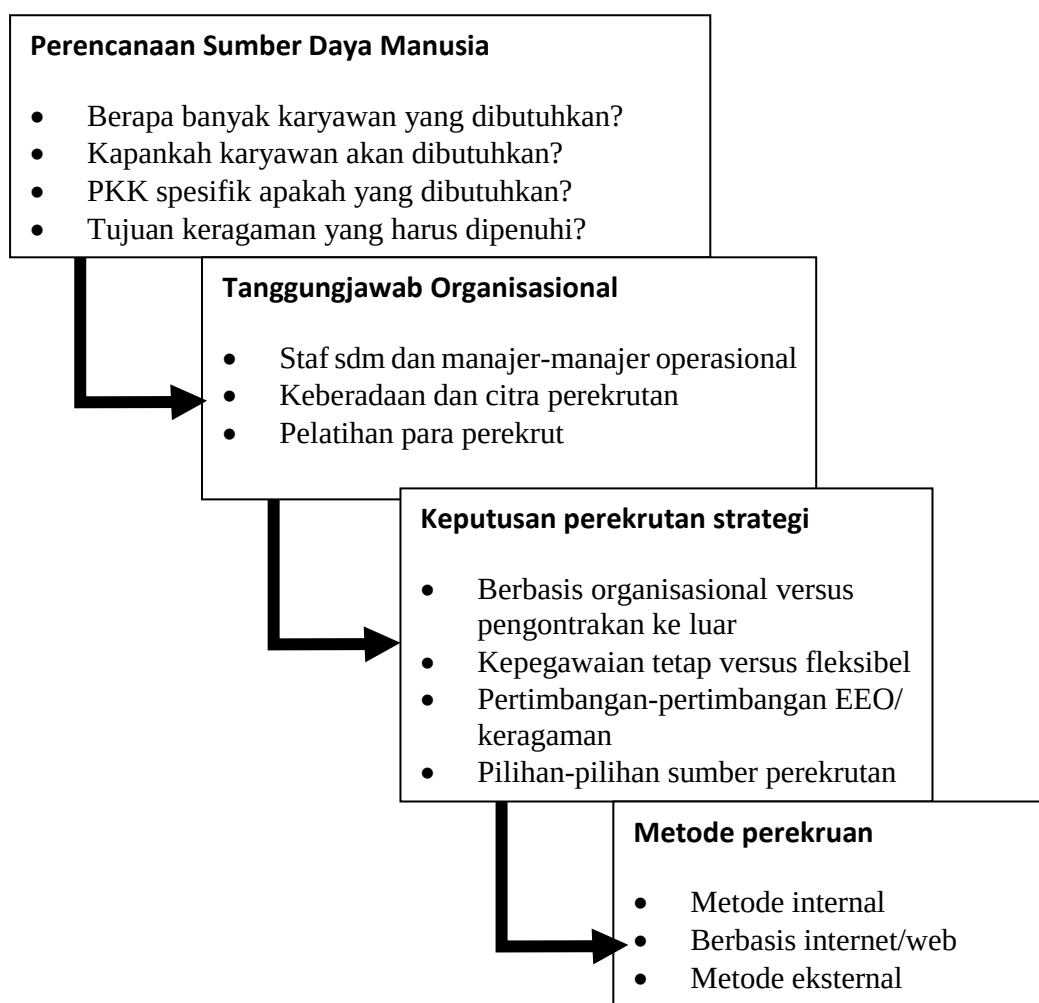
²¹Ibid. hal.59

²²Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. hal. 117-118.

memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka demi kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen dan seleksi terhadap orang-orang yang bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial, merupakan sumber kekuatan suatu organisasi. Sebab, manusialah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti menggerakkan manusianya.

Sebagaimana pengertian rekrutmen yang telah kami simpulkan dan jelaskan di sebelumnya, bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk dapat ditempatkan pada jabatan atau pekerjaan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi.

Dalam Mathis & Jackson ²³ , disebutkan bahwa rekrutmen dapat juga dengan strategi, digambarkan dalam bentuk:



²³ Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat. hal . 232

Strategi perekrutan dan keputusan kebijakan diperlukan untuk mengidentifikasi tempat perekrutan, siapa yang direkrut, dan bagaimana perekrutan akan dilakukan. Tempat perekrutan, siapa, dan bagaimana perekrutan akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber Internal Perusahaan
Yaitu SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan itu sendiri. Dengan cara ini mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan perusahaan itu sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu.
2. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan
 - a. *Job Posting Programs*
 - b. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*)
3. Sumber Eksternal di dalam negeri melalui:
 - a. *Walks-ins and Write-ins*
 - b. Rekomendasi dari karyawan.
 - c. Pengiklanan
 - d. Agen-agen keamanan tenaga kerja negara.
 - e. Agen-agen penempatan tenaga kerja.
 - f. Lembaga-lembaga pendidikan.
 - g. Departemen tenaga kerja.
 - h. Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan.
 - i. Organisasi-organisasi profesi atau keahlian.
 - j. Asosiasi-asosiasi pekerja.
 - k. Operasi-operasi militer.
 - l. Program pelatihan kerja.
 - m. Pekerja-pekerja sewaan.
 - n. *Open house*.

4. Sumber eksternal di luar negeri/internasional Macam-macam sumber yang dapat digali:
 - a. *Professional search firm*
 - b. *Educational institution*
 - c. *Professional association*
 - d. *Labour organization.*
 - e. *Military operation.*
 - f. *Government-Funded and community training program.*

Setelah proses rekrutmen selesai, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh manajer sumber daya manusia adalah seleksi dan penempatan. Ada banyak teknik atau metode yang dapat digunakan oleh organisasi. Hal terpenting yang harus diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan memberi informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu teknik/metode sebagai predictor dalam prosedur seleksi sangat bergantung pada ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, tes kemampuan dan kepribadian, tes fisik dan fisiologis, tes simulasi pekerjaan dan *assessment center*.

Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Pedoman pokok dalam mengadakan seleksi ialah spesifikasi jabatan, karena dari situlah

diketahui kualitas SDM yang dibutuhkan. Setelah proses seleksi selesai, maka tahap yang selanjutnya adalah penempatan. Dalam penempatan ada tiga jenis, yaitu:

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau level.

2. Transfer

Transfer terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggungjawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. Demosi

Demosi terjadi apabila seorang karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

Kesimpulan

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk dapat ditempatkan pada jabatan atau pekerjaan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Setelah diketahui daftar para pencari kerja, maka proses seleksi akan dilaksanakan. Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi dan

ditempatinya. Kesesuaian tersebut dapat pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan/jabatan yang telah dibuat. Selanjutnya hal yang harus segera dilakukan adalah penempatan.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini. Biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan. Dalam alur ini, terdapat tiga jenis penting penempatan, yaitu promosi, transfer, dan demosi.

Daftar Pustaka

- Fitz-enz, Jac dan Barbara Davison.. *How to Measure Human Resources Management*. Kencana, Jakarta: 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Yogyakarta: 2003
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta: 2009.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital*. Rajawali Pers, Jakarta: 2009.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta: 2001.
- Stoner, James A. F. dan Freeman, R. Edward dan Gilbert, Daniel R. *Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta: 2009

KONSELING ISLAMI DALAM PENYELESAIAN PROBLEMA KEHIDUPAN

Andi Suhendra Siregar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

andisuhendra23@gmail.com

Abstract: *Among the problems being faced by humans is widespread poverty. The complexity of problems in daily life continues to grow in accordance with the many conditions encountered. Those problems are in the form of family problems, frustration, fears, economic competition, to deviant behavior. It could be a problem that arises due to factors in themselves and environment, workplace, partner, to association. One way out (problem solving) will help the problem is counseling. Islamic counseling is one wise solution because Islamic counseling focuses on solving problems from the psychological aspect through Qur'anic therapy and Islamic sciences. Islamic counseling is a form of handling problems that depart from existing problems and are directed through the way of religious religiosity. In assessing the problems faced, it is better to first examine how Islam views about the problems that exist in humans. Once this is understood, it will proceed with arousing self-ability (power self) to solve problems through a series that will provide a problem solving process. Both of these studies (Islamic counseling and life problems) are two inseparable sides of a coin. Because in counseling the point is problem solving. Every human being must need these two elements. Because humans are creatures that can not be separated from complex problems. Anytime, and in any condition there must be a problem. For that, handling the problems must first know the root of the problem, so that it will facilitate problem solving.*

Keywords: *Islamic Counseling, Problem Solving, Life Problematic*

Abstrak: Diantara problem yang sedang dihadapi manusia adalah kemiskinan yang semakin meluas. Kompleksitas permasalahan dalam kehidupan sehari-hari terus berkembang sesuai dengan banyaknya kondisi yang dihadapi. Permasalahan-permasalahan itu ada yang berupa masalah keluarga, frustrasi, ketakutan, ekonomi, persaingan, hingga perilaku yang menyimpang. Bisa saja permasalahan itu muncul akibat faktor dalam diri dan bisa juga diakibatkan lingkungan tempat tinggal, tempat kerja, pasangan, hingga pergaulan. Salah satu jalan keluar (problem solving) yang akan membantu permasalahan itu adalah konseling. Konseling islami merupakan salah satu pemecahan yang arif, sebab dalam konseling islami menitik beratkan pemecahan masalah dari aspek psikologi melalui terapi al-Qur'an dan ilmu-ilmu keislaman. Konseling islami merupakan bentuk penanganan permasalahan yang berangkat dari permasalahan yang ada dan diarahkan melalui jalan religiusitas keimanan. Dalam mengkaji Permasalahan yang dihadapi, sebaiknya terlebih dahulu mengkaji bagaimana pandangan islam tentang permasalahan yang ada pada manusia. Setelah ini difahami, maka akan dilanjutkan dengan membangkitkan kemampuan diri (power self) dalam memecahkan permasalahan melalui rentetan/alur yang akan memberikan proses pemecahan masalah. Kedua kajian ini (konseling Islami dan problema kehidupan) merupakan dua sisi mata uang yang tak terpisahkan. Sebab dalam konseling itu intinya adalah pemecahan masalah (problem solving). Setiap manusia pasti membutuhkan

kedua unsur ini. Sebab manusia merupakan makhluk yang tidak terlepas dari berbagai masalah (complexitas problem). Dimana saja, kapan saja, dan kondisi apa saja pun problematika pasti ada. Untuk itu, penanganan masalah itu harus terlebih dahulu mengetahui akar permasalahan sehingga akan memudahkan pemecahan masalah.

Kata kunci: Konseling Islami, Penyelesaian, Problema Kehidupan

Pendahuluan

Pendekatan Client-Centered

Dalam literatur bahasa Arab kata konseling disebut *al-Irsyad* atau *al-Istisyarah*, dan kata bimbingan disebut *at-taujih*. Dengan demikian, *Guedance* dan *Counseling* dialih bahasakan menjadi *at-Taujih wa al-Irsyad* atau *at-Taujih wa al-Istisyarah*. Secara etimologi kata *Irsyad* berarti: *al-Huda, ad-Dalalah*, dalam bahasa Indonesia berarti: petunjuk, sedangkan kata *Istiyarah* berarti: *thalaba minh al-masyurah/an-nashihah*, dalam bahasa Indonesia berarti: meminta nasihat, konsultasi. Kata *al-Irsyad* banyak ditemukan di dalam al-Qur'an dan hadist serta buku-buku yang membahas kajian tentang Islam. Dalam Al-Qur'an ditemukan kata *al-Irsyad* menjadi satu dengan *al-Huda* pada surah al-Kahfi (18) ayat 17:

﴿وَمَنْ يُضْلِلْ فَلَنْ تَجِدَ لَهُ وَلِيًّا مُّرْشِدًا..﴾

"Barangsiapa yang diberi petunjuk oleh Allah, Maka Dialah yang mendapat petunjuk; dan Barangsiapa yang disesatkan-Nya, Maka kamu tidak akan mendapatkan seorang pemimpinpun yang dapat memberi petunjuk kepadanya."

Pada dasarnya, keberadaan manusia yang telah digariskan Allah sebagai makhluk pilihan ternyata dalam kehidupannya selalu berhadapan dengan berbagai masalah. Masalah-masalah yang terjadi telah menumbuhkan-kembangkan suatu keadaan krisis

multidimensi. Krisis-krisis yang dihadapi oleh masyarakat dunia, baik krisis lingkungan maupun krisis manusia.

Selaku makhluk Allah yang sempurna dan dikaruniai berbagai kelebihan dari makhluk lain, ternyata manusia tidak lepas dari berbagai permasalahan. Meskipun manusia dipusakai dengan kecenderungan ke arah kebaikan maupun kejahatan. Kemaujudan mereka (manusia-pen) dimulai dari kelemahan dan ketidak-mampuan, yang kemudian bergerak ke arah kekuatan tetapi itu tidak akan menghapuskan kegelisahan mereka, kecuali jika mereka dekat dengan Tuhan dan mengingat-Nya.

Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengkaji beberapa penelitian terkait diantaranya :

1. Yuyuk Romadoni & Faizah Noer Laila, *Bimbingan Dan Konseling Islam Dalam Menangani Masalah Keluarga Melalui Acara Bengkel Keluarga Sakinah Di Tv9 Surabaya*, Jurnal UIN Sunan Ampel Surabaya 2015. Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan yang berkaitan dengan masalah keluarga, karena hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya program tersebut yaitu untuk mewujudkan keluarga yang sakinah, mawaddah dan warrohmah. Permasalahan yang di tangani KH. Sumarkhan sangat

berbeda-beda, sesuai dengan permasalahan yang dialami oleh individu itu sendiri. Sehingga dalam penyelesaian masalah pun berbeda-beda pula.

Problem solving yang dilakukan KH. Sumarkhan dalam Acara Bengkel Keluarga Sakinah di TV9 Surabaya jika dilihat dari perspektif Bimbingan dan Konseling Islam adalah pada saat penyampaian materi KH. Sumarkhan mengajak para pendengar untuk senantiasa menerapkan ajaran Islam dalam mengatur kehidupan rumah tangga, karena ajaran Islam adalah fondasi untuk membangun rumah tangga yang sakinah, mawaddah dan warrohmah. pada saat penyampaian materi KH. Sumarkhan mengajak para pendengar untuk senantiasa menerapkan ajaran Islam dalam mengatur kehidupan rumah tangga, karena ajaran Islam adalah fondasi untuk membangun rumah tangga yang sakinah, mawaddah dan warrohmah. Dalam isi komunikasi yang disampaikan KH. Sumarkhan dalam acara Bengkel Keluarga Sakinah terdapat fungsi preventif, dimana KH. Sumarkhan dapat membimbing atau mengarahkan para pendengar tentang bagaimana cara mengatur rumah tangga yang baik itu. Dalam hal ini terdapat fungsi kuratif atau korektif yaitu KH. Sumarkhan membantu para pendengar untuk memecahkan masalah yang dialaminya. Dalam menyelesaikan masalah KH. Sumarkhan tidak menggunakan teknik-teknik yang ada di bimbingan dan konseling. Akan tetapi KH.

Sumarkhan menggunakan nasihat-nasihat yang positif yang dapat memotivasi klien/penanya dalam menyelesaikan masalahnya. Dalam menyampaikan solusi KH. Sumarkhan berlandaskan Al-qur'an dan Al-hadist sebagai penguat tentang apa yang telah diungkapkan. Dalam menyelesaikan masalah KH. Sumarkhan sudah menggunakan langkah-langkah yang ada dalam Bimbingan dan Konseling Islam. Akan tetapi evaluasi dan Follow Up belum diterapkan dalam program acara tersebut.

2. Ahmad & Ahmad Yaser Mansur, *Problem Solving Berbasis Konseling Al-Qur'an*, Jurnal Universitas Negeri Makasar, Tahun 2017. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh subjek MUS, FAT, dan WN ketiganya adalah ibu rumah tangga yang memiliki problematika keluarga. Permasalahan yang dihadapi subjek MUS dalam keluarganya adalah suami alkoholik dan sering memukul. Salah seorang dari anak tiri subjek sering pergi keluyuran dan tidak ingin bersekolah lagi. Sedangkan permasalahan yang dialami subjek FAT adalah sulitnya mengambil keputusan untuk menikah lagi, meskipun sudah ada lelaki yang ingin meminang subjek. Subjek juga mendapat stigma dari masyarakat sebagai wanita pembawa sial karena kedua suaminya terdahulu meninggal dunia. Sedangkan masalah yang dialami subjek WN adalah karena diceraikan oleh suaminya.

Ketiga subjek mengalami dampak psikologis akibat permasalahan yang dialami. Subjek MUS mengalami rasa kecewa yang sangat dalam, stress, sedih, dan selalu menangis. Subjek FAT kurang bergairah menjalankan usaha, insomnia, tidak berani mengambil keputusan, dan ada rasa khawatir untuk menikah lagi. Sedangkan subjek WN mengalami perasaan kecewa, jengkel dan kesal dalam hidupnya.

Ketiga subjek mendapatkan solusi dari masing-masing permasalahan yang dialami mereka melalui konseling Al-Qur'an. Subjek MUS, FAT, dan WN mengaku memperoleh petunjuk dan jalan keluar setelah mengikuti konseling Al-Qur'an.

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2006: 1). Secara garis besar penelitian ini digolongkan kepada penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berdasarkan unsur alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil penelitian, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data,

rancangan penelitiannya bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek peneliti (Moleong, 1999: 27). Istilah alami (*Naturalistik*) menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal, yang tidak dimanipulasi keadaan kondisinya, menekankan pada prinsip secara alami (Arikunto, 2006: 13).

Tujuan pokok dalam penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Sedangkan langkah penelitian kualitatif atau proses penelitian kualitatif adalah pada tahap perencanaan hanya ditentukan secara umum, kemudian pelaksanaan merupakan penjabaran dari rencana dan menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi (Hadjar, 1999: 32). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian metode deskriptif yang merupakan metode penelitian untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Suakardi, 2009: 157).

Pembahasan

Kebutuhan Manusia Penyebab Masalah Kehidupan

A. Pengertian Kebutuhan Manusia

Yang dimaksud kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap barang maupun jasa yang dapat memenuhi kepuasan jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup. Atau definisi kebutuhan yaitu keinginan untuk menikmati dan memiliki kegunaan dari barang

maupun jasa yang dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani untuk mencapai kemakmuran hidup.

Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka kehidupan manusia dapat dikatakan telah mencapai kemakmuran. Oleh karena itu kemakmuran merupakan situasi bagi manusia dimana sebagian besar kebutuhannya dapat terpenuhi. Kemakmuran jelas sangat berbeda dengan kekayaan, kemakmuran dapat diartikan sebagian besar kebutuhan sudah terpenuhi, tapi kekayaan menunjukkan jumlah harta (barang atau jasa) yang dimiliki oleh seseorang. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan setiap manusia itu berbeda-beda.

B. Pemahaman Masalah Pada Manusia

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, masalah berarti sesuatu yang harus diselesaikan (dipecahkan). Dalam bahasa Inggris, masalah diistilahkan dengan *problem*. As. Hornby mendefenisikan *problem* sebagai *question to be solved or decided* (A.S Hornby, 1992:664) permasalahan yang harus diselesaikan. Masalah dapat juga dapat diartikan sebagai suatu deviasi antara *dassain* dan *dassolen*, antara yang seharusnya (*should*) terjadi dengan kenyataan (*actual*) (Syukur, 2009:22) Dengan demikian, dalam perspektif Konseling dan Kesehatan Mental, Ketidak mampuan menyesuaikan dengan diri sendiri, dengan orang lain serta lingkungan merupakan permasalahan hidup bagi manusia. Permasalahan ini akan

menimbulkan gangguan kesehatan mental, berupa gangguan jiwa dan penyakit jiwa. Gejala gangguan jiwa pada manusia itu berupa rasa cemas yang tidak jelas sebabnya, seperti malas, tidak bergairah, lesu. Gejala seperti itu bisa meningkat pada penyakit kejiwaan, seperti *anxiety*, *neurasthebia*, *hysteria*, dan sebagainya. (Zakiah, 1989: 11-12)

C. Pokok Permasalahan Manusia = Kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi

Pada dasarnya permasalahan yang ada pada manusia itu secara ilmu jiwa terjadi karena faktor dorongan fisiologis dan dorongan psikis. Dorongan-dorongan fisiologis (disebut juga dorongan primer) ini berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan tubuh dan kekurangan atau hilangnya keseimbangan yang terjadi dalam jaringan-jaringan tubuh. Dorongan-dorongan ini mengarahkan tingkahlaku individu pada tujuan-tujuan yang bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisiologis tubuh atau menutup kekurangan yang terjadi pada jaringan-jaringan tubuh dan mengembalikannya pada keseimbangan yang ada sebelumnya. Sementara dorongan-dorongan psikis (disebut pula dorongan-dorongan sekunder, atau dorongan yang diperoleh dengan belajar, atau dorongan sosial) dorongan-dorongan ini diperoleh lewat belajar selama proses sosialisasi yang dilalui seseorang.

Kalau ditanyakan mengapa manusia itu terjangkiti berbagai

masalah? Maka jawabannya ada pada dorongan diri dalam mencapai tujuan. Antara keinginan dan kebutuhan yang belum terpenuhi itulah sumbernya masalah pada manusia. Demi mencapai dan mendapatkan sesuatu, maka berbagai carapun dilakukan. meski terkadang jalan yang ditempuh mendatangkan resiko yang fatal. Seperti halnya terganggunya kesehatan yang diakibatkan dengan pola makan yang tidak teratur. Sehingga menyebabkan berkembangnya penyakit dalam tubuh dan akhirnya akan mendatangkan masalah bagi manusia.

Hubungan asmara/kasih sayang yang merupakan kebutuhan yang didorong oleh faktor psikologis juga mendatangkan masalah bagi manusia. Termasuk juga bagi yang ingin mendapatkan harta (materialistis) yang didorong oleh kebutuhan diri akhirnya kekurangan, kelebihan serta cara mendapatkannya pun akan memberikan masalah bagi manusia. Kompleksitas problem/masalah itu jelas terjadi akibat diri manusia itu sendiri.

Manusia sebagai makhluk individu, makhluk sosial, makhluk Allah/makhluk religius yang menjalin hubungan dengan Allah/makhluk religius dan menjalin hubungan dengan sesama manusia menyebabkan munculnya masalah-masalah dalam kehidupannya akan meliputi problema fisik, psikis, keluarga, penyesuaian diri dengan lingkungan/masyarakatnya, dan

problema religius. Selain itu, problema lain yang timbul dari internal manusia ataupun desakan eksternal.(Saiful, 2011:165)

Selanjutnya dalam menjalankan fungsinya sebagai *khalifatullah* terkadang manusia dihadapkan pada berbagai masalah. Ada orang yang mampu menyelesaikan masalahnya dengan baik sehingga masalah tersebut tidak menjadi batu sandungan baginya dalam meraih kesuksesan, tetapi tidak sedikit juga orang yang lemah dan tidak kuat menyelesaikan problem hidupnya sehingga berakibat pada gangguan mental(Zakiah, 1989: 62) yang dapat mengganggu aktifitas *kekhalifahannya*. Dalam kondisi seperti ini manusia memerlukan konseling untuk dapat keluar dari berbagai persoalan yang pada gilirannya ia tidak larut dalam permasalahann, bahkan konseling ini disini dapat juga dibuat sebagai pencegah munculnya masalah, dalam artian kata mencegah munculnya masalah terdiri dari tiga pengertian yaitu, mencegah jangan sampai masalah dikemudian hari, mencegah jangan sampai masalah bertambah berat atau berkepanjangan, dan mencegah jangan sampai masalah itu menjadi gangguan yang menetap.(Namora, 2011:65)

D. Potensi Manusia Dalam Menyelesaikan Masalah

Potensi dasar artinya potensi yang dibawa sejak lahir. Potensi dasar itu dalam bahasa agama diistilahkan dengan *fithrah*. Di dalam

surah ar-Rum, ayat 30 Allah menjelaskan bahwa manusia dijadikan menurut fitrah-Nya.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۖ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ
النَّاسَ عَلَيْهَا ۖ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ
الْقَائِمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

"Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (Fitrah Allah: Maksudnya ciptaan Allah. manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama Yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, Maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan)."

Fithrah Allah dalam ayat ini berarti ciptaan Allah, yakni Allah menciptakan manusia dengan dibekali naluri beragama, mentauhidkan Tuhan. Hal ini seperti dikemukakan oleh al-Gazali. Menurutny, semua anak cucu Adam dilahirkan dalam keadaan fitrah beriman dan mengetahui Allah sesuai dengan fitrahnya. (Abu, :86). Berkaitan dengan fitrah manusia, pada hakikatnya sebelum manusia lahir kedunia ini, maka sebenarnya mereka sudah memiliki fitrah tentang mentauhidkan Allah sesuai dengan kandungan al-quran surah Al-A'araf 7:172

وَ إِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَ
أَشْهَدَهُمْ عَلَى أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَى
شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

"Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)".

Muhaimin dan Abd Mujib juga memaknai fitrah dengan jiwa tauhid. Setiap anak yang lahir telah membawa jiwa tauhid, paling tidak telah mempunyai kecenderungan mengesakan Allah. (Muhaimin & Mujib, 1993 : 14) Murtani juga memaknai fitrah sebagai sikap bertauhid kepada Allah SWT, sejak manusia dalam kandungan mereka telah melakukan perjanjian dengan Allah untuk beriman dan bertauhid kepada-Nya. (Abuddin, 2003 : 215)

Kecenderungan manusia memiliki rasa beragama juga diakui para ahli psikologi modern. Henry Bergson, seperti dikutip Abuddin Nata, mengatakan: "Mungkin saja sekelompok manusia tidak memiliki sains, seni atau filsafat, tetapi tidak mungkin ada kelompok manusia yang tidak memiliki agama". Erich Fromm menyatakan bahwa pengabdian kepada kekuatan yang transcendent adalah suatu ekspresi kebutuhan dan kesempurnaan. Oleh karena itu, tidak ada seorang pun yang tidak memiliki agama.

Permasalahan hidup yang berakibat pada berbagai gangguan

jiwa akan dapat teratasi dengan menumbuhkan dan mengembangkan fitrah atau potensi dasar bawaan manusia. Hal ini seperti dikemukakan Zakiah Daradjat berikut ini: "Ketenangan batin dan kebahagiaan sejati hanya dapat ditemukan disumber aslinya, yakni Allah. Justru itu setiap permasalahan yang dihadapi manusia dalam kehidupannya harus dikembalikan kepada Allah. Dari Allahlah petunjuk dan kekuatan untuk menyelesaikannya dapat diperoleh. Zakiah Daradjat menyebut kebahagiaan yang hakiki akan dapat diperoleh dengan iman. (zakiah, 1998 : 13)

Kartini Kartono dan Jenny Andari, seperti dikutip oleh Saiful Akhyar, menegaskan bahwa, keyakinan pada kebesaran Ilahi pasti menonjolkan kesejahteraan jiwa, juga memberikan rasa aman, rasa adil, kepercayaan dan harapan, baik untuk saat sekarang di dunia, maupun di akhirat nantinya. Kepercayaan kepada Allah juga menyadarkan manusia tentang hakikat relasinya dengan manusia lain, sehingga ia mencintai sesamanya, memandang setiap orang sebagai saudaranya sendiri, bersedia memberi maaf dengan tulus, dan melihat pribadi lain sebagai buah ciptaan Allah.

Dari beberapa pendapat di atas, jelaslah potensi keimanan dan keyakinan akan sifat-sifat utama yang dimiliki akan dapat mengatasi berbagai permasalahan hidup. Keyakinan akan adanya Yang Maha Pemurah, Maha Penyayang dan Maha dalam segala-

galanya akan menimbulkan rasa aman pada diri orang yang mengimaninya. Dengan demikian, maka permasalahan hidup pun akan teratasi.

Sikap Manusia Dalam Menghadapi Masalah Kehidupan

Dalam ayat-ayat suci al-Qur'an, terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, makhluk berkualitas tinggi, makhluk kreatif dan produktif, dengan sederet istilah yang dipasang:

1. Sebagai khalifah di bumi (Qs.Al-Baqarah 1:30)
2. Sebagai makhluk yang diunggulkan (Qs. Al-Isra 17:61,62,70,- Qs. At-Tin 95 :4, At-Taghabun 64:3)
3. Sebagai pewaris kekayaan bumi (Qs. Al-Anbiya 21: 105, Qs. Al-Qashas, 28:5
4. Sebagai penakluk sumber daya alam (Qs. Al-Furqan 25:45-50)
5. Sebagai pengemban amanat, (Qs. Al-Ahzab 33:72) dan lain-lain

Ungkapan-ungkapan di atas merupakan tanggung jawab selaku manusia yang telah ditadqirkan Allah selama hidup di atas dunia ini. Namun harus dipahami bahwa dalam mengelola dan melaksanakan tanggung jawab itu, maka disitu pulalah berbagai permasalahan muncul dalam diri setiap manusia. Selaku makhluk Allah yang sempurna dan dikaruniai berbagai kelebihan dari makhluk lain, ternyata manusia tidak lepas dari berbagai permasalahan. Meskipun manusia dipusakai dengan kecenderungan ke arah kebaikan maupun kejahatan (Qs. As-Syams 91:8). Kemaujudan manusia

dimulai dari kelemahan dan ketidakmampuan, yang kemudian bergerak ke arah kekuatan tetapi itu tidak akan menghapuskan kegelisahan mereka, kecuali jika mereka dekat dengan Tuhan dan mengingat-Nya. Maka dari itu sikap cerdas manusia utamanya Umat Muslim dalam menghadapi masalah kehidupan ialah:

1. Memperkokoh Akidah

Akidah dibutuhkan manusia bukan hanya untuk kehidupan Akhirat, melainkan untuk kemaslahatan hidup di dunia. Secara Psikologis, akidah dibutuhkan untuk menjadi benteng batinnya. Sebab, orang yang tidak berakidah jiwanya kropos, pendiriannya mudah goyah, dan mudah frustrasi menghadapi cobaan. Inilah yang dialami masyarakat Barat. Karena masalah kecil, orang di Barat sakit jiwa dan bunuh diri. Karena itu di Barat cukup banyak orang sakit jiwa. Swedia memegang rekor dalam bunuh diri, pemabuk, dan sakit jiwa. Urutan pertama kejadian bunuh diri di dunia diduduki oleh delapan negara maju yaitu : Jerman Barat (ketika belum bersatu kembali dengan Jerman Timur), Austria, Kanada, Denmark, Finlandia, Hongaria, Swedia, dan Swiss. (Ramli, 2014 : 12)

2. Mengimani dan mengamalkan Al-Qur'an dan Al-Hadist secara totalitas

Segala kejadian yang terjadi di dunia ini tidak pernah luput dari pengawasan Allah, termasuk suka dan duka yang dialami oleh

manusia. Dengan mengimani Al-quran sebagai pedoman hidup, itu berarti manusia sudah mengimani keberadaan zat sang pencipta yang maha kuasa menciptakan segala keadaan, baik keadaannya itu baik maupun keadaan yang buruk termasuk dalam hal ini permasalahan hidup. Permasalahan hidup manusia jauh sebelum manusia lahir sudah Allah gariskan akan dialami masing-masing individu, sesuai dengan isi Al-quran surah Al Baqarah ayat 155.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ
مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

“:Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.(Qs. Al-Baqarah 2: 155)

Dari ayat itu bisa diindikasikan bahwa permasalahan pada manusia pada al-Qur'an ketakutan, kelaparan, harta benda yang berkurang, kematian, dan paceklik (ruginya hasil pertanian). Ketakutan-ketakutan itu akan membawa kepada suatu permasalahan jiwa yang harus ditangani seperti stres. Goncangnya kejiwaan (stres) diawali dengan keluh kesah jiwa. Memang manusia itu telah diciptakan bersifat keluh kesah. Ini dinyatakan dalam firman Allah: surah Al-Ma'arij 70: 19-21:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا | إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا |
وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

(19) *Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. (20) apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, (21) Dan apabila ia mendapat kebaikan ia Amat kikir.*

Permasalahan keluh kesah, stres, dan ketakutan ini kalau dilihat dalam realitas kehidupan manusia pada umumnya digolongkan kepada jenis stres psikososial sebagai berikut:

a. Perkawinan

Berbagai permasalahan perkawinan merupakan sumber stres yang dialami seseorang; misalnya pertengkaran, perpisahan (separation) perceraian, kematian salah satu pasangan, ketidak-setiaan, dan lain-lain sebagainya. Stres perkawinan ini dapat menyebabkan seseorang jatuh dalam depresi dan kecemasan.

b. Problem Orang Tua

Permasalahan yang dihadapi orang tua, misalnya tidak punya anak, kebanyakan anak, kenakalan anak, anak sakit; hubungan yang tidak baik dengan mertua, ipar, besan dan lain sebagainya. Permasalahan tersebut di atas dapat merupakan sumber stres yang pada gilirannya seseorang dapat jatuh dalam depresi dan kecemasan.

c. Hubungan Interpersonal (antar pribadi)

Gangguan ini dapat berupa hubungan dengan kawan dekat yang mengalami konflik, konflik dengan kekasih, antara atasan dengan bawahan, dan lain sebagainya. Konflik hubungan

interpersonal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang, dan yang bersangkutan dapat mengalami depresi dan kecemasan karenanya.

d. Pekerjaan

Masalah pekerjaan merupakan sumber stres kedua setelah masa perkawinan. Banyak orang menderita depresi dan kecemasan karena masalah pekerjaan ini, misalnya pekerjaan terlalu banyak, pekerjaan tidak cocok, mutasi, jabatan, kenaikan pangkat, pensiun, kehilangan pekerjaan (PHK), dan lain sebagainya.

e. Lingkungan Hidup

Kondisi lingkungan hidup yang uruk besar pengaruhnya bagi kesehatan seseorang, misalnya soal perumahan, pindah tempat tinggal, penggusuran, hidup dalam lingkungan yang rawan (kriminalitas) dan lain sebagainya. Rasa tercekam dan tidak aman ini amat mengganggu ketenangan dan ketentraman hidup, sehingga tidak jarang orang jatuh ke dalam depresi dan kecemasan.

f. Keuangan

Masalah keuangan (kondisi sosial ekonomi) yang tidak sehat, misalnya pendapatan jauh lebih rendah dari pengeluaran, terlibat hutang, kebangkrutan usaha, soal warisan, dan lain sebagainya. Problem keuangan amat berpengaruh pada kesehatan jiwa seseorang dan sering kali masalah keuangan ini merupakan faktor

yang membuat seseorang jatuh dalam depresi dan kecemasan.

g. Hukum

Keterlibatan seseorang dalam masalah hukum dapat merupakan sumber stres pula, misalnya tuntutan hukum, pengadilan, penjara, dan lain sebagainya. Stres di bidang hukum ini dapat menyebabkan seseorang jatuh dalam depresi kecemasan.

h. Perkembangan

Yang dimaksud di sini adalah masalah perkembangan baik fisik maupun mental seseorang misalnya masa remaja, masa dewasa, manopause, usia lanjut, dan lain sebagainya. Kondisi setiap perubahan fase-fase tersebut di atas, untuk sementara individu dapat menyebabkan depresi dan kecemasan; terutama mereka yang mengalami manopause dan usia lanjut.

i. Penyakit fisik atau cedera

Sumber stres yang dapat menimbulkan depresi dan kecemasan di sini adalah antara lain: penyakit, kecelakaan, operasi/pembedahan, aborsi, dan lain sebagainya. Dalam hal penyakit yang banyak menimbulkan depresi dan kecemasan adalah penyakit kronis, jantung, kanker, dan sebagainya.

j. Faktor keluarga

Yang dimaksud di sini adalah faktor stres dialami oleh anak dan remaja yang disebabkan karena

kondisi keluarga yang tidak baik (yaitu sikap orang tua), misalnya: (a) Hubungan kedua orang tua yang dingin, atau penuh ketegangan, atau acuh tak acuh. (b) Kedua orang tua jarang di rumah dan tidak ada waktu untuk bersama dengan anak-anak (c) Komunikasi antara orang tua dan anak yang tidak baik

Penegakan Fungsi Tauhid Sebagai Solusi

Bagi seorang muslim, bertauhid merupakan pangkal sekaligus ujung (tujuan) dari seluruh kehidupannya. Artinya, seluruh aktivitas kehidupannya harus ada dan tetap dalam bingkai (*frame*) tauhid. Tauhid tidak hanya mengisi sisi kosong kesadarannya, melainkan selalu mengalir ruang kesadarannya dalam waktu kapan pun dan dalam keadaan bagaimanapun. Gagasan tentang tauhid dalam bahasa Arab disebut hanya satu "Allah" yang terdapat dalam konsep tauhid ini meresap ke dalam setiap aspek kesadaran, pemikiran dan perilaku muslim. (Sardar dan Merry, 1992: 23)

Islam menginginkan adanya keutuhan tauhid. Keutuhan tauhid tidak akan tercapai jika pengertian ibadah kepada Allah masih dipisahkan secara dikotomik dengan pengertian komitmen moral dan sosial terhadap sesama manusia. Hubungan dengan Allah tidak mungkin digambarkan secara garis tegak (*ver-tikal*) untuk memisahkan dengan hubungan antara sesama dan lingkungan alam itu seyogyanya merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Tegasnya, Islam tidak mengenal dualisme arah di dalam peribadahan. Ibadah dan *muamalah*

tidak untuk membedakan, tetapi memudahkan kategori yang pada hakikatnya juga sama-sama dalam kerangka ibadah kepada Allah. Dengan demikian, dalam segenap aspek kehidupan manusia termasuk segala pengalamannya di latar sosial kemanusiaan hanya ada satu titik pusat hubungan, yakni Allah.

Demikianlah, tauhid bukan sekadar konsep yang *"melangit"*, tetapi juga *"membumi"*, bukan sekadar menyangkut Tuhan dengan Dzat, Sifat, dan *Afal-Nya*, tetapi juga berhubungan dengan dunia manusia. Murtadha Muthahari membagi pemahaman tauhid menjadi dua bagian, yaitu tauhid teoretis dan tauhid praktis. Tauhid teoretis adalah tauhid yang membahas tentang keesaan zat, sifat, dan perbuatan Tuhan, khususnya berkaitan dengan kepercayaan, pengetahuan, persepsi, dan pemikiran tentang Tuhan. Adapun tauhid praktis, berhubungan dengan kehidupan praktis manusia, dunia nyata, sosial, dan kultur manusia (Zainun, 1992:12).

Ada beberapa cara dalam menegakkan fungsi tauhid untuk menjadi solusi dalam kehidupan, yaitu:

1. Memurnikan Tauhid dengan semurni-murninya sebagai Solusi Permasalahan Ummat

Bencana yang tidak kunjung berhenti dan krisis multi dimensi, rasanya kata inilah yang paling tepat menggambarkan apa yang terjadi di negeri kita Indonesia ini. Saat kita mengarahkan pandangan ke bawah. Maka kita akan melihat rakyat kecil di negeri yang kaya ini menjerit kesulitan ekonomi. Saat kita melihat

ke atas maka kita akan melihat betapa menggelikannya tingkah orang yang katanya 'pembesar negeri ini'. Ketika kita mengarahkan kedua mata ke kiri dan ke kanan, kita akan mendapati begitu banyak bencana yang melanda, hasil bumi tidak lagi berkah, korupsi dan penyelewengan dimana-mana. Ketika kita arahkan tangan kita ke dada diri kita sendiri maka kita akan hadapi begitu banyak maksiat yang sudah kita kerjakan.

Allah swt berfirman dalam Quran surah Ar-Rum:41

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

"Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar)."

وقال أبو العالية : من عصى الله في الأرض فقد افسد في الأرض ولو لأن صلاح الأرض والسماء بالطاعة ولهذا جاء في الحديث تمدي رواه ابو داود. لحد يقام في الأرض احب الى اهلها من ان يمطروا اربعين صباحا

Artinya : *"Abul 'Aliyah mengatakan, 'Barangsiapa yang berbuat maksiat kepada Allah maka dia sungguh telah merusak bumi'. Karena baiknya bumi dan langit dengan melaksanakan keta'atan.*

Oleh sebab itulah terdapat dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Abu Dawud,

لَحْدٌ يُقَامُ فِي الْأَرْضِ خَيْرٌ لِأَهْلِ الْأَرْضِ مِنْ أَنْ يُمَطَّرُوا ثَلَاثِينَ صَبَاحًا

"Sungguh hukum hadd yang ditegakkan lebih baik bagi penduduk bumi daripada diturunkan hujan selama 30 hari.

Berarti jelas permasalahan penyebab alam sudah tidak ramah adalah karena ulah tangan kita sendiri berupa maksiat dan sebesar-besar maksiat adalah kemusyrikan.

2. Mengetahui Tujuan dan Fungsi Manusia diciptakan

- a. Untuk merealisasikan Ibadah dan keta'atan yang mutlak kepada Allah Swt dan Rasulnya (Qs. Az-Zariyat ayat 56)
- b. Untuk menjadi Khalifah yang berperan dalam menerapkan syari'at Allah dan memakmurkan dunia (Qs. Al-Baqarah ayat 30)
- c. Untuk Mengemban Amanah Ilahiyyah (Qs. Al-Ahzab ayat 72)
- d. Untuk mengenal Allah Swt dan Mengesakannya dalam hadis qudsi yang artinya: *Aku adalah perbendaharaan Yan Tersembunyi, Aku Ingin dikenal maka Aku-pun Menciptakan Makhluk agar mereka mengenal Aku dengan Aku.*
- e. Untuk menyempurnakan Akhlak manusia. (Usiono, 2015: 24)

Upaya Konseling Islami Dalam Penegakan Fungsi Tauhid

Konseling Islami merupakan cara dalam mengatasi berbagai permasalahan yang melanda jiwa atau mentalitas manusia, maka sebagai fokus akhir dari Konseling Islami menitik beratkan kepada entitas ketauhidan dalam melandasi kehidupannya. Konseling Islami berusaha

untuk mengembalikan kembali dasar dan fitrah kepada eksistensi manusia sebagai ciptaan Allah. Sebenarnya, terjadinya ketidakpaduan

antara dasein dan dassolen, antara kenyataan dan yang seharusnya itu diakibatkan oleh jauhnya seseorang dari garis serta tuntunan iman dan Islam.

Besarnya perhatian Konseling Islami dalam menyelesaikan permasalahan manusia semuanya itu untuk menciptakan insan kamil yang paripurna. Meletakkan kembali dasar ajaran tauhid, merevisi kembali jiwa yang terkontaminasi dengan masalah kehidupan serta menjadikan manusia yang hidup dalam kehidupan Islami.

Realitas kehidupan manusia yang telah berbaur dengan berbagai kepentingan baik untuk individual, keluarga, hingga bermasyarakat mengharuskan setiap manusia untuk terus meningkatkan kreatifitasnya. Dalam meningkatkan kreatifitas itulah terkadang secara sengaja atau tidak, disadari atau tidak terkadang terjerumus kepada perbuatan yang merugikan jiwanya sendiri.

Perbuatan yang dilakukan itu (apalagi negatif), biasanya akan memberikan pertentangan batin dalam jiwa seseorang. Pada saat pertentangan ini terjadi, maka disitulah lahir permasalahan batin yang berakibat kepada kegelisahan jiwa. Banyaknya kegelisahan-kegelisahan jiwa ternyata bermuara kepada penyakit kejiwaan, seperti stres, depresi, merasa bersalah, putus asa, serta pesimistis yang berlebihan.

Dalam menghadapi kondisi seperti ini, maka tampilah upaya-upaya Konseling Islami sebagai pembangkit sekaligus penetralisir keadaan. Konseling Islami yang berlandaskan Al-Qur'an dan hadis ternyata mampu memberikan solusi yang ampuh. Salah satu kunci utama yang ditekankan adalah iman. Sebab, dalam iman terdapat Islam dan ihsan, dalam Ihsan terdapat Iman dan Ihsan, dan dalam Ihsan terdapat Iman dan Islam. dari sudut pengertian inilah terlihat iman, Islam dan Ihsan sebagai trilogi ajaran Ilahi.

Selain itu, upaya yang dilakukan Konseling Islami terhadap manusia bisa dilaksanakan dengan tiga metode. Pertama: metode yang dikembangkan oleh para sufi yaitu: takhalli, tahalli, dan tajalli. Kedua: metode syariah, thariqah, ma'rifah. Ketiga: metode iman, Islam, Ihsan.

1. Metode yang dikembangkan para ahli Sufi

a. Takhalli

Takhalli merupakan tahapan pertama yang harus ditempuh dalam pengembangan kepribadian. Dalam hal ini, takhalli artinya mengosongkan diri dari sikap ketergantungan terhadap kelezatan duniawi dengan jalan menjatuhkan diri dari kemaksiatan dalam segala bentuknya dan berusaha melenyapkan dorongan hawa nafsu, karena hawa nafsu itulah yang menjadi penyebab utama dari segala sifat yang tidak baik.

b. Tahalli

Tahalli yaitu mengisi dan menghiasi diri dengan segala sifat, sikap, perbuatan yang baik, berusaha agar dalam setiap gerakan perilaku selalu berjalan diatas ketentuan agama. Menurut sufi, pengisian diri dengan perbuatan baik dikosongkan, harus segera dilaksanakan karena jika suatu kebiasaan sudah ditinggalkan tetapi tidak segera diisi dengan kebiasaan baru, maka kekosongan itu akan bisa menimbulkan frustrasi.

c. Tajalli

Dalam rangka pemantapan dan pendalaman materi yang telah dilalui pada fase Tahalli, maka rangkaian disempurnakan pada fase tajalli. Kata ini berarti terungkapnya nur ghaib bagi hati. Apabila jiwa telah terisi dengan butir-butir mutiara akhlak dan organ-organ tubuh sudah terbiasa melakukan perbuatan-perbuatan yang luhur, maka agar hasil yang telah diperoleh itu tidak berkurang, perlu penghayatan rasa ketuhanan. Dengan kesucian jiwa ini, barulah akan terbuka jalan untuk mencapai Allah. Tanpa jalan ini tidak ada kemungkinan tercapai tujuan itu dan perbuatan yang dilakukan tidak dianggap perbuatan yang baik. (Miswar, 2013: 116).

2. Metode Syariah, Thariqah, Ma'rifah

a. Syari'ah

Syariah berarti seluruh ketentuan agama Islam, baik berupa seperangkat aturan hukum *taklifi*, ketentuan keimanan, dan undang-undang moral yang mengatur pelaksanaan ajaran agama Islam dengan sebaik-baiknya. *Syariah*, sebagai ajaran Islam yang mencakup semua ajaran berupa iman, Islam dan ihsan. Bisa diartikan lagi bahwasyariah *Islam* adalah aturan agama yang diajarkan Allah untuk hamba-Nya, yang didalamnya berisi ajaran keimanan/ keyakinan, aturan dan cara-cara peribadatan, cara berkelakuan baik dan menghindar dari keburukan, cara-cara berinteraksi dan cara-cara membangun sistem hidup bersama ditengah-tengah masyarakat dan bangsa-bangsa beragamyang mempunyai tujuan untuk menciptakan atau merealisasikan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

b. *Thariqah*

Thariqah adalah jalan petunjuk melakukan ibadah tertentu sesuai dengan ajaran yang dicontohkan nabi Muhammad saw. Dan dilakukan oleh sahabatnya, *tabi'in* dan *tabi'it tabi'in* secara turun temurun hingga sampai kepada para ulama atau guru-guru tasawuf secara berantai (membentuk sebuah silsilah/sanadtarekat) hingga kepada kita sekarang ini.

c. *Ma'rifah*

Ma'rifat yang berasal dari bahasa arab yang mempunyai arti pengetahuan yang mantap dan meyakinkan. Kata *ma'rifat* berarti pengetahuan batin yang berbasis kekuatan kalbu sehingga membuahkan suatu pengenalan tentang sesuatu, dan terasa dekat serta hadir dalam sesuatu yang dikenali tersebut. *Ma'rifat* dapat dicapai melalui ilmu dan antara keduanya tentu terjalin secara otomatis, sehingga tanpa ilmu, maka tidak dapat diperoleh *ma'rifat*. Secara istilah sebagai pakar ilmu haqiqah dikatakan sebagai berikut:

"*Ma'rifat* adalah mengerti dan memahami nama-nama Allah swt. Dan sifat-sifat-Nya secara jujur dan tulus untuk berinteraksi dengan-Nya dan serius dalam segala kondisinya, dan senantiasa berkoneksi dengan-Nya dalam kondisi suasana sirri, serta berupaya kembali kepada-Nya dalam segala sesuatunya dengan membersihkan dirinya dari sifat-sifat rendah-tercela.

3. Metode Islam, Iman, Ihsan

Cara pertama adalah hidup secara Islami, dalam arti berusaha secara sadar untuk mengisi kegiatan sehari-hari dengan hal-hal yang bermanfaat dan sesuai dengan nilai-nilai akidah, syari'ah dan akhlak, aturan-aturan negara, dan norma-

norma kehidupan bermasyarakat, serta sekaligus berusaha menjauhi hal-hal yang dilarang agama dan aturan-aturan yang berlaku.

Cara kedua adalah melakukan latihan intensif yang bercorak psiko-edukatif. Misalnya yang dikemas dalam program dan paket-paket pelatihan pengembangan pribadi, seperti Pengenalan dan Pengembangan Diri (*Self Development*), AMT (*Archievement Motivation Training*), Menjadi Orang Tua Efektif (*Parent Efektif Training*), Komunikasi Lintas Budaya (*Transcultural Communication*). Semua bertujuan meningkatkan aspek-aspek yang positif dan mengurangi aspek-aspek negatif, baik yang masih potensial maupun yang sudah teraktualisasi dalam perilaku. Tentu semuanya itu harus dimodifikasi secara mendasar dengan landasan dan warna Islami. Dengan pelatihan yang bercorak psiko-edukasi ini seseorang diharapkan menyadari diri terhadap keunggulan dan kelemahannya, mampu menyesuaikan diri, menemukan arti dan tujuan hidupnya dan menyadari serta menghayati betapa pentingnya meningkatkan diri.

Cara ketiga yaitu pelatihan disiplin diri yang lebih berorientasi kepada spritual-religius, yakni mengintensifkan dan meningkatkan kualitas ibadah, melalui berzikir, sebagaimana yang diinginkan oleh Allah Swt dalam firman-Nya pada surah al-Baqarah (2) ayat 152.

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ

"Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku."*

Kesimpulan

Selama menempuh hidup di atas dunia ini manusia selalu dan tetap dirundung masalah. Hal ini merupakan suatu bentuk realitas hidup, semakin banyak masalah yang dihadapi, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan dari permasalahan itu. Dalam menjalani problem-problem itu, dibutuhkan pemecahan atau solusi yang disebut dengan *"problem solving"*.

Ada dua jalur yang ditawarkan bagi orang yang mengalami masalah itu, pertama lewat konseling manusiawi, dan kedua konseling ilahi. Konseling manusiawi mengandung arti bahwa permasalahan yang dihadapi itu dippecahkan melalui sistem berfikir manusia melalui proses konseling. Sehingga muncul istilah konselor dan konseling. Yang memberikan solusi itu adalah orang yang telah diakui keilmuannya dalam bidang layanan konseling baik akademis maupun kualitas solvingnya. Sementara konseling ilahi mengandung arti sebuah pengharapan melalui pendekatan manusia (yang mengalami problem) kepada Tuhan Yang Maha Tahu dan Maha Bijaksana. Konseling seperti ini biasanya memeberikan ketenangan bathin apabila seluruh problem yang dihadapinya dicurahkan kepada-Nya.

Al-Qur'an banyak memberikan solusi bagi manusia dalam menghadapi permasalahan. Kekuatan yang

dibangkitkan dalam al-Qur'an itu disamapaikan melauai menumbuhkan keberanian dalam diri manusia guna mengambil keputusan dari permasalahan yang ada. Keberanian itu ada pada setiap diri manusia hanya saja seberapa maksimal usaha yang dilakukan konselor untuk membangkitkan keberanian itu

Daftar Pustaka

- Abdul Wahid Ramli, 2014 *Peranan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi Sekuler*, (Bandung:Cita Pustaka,)
- Abu Hamid Muhammad bin Muhammad al-Gazali, Ihya" Ulum ad-Din, Juz, I, (Kairo: Maktabah wa Maktabah al-Masyhad al-Husain)
- Akhyar Saiful, 2011, *Konseling Islami dan Kesehatan mental*, (Bandung : Citapustaka,)
- A.S hornby, 1992 et al., *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. London : Oxford University Press.
- Departemen Agama RI, 2012, *Alquran dan Terjemahnya*. Bekasi:Cipta Bagus segara
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Daradjat Zakiah, 1989, *Kesehatan Mental*. Jakarta : CV Masagung
- _____, 1998, *Kebahagiaan*. Jakarta : YPI Ruhama
- Kholil Syukur (Ed.), 2009, *Bimbingan Konseling Dalam Perspektif Islam*. Bandung : Cita Pustaka
- Lubis Namora Lumongga, 2011, *Memahai Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktek* Jakarta: Kencana
- Miswar, Pangulu Abdul Karim, 2013, *Akhlak Tasawuf*, Bandung: Cita Pustaka
- Muhaimin dan Abd.Mujib, 1993, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Bandung : Trigenda Karya
- Nata Abuddin, 2003 *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Bandung : Angkasa
- _____, 2005 *Pendidikan dalam Perspektif Alquran*, Jakarta : UIN Jakarta Press
- Sardar dan Merry, 1992, *Wajah Islam* (terjemahan) Bandung: Mizan
- Usiono, 2015, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media

PENCIPTAAN IKLIM DAN ETOS KERJA YANG KONDUSIF DALAM PROSES PEMBELAJARAN

Erlina Siregar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

erlinasiregar624@gmail.com

Abstract: *The success of teaching a teacher can be determined by several factors, one of the factors that influence the success of teaching a teacher is the work climate or the place where the teacher does the learning process. The working climate as an atmosphere where the teacher does the learning process, needs to be created in such a way that the teacher can feel comfortable, this needs to be done so that the working atmosphere can increase work morale which will ultimately improve teacher performance. At the same time, in addition to the work climate, work ethic is another factor that can improve teacher performance in teaching..*

Keywords: *Work Climate, Work Ethic, Learning Process*

Abstrak: Keberhasilan mengajar guru dapat ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan mengajar guru adalah iklim kerja atau tempat dimana guru itu melakukan proses pembelajaran. Iklim kerja sebagai suasana dimana guru melakukan proses pembelajaran, perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga guru dapat merasa nyaman, hal ini perlu dilakukan agar suasana kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Pada saat yang bersamaan, disamping iklim kerja, etos kerja merupakan factor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam pengajaran.

Kata kunci: Iklim Kerja, Etos Kerja, Proses Pembelajaran

Pendahuluan

Iklim kerja adalah suasana lingkungan kerja selama menjalani proses pengajaran di sekolah. Iklim kerja terdiri dari dua pola, yakni iklim kerja internal dan iklim kerja eksternal. Iklim kerja internal menyangkut segala sesuatu yang ada hubungannya dengan proses melaksanakan kinerja di tempat kerja, sedangkan iklim kerja eksternal menyangkut segala sesuatu yang mempengaruhi kerja.

Menciptakan iklim kerja internal merupakan keharusan bagi setiap komponen di tempat kerja. Umpamanya, seorang guru harus dapat mengajar, mengelola kelas dan menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif bagi siswa sehingga dapat belajar dengan serius atau sungguh-sungguh. Suasana kerja yang demikian itu bukan saja akan menggairahkan guru dalam bekerja, tetapi juga akan sama dengan perasaan yang dialami peserta didik. Oleh karena itu suasana belajar sebaiknya memang tercipta senyaman mungkin.

Jika suasana atau iklim itu tercipta dengan kondusif, maka proses pembelajaran akan mudah diikuti peserta didik, sehingga peserta didik mudah dan nyaman mengikuti semua petunjuk yang diberikan oleh guru ketika proses pelajaran berlangsung. Situasi ini secara otomatis akan menciptakan saling kerja sama untuk menciptakan suasana kelas yang kondusif bagi proses pengajaran.

Selain itu, iklim kerja dapat dilihat dari penegakan peraturan yang dibuat oleh sekolah dan menjadi bagian yang tak dapat dipisahkan dari upaya menciptakan iklim kerja guru yang baik bagi proses pengajaran. Melalui petugas administrasi dan penegak disiplin sekolah peraturan ini bisa dijalankan sehingga semua komponen sekolah melaksanakan peraturan atau ketetapan yang berlaku.

Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya mampu memimpin sekolah dan mengambil kebijakan yang tepat untuk memberikan rasa nyaman bagi kelangsungan proses belajar di sekolah. Menegakkan peraturan, membangun komunikasi aktif, antar sesama komponen sekolah, mengawasi proses pengajaran agar tercipta ketenangan belajar secara kontiniu adalah bagian dari tugas kepala sekolah yang juga harus mendapat dukungan guru, pegawai administrasi dan siswa.

Sementara itu iklim kerja eksternal adalah situasi dan kondisi di luar sekolah yang dapat memberikan dukungan atau masalah bagi proses pengajaran di sekolah. Hal-hal yang patut diperhatikan menyangkut iklim kerja eksternal di sekolah, letak sekolah, lalu lintas yang berdekatan dengan sekolah, situasi dan

kondisi masyarakat yang berdekatan dengan sekolah dan lain-lain. Semuanya ini akan mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan.

Suasana lingkungan sekolah yang ramah, jauh dari kebisingan dan lalu lalang kendaraan memungkinkan guru dapat mengajar dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tertib, tenang, dan penuh perhatian. Namun apabila suasana lingkungan sekolah kurang kondusif terlalu berisik, ribut atau hingar bingar, terdengarnya suara kendaraan yang lalu lalang akan membuat proses belajar mengajar menjadi terganggu.

Guru tidak bisa menjelaskan dengan tenang dan suara pelan, tetapi harus dengan suara yang keras dan nyaring. Begitu juga siswa tidak bisa berkonsentrasi penuh terhadap materi pelajaran yang disampaikan oleh guru. Karena itu perlu ada solusi yang tepat bagi persoalan iklim kerja atau kondisi lingkungan tempat mengajar. Jika suasana lingkungan tidak mendukung, maka sekolah akan mengalami gangguan dalam proses pembelajaran yang berdampak pada keefektifan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Terciptanya suasana belajar yang nyaman, santai dan menyenangkan merupakan hal penting untuk menciptakan iklim kerja yang sesuai dengan tuntutan proses pembelajaran. Tanpa adanya iklim kerja yang menyenangkan, guru akan mengalami hambatan yang serius untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai pembimbing, pendidik, pengajar dan pelatih bagi peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada saat yang sama, perlu juga ditanamkan etos kerja dalam proses pembelajaran. Menurut Geertz dalam Abdullah (1993) etos merupakan semangat kerja yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja menurut Geertz adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia dipancarkan hidup. Sedangkan Azis (1992) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos adalah motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan kerjanya.

Iklim kerja dan etos kerja perlu dimiliki oleh personil di lembaga pendidikan persekolahan. Semakin baik iklim kerja dan etos kerja dilingkungan persekolahan, akan meningkatkan kinerja pembelajaran persekolahan itu. Keduanya secara kondusif akan mempengaruhi proses belajar dan mengajar sehingga secara menyeluruh mampu memberhasilkan pencapaian pembelajaran.

Menciptakan Iklim Kerja Kondusif di Persekolahan

Iklim kerja guru disekolah merupakan suasana lingkungan tempat guru menjalankan aktivitas pengajaran. Iklim kerja menyangkut situasi dan kondisi keberadaan sekolah maupun menyangkut komunikasi inter personal komponen sekolah dan interaksi dengan dunia luar atau dengan masyarakat. Karena itu adalah penting bagi pihak pengelola sekolah untuk menciptakan iklim kerja yang sehat bagi guru dan siswa sehingga proses pengajaran dapat berlangsung.

Bila ditinjau secara luas, maka iklim kerja guru menyangkut iklim kerja

secara eksternal. Iklim kerja guru yang bersifat internal merupakan suasana dan kondisi proses pengajaran yang sedang berlangsung di dalam sekolah, baik secara fisik maupun psikis. Iklim internal ini merupakan aktivitas yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Kondisi gedung sekolah, tata ruang kelas, alat-alat belajar mempunyai pengaruh pada kegiatan belajar. Di samping kondisi fisik sekolah, suasana pergaulan di sekolah juga berpengaruh pada proses belajar. Guru memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana belajar yang menarik bagi siswa.

Pemikiran ini memberikan penegasan bahwa iklim kerja guru yang bersifat internal cukup mempengaruhi proses pengajaran di sekolah, baik itu bentuk fisik sekolah maupun tatanan pergaulan atau komunikasi antar personal sekolah. Situasi yang kondusif dari berbagai aspek-aspek ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru dan akan berimplikasi kepada peningkatan mutu proses pembelajaran.

Disisi lain, iklim kerja bersifat eksternal juga mempunyai pengaruh terhadap pengajaran yang berlangsung di sekolah. Kemudian persepsi atau pandangan guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan eksternal sekolah juga ikut mempengaruhi aktivitas pengajaran disekolah. Oleh karena itu lingkungan iklim eksternal sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pembelajaran guru.

Situasi lingkungan yang kurang mendukung seperti letak geografis, kebersihan, keamanan, keamatan, dan

keserasian dengan masyarakat sekitar, akan mempunyai pengaruh langsung bagi pandangan guru terhadap lingkungan tersebut. Akibat selanjutnya adalah sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan profesinya, termasuk sikap dan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru adalah proses untuk mendukung pelaksanaan tugas guru secara menyeluruh. Lingkungan atau iklim yang sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran, akan memudahkan guru melaksanakan tugas-tugas pengajarannya. Dalam hal ini guru harus dapat merealisasi seluruh hal-hal yang melekat dalam dirinya sebagai seorang yang memiliki profesi mengajar.

Sebagai tenaga pendidikan, guru adalah tugas profesi, yaitu suatu tugas yang memiliki kekhasan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Sebagai orang yang bertugas berdasarkan keprofesian, maka tugas sebagai guru adalah telah memenuhi syarat untuk dikatakan sebagai pekerjaan profesional. Untuk membuktikan bahwa guru adalah pekerjaan profesional sebagaimana dikemukakan Soetjipto dan Kosasi, Rafli (1999:17), alasan-alasan berikut ini dapat dijadikan dasar, yaitu:

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),
2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
3. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah

dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,

4. Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
5. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,
6. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,
7. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
8. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
9. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
10. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.

Tugas profesi ini akan berjalan dengan baik jika lingkungan atau iklim internal dan eksternal sesuai dengan kebutuhan guru. Guru seharusnya menerima keadaan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran. Iklim sekolah yang kondusif memang bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah saja, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak

yang terlibat dalam manajemen sekolah setiap harinya. Oleh karena itu, semua pihak yang ada dilingkungan sekolah agar menciptakan lingkungan yang sehat sehingga tercipta kerja yang sesuai dengan kebutuhan siapa saja di sekolah itu.

Iklim kerja merupakan lingkungan yang tercipta sedemikian rupa berdasarkan apa yang harus diciptakan oleh personil-personil di suatu sekolah. Tanpa adanya kesadaran dari semua pihak yang terlibat dalam proses manajerial sekolah, maka iklim sekolah yang kondusif tidak akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Penciptaan iklim kerja memang bukanlah mudah, namun terciptanya iklim kerja juga akan menjadikan guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Guru akan memiliki kualifikasi profesional jika secara aktif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam merealisasikan keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar, pendidikan, pembimbing dan juga pelatih. Sikap profesional itu dapat dijelaskan seperti yang dikemukakan oleh jurnal terkemuka *Educational Leadership*. Menurut Supriadi (1998:98) dalam jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Educational Leadership* edisi Maret 1993, menurunkan laporan utama soal profesionalisasi guru. Menurut jurnal itu bahwa;

Untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata

pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau kita, PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Persyaratan untuk dapat dikatakan sebagai guru profesional itu bukanlah persyaratan yang begitu mudah direalisasikan guru. Guru harus melakukan berbagai hal agar mampu menciptakan suasana kondusif sehingga berbagai persyaratan sebagai guru profesional dapat menjadi bagian dari system pelaksanaan tugasnya. Dalam hal ini, guru dituntut untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif agar seluruh persyaratan menjadi guru profesional dapat berlangsung dan melekat dalam dirinya ketika pelaksanaan tugas keguruan berlangsung setiap saat

Pemikiran diatas memberikan penegasan bahwa ada keterkaitan yang erat antara apa yang harus dikerjakan guru dilingkungan persekolahan dengan

terciptanya profesionalisasi guru ketika melaksanakan tugasnya. Semua itu tentu saja akan berhasil dengan baik jika iklim kerja memang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas keguruan.

Etos Kerja Guru

Pada kenyataannya manusia secara pribadi diharuskan untuk bekerja, dengan bekerja ia akan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan kebutuhan hidup orang-orang yang hidup dibawah lindungannya. Pekerjaan apa saja dapat dilakukan oleh setiap orang jika pekerjaan itu memang menjadi keahliannya. Kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia, dan kerja memberikan status, mengikat seorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Berdasarkan pernyataan di atas jelaslah bahwa bekerja itu merupakan salah satu tolak ukur menandakan bahwa seseorang itu mempunyai kreativitas dalam hidupnya. Dengan adanya pekerjaan yang digelutinya menghindarkan image negatif terhadap dirinya yang menjadi tanggungan keluarga dan masyarakat sekitar dan pada akhirnya akan membuat keonaran dan keributan bagi masyarakat dimana anak manusia berada.

Bekerja harus mempunyai etos, dan etos itu sendiri menurut dapat dimaknai sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat atau melakukan, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja itu sendiri. Dari istilah yang demikian lahirlah apa yang di sebut dengan etos, yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal

pula etiket yang artinya cara bersopan santun dengan siapa saja dilingkungannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di garis bawahi bahwa menjadi seorang guru merupakan sebuah pekerjaan yang harus dijalankan dengan penuh semangat dan sesuai denganaturan yang ada dan penuh keyakinan. Karena itu tugas seorang guru adalah menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai moral kepada siswa baik secara baik dengan penuh keyakinan semangat agar siswa dapat menerima dan mengamalkan apa yang diajarkan oleh guru.

Dalam kaitan ini pula cerminan etos kerja guru adalah terletak pada semangat dan keyakinan serta tanggung jawab yang dipikul oleh guru ketika menjalankan fungsinya sebagai tenaga pengajar di sekolah untuk memberikan muatan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kepada siswa agar memiliki pengetahuan dan moral yang baik dalam hidup dan kehidupan masyarakat.

Etos kerja seharusnya mewarnai seluruh aspek pekerjaan guru. Etos kerja pada dasarnya bukanlah sesuatu yang asing bagi guru, sebab pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang didasari atas semangat untuk melakukan pengabdian kepada pekerjaan dan kepada sasaran pekerjaan itu. Guru adalah tugas pengabdian, pengabdian kepada masyarakat dan pengabdian kepada kebangsaan, yang membutuhkan profesionalisasi, dan semua itu hanya bisa diciptakan jika terpelihara etos kerja dikalangan guru-guru.

Pembangunan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan, sekolah, atau perseorangan. Apakah kita mendekati pengembangan professional guru dari orientasi masyarakat, sekolah atau perseorangan, bukanlah hal yang patut dipersoalkan. Fokus aktivitas pengembangan professional guru adalah kehidupan guru itu sendiri. Menurut Danim (2002:53) banyak di antara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di dalam kelas. Pendidikan prajabatan bagi guru-guru dinilai masih terlalu lemah sehingga guru-guru pemula masih harus banyak belajar di dalam pekerjaan, serta saling membantu satu sama lainnya dlm batas-batas yg biasa mereka perbuat. Untuk mengatasi berbagai kelemahan guru dlm melaksanakan tugas pokoknya, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan sistem pengembangan tenaga kependidikan. Sistem ini disamping untuk meningkatkan profesionalisasi guru agar memiliki etos kerja yang tinggi dalam pembelajaran, juga dimaksudkan untuk reformasi pendidikan yang dimulai dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan dimana calon guru dididik.

Penjabaran pada pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 atau SPTK-21 Depdiknas (2002), menyatakan bahwa tugas utama guru adalah:

1. Menjabarkan kebijakan dan landasan pendidikan dalam wujud perencanaan pembelajaran di kelas dan di luar kelas

2. Mengaplikasikan komponen pembelajaran sebagai suatu sistem dalam pbm
3. Melakukan komunikasi dalam komunitas profesi, sosial dan memfasilitasi pembelajaran masyarakat
4. Mengelola kelas dengan pendekatan dan prosedur yang tepat dan relevan dengan karakteristik peserta didik yang unik
5. Meneliti, mengembangkan, berinovasi di bidang pendidikan dan pembelajaran, dan mampu memanfaatkan hasilnya untuk pengembangan profesi.
6. Melaksanakan fungsinya sbg pendidik utk menghasilkan lulusan yg menjunjung tinggi nilai-nilai etika, kesatuan dan nilai-nilai luhur bangsa, masyarakat, dan agama
7. Melaksanakan fungsi dan program bk dan administrasi pendidikan
8. Mengembangkan diri dalam wawasan, sikap, dan keterampilan profesi
9. Memanfaatkan teknologi, lingkungan, saosial budaya, serta lingkungan alam dalam mengembangkan proses belajar.

Jika tugas utama itu dilakukan sebagaimana mestinya, akan muncul kinerja kualitas guru sebagaimana kualitas yang diinginkan oleh pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 atau SPTK-21 itu. Adapun secara terinci ciri-ciri kepribadian setiap guru itu adalah sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

2. Berakhlak yang tinggi
3. Memiliki rasa kebangsaan yang tinggi
4. Jujur dalam berkata dan bertindak
5. Sabar dan arif dalam menjalankan profesi
6. Disiplin dan kerja keras
7. Cinta terhadap profesi
8. Memiliki pandangan positif terhadap peserta didik
9. Inovatif, kreatif, dan memiliki *curiosity* yang tinggi
10. Gemar membaca dan selalu ingin maju
11. Demokratis
12. Bekerjasama secara profesional dengan peserta didik, sejawat, dan masyarakat
13. Terbuka terhadap saran dan kritik
14. Cinta damai,
15. Memiliki wawasan internasional

Ciri-ciri diatas akan lengkap jika secara menyeluruh memenuhi kriteria pengetahuan dan pemahaman profesi kependidikan berikut ini:

1. peserta didik
2. teori belajar dan pembelajaran
3. kurikulum dan perencanaan pengajaran
4. budaya dan masyarakat sekitar sekolah
5. filsafat dan teori pendidikan
6. evaluasi
7. teknik dasar dalam mengembangkan proses belajar
8. teknologi dan pemanfaatannya dalam pendidikan
9. penelitian, dan
10. moral, etika dan kaidah profesi

Pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan ini menuntut guru memiliki pengetahuan dan pemahaman bidang spesialisasi berikut:

1. Cara berpikir disiplin ilmu yang menjadi spesialisasinya
2. Teori, konsep dan prosedur utama dalam disiplin ilmu yang menjadi spesialisasinya
3. Cara mengembangkan disiplin ilmu yang menjadi spesialisasi
4. Cara mengembangkan materi dan bahan ajar
5. Penelitian dalam disiplin ilmu

Tuntutan professional yang diinginkan oleh pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 adalah kemampuan dan keterampilan profesi dalam hal:

1. Mengembangkan dan merencanakan pembelajaran
2. Menggunakan berbagai metoda dan teknik mengajar
3. Menerapkan berbagai teori dan prinsip pendidikan dalam proses pembelajaran
4. Menggunakan bahasa yang dipahami peserta didik
5. Mengelola kelas dan menciptakan suasana belajar yang kondusif
6. Memotivasi dan mengaktifkan peserta didik untuk belajar
7. Mengembangkan dan menggunakan media, alat bantu dan sumber belajar
8. Menilai kemajuan belajar peserta didik
9. Membantu mengatasi kesulitan belajar peserta didik baik secara kelompok maupun individual

10. Memanfaatkan lingkungan sosial budaya peserta didik untuk meningkatkan proses pembelajaran
11. Menghembangkan materi dan bahan ajar
12. Berkomunikasi dengan sejawat dan masyarakat secara profesional
13. Menggunakan teknologi untuk mencari informasi dan mengembangkan proses pembelajaran
14. Melaksanakan administrasi sekolah

Berbagai upaya yang dilakukan untuk menjadikan guru itu profesional hanya akan berhasil jika guru memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang rendah tidak akan berhasil merealisasikan seluruh tuntutan yang dibebankan kepada setiap guru. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menciptakan etos kerja yang tinggi dari setiap guru harus dimulai dari guru itu sendiri. Disamping itu tentu saja dibutuhkan adanya situasi yang sesuai dengan keadaan untuk mendukung terciptanya etos kerja guru.

Kesimpulan

Iklim kerja guru adalah suasana lingkungan sekolah baik itu lingkungan intern maupun lingkungan ekstern. Lingkungan intern sekolah adalah lingkungan sekitar sekolah dimana tempat terjadinya komunikasi dan proses pengajaran berlangsung, dimana proses itu melibatkan orang-orang yang terlibat pembelajaran. Bila iklim kerja guru yang meliputi lingkungan intern dan ekstern tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam usaha menciptakan iklim kerja yang kondusif, tentu saja guru

dapat mengajar dengan baik, penuh semangat atau memiliki etos yang baik.

Iklim kerja memang bukan variable yang berdiri sendiri untuk menentukan apakah seorang guru memiliki etos kerja yang baik. Masih terdapat variable lainnya. Namun penelitian ini memiliki asumsi bahwa iklim kerja merupakan salah satu variable determinan (penentu) untuk mengetahui apakah seseorang itu (guru) memiliki etos kerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan kinerja pekerjaannya itu. Etos kerja diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran di persekolahan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, T, "Beberapa Aspek Etos Kerja Masyarakat Minangkabau di Sumatera Barat", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Etos Kerja dan disiplin Pembangunan di Sumatera Barat, 28-31 Maret 1993 di Padang.
- Azis, Nasrullah, "Pusat Sumber Daya Manusia dan Rantai Kultur, *Harian Haluan*, 11 Januari 1992, hal. 4.
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan System Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad Ke 21 (SPTK-21)*, Jakarta, 2002.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli, (1999), *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta, Adicita karya Nusa.

PENDEKATAN CLIENT CENTERED THERAPHY

Erna Hasni

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ernahasni@yahoo.co.id

Abstract: *All the problems of human life, whether phsycal, psychological,, family, social, or religious, demand a solutation. An education counselor is one of the determinants of education direction and aids students problem solving. The success of a learning can not be separated from the role of a counselor, for that reason, so that learning goals in schools in particuler and educational goals in general can be achieved it depends on the quality of the human resource of a counselor. Then in this discussion, counseling is intended as a special service in a direct face-to-face relationship between counselor and client. In this connection the client's problem is examined and strived for alleviation, as far as possible with the strength of thr fabric itself. In that regard, counseling is consideres as the most important service effort in the implementation of the client problem alleviation function. It is even said that counseling is the " heart of his heart" a comprehensive guidance service. To be able to master the "heart of heart" guidance, a counselor need to learn, apply, and have extensive experience in counseling service with all the ins and outs (Prayetno,Erman,2013:289).*

1. Counseling services are organized officially
2. Problem boundaries throught counseling
3. Stages of the effectiveness of alleviating problems throught counseling
4. Counseling appropaches and theories
5. Counseling in a different work environment.

Keywords: *Approach, Client Centered Therapy*

Abstrak: Seluruh problema kehidupan manusia baik fisik, psikis, keluarga, sosial maupun religius, menuntut adanya penyelesaian. Seorang Konselor Pendidikan adalah termasuk salah satu penentu arah pendidikan dan pembantu penyelesaian masalah peserta didik, keberhasilan suatu pembelajaran tidak lepas dari peran seorang konselor, untuk itu, agar tujuan pembelajaran di sekolah khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya dapat tercapai itu tergantung pada kualitas SDM seorang konselor. Maka pada pembahasan ini, konseling dimaksudkan sebagai pelayanan khusus dalam hubungan langsung tatap muka antara konselor dan klien. Dalam hubungan ini masalah klien dicermati dan diupayakan pengentasannya, sedapat-dapatnya dengan kekuatan klien sendiri. Dalam kaitan itu, konseling dianggap sebagai upaya layanan yang paling utama dalam pelaksanaan fungsi pengentasan masalah klien. Bahkan dikatakan bahwa konseling merupakan "jantung hatinya" pelayanan bimbingan secara menyeluruh. Untuk dapat menguasai "jantung hati" bimbingan, seorang konselor perlu mempelajari, menerapkan, dan berpengalaman luas dalam layanan konseling itu dengan segenap seluk-beluknya. (Prayitno, Erman, 2013: 289)

1. Layanan Konseling Diselenggarakan Secara Resmi
2. Pengentasan Masalah Melalui Konseling

3. Tahap-Tahap Kefektifan Pengentasan Masalah Melalui Konseling
4. Pendekatan dan Teori Konseling
5. Konseling di Lingkungan Kerja Yang Berbeda.

Kata kunci: Pendekatan, *Client Centered Therapy*

Pendahuluan

Pendekatan Client-Centered

Berbicara pendekatan *client-centered*, maka kita akan mengenal Carl. R. Rogers yang mengembangkan *client-centered* untuk diaplikasikan pada kelompok, keluarga, masyarakat dan terlebih kepada individu. Pendekatan ini dikembangkan atas anggapannya mengenai keterbatasan dari psikoanalisis. Berbeda halnya dengan psikoanalisis bahwa manusia cenderung deterministik, Rogers menyatakan bahwa manusia adalah pribadi-pribadi yang memiliki potensi untuk memecahkan permasalahannya sendiri. (Namora, 2011: 154)

Willis mengatakan yang dikutip oleh Namora lumongga bahwa *client-centered* sering pula disebut sebagai psikoterapi non- *directive* yang merupakan metode perwatakan psikis yang dilakukan dengan cara berdialog dengan klien agar tercapai gambaran antara *ideal self* (diri ideal) dengan *actual self* (diri sebenarnya). (Sofyan 2009 :205). Ciri-ciri pendekat client-centered adalah :

1. Ditujukan kepada klien yang mampu memecahkan masalahnya agar tercapai kepribadian klien yang terpadu.
2. Sasaran konseling adalah aspek emosi dan perasaan, bukan aspek intelektualnya.

3. Titik tolak konseling adalah masa sekarang (*here and now*) bukan masa lalu.
4. Tujuan konseling adalah menyesuaikan antara *ideal self* dan *actual self*.
5. Klien berperan paling aktif dalam proses konseling, sedangkan konselor hanya bertindak sebagai *pasif-reflektif* (konselor bukan hanya diam tetapi membantu klien aktif memecahkan masalahnya).

Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengkaji beberapa penelitian terkait diantaranya :

1. Emma Lusiana¹, Muswardi Rosra, Ratna Widiastuti *Penggunaan Konseling Client Centered dalam Meningkatkan Konsep Diri Positif Siswa (Studi Kasus Siswa Kelas X, Jurnal Universitas Lampung, tahun 2017. Penelitian konseling client centered dapat digunakan dalam meningkatkan konsep diri siswa kelas X SMK Kesehatan YPIB Tumijajar tahun pelajaran 2016/2017. Setelah penulis menyelesaikan penelitian, membahas dan mengambil kesimpulan dari penelitian ini, maka dengan ini penulis mengajukan saran sebagai berikut : 1) kepada guru bimbingan dan konseling hendaknya*

mengadakan layanan konseling individual dengan pendekatan *client centered* untuk meningkatkan konsep diri positif siswa. 2) kepada siswa hendaknya siswa memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling untuk mengatasi permasalahan yang dialami khususnya dalam meningkatkan konsep diri positif. 3) kepada peneliti lain hendaknya melakukan penelitian dengan jeli dan mencatat secara detail mengenai perubahan perilaku siswa, gunakan alat bantu perekam setiap pelaksanaan konseling untuk menjaga akurasi data.

2. Mulyadi, *Penerapan Client Centered Therapy Terhadap Klien "KK" Yang Mengalami Grieving Di sekolah Luar Biasa Negeri A Kota Bandung*, Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial tahun 2016. Penelitian *Grieving* merupakan proses yang dipersepsi-kan oleh individu menyangkut aspek fisik, psikologis, dan sosial akibat dari kehilangan yang telah dialami. "KK" merupakan responden yang telah mengalami kehilangan fungsi penglihatan pada tahun 2013. Setelah dilakukan pengukuran terhadap tingkat *grieving* yang dialaminya diperoleh skor 98. Skor ini berada pada rentang sedang, dilihat dari aspek fisik, psikologis dan sosialnya. Hasil dari pengukuran tersebut menunjukan perlunya intervensi dengan menggunakan teknik *client centered therapy*.

Teknik *client centered therapy* dalam penerapannya membutuhkan partisipasi penuh responden sebagai

pusat dari kegiatan intervensi. Dalam teknik ini menganut paham bahwa individu memiliki kapasitas untuk membimbing, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan dirinya sendiri apabila ia diberikan kondisi tertentu yang mendukung. Selain itu, individu diyakini memiliki potensi untuk memahami apa yang terjadi dalam hidupnya yang terkait dengan tekanan dan kecemasan yang ia rasakan, juga individu memiliki potensi untuk mengatur ulang dirinya sedemikian rupa sehingga tidak hanya untuk menghilangkan tekanan dan kecemasan yang ia rasakan, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan diri dan mencapai kebahagiaan.

Responden "KK" merupakan orang dengan disabilitas visual yang sedang menempuh pendidikan di SLBN A Kota Bandung. Responden juga merupakan salah satu penerima manfaat pada Panti Sosial Wyataguna Bandung. Responden menjadi orang dengan disabilitas visual pada tahun 2013. Hasil pengukuran tingkat *grieving* pada responden menunjukkan bahwa tingkat *grieving* yang dialami responden berada pada level sedang. Pengukuran dilakukan pada fase *baseline* dimana tidak ada intervensi apapun maupun *feedback* atas perilaku subjek. Fase *baseline* dilaksanakan selama 6 hari dengan waktu yang telah ditentukan.

Penerapan teknik *client centered therapy* dilaksanakan setelah pengukuran fase *baseline*. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan gambaran pengaruh dari

pelaksanaan salah satu teknik dalam pekerjaan sosial tersebut. Hasil yang ditunjukkan pada responden adalah tingkat *grieving* yang diukur dalam 3 aspek, yaitu aspek psikologis, fisik, dan sosial menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Tingkat *grieving* responden menurun dari tingkat sedang ke tingkat ringan/sedikit.

3. Pada fase intervensi, peneliti melakukan pengamatan terhadap tingkat *griefing* responden "KK" yang dilakukan dalam 6 sesi. Hasil yang didapatkan untuk aspek psikologis, fisik, dan sosialnya menunjukkan adanya penurunan jumlah frekuensi target tiap sesi yang dimulai dari sesi kedua sampai sesi keenam. Hal ini menunjukkan bahwa *grieving* dapat diturunkan melalui teknik *client centered therapy* namun membutuhkan waktu dalam proses penurunan aspek yang diharapkan.
4. Pengujian hipotesis nol terhadap aspek psikologis, fisik, dan sosial yang diberikan intervensi menunjukkan hasil bahwa ketiga sub hipotesis nol dan satu hipotesis nol utama dinyatakan ditolak. Hal ini berarti implementasi teknik *client centered therapy* dapat menurunkan tingkat *grieving* yang dialami oleh responden "KK". Penolakan terhadap hipotesis nol ini juga menunjukkan bahwa teknik *client centered therapy* efektif diimplementasikan untuk menurunkan tingkat *grieving* responden "KK".

Metodologi

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2006: 1). Secara garis besar penelitiain ini digolongkan kepada penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berdasarkan unsur alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil penelitian, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek peneliti (Moleong, 1999: 27). Istilah alami (*Naturalistik*) menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal, yang tidak dimanipulasi keadaan kondisinya, menekankan pada prinsip secara alami (Arikunto, 2006: 13).

Tujuan pokok dalam penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Sedangkan langkah penelitian kualitatif atau proses penelitian kualitatif adalah pada tahap perencanaan hanya ditentukan secara umum, kemudian pelaksanaan merupakan penjabaran dari rencana dan menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi (Hadjar, 1999: 32).

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian metode deskriptif yang merupakan metode penelitian untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Suakardi, 2009: 157).

Pembahasan

Dinamika Kepribadian Manusia

Pendekatan *client-centered* memandang kepribadian manusia secara positif. Rogers bahkan menekankan bahwa manusia dapat dipercaya karena pada dasarnya kooperatif dan konstruktif. Setiap individu memiliki kemampuan menuju keadaan psikologis yang sehat secara sadar dan terarah dari dalam dirinya (Gerald, 2009:209). Karena lebih menonjolkan aspek *self* pada teorinya, pendekatan *client-centered* juga dianggap sebagai *self-theory*. Untuk menjadi individu yang memiliki *self* yang sehat, klien memerlukan penghargaan yang positif, kehangatan cinta, kepedulian, dan penerimaan. *Self* merupakan konsep mengenai diri dan hubungan diri dengan orang lain. Individu akan bertindak laku selaras dengan konsep *self* yang dimilikinya.

Self tidak terbentuk dengan sendirinya. Menurut Rogers (dikutip dari Latipun, 2005) *self* terbentuk melalui proses asimilasi dan proses introyeksi, Asimilasi adalah proses pembentukan *self* akibat dari pengalaman langsung individu. Sementara Introyeksi adalah proses pembentukan *self* karena adanya interaksi individu dengan orang lain atau lingkungan sekitar. Proses asimilasi dan introyeksi yang berbentuk sebagai struktur *self* adalah pengalaman yang sesuai dengan struktur *self* tersebut,

sedangkan pengalaman yang tidak sesuai akan ditolak atau dikaburkan.

Selanjutnya, Rogers mengungkapkan bahwa dinamika kepribadian manusia adalah unik dan positif. Setiap individu memiliki kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya secara terarah dan konstruktif. Kecenderungan ini bersifat inheren dan telah ada sejak individu dilahirkan. Apabila individu mendapatkan penghargaan positif dari lingkungannya, ia akan dapat berkembang secara positif. Hal ini menandakan bahwa lingkungan sosial sangat berpengaruh pada pembentukan kepribadian individu. Individu yang telah terpenuhi kebutuhan afeksinya akan mampu berfungsi secara utuh yang dapat ditandai dengan keterbukaan terhadap pengalaman, percaya kepada orang lain, dapat mengekspresikan perasaan secara bebas, bertindak mandiri dan kreatif. Tidak semua individu dapat memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga muncullah individu yang memiliki perilaku bermasalah.

Menurut pandangan Hansen (dalam latipun, 2001), karakteristik perilaku individu yang bermasalah adalah: Apabila ia tidak mendapatkan penghargaan secara positif dari orang lain, ketidakselarasan antara pengalaman dan *self*, mengalami kecemasan karena ketidak konsistenan konsep mengenai dirinya, defensif, dan penyesuaian perilaku yang salah.

Ciri – Ciri Pendekatan Client-Centered

Rogers tidak mengemukakan teori *client centered* sebagai suatu pendekatan terapi yang tetap dan tuntas. Ia

mengharapkan oranglain akan memandang teorinya sebagai sekumpulan prinsip percobaan yang berkaitan dengan perkembangan proses terapi, dan bukan sebagai suatu dogma. Rogers (1974, hlm 213-214) menguraikan ciri-ciri yang membedakan pendekatan *client centered* dan pendekatan-pendekatan lain, berikut ini adaptasi dari uraian Rogers.

Pendekatan *clien centered* difokuskan pada tanggung jawab dan kesanggupan *clien* untuk menemukan cara-cara menghadapi kenyataan secara lebih penuh. Klien sebagai orang yang paling mengetahui dirinya sendiri, adalah orang yang harus menemukan tingkah laku yang lebih pantas bagi dirinya

Pendekatan *clien centered* menekankan dunia fenomenal klien. Dengan empati yang cermat dan dengan usaha untuk memahami klien dengan empati yang cermat dan dengan usaha untuk memahami kerangka acuan internal klien, terapis memberikan perhatian terutama pada persepsi diri klien dan persepsinya terhadap dunia.

Prinsip-prinsip psikoterapi yang sama diterapkan pada semua orang. Baik yang "normal", yang "neurotik", maupun yang "psikotik". Berdasarkan konsep bahwa hasrat untuk bergerak menuju kematangan psikologis berakar dalam manusia, prinsip prinsip *clien centered* diterapkan pada individu yang fungsi psikologinya berada pada taraf yang relatif normal maupun pada individu yang derajat penyimpanga psikologisnya lebih besar.

Menurut pendekatan *clien-centered*, psikoterapi hanyalah salah satu contoh dari hubungan pribadi yang

konstruktif. Klien mengalami pertumbuhan psikoterapeutik di dalam dan melalui hubungannya dengan seseorang yang membantunya melakukan apa yang tidak bisa dilakukannya sendirian. Itu adalah hubungan dengan konselor yang selaras (menyeimbangkan tingkah laku dan ekspresi eksternal dengan perasaan-perasaan dan pemikiran-pemikiran internal), bersikap menerima dan empatik yang bertindak sebagai agen perubahan terapeutik bagi klien.

Roger mengajukan hipotesis bahwa ada sikap-sikap tertentu pada pihak terapis (ketulusan, kehangatan, penerimaan yang nonposesif, dan empati yang akurat) yang membentuk kondisi-kondisi yang diperlukan dan memadai bagi keefektifan terapeutik pada klien. Terapi *clien-centered* memasukkan konsep bahwa fungsi terapis adalah tampil langsung dan bisa dijangkau oleh klien serta memusatkan perhatian pada pengalaman di sini dan sekarang yang tercipta melalui hubungan antara klien dan terapis.

Barangkali lebih dari pada pendekata psikoterapi tunggal yang lainnya, teori *clien-centered* dikembangkan melalui penelitian tentang proses dan hasil terapi. Teori *clien-centered* bukanlah suatu teori yang tertutup melainkan suatu teori yang tumbuh melalaui observasi-observasi konseling bertahun-tahun dan yang secara sinambung berubah sejalan dengan peningkatan pemahaman terhadap manusia dan terhadap proses terapeutik yang dihasilkan oleh penelitian-penelitian baru.

Jadi, terapi *clien-centered* bukanlah sekumpulan teknik juga bukan suatu

dogma. Pendekatan *clien-centered*, yang berakar pada sekumpulan sikap dan kepercayaan yang ditunjukkan oleh terapis, barangkali paling tepat dicirikan sebagai suatu cara dan sebagai perjalanan bersama dimana baik terapis maupun klien memperlihatkan kemanusiawianya dan berpartisipasi dalam pengalaman pertumbuhan. (Gerald, 2009:94)

Proses Terapeutik

1. Tujuan – Tujuan Terapeutik

Menurut rogers (1961), pertanyaan "siapa saya" mengantarkan kebanyakan orang pada psikoterapi. Mereka tampaknya bertanya bagaimana saya bisa menemukan diri nyata saya? Bagaimana saya bisa menjadi apa yang sangat saya inginkan? Bagaimana saya bisa memahami apa yang ada dibalik dinding saya dan menjadi diri sendiri ?

Tujuan dasar terapi clien-centered adalah menciptakan iklim yang kondusif bagi usaha membantu klien untuk menjadi seorang pribadi yang berfungsi penuh. Guna mencapai tujuan terapeutik tersebut, terapis perlu mengusahakan agar klien bisa memahami hal-hal yang ada dibalik topeng yang dikenakannya. Klien mengembangkan kepura-puraan dan bertopeng sebagai pertahan terhadap ancaman. Sandiwara yang dimainkan oleh klien menghambatnya untuk tampil utuh dihadapan orang lain dan dalam usahanya menipu orang lain, ia menjadi asing terhadap dirinya sendiri.

Apabila dinding itu runtuh selama proses terapeutik, orang

macam apa yang muncul dari balik kepura-puraan itu? Rogers (1961) menguraikan ciri-ciri yang bergerak kearah menjadi bertambah teraktualkan sebagai berikut:

a. Keterbukaan pada pengalaman

Keterbukaan pada pengalaman perlu memandang kenyataan tanpa mengubah bentuknya supaya sesuai dengan struktur diri yang tersusun lebih dulu sebagai lawan kebertahan, keterbukaan pada pengalaman menyiratkan menjadi lebih sadar terhadap kenyataan sebagaimana kenyataan itu hadir diluar dirinya. Hal ini juga berarti bahwa kepercayaan-kepercayaan orang tidak kaku, dia dapat tetap terbuka terhadap pengetahuan lebih lanjut dan pertumbuhan serta bisa menoleransi kedwiarthian. Orang memiliki kesadaran atas diri sendiri pada saat sekarang dan kesanggupan mengalami dirinya dengan cara-cara yang baru.

b. Kepercayaan terhadap organisme sendiri

Salah satu tujuan terapi adalah membantu klien dalam membangun rasa percaya terhadap diri sendiri. Acap kali, pada tahap-tahap permulaan terapi, kepercayaan klien terhadap diri sendiri dan terhadap putusan-putusannya sendiri sangat kecil. Mereka secara khas mencari saran dan jawaban-jawaban dari luar karena pada dasarnya mereka tidak

mempercayai kemampuan-kemampuan dirinya untuk mengarahkan dirinya sendiri. Dengan meningkatnya keterbukaan klien pada pengalaman-pengalamannya sendiri, kepercayaan klien kepada dirinya sendiripun mulai timbul.

c. Tempat evaluasi internal

Tempat evaluasi internal yang berkaitan dengan kepercayaan diri, berarti lebih banyak mencari jawaban-jawaban pada diri sendiri bagi masalah-masalah keberadaannya. Orang semakin menaruh perhatian pada pusat dirinya dari pada mencari pengesahan bagi kepribadiannya dari luar. Dia mengganti persetujuan universal dari orang lain dengan persetujuan dari diri sendiri. Dia menetapkan standar-standar tingkah laku dan melihat kepada dirinya sendiri dalam membuat putusan-putusan dan pilihan-pilihan bagi hidupnya.

d. Kesiediaan untuk menjadi suatu proses, ciri – ciri tersebut merupakan tujuan – tujuan dasar terapi client-centered

Konsep tentang diri dalam proses pemenuhan, yang merupakan lawan dari konsep tentang diri sebagai produk, sangat penting. Meskipun klien boleh jadi menjalani terapi untuk mencari sejenis formula untuk membangun keadaan berhasil dan berbahagia (hasil akhir) mereka menjadi sadar bahwa pertumbuhan adalah suatu proses

yang berkesinambungan. Para klien datang terapi berada dalam proses pengujian persepsi-persepsi dan kepercayaan-kepercayaan serta membuka diri bagi pengalaman-pengalaman baru dan revisi-revisi alih-alih menjadi wujud yang membeku.

2. Tujuan –tujuan terapi yang diuraikan diatas adalah tujuan-tujuan yang luas, yang menyajikan suatu kerangka umum untuk memahami arah gerakan terapeutik. Terapis tidak memilih tujuan-tujuan yang khusus bagi klien. Tonggak terapi klien-centered adalah anggapannya bahwa klien dalam hubungannya dengan terapis yang menunjang memiliki kesanggupan untuk menentukan dan menjernihkan tujuan-tujuannya sendiri. Bagaimanapun banyak konselor yang mengalami kesulitan dalam memperbolehkan klien untuk menetapkan sendiri tujuan tujuannya yang khusus dalam terapi. Meskipun mudah untuk pura-pura setuju konsep “klien menemukan jalan sendiri”, ia menurut aspek terhadap klien dan keberanian pada terapis untuk mendorong klien agar bersedia mendengarkan dirinya sendiri dan mengikuti arah-arahnya sendiri terutama pada saat klien membuat pilihan-pilihan yang bukan merupakan pilihan-pilihan yang diharapkan oleh terapis.

Menurut Rogers (dikutip dari Lesmana, 2005), pada hakikatnya konselor dalam *client-centered* lebih menekankan aspek sikap dari pada teknik konselling, sehingga yang lebih diutamakan dalam konseling adalah sikap konselor, sikap konselor inilah yang memfasilitasi perubahan pada diri klien. Konselor menjadikan dirinya sebagai instrumen perubahan. Konselor bertindak sebagai fasilitator dan mengutamakan kesabaran dalam proses konselingnya. (Jeanette, 2005:155)

Konselor berfungsi membangun iklim konseling yang menunjang pertumbuhan klien. Iklim konseling yang menunjang akan menciptakan kebebasan dan keterbukaan pada diri klien untuk mengeksplorasi masalahnya, hal terpenting yang harus ada adalah seorang konselor bersedia untuk memasuki dunia klien dengan memberikan perhatian yang tulus, kepedulian, penerimaan, dan pengertian. Apabila ini dilakukan, klien diharapkan dapat menghilangkan pertahanan dan persepsinya yang kaku serta bergerak menuju taraf fungsi pribadi yang lebih tinggi.

Jadi, terapis *client-centered* membangun hubungan yang membantu dimana klien akan mengalami kebebasan yang diperlukan untuk mengeksplorasi area-area hidupnya yang sekarang diingkari atau didistorsinya. Klien menjadi kurang defensif dan menjadi lebih terbuka terhadap kemungkinan-kemungkinan yang ada dalam dirinya maupun dalam dunia.

Yang pertama dan terutama, terapis harus bersedia menjadi nyata dalam hubungan dengan klien. Terapis menghadapi klien berlandaskan

pengalaman dari saat ke saat dan membantu klien dengan cara memasuki dunianya alih-alih menurut kategori-kategori diagnostik yang telah dipersiapkan. Melalui perhatian yang tulus, respek, penerimaan, dan pengertian terapis, klien bisa menghilangkan pertahanan-pertahanan dan persepsi-persepsinya yang kaku serta bergerak menuju taraf fungsi pribadi yang lebih tinggi

1. Pengalaman Klien Terhadap Terapi

Dalam model *client-centered*, perubahan terapeutik bergantung pada persepsi klien, baik tentang pengalamannya sendiri dalam terapi maupun tentang sikap-sikap dasar konselor. Jika konselor menciptakan suatu iklim yang kondusif bagi eksplorasi diri, maka klien memiliki peluang untuk mengalami dan mengeksplorasi perasaan-perasaannya yang banyak diantaranya diingkarinya pada permulaan terapi. Berikut ini garis besar pengalaman klien dalam terapi.

Klien datang kepada konselor dalam keadaan tidak selaras, yakni terdapat ketidakcocokan antar persepsi diri dan pengalaman dalam kenyataan. Sebagai contoh, seorang mahasiswa yang melihat dirinya sendiri sebagai dokter dimasa depan tetapi nilai ujiannya sebagian besar dibawah rata-rata, memiliki resiko dikeluarkan dari fakultas. Ketidakcocokkan (diskrepansi) antara pandangan mahasiswa tentang dirinya sendiri (*self-concept*) atau pandangan yang disukai oleh si mahasiswa tentang dirinya

sendiri(ideal self-concept) dengan kenyataan bahwa kemampuan akademisnya rendah dapat menimbulkan kecemasan dan kesulitan pribadi, yang pada gilirannya bisa memotivasinya untuk menjalani terapi. Si mahasiswa sebagai klien harus mengamati bahwa suatu masalah ada pada dirinya, atau setidaknya mengalami bahwa dirinya tidak cukup nyaman dengan penyesuaian psikologisnya sekarang dan berkeinginan mengespresikan-kemungkinan kemungkinan untuk berubah.

Pada mulanya, klien boleh jadi mengharapkan terapis akan menyediakan jawaban-jawaban dan pengarahan, atau memandang terapis sebagai seorang yang ahli yang bisa menyediakan pemecahan-pemecahan ajaib. Hal-hal yang mendorong klien untuk menjalani terapi mungkin dalam perasaan tidak berdaya, tidak kuasa, dan tidak berkemampuan untuk membuat putusan-putusan atau untuk mengarahkan hidupnya sendiri secara efektif. Klien mungkin berharap menemukan "jalan" melalui pengajaran dari terapis. Bagaimanapun, dalam kerangka clien-centerd , klien dengan segera belajar bahwa dia bertanggung jawab atas dirinya sendiri dan bahwa dia bisa belajar lebih bebas untuk memperoleh pemahaman diri yang lebih besar melalui hubungan dengan terapis.

Pada tahap-tahap permulaan terapi, tingkah laku dan perasaan-perasaan klien boleh jadi ditandai

oleh keyakinan-keyakinan dan sikap-sikap yang sangat kaku, hambatan-hambatan internal, kekurangan keterpusatan, merasa terpisah dengan perasaan-perasaan sendiri, ketidaksediaan untuk mengomunikasikan taraf taraf diri yang lebih dalam, ketakutan terhadap keakraban, tidak mempercayai diri, merasa terpecah, dan berkecenderungan mengeksternalisasi perasaa-perasaan dan masalah-masalah. Dalam iklim terapeutik yang diciptakan oleh terapis, Klien akan bisa mengeksplorasi dalam lingkungan yang aman dan dipercaya oleh aspek-aspek dunia pribadinya yang tersembunyi. Kenyataan terapis sendiri, penerimaan tak bersyarat trhadap klien , serta kemampuan menduga kerangka acuan internal klien bisa mendorong klien untuk secara perlahan-lahan membuka tabir pertahanan-pertahananny dan sampai pada pemahaman terhadap apa yang ada di baliknya.

Setelah terapi berjalan baik, klien mampu mengeksplorasi lingkup yang lebih luas dari perasaan-perasaanya. Kini klien mampu menyatakan ketakutan, kecemasan, perasaan berdosa, perasaan malu, benci , marah dan perasaan perasaan lainnya yang dianggap terlalu negatif untuk diterima dan dimasukkan ke dalam struktur dirinya. Kini pengerutan dan distorsi klien berkurang serta ia bergerak ke arah kesediaan yang lebih besar untuk menrima dan mengintegrasikan beberapa

perasaan yang bertentangan dan membingungkan mengenai dirinya. Lambat laun klien menemukan aspek-aspek dirinya, yang negatif maupun yang positif, yang dibiarkannya tersembunyi. Klien bergerak menjadi lebih terbuka kepada segenap pengalaman, kurang defensif, lebih banyak berhubungan kepada apa yang dirasakannya saat ini, kurang terpaku pada masa lampau, kurang diterminasi, lebih bebas untuk membuat putusan-putusan, serta mengalami peningkatan kepercayaan kepada diri sendiri untuk secara efektif mengelola kehidupannya sendiri. Pendek kata, pengalaman klien dalam terapi adalah melepaskan belenggu-belenggu deterministik yang telah membuat dirinya berada dalam penjara psikologis. Dengan meningkatnya kebebasan, klien cenderung menjadi lebih mandiri secara psikologis dan lebih teraktualisasi.

2. Hubungan antara Terapis dengan Klien

Rogers merangkum hipotesis dasar terapi klien-centered dalam satu kalimat, yaitu "jika saya bisa menyajikan suatu tipe hubungan, maka orang lain akan menemukan dalam dirinya sendiri kesanggupan menggunakan hubungan itu untuk pertumbuhan dan perubahan, sehingga perkembangan pribadi pun akan terjadi" (Rogers, 1961: 73).

Apa ciri-ciri hubungan terapeutik? Apa sikap-sikap utama terapis klien-centered yang

kondusif bagi penciptaan iklim psikologis yang layak di mana klien akan mengalami kebebasan yang diperlukan untuk memulai perubahan kepribadian? Menurut Carl Rogers (1967), keenam kondisi berikut diperlukan dan memadai bagi perubahan kepribadian:

- a. Dua orang berada dalam hubungan psikologis
- b. Orang pertama, yang akan kita sebut klien, ada dalam keadaan tidak selaras, peka dan cemas.
- c. Orang yang kedua, yang akan kita sebut terapis, ada dalam keadaan selaras atau terintegrasi dalam hubungan
- d. Terapis merasakan perhatian positif tak bersyarat terhadap klien
- e. Terapis merasakan pengertian yang empatik terhadap kerangka acuan internal klien dan berusaha mengkomunikasikan perasaannya ini kepada klien
- f. Komunikasi pengertian empatik dan rasa hormat yang positif tak bersyarat dari terapis kepada klien setidaknya tidaknya dapat dicapai.

Rogers mengajukan hipotesis bahwa tidak ada kondisi-kondisi lain yang diperlukan. Jika keenam kondisi tersebut ada selama beberapa periode. Maka perubahan kepribadian yang konstruktif pun akan terjadi. Kondisi-kondisi itu tidak bervariasi menurut tipe klien. Selanjutnya, keenam kondisi tersebut diperlukan dan memadai bagi semua pendekatan

psikoterapi, tidak hanya bagi terapi klien-centered. Terapis tidak perlu memiliki suatu pengetahuan khusus. Diagnosa psikologis yang akurat tidak diperlukan dan lebih sering menghambat keefektifan psikoterapi. Rogers mengakui bahwa teorinya menyolok dan radikal. Rumusannya telah menimbulkan banyak kontroversi, sebab Rogers menegaskan bahwa banyak kondisi yang oleh para terapis lain sama-sama dianggap perlu bagi keefektifan terapi adalah tidak esensial.

Ada ciri atau sikap pribadi terapis yang membentuk bagian tengah hubungan terapeutik, dan karenanya juga dari proses terapeutik, yaitu keselarasan atau kesejatan; Menurut Rogers dalam tulisan-tulisannya yang terakhir, keselarasan adalah ciri yang paling penting. Keselarasan menyiratkan bahwa terapis tampil nyata, yang berarti sejati, terintegrasi, dan otentik selama pertemuan terapi. Ia tampil tanpa kepalsuan, pegalamn batin dan espresinya bersesuaian, ia bisa secara terbuka mengungkapkan perasaan – perasaan dan sikap-sikap yang muncul dalam hubungan dengan kliennya.

Terapis yang otentik bersikap spontan dan terbuka dalam menyatakan perasaan-perasaan dan sikap-sikap yang ada pada dirinya, baik yang megatif maupun yang positif. Melalui pengungkapan dan (penerimaan perasaan-perasaan tertentu yang negatif, terapis menunjang komunikasi yang jujur dengan klien. Melalui hubungan pribadi-kepribadi , terpis bekerja kearah pemenjadian dan aktualisasi dirinya

sekaligus kearah pertumbuhan klien. Melalui keotentikan, terapis bertindak sebagai model dari manusia yang berjuan menuju kenyataan yang lebih besar. Keselarasan memaksa terapis untuk sanggup menyatakan kemarahan, kekecewaan, kesukaan, ketertarikan, keprihatinan, kejemuan, kejengkelan dan berbagai perasaan lain yang muncul dalam hubungan dengan kliennya. Hal ini tidak berarti bahwa terapis boleh berbagi perasaan secara implusif, sebab pernyataan diri harus juga dinyatakan secara layak. Juga tidak menyiratkan bahwa Klien menjadi penyebab kejemuan dan kemarahan terapis. Bagaimanapun, terapis harus memikul tanggung jawab atas perasaan-perasaannya sendiri dan bersama klien mengeksplorasi perasaan-perasaan yang kukuh yang menghambat kemampuan terapis untuk bisa tampil secara utuh dihadapan Klien.

Tentu saja, tujuan terapi bukanlah agar terapis bisa membicarakan perasan-perasaannya terus-menerus dengan klien. Terapi klien-centerd, bagaimanapun, menekankan nilai hubungan yang noneksploitatif dan otentik serta nilai potensial dari umpan balik yang terbuka dan jujur ketika komunikasi yang bermakna terhambat. Tetapi klien-centered juga menekankan bahwa terapi akan terhambat jika terapis merasakan perasaan tertentu terhadap klien, tetapi dia melakukan tindakan berbeda dengan perasaannya itu. Jadi, jika terapis tidak suka atau tidak menyetujui klien, tetapi menunjukkan penerimaan terhadap kliennya itu, maka terapi tidak akan berlangsung dengan baik.

Konsep keselarasan terapis tidk memngandung implikasi bahwa hanya

terapis yang mengaktualkan diri secara penuhlah yang bisa menjalankan terapi secara efektif. Karena terapi itu adalah seorang manusia biasa, maka dia tidak bisa diharapkan untuk sepenuhnya otentik. Model clien-centered berasusmsi bahwa jika terapis selaras dalam hubungannya dengan klien, mak proses terapeutik biasa berlangsung.

Menurut Rogers dalam tulisan-tulisannya yang terakhir, keselarasan adalah ciri yang paling penting. Keselarasan menyirtkan bahwa terapis tampil nyata, yang berarti sejati, terintegrasi, dan otentik selama pertemuan terapi. Ia tampil tanpa kepalsuan, pegalamn batin dan espresinya bersesuaian, ia bisa secara terbuka mengungkapkan perasaan – perasaan dan sikap-sikap yang muncul dalam hubungan dengan kliennya.

Terapis yang otentik bersikap spontan dan terbuka dalam menyatakan perasaan-perasaan dan sikap-sikap yang ada pada dirinya, baik yang megatif maupun yang positif. Melalui pengungkapan dan (penerimaan perasaan-perasaan tertentu yang negatif, terapis menunjang komunikasi yang jujur dengan klien. Melalui hubungan pribadi-kepribadian , terpis bekerja kearah pemenjadian dan aktualisasi dirinya sekaligus kearah pertumbuhan klien. Melalui keotentikan, terapis bertindak sebagai model dari manusia yang berjuan menuju kenyataan yang lebih besar. Keselarasan memaksa terapis untuk sanggup menyatakan kemarahan, kekecewaan, kesukaan, ketertarikan, keprihatinan, kejemuan, kejengkelan dan berbagai perasaan lain yang muncul dalam hubungan dengan kliennya. Hal ini

tidak berarti bahwa terapis boleh berbagi perasaan secara implusif, sebab pernyataan diri harus juga dinyatakan secara layak. Juga tidak menyiratkan bahwa Klien menjadi penyebab kejemuan dan kemarahan terapis. Bagaimanapun, terapis harus memikul tanggung jawab atas perasaan-perasaannya sendiri dan bersama klien mengeksplorasi perasaan-perasaan yang kukuh yang menghambat kemampuan terapis untuk bisa tampil secara utuh dihadapan Klien.

Tentu saja, tujuan terapi bukanlah agar terapis bisa membicarakan perasan-perasaannya terus-menerus dengan klien. Terapi clien-centerd, bagaimanapun, menekankan nilai hubungan yang noneksploitatif dan otentik serta nilai potensial dari umpan balik yang terbuka dan jujur ketika komunikasi yang bermakna terhambat. Tetapi clien-centered juga menekankan bahwa terapi akan terhambat jika terapis merasakan perasaan tertentu terhadap klien, tetapi dia melakukan tindakan berbeda dengan perasaannya itu. Jadi, jika terapis tidak suka atau tidak menyetujui klien, tetapi menunjukkan penerimaan terhadap kliennya itu, maka terapi tidak akan berlangsung dengan baik.

Konsep keselarasan terapis tidk memngandung implikasi bahwa hanya terapis yang mengaktualkan diri secara penuhlah yang bisa menjalankan terapi secara efektif. Karena terapi itu adalah seorang manusia biasa, maka dia tidak bisa diharapkan untuk sepenuhnya otentik. Model clien-centered berasusmsi bahwa jika terapis selaras dalam hubungannya dengan klien, maka proses terapeutik biasa berlangsung.

Teknik – Teknik Dalam Pendekatan *Client-Centered*

Rumusan-rumusan yang lebih dini dari pandangan Rogers tentang psikoterapi memberi penekanan yang lebih besar pada teknik-teknik. Perkembangan pendekatan *client-centered* disertai oleh peralihan dari penekanan pada teknik-teknik terapeutik kepada penekanan pada kepribadian, keyakinan-keyakinan dan sikap-sikap terapis, serta pada hubungan terapeutik. Hubungan terapeutik, selanjutnya menjadi variabel yang sangat penting, tidak identik dengan apa yang dikatakan atau dilakukan oleh terapis, dalam kerangka *client-centered*, "teknik-teknik " adalah pengungkapan dan pengomunikasian penerimaan, respek dan pengertian serta berbagi upaya dengan klien dalam mengembangkan kerangka acuan internal dengan pemikiran, merasakan dan mengeksplorasi. Menurut pandangan pendekatan *client-centered*, penggunaan teknik-teknik sebagai muslihat terapis akan mendepersonalisasi hubungan terapis klien. Teknik-teknik harus menjadi suatu pengungkapan yang jujur dari terapis, dan tidak bisa digunakan secara sadar diri sebab terapis tidak akan menjadi sejati.

1. Periode – Periode Perkembangan Terapi *Client-Centered*

Agar pembaca bisa memahami tempat teknik-teknik dalam pendekatan *client-centered*, dibawah ini diungkap garis besar evolusi teori Rogers. Hart (1970) membagi perkembangan teori Rogers kedalam tiga periode sebagai berikut :

- a. Periode 1 (1940 – 1950)
psikoterapi nondirektif

Pendekatan ini menekankan penciptaan iklim permissive dan noninterventif. Penerimaan dan klarifikasi menjadi teknik-teknik yang utama. Melalui terapi nondirektif, klien akan mencapai pemahaman atas dirinya sendiri dan atas situasi kehidupannya.

- b. Periode 2 ((1950 – 1957)
psikoterapi reflektif

Terapis terutama merefleksikan perasaan-perasaan klien dan menghindari ancaman dalam hubungan dengan kliennya. Melalui terapi reflektif, klien mampu mengembangkan keselarasan antara konsep diri dan konsep diri idealnya.

- c. Periode 3 (1957 –1970)
psikoterapi eksperiensial

Tingkah laku yang luas dari terapis mengungkapkan sikap-sikap dasarnya menandai pendekatan terapi eksperiensial ini. Terapi difokuskan pada apa yang sedang dialami oleh klien dan pada pengungkapan apa yang sedang dialami oleh terapis. Klien tumbuh pada suatu rangkaian keseluruhan dengan belajar menggunakan apa yang sedang dialami.

Dalam tiga puluh tahun terakhir, terapi *client-centered* telah bergeser kearah lebih banyak membawa kepribadian terapis kedalam prose terapeutik. Pada

periode paling awal, terapis nondirektif secara nyata menghindarkan diri dari interaksi dengan klien. Terapis berfungsi sebagai pejemih, tetapi tidak menampilkan kepribadiannya sendiri. Pada periode ini, teknik-teknik seperti bertanya, menggali, mengevaluasi dan menafsirkan serta prosedur-prosedur seperti sejarah kasus, tes psikologi dan diagnosis tidak menjadi bagian dari proses terapeutik karena kesemuanya berlandaskan pedoman-pedoman eksternal; terapi klien-centered mengandalkan dorongan pertumbuhan bawaan klien.

Kemudian, terapi beralih dari penekanan kognitif kepada klarifikasi, yang mengarah kepada pemahaman. Ciri periode psikoterapi selektif yang menandai perubahan dalam praktek terapi yang aktual adalah penekanan pada pemberian respon secara peka terhadap unsur efektif alih alih pada unsur semantik dari ungkapan klien (Hart, 1970: 8). Peran terapis dirumuskan ulang, penekanan diperbesar pada ketanggapan terapis terhadap perasaan-perasaan klien. Terapis merefleksikan perasaan-perasaan yang semata-mata menjelaskan komentar-komentar klien. Untuk menunjang reorganisasi konsep diri klien, terapis menjalankan tugas dasar menghilangkan sumber-sumber ancaman dari hubungan terapeutik dan berfungsi sebagai cermin sehingga klien bisa memahami dunianya sendiri dengan lebih baik (Hart, 1970). Terapis sebagai pribadi

tetap tersembunyi dalam rumusan ini.

Pada periode berikutnya, tetapi eksperiensial menitik beratkan kondisi-kondisi tertentu yang "diperlukan dan memadai" bagi kelangsungan perubahan kepribadian. Periode ini memperkenalkan unsur-unsur penting dan sikap-sikap terapis, yakni keselarasan pandangan dan penerimaan positif, dan pengertian yang empatik sebagai prasyarat-prasyarat bagi terapi yang efektif. Kemudian fokus dialihkan dari reflesi terapis atas perasaan-perasaan klien kepada tindakan terapis mengungkapkan perasaan-perasaan langsungnya sendiri dalam hubungan dengan klien. Rumusan yang terakhir memberikan tempat pada lingkup yang lebih luas dan keluwesan yang lebih besar dari tingkah laku terapis, mencakup pengungkapan-pengungkapan atau pendapat-pendapat, perasaan-perasaan dan sebagainya yang pada periode-periode sebelumnya tidak diharapkan muncul.

Fokus pada pengalaman langsung dari terapis mengarahkan terapis kepada pengungkapan perasaan-perasaannya sendiri terhadap klien jika dianggap pantas dan lebih dari periode-periode sebelumnya, mengizinkan terapis untuk membawa kepribadiannya sendiri. Rumusan-rumusan awal dari pandangan klien-centered menuntut terapis agar mampu menahan diri dari keinginan memasukkan nilai-nilai dan penyimpangan-penyimpangannya

sendiri kedalam hubungan terapeutik. Terapis menjauhi prosedur-prosedur yang umum digunakan seperti penetapan tujuan-tujuan, pemberian saran, penafsiran tingkah laku, dan pemilihan topik-topik yang akan dieksplorasi. Bagaimanapun, rumusan yang mutakhir mengarahkan dirinya sendiri pada pengurangan larangan-larangan tersebut diatas dan membenarkan terapis untuk lebih bebas dan aktif berpartisipasi dalam hubungan dengan klien dalam rangka menciptakan suatu atmosfer diaman klien merasa sepenuhnya diterima, apapun teknik atau gaya yang digunakan terapis.

2. Contoh Penerapan di Sekolah _ Proses Belajar Mengajar

Filsafat yang dilandasi teori *client-centered* memiliki penerapan langsung pada proses belajar mengajar. Perhatikan Rogers pada sifat proses belajar yang dilibatkan didalam konseling juga telah beralih pada perhatian terhadap apa yang terjadi dalam pendidikan. Dalam buku yang berjudul *Freedom to Learn* (1969), Rogers megupas soal-soal yang mendasar bagi pendidikan humanistik dan mengajukan suatu filsafat bagi kegiatan yang berpusat pada siswa.

Pada dasarnya, filsafat pendidikan yang diajukan oleh Rogers sama dengan pandangannya tentang konseling dan terapi, yakni ia yakin bahwa siswa bisa dipercaya untuk menemukan masalah-masalah yang penting, yang berkaitan

dengan keberadaan dirinya. Para siswa bisa jadi terlibat dalam kegiatan belajar yang bermakna, yang bisa timbul dalam bentuknya yang terbaik jika guru menciptakan iklim kebebasan dan kepercayaan.

Fungsi guru sama dengan fungsi yang dijalankan oleh terapis *client-centered*, yaitu: kesejatan, keterbukaan, ketulusan, penerimaan, pengertian, empati dan kesediaan untuk membiarkan para siswa untuk mengeksplorasi material yang bermakna menciptakan atmosfer aman kegiatan belajar yang signifikan bisa berjalan. Rogers mengajukan pembaharuan pendidikan dan mengatakan bahwa jika ada satu saja diantara seratus guru mengajar di ruangan-ruangan kelas yang terpusat pada siswa dimana para siswa diizinkan untuk bebas menekuni persoalan-persoalan yang relevan, maka pendidikan di Amerika serikat niscaya mengalami revolusi.

3. Beberapa Ayat Al-Qur'an yang Menyinggung Tentang Problem

Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah terlepas dari berbagai masalah. Masalah yang menimpa manusia terkadang membuat manusia menjadi frustrasi, tak berdaya, nelangsa dan putus asa. Bahkan tak jarang orang yang begitu banyak diterpa berbagai masalah hidup lebih memilih mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri karena tak kuasa menghadapi masalah tersebut. Hal ini diakibatkan oleh

tidak adanya pengetahuan, ilmu, iman, serta pengalaman dalam menghadapi masalah. Oleh sebab itu manusia harus mendapat bimbingan agar mampu membantu keluar dari masalah yang sedang dihadapinya.

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri," (QS. Ar-Ra'd:11).

"Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tetapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui," (QS. Al-Baqarah: 216).

"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya," (QS. Al-Baqarah: 286).

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan," (QS. Al-Insyirah: 5-6).

"Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya," (QS. Ath-Thalaq: 2-3).

Kesimpulan

Pendekatan terapi client centered therapy yang dikembangkan Roger didasarkan pada falsafah sifat naluri manusia yang menegaskan adanya

aktualisasi diri. Client centered therapy yang merupakan salah satu terapi yang difokuskan pada pertanggung jawaban dan kapasitas klien untuk menemukan cara agar bisa menghadapi realitas, pada pribadi klien bukan pada problema yang dikemukakan oleh klien.

Sasaran dari terapi ini bukan hanya sekedar menyelesaikan problema, tetapi membantu klien dalam proses pertumbuhannya, sehingga dia akan bisa lebih baik menangani problemanya di masa sekarang dan masa depan. Selain itu, yang paling penting adalah terapis dapat menciptakan suasana kondusif yang bisa menolong klien menjadi individu yang berfungsi secara penuh.

Daftar Pustaka

Akhyar Saiful, 2011, *Konseling Islami dan Kesehatan mental*, (Bandung : Citapustaka,)

Departemen Agama RI, 2012, *Alquran dan Terjemahnya*. Bekasi:Cipta Bagus segara

Corey, Gerald, 2009. *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*,(Bandung: Refika Aditama)

Lesmana, Jeanette Murad, 2005. *Dasar-dasar Konseling*, (Jakarta : UI-Press)

Lubis, Namora Lumongga, 2014. *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Kencana)

Prayitno, Amti Erman, 2013. *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling*, (Jakarta: PT Rineka Cipta)

Willis, Sofyan S, 2009. *Konseling Individual :
Teori dan Praktek* (Bandung:
Alfabeta)

SUPERVISI PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF EPISTEMOLOGI ISLAM

Heriyus Lubis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

heriyuslubis5569@gmail.com

Abstract: *This paper presents about the supervision of education in the perspective of Islamic epistemology. The changes in an increasingly advanced era makes the school as an educational institution, is required to produce a generation that can answer the needs of the community. To give birth to such qualified generation, of course, can not be separated from the role of educational institutions, and educational personnel who must be qualified. It will be born with the supervision of education, conducted by the duty. The role of the principal as a supervisor is a major role that the principal assumes, as a supporter of the educational process in school. However, the reality that exists, the majority of principals have not understood well related to its role. To provide a deeper understanding of the sources of educational supervision, this paper will explain the supervision of education in the perspective of epistemology, which is one of the branches of philosophy, and examines the origin of an inquiry, in this case the supervision of education. By understanding the source of educational supervision, it is expected that supervisors are able to perform their role well.*

Keywords: *Supervision, Islamic Education, Educational Institution*

Abstrak: Studi ini menyajikan tentang pengawasan pendidikan dalam perspektif Epistemologi Islam. Perubahan dalam era yang semakin maju menjadikan sekolah sebagai lembaga pendidikan, diperlukan untuk menghasilkan generasi yang dapat menjawab kebutuhan masyarakat. Untuk melahirkan generasi berkualitas seperti itu, tentu saja, tidak dapat dipisahkan dari peran lembaga pendidikan, dan personil pendidikan yang harus memenuhi syarat. Ini akan lahir dengan pengawasan pendidikan, yang dilakukan oleh tugas. Peran kepala sekolah sebagai pengawas adalah peran utama yang diasumsikan oleh prinsipal, sebagai pendukung proses pendidikan di sekolah. Namun, kenyataan yang ada, mayoritas kepala sekolah tidak memahami dengan baik terkait dengan perannya. Untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang sumber pengawasan pendidikan, makalah ini akan menjelaskan pengawasan pendidikan dalam perspektif epistemologi, yang merupakan salah satu cabang filsafat, dan meneliti asal-usul penyelidikan, dalam hal ini pengawasan pendidikan. Dengan memahami sumber pengawasan pendidikan, diharapkan pengawas mampu melakukan tugas secara baik dan benar.

Kata kunci: Supervisi, Pendidikan Islam, Institusi Pendidikan

Pendahuluan

Tuntutan terhadap lembaga pendidikan dewasa ini semakin berat.

Sekolah diharapkan mampu menghasilkan output yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang

selalu berubah. Yaitu *output* yang memiliki kualitas dan karakter sebagai *human capital* yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat. Maka, sebelum menjadi output, mereka harus melewati proses pendidikan yang berkualitas di bawah bimbingan para guru yang berkualitas pula (Saifulloh, 2013).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara terencana dan strategis diharapkan mampu dalam meningkatkan kualitas pendidikan, untuk itu diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sekolah yaitu pimpinan serta guru. Guru memegang peran yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup (Baharun 2016d). Dapat dikatakan bahwa baik atau buruknya guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran bergantung pada supervisi seorang kepala sekolah, supervisi dilaksanakan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas diri seorang guru, rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi (Maralih, 2014).

Mayoritas supervisor belum menyadari akan besarnya peran yang bisa dimainkan untuk mendukung keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kepala sekolah khususnya, kurang memahami posisi strategisnya sebagai supervisor. Yang mereka lakukan hanyalah memberikan evaluasi kepada guru-guru, bukan

supervisi. Padahal hakekat dari supervisi adalah sebuah aktivitas pembinaan yang terencana untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya, sehingga mereka mampu bekerja dengan efektif (Purwanto, 2010).

Permasalahan yang tengah dihadapi ialah belum optimalnya pemberdayaan SDM disebabkan belum handalnya kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya, belum mandirinya sekolah, belum kondusifnya iklim sekolah, rendahnya kesejahteraan pendidik, kurangnya biaya praktik, kurangnya biaya perawatan, belum memadainya fasilitas, dan belum mempunya sekolah kejuruan memasarkan keahlian lulusannya (Usman, 2011). Istilah supervisi telah lama dikenal dan dibicarakan dalam dunia pendidikan terutama di negara-negara maju untuk memahami pengertian dan makna yang terkandung dalam istilah supervisi tersebut, akan disajikan rumusan-rumusan yang telah dikemukakan oleh para pakar supervisi. Dalam dictionary of Education¹¹ menyebutkan, supervisi merupakan usaha nyata yang dilakukan oleh para Pembina pendidikan dengan maksud menumbuhkan kepemimpinan para guru sebagai usaha perbaikan pengajaran. Kemudian berikut ini telah di rumuskan pula bahwa, *Supervision all efforts disignated school officials directed toward providing leadership to teachers in the improvement of intstruction* (Bakar, 2011).

Untuk memahami lebih dalam tentang supervisi pendidikan berikut akan dipaparkan apa yang menjadi motif serta sumber munculnya supervisi pendidikan dengan menggunakan sudut pandang

Epistemologi Islam, yang merupakan pemikiran tentang apa dan bagaimana sumber supervisi pendidikan diperoleh, apakah dari akal pikiran, apakah dari pengalaman indrawi, apakah dari perasaan/ilustrasi, apakah dari Tuhan (Nizar, 2009).

Supervisi Pendidikan Dalam Aktivitas Pendidikan

Supervisi terdiri dari dua kata *super* dan *vision* yang berarti melihat maka secara keseluruhan supervisi diartikan melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan (Arikunto, 2004). Super berarti atas atau lebih, sedangkan vision berarti melihat atau meninjau. Oleh karena itu, secara etimologis supervisi (supervision) berarti melihat atau meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan (Nawawi, 1996).

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Hakikat dari supervisi pendidikan ialah proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan *stake holders* sekolah lainnya yang berhadapan langsung selama proses belajar para siswa, untuk memperbaiki kondisi

belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif yang ditandai dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Sedangkan yang melakukan supervisi disebut supervisor (Sukatin, 2016)

Kepala sekolah bisa melakukan supervisi yang kemudian disebut sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent serta dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tanggung jawab (Mulyasa, 2004). Supervisi pada dahulu banyak yang dipraktekkan dengan inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilaian. Dalam konteks sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan, supervisi merupakan bagian dari proses administrasi dan manajemen. Kegiatan supervisi tersebut merupakan pelengkap dari fungsi-fungsi administrasi yang ada di lembaga sekolah sebagai fungsi terakhir, yaitu penilaian terhadap semua kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Istilah supervisi baru muncul kurang lebih tiga dasawarsa terakhir ini (Purwanto, 2007). Supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Supervisi sebagai pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan. Selanjutnya diungkapkan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru & pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto, 2007). Mengadakan supervisi adalah mengadakan pengawasan dan penilaian

dari apa yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam kegiatan (Arif, 2008).

Supervisi pendidikan adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Maralih, 2014). Supervisi pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang ditunjukkan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Dalam konteks profesi pendidikan, khususnya profesi pengajaran, mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemamuan profesional guru. Oleh karena itu, supervisi pendidikan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kemampuan professional guru, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil dari proses pembelajaran (Sukatin, 2016).

Dengan supervisi, akan memberikan inspirasi untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan jumlah lebih banyak, waktu lebih cepat, cara lebih mudah, dan hasil yang lebih baik daripada jika dikerjakan sendiri. Supervisi berperan dalam mengoptimalkan tanggung jawab dari semua program. Supervisi berkaitan dengan semua upaya penelitian yang tertuju pada semua

aspek yang merupakan sebuah factor penentu keberhasilan. Dengan mengetahui kondisi aspek-aspek tersebut secara rinci dan akurat, dapat diketahui dengan tepat pula apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas organisasi yang bersangkutan (Sukatin, 2016).

Benih konsep dari supervisi dalam pendidikan awalnya adalah adanya kebutuhan guru untuk memperoleh bantuan mengatasi kesulitan dalam landasan pengajaran, dengan cara membantu dan membimbing guru, memilih metode mengajar, dan mempersiapkan guru untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan kreativitas yang tinggi dan otonom sebagai guru jabatannya bisa meningkat. Berkaitan dengan perkembangan dan pertumbuhan anak, supervisi juga merupakan bantuan dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik (Sagala, 2010).

Ada tiga unsur penting yang harus diperhatikan tentang supervisi pendidikan, yaitu: (1) Unsur proses pengarahan, bantuan atau pertolongan dari pihak atasan atau pihak yang lebih memahami. (2) Unsur guru-guru dan personalia sekolah lainnya yang berhubungan langsung dengan belajar mengajar para siswa sebagai pihak yang diberikan pertolongan (3) Unsur proses belajar mengajar atau situasi belajar mengajar sebagai objek yang diperbaiki (Pidarta, 1992). Adapun misi utama dari supervisi pendidikan adalah memberikan pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, serta memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerjasama dengan

segenap guru atau anggota staf lainnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisasi semua anggota (Suhardan, 2010).

Tujuan supervisi pendidikan ialah: (1) Formulasi tujuan, implementasi dan evaluasi (2) Pengembangan kurikulum (3) Dukungan langsung dan pelayanan kepada guru (4) Evaluasi Personel (5) Pelayanan pendidikan (6) Evaluasi hasil pendidikan (Lovell, 1983). Tujuan supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi pendidikan tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi pendidik (guru) seperti pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan serta pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran (Sukatin, 2016). Selain itu, supervise juga ditujukan untuk peningkatan dan perbaikan kinerja dari seluruh komponen madrasah/sekolah agar memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing) (Baharun2016a). Fungsi supervisi menjadi tiga yaitu, pengembangan staf (staff development), pengembangan kurikulum (curriculum development), dan perbaikan pengajaran (instructional development). Pengembangan staf dimaksudkan sebagai pembinaan

terhadap kepala sekolah, guru-guru dan personel sekolah lainnya agar meningkatkan kemampuan dan kinerjanya serta saling bekerjasama dalam merealisasi program pendidikan di sekolah. Pengembangan kurikulum adalah pengkajian kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan lingkungan (Oliva, 1987).

Supervisor sebagai fungsi, bila ia dipandang sebagai bagian atau organ dari organisasi sekolah. Tetapi bila dipandang dari apa yang ingin dicapai supervisi, maka hal itu merupakan tujuan supervisi (Pidarta, 1986). Supervisi dilandasi oleh berbagai prinsip. Terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam melakukan supervisi pendidikan yaitu: (1) Ilmiah (*scientific*), dimana dalam pelaksanaan supervisi hendaknya dilaksanakan secara ilmiah, hal ini berarti pelaksanaannya harus sistematis, taratur, terprogram dan terus-menerus, objektif, berdasarkan pada data dan pengetahuan, menggunakan instrumen (alat) yang dapat memberikan data/pengetahuan yang akurat, dapat dianalisa dan dapat mengukur ataupun menilai terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. (2) Demokrasi, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya menjunjung tinggi azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta menghargai dan sanggup menerima pendapat orang lain. (3) Kooperatif, dalam melaksanakan supervisi hendaknya mampu mengembangkan usaha untuk bersama agar mampu menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. (4) Konstruktif dan kreatif, dalam

pelaksanaan supervisi hendaknya dapat membina inisiatif guru serta memotivasi untuk aktif dalam menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik (Rifa'i, 1987).

Terdapat lima tipe supervisi pendidikan yang dikemukakan oleh beberapa ahli ialah sebagai berikut: (1) Supervisi Inspeksi, tipe tersebut merupakan suatu bentuk kegiatan untuk menginspeksi pekerjaan-pekerjaan para guru. Inspeksi lebih cenderung kepada meneliti atau mengawasi, apakah para guru mampu atau tidak melaksanakan semua yang telah diintruksikan. Sampai dimana kemampuan para guru dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atau ditentukan atasannya. Pada hakikatnya inspeksi bukan untuk mencari kesalahan para guru, tetapi untuk melihat sejauh mana kesiapan dan kemampun para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selanjutnya meningkatkan kemampuan dan memperbaiki yang masih kurang (Purwanto M. N., 1983).

Tipe kedua ialah (2) *Laisses faire* (Supervisi Pengawasan), membiarkan guru-guru bekerja menurut keinginannya, tanpa diberi petunjuk atau bimbingan. Supervisi semacam ini, sifatnya apatis, acuh dan mempercayakan proses pembelajaran sepenuhnya kepada guru-guru yang disupervisinya. Supervisi semacam ini dapat menggagalkan atau menghancurkan program pendidikan yang telah di rencanakan sejak awal. Supervisi tipe ini sesungguhnya tidak konstruktif. Supervisi semacam ini hampir sama dengan supervisi inspeksi, disini supervisor sifatnya lebih memaksakan kehendak terhadap segala sesuatu yang

dianggap benar dan baik tanpa memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berpendapat dan berinisiatif (Purwanto M. N., 1983). (3) Supervisi coercive lebih dikenal dengan supervisi pemaksaan, dimana supervisor hanya mengikuti seleranya tanpa ada komunikatif dengan para guru yang disupervisi. Supervisi tipe ini sifatnya memaksa kepada guru-guru untuk selalu tunduk dan mengikuti petunjuk-petunjuk yang dianggap baik dan benar oleh supervisor. Supervisi ini memiliki kelemahan yang lebih banyak dari yang lainnya, karena para supervisor belum tentu memiliki gagasan, perencanaan dan kopotensi yang sama. Untuk itu para supervisor yang melakukan supervisi kepada guru-guru diharapkan dapat memahami, bahwa kondisi belajar mengajar pada setiap madrasah atau sekolah akan selalu berbeda antara satu dengan lainnya. Supervisi semacam ini dapat digunakan terhadap guru-guru yang baru mulai melakukan proses belajar mengajar dan guru-guru yang berperilaku pasif, dan menghendai pemaksaan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (Bakar, 2011). *Training and Guidance*, merupakan satu bentuk supervisi yang di dasari pandangan-pandangan, bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk proses perkembangan dan bimbingan. Guru-guru yang diangkat pada umumnya telah mengikuti pendidikan *Pre Service* pada sekolah-sekolah guru. Dengan demikian supervisi yang dilakukan adalah berbentuk *to train* (melatih) dan *to guide* (membimbing) terhadap semua guru dalam tugasnya sebagai seorang guru (Bakar, 2011). Supervisi demokratis, merupakan suatu bentuk usaha untuk memajukan dan menggairahkan situasi

belajar mengajar guru-guru di madrasah atau sekolah secara menyeluruh. Supervisi demokrasi, bertujuan membina dan melatih kemampuan guru-guru untuk bekerjasama dengan semua peserta, dalam menetapkan tujuan, memformulasikan metode dan prosedur perbaikan pengajaran (RI, 1983). Teknik supervisi pendidikan merupakan cara-cara yang dapat digunakan dalam memberikan pelayanan dan pembinaan terhadap guru-guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di madrasah / Sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Teknik tersebut digunakan melalui beberapa kegiatan yang dilakukan secara teratur dan beaturan, yang berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pelaksanaan supervisi (Asnawir, 2007).

Epistemologi Islam

Pendidikan memiliki posisi penting dalam kehidupan manusia. Mengingat pentingnya pendidikan bagi kehidupan manusia, maka Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*, memberikan perhatian serius terhadap perkembangan pendidikan bagi kelangsungan hidup manusia (Baharun 2016b). Ajaran-ajaran tersebut, Islam menuntun manusia untuk mengangkat harkat dan martabatnya agar memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat (Baharun 2016c).

Filsafat pengetahuan merupakan usaha untuk membiarkan pikiran mencapai pengenalan akan esensinya dari dirinya sendiri. Usaha pikiran untuk mengekspresikan serta

menunjukkan kepada dirinya sendiri dasar-dasar kepastian yang kokoh dan kuat (Hadi, 1994). Epistemologi merupakan cabang ilmu filsafat yang mempelajari batas- batas pengetahuan yang mencoba untuk digunakan sebagai alat penghubung masa silam. Epistemologi merupakan sebuah teori pengetahuan yang membahas berbagai segi pengetahuan, seperti kemungkinan, sifat alami, batas- batas, asumsi dan landasan, asal mula, validitas dan reliabilitas sampai pada soal kebenaran sekalipun (Idri, 2015). Epistemologi membicarakan tentang hakikat pengetahuan, yaitu apa pengetahuan sesungguhnya. Juga membicarakan sumber pengetahuan dan bagaimana cara memperoleh pengetahuan (Tafsir, 1993).

Terdapat 3 persoalan pokok dalam bidang epistemology yaitu : (1) Apa sajakah sumber-sumber pengetahuan itu ? dan manakah pengetahuan yang benar itu datang dan bagaimana cara mengetahuinya ? (2) Apakah watak pengetahuan itu ? Apakah ada dunia yang benar-benar diluar fikiran manusia, dan kalau ada apakah manusia dapat mengetahuinya ? Ini adalah persoalan tentang apa yang kelihatan versus hakikatnya (*reality*) (3) Apakah pengetahuan itu benar (valid) ? Bagaimana membedakan yang benar dan yang salah ? ini adalah soal tentang mengkaji kebenaran/verifikasi (Titus, 1984). Salah satu sumber Epistemologi adalah alam semesta ini. Yang dimaksud dengan alam adalah alam materi, alam ruang dan alam waktu, alam gerakan, alam yang sekarang kita tengah hidup di dalamnya, dan kita memiliki hubungan dengan alam ini

menggunakan berbagai alat indera kita (Muthahhari,2001).

Aliran *Empirisme*, menurut aliran ini manusia mendapatkan pengetahuan melalui pengalamannya. Pengalaman yang dimaksud ialah pengalaman yang dialami oleh inderawi. Seperti manusia tau Es dingin karena ia menyentuhnya. Adapun bapak dari aliran ini ialah John Locke, mengemukakan teori *tabula rasa* yang secara bahasa berarti meja lilin. Artinya pada mulanya manusia kosong dari pengetahuan lantas pengalaman mengisinya kemudian barulah manusia memiliki pengetahuan. Mula-mula tangkapan indera itu sederhana, lama-kelamaan sulit, lalu tersusunlah pengetahuan berarti. Kelemahan dalam aliran ini ialah karena keterbatasan indera manusia (Muthahhari,2001).

Aliran *Rasionalisme*, aliran ini menyatakan bahwa akal adalah dasar kepastian pengetahuan. Manusia memperoleh pengetahuan melalui kegiatan akal menangkap objek. Adapun bapak dari aliran *rasionalisme* ialah Rene Descartes. *Rasionalisme* tidak mengingkari kegunaan indera dalam memperoleh pengetahuan. Pengalaman indera diperlukan untuk merangsang akal dan memberikan bahan-bahan yang menyebabkan akal dapat bekerja. Akan tetapi, untuk sampai pada kebenaran ialah dengan akal. Indera menurut *rasionalisme* merupakan bahan yang belum jelas. Kemudian dipertimbangkan oleh akal dalam pengalaman berpikir. Jadi, akal bekerja karena ada indera. Kerjasama *empirisme* dan *rasionalisme* inilah yang kemudian melahirkan metode sains atau yang

biasa disebut dengan pengetahuan ilmiah. Pengetahuan sains ialah jenis pengetahuan yang logis dan memiliki bukti *empiris* (Tafsir, 1993).

Aliran *Positivisme*, yang memiliki bapak bernama August Comte. Pada dasarnya *positivism* bukanlah aliran yang khas berdiri sendiri. Ia hanya menyempurnakan *empirisme* dan *rasionalisme* yang bekerja sama. Dengan kata lain, ia menyempurnakan metode ilmiah dengan memasukkan perlunya eksperimen dan ukuran-ukuran (Tafsir, 1993).

Aliran *Intuisiisme*, aliran ini menganggap tidak hanya indera yang terbatas, akal juga terbatas. Dengan menyadari keterbatasan indera dan akal Henri Bergson yang merupakan bapak dari aliran *intuisiisme* mengembangkan satu kemampuan tingkat tertinggi yang dimiliki manusia, yaitu intuisi. Kemampuan inilah yang dapat memahami kebenaran yang utuh, tetap dan *unique* (Tafsir, 1993).

Terdapat enam hal penting yang bisa digunakan sebagai alat untuk mengetahui terjadinya pengetahuan, yaitu : (1) Pengalaman inderawi (*sense-experience*), dilihat sebagai sarana paling vital dalam memperoleh pengetahuan. Justru melalui indera-indera kita dapat berhubungan dengan dan menyerap pelbagai macam objek di luar diri kita. Penekanan kuat pada kenyataan ini dikenal dengan *realism*. (2) Penalaran (*reasoning*), merupakan karya akal yang menggabungkan dua pemikiran atau lebih untuk memperoleh pengetahuan baru. (3) Otoritas (*authority*), merupakan kekuasaan yang sah yang dimiliki seseorang dan diakui oleh kelompoknya. (4) Intuisi (*intuition*),

merupakan sebuah kemampuan yang ada dalam diri manusia (proses kejiwaan) yang mana tujuannya untuk menangkap sesuatu atau membuat pernyataan berupa pengetahuan. Pengetahuan dengan intuitif tidak bisa dibuktikan seketika atau melalui kenyataan karena tidak ada pengetahuan yang menjadi landasan yang mendahuluinya. (6) Wahyu (*revelation*), pengetahuan dari ilahi lewat para Nabi dan utusan-Nya demi kepentingan umat-Nya. (7) Keyakinan (*faith*), kemampuan kejiwaan yang merupakan pematangan dari kepercayaan. Kepercayaan pada umumnya bersifat dinamis dan mampu menyesuaikan diri dengan konteks, padahal keyakinan pada umumnya bersifat statis (Kebung, 2011).

Epistemologi sebagai cabang dari filsafat sains secara khusus membahas sumber-sumber pengetahuan. Islam berarti ajaran-ajaran yang diwahyukan Tuhan kepada manusia melalui seorang Rasul atau lebih tegas lagi Islam adalah agama yang ajaran-ajarannya diwahyukan Tuhan kepada manusia melalui Nabi Muhammad SAW. Untuk sampai pada pengertian epistemologi Islam, maka perlu pendekatan secara genetivus subyektivus, yaitu menempatkan Islam sebagai subjek (Islam dijadikan sebagai subjek/tolak ukur berfikir) dan epistemologi dijadikan sebagai objek (epistemologi dijadikan sebagai kajian). Jadi epistemologi islam adalah pengetahuan islam berdasarkan pemikiran, akal manusia yang dengan perantara wahyu yang diberikan oleh Allah (Sindhunata, 1983).

Epistemologi sebagai hasil

pikiran manusia tidak bermaksud menafsirkan Islam, tetapi bertujuan bagaimana caramemperoleh pengetahuan, bagaimana metodologi pengetahuan, hakikat pengetahuan dan sebagainya yang berhubungan dengan epistemologi. Maka dengan sendirinya, epistemologi Islam adalah menelaah epistemologi dan kacamata Islam, atau dengan kata lain adalah epistemologi menurut Islam (Amin, 1983). Dalam lingkungan pendidikan Islam, istilah epistemologi sering disamakan dengan istilah pemikiran. Pemikiran berasal dari kata pikir yang berarti akal budi, ingatan, angan-angan, sehingga pemikiran berarti proses, cara, perbuatan memikir. Pikiran berarti suatu entitas yang mana kemampuan memperlihatkan fungsi-fungsi seperti mencerap, mengamati, mengingat memungkinkan manusia merefleksikan dunia obyektif ke dalam tataran konsep, putusan dan teori lewat proses abstraksi, analisis, sintesis, pemecahan dan hipotesis (Mujahidin, 2013).

Epistemologi berbicara tentang proses/sumber perolehan pengetahuan. Kata sumber berasal dari bahasa arab disebut *mashdar* yang jamaknya *mashdir*, data diartikan *starting point* (titik tolak), *point of origin* (sumber asli), *origin* (asli), *source* (sumber), *infinitive* (tidak terbatas), *verbal naouce* (kalimat kata kerja) dan *absolute or internal object* (mutlak atau tujuan yang bersifat internal). Kosakata sumber sering kali bertumpang tindih dengan kosakata dasar, prinsip dan asas. Jadi sumber supervisi pendidikan dalam islam selanjutnya dapat diartikan semua rujukan yang darinya memancar ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang akan

diinternalisasikan dalam supervisi pendidikan (Nata, 2012).

Sumber utama ilmu pengetahuan dalam islam adalah Al-Qur'an dan As-Sunnah. Al-Qur'an merupakan kebenaran yang langsung disampaikan Tuhan kepada salah seorang hamba-Nya, yang dipilih-Nya, yang disebut Rasul. Oleh karena itu, maka lembaga pendidikan islam harus menggali ilmu pengetahuan yang ada dalam Al-Qur'an. Al-Qur'an layaknya seperti samudra ilmu pengetahuan, semakin sanggup manusia mengaranginya, semakin banyak pula hasil yang diperolehnya (Nizar, 2009).

Dalam dunia pemikiran Muslim, setidaknya terdapat tiga macam teori pengetahuan yang biasa disebut-sebut, antara lain: Pertama, pengetahuan rasional yang tokoh-tokohnya adalah Al-Farabi, Ibnu Sina, Ibnu Bajjah, Ibnu Tufail, Ibnu Rusyd dan lain-lain. Kedua, pengetahuan inderawi, pengetahuan ini hanya terbatas pada klasifikasi sumber pengetahuan dan belum ada filsuf yang mengembangkan teori ini. Pengetahuan yang nomer tiga adalah pengetahuan yang didapatkan melalui ilham (Zubair, 1992).

Dari ketiga teori pengetahuan tersebut, pengetahuan rasionallah yang sangat mendominasi tradisi filsafat Islam. Sedangkan pengetahuan inderawi/empiris kurang mendapat tempat, walaupun al-Qur'an banyak mendorong untuk menggunakan indera sebagai sumber pengetahuan. Akal dalam pengertian Islam bukanlah otak, akan tetapi daya berfikir yang terdapat dalam jiwa/merupakan daya manusia. Kemudian akal dipadukan dengan wahyu yang membawa pengetahuan

dan luar diri manusia (Nasution, 1962). Ibnu Sina dengan pendapatnya terkenal dengan ajaran berkisar yang pada penciptaan dan akal yang aktif. Tuhan adalah satu-satunya pengetahuan yang murni dan kebaikan sejati dan ada-Nya merupakan suatu keharusan. Ibnu Sina adalah seorang filsuf Islam yang lahir di Afsyana hidup pada tahun 980-1037 M seorang filsuf yang sangat cerdas dan pada usia 10 tahun sudah dapat menghafal al-Quran dan mempelajari kasusastraan. Pada usia 14 tahun sudah mempelajari logika, matematika dan ilmu kedokteran. Ia memegang peranan utama dalam masa semaraknya Skolastik Arab di Timur (Baghdad) (Salam, 2003).

Pengetahuan akal budi manusia menurut Ibn Bajjah dibedakan menjadi tiga tingkatan karena perbedaan kecerdasan dan imajinasi manusia, antara lain: (1) Para Nabi yang merupakan tingkat paling tinggi karena dengan karunia Tuhan tanpa dilatih bisa memperoleh pengetahuan tadi. (2) Para sahabat dan orang-orang shaleh, mereka memperoleh sebagian pengetahuan tentang yang ghaib melalui mimpi. (3) Orang yang mendapat karunia Tuhan, dengan akal budinya setapak demi setapak dapat memperoleh pengetahuan tentang Tuhan, malaikat, Nabi, kitab-kitab suci dan hari akhir (Ishak, 1980).

Ibn Rusyd berkeyakinan antara akal dan wahyu tidak bertentangan. Keduanya sama-sama membawa kebenaran. Bagi Ibn Rusyd tugas dari filsafat tidak lain ialah berfikir tentang wujud yang mana tujuannya untuk mengetahui pencipta semua yang ada. Sebagaimana dapat dilihat dari ayat-

ayat yang mengandung kata-kata: —Dan sebagainya, menyuruh supaya manusia berfikir tentang Wujud dan alam sekitarnya untuk mengetahui Tuhan. Dengan demikian, Tuhan sebenarnya menyuruh manusia supaya berfalsafat. Sehingga Ibn Rusyd berpendapat bahwa, berfalsafat wajib atau sekurang-kurangnya sunat. Jika pendapat akal bertentangan dengan wahyu, maka teks wahyu harus diberi interpretasi begitu rupa sehingga sesuai dengan pendapat akal (Nasution, 1986).

Adapun ciri khas pemikiran filsafat dalam Islam adalah pandangannya yang utuh dan terpadu terhadap kajian epistemologi, metafisika, etika, kosmologi, dan psikologi yang merupakan sebuah manifestasi nilai tauhid. Hal ini bermula dari refleksi yang mendalam terhadap makna wujud. Filsafat wujud atau disebut filsafat eksistensial Islam berbeda dengan eksistensialisme Barat karena ia berakar dalam metafisika, epistemologi realis-konstruktif, dan bersifat teleologis. Dalam sifatnya yang seperti inilah diharapkan manusia dapat memperoleh kembali pegangan hidup yang pada saat yang sama dapat memuaskan tuntutan intelektualnya (Saidurrahman, 2014).

Dalam epistemologi Islam, pengetahuan dapat diperoleh melalui dua cara yaitu, melalui usaha manusia dan yang diberikan oleh Allah SWT. Pengetahuan yang diperoleh melalui usaha manusia telah disebutkan pada ulasan sebelumnya yang meliputi perantara indera, akal, dan intuisi. Sedangkan yang diberikan oleh Allah

SWT berupa : (1) Wahyu yang disampaikan kepada para Rasul. (2) Ilham yang diterima oleh akal manusia. (3) Hidayah yang diterima oleh *qalb* manusia (Nizar, 2009). Pengetahuan yang diberikan oleh Allah seperti hidayah dan sebagainya yang telah tersebut dapat diraih dengan penyucian hati, karena hidayah Allah tidak akan sampai kepada manusia jika kesucian hatinya belum tercapai (Shihab, 1999).

Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam

Membangun manusia Indonesia berarti mempersiapkan bangsa Indonesia untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan mampu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Hal ini sesuai dengan amanat yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (Fatkhurokhim, 2016). Di dunia internasional, mutu pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negeri di semua dunia berdasarkan laporan tahunan UNESCO Education For All Global Monitoring Report 2012. Jika dilihat dalam Indeks Perkembangan Pendidikan atau Education Development Index (EDI), Negara Indonesia berada kepada peringkat ke-69 dari 127 negeri pada tahun 2011. Melihat data di atas mengindikasikan bahwa pendidikan di Indonesia harus masih ditingkatkan lagi kualitasnya (Fatkhurokhim, 2016).

Peningkatan mutu pendidikan adalah merupakan salah satu tugas dari supervisor. Hal ini adalah sebagai gambaran bahwa sistem pendidikan di Indonesia belum gagal, sebab ia mampu menempa manusia-manusia yang dapat

melaksanakan pembangunan di segala bidang seperti sekarang. Dalam proses pendidikan terdapat 3 dimensi yang harus diperhatikan oleh supervisor, yaitu: (1) dimensi substantif, mengenai bahan apa yang akan diajar, (2) dimensi tingkah laku, tentang bagaimana guru mengajar, (3) dimensi lingkungan fisik, mengenai sarana dan prasarana (Setiyono, 2005). Supervisi yang berfungsi memicu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena sifatnya melayani atau mendukung kegiatan pembelajaran, supervisi ini dikenal dengan istilah supervisi administrasi.

Supervisi yang baik adalah supervisi yang mampu merefleksikan multi tujuan tersebut. Supervisi tidak berhasil jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan yang lain. Jadi dengan demikian dapat dipahami, bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total. Selain itu, untuk mencapai keterlibatan siswa agar efektif dan efisien dalam belajar membutuhkan berbagai pendukung dalam proses belajar mengajar (Baharun, 2015). Hal ini berarti, tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan hubungan yang baik kepada semua pihak yang terkait

(Suryani, 2015). Di dalam al-Qur'an surat Al-Ashr ayat 3 dijelaskan hal yang menyangkut tentang supervisi dalam artian luas, yaitu dalam hal saling nasehat menasehati dalam kebenaran dan saling nasehat menasehati dalam kesabaran. Firman Allah SWT dalam Surah Al-Ashr :

"...إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ..."

Artinya: Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Firman Allah Swt. di atas mengandung sebuah pesan secara implisit bahwa sikap saling menasehati dalam kebaikan dan kesabaran merupakan kunci dalam menyele- nggarakan supervisi pendidikan di sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, perbaikan akhlak dan tata cara beretika maupun dalam hal pemberian motivasi guna pencapaian mutu pendidikan di sekolah (Suryani, 2015). Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Dalam ajaran islam dikenal pengawasan terbagi kepada dua hal: (1) Pengawasan yang berasal dari diri dan (2) Bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa dalam setiap waktu Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah

yang ketiga.

Penerapan supervisi pendidikan merupakan salah satu upaya dalam rangka mencapai suatu pendidikan yang berkualitas terutama di tingkat pendidikan dasar maka perlu upaya mengoptimalkan kualitas sumber daya pendidikan. Salah satu sumber daya tersebut adalah tenaga yang bergerak sebagai tenaga kependidikan. Baik itu meliputi komponen teratas di tingkat kementerian sampai di tingkat terdepan yaitu sekolah. Guru adalah salah satu komponen sumber daya pendidikan yang ada di sekolah.

Kesimpulan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab melahirkan generasi yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat era ini. Lembaga pendidikan yang mampu mencetak generasi yang berkualitas tentunya tidak terlepas dari adanya sebuah supervisi dan tenaga kependidikan yang juga berkualitas. Supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Supervisi sebagai pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan. Supervisi merupakan sebuah aktivitas pembinaan yang direncanakan dengan tujuan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dalam hal ini kepala sekolahlah yang menjabat sebagai supervisor. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peranan yang cukup urgen, akan tetapi mayoritas tidak memahami definisi tanggung jawabnya sehingga kinerjanya menjadi

kurang optimal. Epistemologi berbicara tentang proses/sumber perolehan pengetahuan. Sumber supervisi pendidikan dalam Islam selanjutnya dapat diartikan semua rujukan yang darinya memancar ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang akan diinternalisasikan dalam supervisi pendidikan. Sumber utama ilmu pengetahuan dalam Islam adalah Al-Qur'an. Al-Qur'an merupakan kebenaran yang langsung disampaikan Tuhan kepada salah seorang hamba-Nya, yang dipilih-Nya, yang disebut Rasul. Dalam Epistemologi Islam, pengetahuan dapat diperoleh melalui dua cara yaitu, melalui usaha manusia dan yang diberikan oleh Allah SWT.

Daftar Pustaka

- — —. Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 2016a.
- — —. Pemikiran Pendidikan Perspektif Filsuf Muslim (Kajian Kritis Terhadap Pemikiran Muhammad Abduh Dan Muhammad Iqbal). *At-Turas* 3(1), 2016b.
- — —. Pendidikan Anak Dalam Keluarga; Telaah Epistemologis. *Pedagogik* 3(2): 96–107, 2016c.
- — —. Pengembangan Media Pembelajaran PAI Berbasis Lingkungan Melalui Model ASSURE. *Cendekia: Journal of Education and Society*, 14 (2): 231–46, 2016d.
- Amin, M. M. *Epistemologi Islam: Pengantar Filsafat Pengetahuan Islam*. Jakarta: 1983, UI Press.

- Arif, S. Implementasi Supervisi Klinis Dalam Pendidikan Agama Islam. *Tadrîs. Volume 3. Nomor 2*, 166. 2008.
- Arikunto, S. *Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta, Jakarta: 2004.
- Asnawir. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. IAIN Imam Bonjol, Padang: 2007.
- Baharun, H. Management Of Quality Education In Pesantren: The study of the Education Quality Improvement Pesantren by Strategy Management Approach. (2nd International Conferences on Education And Training (ICET). UM Malang, Malang: 2016.
- Baharun, H. Pengembangan Media Pembelajaran Pai Berbasis Lingkungan Melalui Model Assure. *Cendekia: Journal of Education and Society*, 14(2), 231-246, 2016.
- Baharun, H., & Mundiri, A. Metodologi Studi Islam: Percikan Pemikiran Tokoh Dalam Membumikan Agama. *Ar-Ruzz Media*, Jogjakarta: 2011.
- Baharun, Hasan. Penerapan Pembelajaran Active Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, 1(1): 34–46, 2015.
- Bakar, A. Supervisi Pendidikan Agama Islam (Pembinaan Guru Agama Madrasah / Sekolah). *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 8, No.01, 2011.
- D. *Supervisi Profesional (layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*. Alfabeta, Bandung: 2010.
- Fatkhurokhim, H. The Impact of Education Supervision Implementation of Elementary Schools Teachers' Performances. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Edisi 33 Tahun ke-5*, 3.115, 2016.
- H. Baharun, A Mundiri. Metodologi Studi Islam: Percikan Pemikiran Tokoh Dalam Membumikan Agama. Ar-Ruzz Media, Jogjakarta: 2011.
- Hadi, H. *Epistemologi Filsafat Pengetahuan*. Kanisius, Yogyakarta: 1994.
- Idri. *Epistemologi Ilmu Pengetahuan, Ilmu Hadis, dan Ilmu Hukum Islam*. Prenadamedia Group, Jakarta: 2015.
- Ishak, M. *Tokoh-tokoh Filsafat Islam dan Barat (Spanyol)*. Bina Ilmu, Surabaya: 1980.
- Jemmars. Sagala, S. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Alfabeta, Bandung: 2010.
- Kebung, K. *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. PT Prestasi Pustakaraya., Jakarta: 2011.
- Lovell, K. J. *Supervision For Better School*. Englewood Cliffs, New Jersey: 1983.
- Maralih. Peranan Supervisi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal qathrunâ Vol.1,No.1*, 179-181, 2014.
- Maralih. Peranan Supervisi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal qathrunâ Vol. 1 No.1*, 182, 2014.
- Mujahidin, A. Epistemologi Islam: Kedudukan Wahyu Sebagai Sumber Ilmu. *Ulumuna Jurnal Studi Keislaman*, Vol.17,No,1, 42, 2013.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2004.
- Muthahhari, M. *Mengenal Epistemologi*. PT Lentera Basritama. Jakarta: 2001.
- Nasution, H. *Falsafat dan Mistisisme*. Bulan Bintang, Jakarta: 1962.

- Nasution, H. *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*. UI-Press, Jakarta: 1986.
- Nata, A. *Ilmu Pendidikan Islam*. Prenada Media Group, Jakarta: 2012.
- Nawawi, H. *Administrasi Pendidikan*. Gunung Agung, Jakarta: 1996.
- Nizar, R. *Filsafat Pendidikan Islam*. Kalam Mulia, Jakarta: 2009.
- Oliva, P. *Supervision for Today's School*. Longman, New York: 1987.
- Pidarta, M. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Bina Aksara, Jakarta: 1992.
- Pidarta, M. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Sarana Press. Jakarta: 1986.
- Purwanto, M. N. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, cetakan ke-20*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung: 2010.
- Purwanto, M. N. *Administrasi Pendidikan*. Mutiara, Jakarta: 1983.
- Purwanto, N. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung: 2007.
- Purwanto, N. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung: 2007.
- RI. *Petunjuk Pelaksanaan Tugas Pengawas Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: 1983.
- Rifa'i, M. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: 1987
- Saidurrahman. *Khazanah Epistemologi Islam*. *Teologia*, Vol.25, No.1, 2014.
- Saifulloh, A. *Quo Vadis Supervisi Pendidikan*. *Jurnal At-Ta'dib* Vol.8, No.2, 183, 2013.
- Salam, B. *Pengantar Filsafat*. Bumi Aksara, Yogyakarta: 2003.
- Setiyono, I. *Supervisi Pendidikan Sekolah Dasar*. *Jurnal pendidikan dasar*, Vol. 6, No.1, 2005.
- Shihab, Q. *Wawasan Al-Qur'an*. Mizan, Bandung: 1999.
- Sindhunata. *Dilema Usaha Manusia Rasional*. PT. Gramedia. Suhardan, Jakarta: 1983.
- Sukatin. *Manajemen Supervisi Dalam Pendidikan (Studi Kasus di MAN Model Jambi)*. *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam* Vol.5, No.2, 229. 2016.
- Suryani, C. *Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh*. *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol.16, No.1, 2015.
- Tafsir, A. *Filsafat Umum akal dan hati sejak Thales sampai James*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung: 1993.
- Titus, H. H. *Persoalan-persoalan Filsafat*. Bulan Bintang, Jakarta: 1984.
- Usman, H. *Peran Baru Administrasi Pendidikan Dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralistik*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 8 No.1. 2011.
- Zubair, A. K. *Filsafat Islam Seri 2*. Lembaga Studi Filsafat Islam, Yogyakarta: 1992.

PERANAN SUPERVISI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Herwadi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

whadhee@gmail.com

Abstract: *The educational supervision or as it is often known as education supervision has a basic concept that is closely related to education. In the basic concept of educational supervision explained a few basics about the concept of supervision in general. While the process of implementing supervision itself is a series that is carried out when supervision is carried out and the effort made by the supervisor in seeing and fostering the entire process of implementing education. In its development, the supervision of education has a good influence on the development of education, especially in Indonesia, especially Islamic education so that the level of professionalism of teachers in teaching can be realized optimally, both in madrasah and religious education teachers in public schools. Therefore, supervision is needed in the education process based on two important things. First, curriculum development is an indicator of educational progress. These developments often lead to changes in curriculum structure and function. Therefore the implementation of the curriculum requires continuous adjustments with real circumstances in the field. Second, the development of personnel, employees, or employees is always a continuous effort in an organization.*

Keywords: *Supervision, Professionalism, Islamic Education*

Abstrak: Supervisi pendidikan atau yang selama ini sering dikenal dengan pengawasan pendidikan memiliki konsep dasar yang berhubungan erat dengan pendidikan. Dalam konsep dasar supervisi pendidikan dijelaskan beberapa dasar-dasar tentang konsep supervisi secara umum. Sementara proses pelaksanaan supervisi sendiri merupakan rangkaian yang dilaksanakan ketika supervisi dilaksanakan dan upaya yang dilakukan oleh supervisor dalam melihat dan membina seluruh proses pelaksanaan pendidikan. Dalam perkembangannya, supervisi pendidikan memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan pendidikan khususnya di Indonesia, terutama pendidikan Islam sehingga tingkat profesionalisme guru dalam mengajar dapat diwujudkan dengan optimal, baik pada madrasah maupun guru pendidikan agama pada sekolah umum. Oleh karena itu, supervisi diperlukan dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal penting. Pertama, perkembangan kurikulum yang merupakan indikator kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan-perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Oleh karenanya pelaksanaan kurikulum memerlukan penyesuaian terus menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Kedua, pengembangan personel, pegawai, atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi.

Kata kunci: Supervisi, Profesionalisme, Pendidikan Islam

Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara terencana dan strategis diharapkan mampu dalam meningkatkan kualitas pendidikan, untuk itu diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sekolah yaitu pimpinan serta guru. Mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada Negara sedang berkembang dan 36% pada Negara industri".¹ Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran². Aktifitas guru sebagai tenaga pengajar menjadi landasan dalam pencapaian tujuan pendidikan dalam sekolah, kegiatan yang dilakukan guru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pembelajaran, hal ini dikarenakan seorang guru dalam berbagai kegiatannya menjadi seorang pemimpin serta pembimbing dalam kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-undang No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Bab XI pasal 40 ayat 2b (UU RI, 20/2003; 2003: 27) menjelaskan, "bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan". Peranan guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, untuk itu seorang guru dituntut untuk bekerja secara profesional.

Menurut Arifin guru itu dikatakan profesional atau tidak dapat dilihat apabila guru mempunyai: 1) dasar ilmu pengetahuan yang kuat (latar belakang pendidikan) sebagai pengejawatan terhadap teknologi dan ilmu pengetahuan, 2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan bukan merupakan konsep-konsep belaka, 3) kematangan profesional berkesinambungan, 4) memiliki kepribadian matang dan berkembang dan 5) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi³. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Kemampuan profesional yang harus dimiliki seorang guru menurut Glasser dalam Sudjana, adalah (1) menguasai bahan pelajaran, (2) kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran, (4) kemampuan mengukur proses belajar siswa⁴.

Berdasarkan hasil penelitian Adams, Hutchinson & Martray 1980 dalam Glickman, di Kentucky Amerika Serikat, "didapati minat dan prestasi guru-guru hanya muncul pada tiga tahun

¹ Dedi, Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa 1998) hal 178

² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah, Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2003)

³ Arifin, *Strategi Belajar Mengajar*. (Jurusan Pendidikan Kimia FPMIPA UPI. Bandung, 2000). hal 56

⁴ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algensindo 2002) hal 13

pertama mengajar dan merosot setelah beberapa waktu berlalu". Untuk melaksanakan tugas dan menjaga kualitas diri, guru memerlukan pembimbing agar dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya terutama dalam mengelola proses pembelajaran, dalam menjaga proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik, untuk itu guru memerlukan perhatian dari seorang pimpina. Bimbingan dan perhatian tersebut melalui supervisi terhadap kinerja dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Sergiovani dan Starrat dalam Mulyasa menyatakan, "Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua ⁵. Kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi bukan hanya menilai kinerja seorang guru saja tetapi semua kegiatan yang berhubungan dengan proses pembelajaran. Hal ini didukung pernyataan oleh Glickman, yang mengatakan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran⁶.

Dalam Undang -Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 disebutkan bahwa guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu (1) kepribadian, (2) pedagogik, (3) profesional, dan (4) sosial. Tetapi tidak semua guru memiliki kesempurnaan kompetensi tersebut, hal

ini terlihat dari banyaknya guru-guru yang tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dalam perencanaan maupun pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, sehingga terdapat perbedaan hasil atau kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh setiap guru. Guru harus mampu menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif, mampu mengelola kelas, mampu menguasai materi pelajaran, menguasai teori belajar, dan terampil menerapkan berbagai metode dalam mendidik siswa dalam sekolah.

Menurut Mark, "salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah" (Mark, et. Al.; 1991:79). Dapat dikatakan bahwa baik atau buruknya guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran bergantung pada supervisi seorang kepala sekolah, supervisi dilaksanakan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas diri seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh (Peter; 1994:67) rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi". Kenyataan di lapangan dalm pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan guru masih kurang terlaksana, hal ini terlihat dari masih banyaknya guru-guru yang enggan dan tidak bias meningkatkan kualitas dan prestasi kerja, ini sangat mengganggu proses pembelajaran di sekolah, guru yang telah disupervisi dapat merencanakan dan menjalankan

⁵ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Madrasah, Konsep Strategi dan Implementasi, (Bandung: Rosdakarya, 2003)

⁶ Glickman, John 1981. Reconstructing American Education. (Harvard University Press Cambridge, Massachusetts and London, England 1981) hal 34

proses pembelajaran dengan baik, bila dibandingkan dengan guru yang belum disupervisi, guru menjalankan proses pembelajaran hanya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik walaupun hasilnya tidak sesuai dengan harapan. Hal ini berbeda dengan guru-guru yang telah disupervisi, guru lebih giat dan berusaha untuk memberikan kualitas proses pembelajaran yang baik, menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi menjadi prioritas sehingga guru lebih aktif dan inovatif serta kreatif dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Selain itu permasalahan yang terjadi adalah masih rendahnya kualitas kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi terhadap guru, Faktor yang menyebabkan kesukaran kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi seperti yang diungkapkan oleh Imran yang mengatakan terbatasnya kemampuan profesional, terbatasnya waktu, terbatasnya petunjuk pelaksanaan dan terbatasnya biaya”⁷. Hasil penelitian Imran memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Hill yang mendapati bahwa: “kepala sekolah-kepala sekolah di Amerika Serikat mengalami kekurangan waktu untuk menyempurnakan tugas mereka sebagai pemimpin pengajaran, termasuk mensupervisi guru-guru”. Sagala mengatakan bahwa: “Rendahnya profesi, prestasi, mutu proses dan hasil pembelajaran siswa, juga disebabkan oleh peran supervisi di sekolah di Indonesia menjadi lemah, kurang efisien dan efektif sesuai tujuannya.”⁸ Supervisi harus

dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan profesional dan memiliki visi sebagai agen pembelajaran dalam melakukan pembaharuan pendidikan dan pengajaran.

Hakikat Supervisi Pendidikan Islam

Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, secara keseluruhan berarti melihat dari atas. Oleh karena itu supervisi menurut Sagalamengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan⁹. Hal tersebut juga ditemukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang mengartikan supervisi sebagai pengawasan utama atau pengontrolan tertinggi. Menurut Arikunto Istilah supervisi masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan – orang yang berada di posisi atas, yaitu pimpinan— terhadap hal-hal yang ada di bawahnya, yaitu yang menjadi bawahannya¹⁰. Ada perbedaan rumpun tersebut, *inspeksi* artinya melihat untuk mencari kesalahan. *Pemeriksaan* artinya melihat apa yang terjadi dalam kegiatan. *Pengawasan dan penilikan*, artinya melihat apa yang positif dan negatif.

Supervisi, melihat bagian mana dari sekolah yang masih negatif untuk diupayakan menjadi positif, dan melihat mana yang sudah positif untuk

⁷ Ali Imron. *Pembinaan Guru di Indonesia*. (Jakarta. Dunia Pustaka Jaya. 1995). Hal 99

⁸ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: CV. Alfabet. 2000) hal 228

⁹ Syaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2008).

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hal 3.

ditingkatkan menjadi lebih positif lagi, yang penting adalah pembinaan. Supervisi merupakan istilah yang dalam rumpun pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Dalam kegiatan supervisi, pelaksanaan bukan mencari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Dalam pendidikan Islam istilah supervisi yang digunakan adalah *almusyarafah*, yang secara kebahasaan masih seakar dengan kata syaraf yang selalu berkaitan dengan kedudukan terhormat (high rank, nobility, distinction, eminence, etc). Menurut Siddik, Al-Musyarafah dimaksudkan sebagai pengawasan yang berasal dari kalangan orang-orang yang memiliki kedudukan terhormat. Kedudukan terhormat dalam Islam, tidak selamanya berkonotasi pangkat dan jabatan atau atas dasar strata kehidupan sosial, tetapi lebih didasarkan kepada derajat keimanan dan keilmuan¹¹. Alquran menyatakan bahwa Allah meninggikan derajat orang-orang beriman dan berilmu pengetahuan diantara umat manusia lainnya. Jadi seorang supervisor (musyrif) menurut konsep ini, mestilah orang-orang yang memiliki nilai lebih yang siap menularkan dan menginternalisasikan nilai lebih tersebut kepada pihak yang disupervisi.

Supervisi pendidikan adalah bantuan yang diberikan kepada personil pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan-kegiatan tertentu¹². Adapun menurut Purwanto supervisi pendidikan adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan¹³. Senada dengan itu, Ahmad Azhari mengemukakan definisi supervisi pendidikan adalah suatu proses bimbingan dari pihak yang berkompeten kepada guru-guru dan kepada personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat¹⁴.

Dalam Carter Good's Dictionary of Education mendefinisikan supervisi sebagai segala usaha dari para pejabat sekolah yang diangkat yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga kependidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, serta evaluasi pengajaran¹⁵. Berdasarkan definisi di atas, supervisi pendidikan Islam merupakan kegiatan supervisi pada umumnya yang berkaitan dengan pendidikan Islam. Kegiatan

¹¹Dja'far Siddik, Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam (Citapustaka Media: 2006) hal 146

¹²H.M. Daryanto, Administrasi Pendidikan. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal 175.

¹³Ngalim Purwanto, Administrasi Pendidikan. (Bandung: Rosdakarya, 1998) hal 76

¹⁴Ahmad Azhari, Supervisi: Rencana Program Pembelajaran. (Jakarta: Rian Putra, 2003). Hal 1

¹⁵Oteng, Sutisna. Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional. (Bandung: Angkasa, 1983) hal 223.

supervisi pendidikan Islam lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*muqawwun*) agar seluruh komunitas dan civitas pendidikan pada suatu lembaga pendidikan menjadi lebih berdaya dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. pemberdayaan yang dilakukan bersifat partisipatif (*musyarakah*) dengan melibatkan seluruh komunitas dan civitas pendidikan melakukan perbaikan dan perubahan ke arah yang diperkirakan menjadi lebih baik. Supervisi dalam pendidikan Islam mengandung semangat ukhuwah, demokratis dan kebersamaan, karena sasaran supervisi bukan hanya para guru secara individual agar dapat dapat melaksanakan keinerjanya dengan baik dan benar, tetapi juga dengan semangat ukhuwah bi al-musyarakah, antara sesama guru pun didorong untuk saling bekerjasama dalam melakukan berbagai perbaikan dalam proses belajar mengajar.

Terkait dengan ini, Dr Mahmud Syakir Said menjelaskan supervisi adalah proses teknis kolaboratif, yang terjadi antara supervisor dan guru dan dimaksudkan untuk mengembangkan dan memperbaiki proses pendidikan, dan menjadi kooperatif berarti hanya bisa berbuah melalui kerja sama antara supervisor dan guru. Proses supervisi tidak akan pernah bisa berjalan tanpa kerjasama dan interaksi antara kedua belah pihak. Dasar-dasar supervisi dalam Islam dapat dilihat dari sejarah kehidupan Rasulullah dan para sahabatnya. Pada periode Makkah, awalnya Rasulullah SAW menjadi seorang guru tunggal di madrasah Dar al-Arqam, siswa di madrasah ini didik sekaligus dilatih untuk menjadi sebagai perpanjangan tangan Rasulullah. Pada periode Madinah, orang-

orang telah banyak masuk Islam dan membutuhkan pembelajaran tentang Islam. oleh karena itu guru pada periode ini tidak terbatas pada sosok Rasulullah semata, akan tetapi telah ada para sahabat senior (alumni Dar al-Arqam) atau sahabat senior dari kalangan Madinah yang menjadi pendamping dan pengganti Rasulullah berperan sebagai guru. Dari sini telah dimulai praktik supervisi pendidikan yang dilakukan Rasulullah (supervisor) kepada para sahabat.

Urgensi, Tujuan dan Prinsip – Prinsip Supervisi Pendidikan Islam

Dalam *Al Isyraf Al Tarbawiy* supervisi sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar yang dilakukan oleh pendidik dibutuhkan sesuai dengan tuntutan zaman yang berubah. Oleh karena itulah supervisi pendidikan dipandang sebagai keharusan, yang sekurang-kurangnya dilatarbelakangi oleh tiga faktor pendorong, yaitu *Pertama*, bahwa dalam menyenggarakan pendidikan pada umumnya berperan sejumlah orang yang perlu diarahkan untuk mewujudkan suatu kerjasama. Hal ini perlu disadari karena keterlibatan orang-orang dalam menyelenggarakan pendidikan dilaksanakan oleh banyak orang dengan berbagai keahlian dan disiplin ilmu yang beragam. Keadaan yang demikian menghendaki suatu kerjasama yang benarbenar terjalin secara padu, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru, apapun bidang studi yang diajarkan, tetap memiliki keterkaitan dengan kegiatan guru lain. Dalam konteks ini, supervisi pendidikan menjadi sangat diperlukan terutama untuk menunjukkan arah yang jelas dalam satu keterpaduan program

yang saling bekerjasama. *Kedua*, bahwa dalam kenyataannya banyak guru yang sesungguhnya memiliki potensi atau kemampuan yang lebih besar daripada yang diperbuatnya. Dalam konteks ini, diperlukan adanya upaya-upaya supervisi yang diharapkan dapat melakukan pembinaan sehingga kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat berlangsung secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya. *Ketiga*, bahwa dalam melaksanakan tugasnya para guru seringkali mengalami kesulitan atau hambatan yang dapat mengurangi kualitas kinerja yang dilaksanakannya. Hambatan-hambatan dimaksud boleh jadi menyangkut kesulitan dalam merumuskan tujuan atau kompetensi pembelajaran, kesulitan dalam menetapkan dan menggunakan metode, teknik dan strategi pembelajaran, atau disebabkan hal lain yang erat kaitannya dengan pengalaman mengajar yang relatif muda. Dalam kondisi yang demikian, tiada lain yang bisa dilakukan untuk membantu para guru tersebut kecuali upaya-upaya supervisi.

Tujuan umum supervisi pendidikan adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Terkait dengan itu, Nawawimenyatakan tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut: Tujuan supervisi pendidikan adalah menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan mengajar dalam bidang masing-masing

guna membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangannya agar diatasi dengan usaha sendiri. Dengan kata lain supervisi bertujuan menolong guru-guru agar dengan kesadarannya sendiri berusaha untuk berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹⁶

Terkait dengan itu, Sahertian mengatakan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas¹⁷. Memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas dan memperbaiki potensi kualitas guru. Adapun tujuan khusus supervisi pendidikan adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja siswa sekolah dalam perannya sebagai peserta didik yang belajar agar mencapai prestasi belajar optimal.
2. Meningkatkan mutu kinerja guru sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar.
3. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik.
4. Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

¹⁶Hadari Nawawi, Administrasi Pendidikan. (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997). Hal 105

¹⁷Piet A. Sahertian, Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Rineka Cipta. 2000) hal 19

5. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kinerja yang optimal.
6. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang kondusif bagi kehidupan sekolah.¹⁸

Dalam melakukan supervisi, supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip. Menurut Sagala ada enam prinsip yang harus dipenuhi, yaitu:

1. *Ilmiah*, artinya kegiatan supervisi yang dikembangkan dan dilaksanakan harus sistematis, obyektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.
2. *Kooperatif*, program supervisi pendidikan dikembangkan atas kerjasama antar supervisor dengan orang yang disupervisi. Dalam hal ini supervisor hendaknya dapat bekerjasama dengan guru, peserta didik, dan masyarakat sekolah yang berkepentingan dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar.
3. *Konstruktif dan Kreatif*, membina para guru untuk selalu mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar.
4. *Realistik*, pelaksanaan supervisi pendidikan harus mempertimbangkan dan memperhatikan segala sesuatu

yang benar-benar ada di dalam situasi dan kondisi yang obyektif.

5. *Progresif*, setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian. Artinya apakah yang dilakukan oleh guru dapat melahirkan pembelajaran yang maju atau semakin lancarnya kegiatan belajar mengajar.
6. *Inovatif*, program supervisi pendidikan selalu melakukan perubahan dengan penemuan-penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.¹⁹

Dari pendapat di atas, maka prinsip supervisi pendidikan yang paling urgen untuk diperhatikan adalah prinsip perbaikan, perubahan, ilmiah dan kerjasama. Prinsip perbaikan dan perubahan menjadi prinsip dasar dalam melakukan supervisi, karena pada hakikatnya supervisi dilakukan untuk melakukan perbaikan dan perubahan. Pelaksanaan supervisi dilakukan secara ilmiah dan kerja sama antara supervisor dengan person yang disupervisi. Dalam pendidikan Islam prinsip-prinsip tersebut telah diisyaratkan oleh Alquran dan Hadis. Misalnya surah Al-Maidah ayat 2 yang artinya:

...وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...."

¹⁸Suharsimi Arikunto, Dasar-Dasar Supervisi. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hal 41.

¹⁹Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. (Bandung: Alfabeta, 2009).hal 198

Demikian pula dalam surah al-Ashr (tawashin) yang artinya:

...وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ...

"Dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran"

Supervisi dan Perubahan Dalam Pendidikan Islam

Tuntutan sekolah dewasa ini memperlihatkan adanya upaya untuk melakukan pembaharuan sekolah secara global di berbagai aspek. Adapun aspek pembaharuan sekolah sebagai berikut: manajemen lembaga, SDM, budaya sekolah, pembiayaan (kesejahteraan), sumber belajar, sarana prasarana, pengelolaan input, proses, output, outcome, QA (Quality Assurance) ²⁰. Supervisi pembaharuan sekolah merupakan pengawasan yang dilakukan untuk memberikan berbagai pencerahan, dukungan, pengembangan, inovasi dan pemberdayaan, menuju pembaharuan sekolah, baik secara internal maupun secara eksternal. Adapun fungsi supervisi pembaharuan sekolah, yaitu:

1. Menciptakan, memberikan bantuan dan dukungan, kepada para guru agar terlibat dalam pembaharuan utamanya bagi diri mereka sendiri sebagai bagian dari sekolah
2. Memberi bantuan dan dukungan efektif kepada kepala sekolah dan seluruh unsur sekolah menuju inovasi/perbaikan. Tuntutan pendidikan dewasa ini memperlihatkan adanya upaya untuk

melakukan perubahan sekolah secara global dari berbagai aspeknya baik dalam kualitas, perencanaan, ataupun manajemennya.

Pada aspek manajemen misalnya diupayakan adanya perubahan bagi guru yang mengarah pada profesionalitas. Perubahan ini jelas tidak akan tercapai jika, tidak diiringi dengan perubahan iklim dan budaya sekolah. Untuk melakukan pembaharuan atau reformasi dalam dunia pendidikan, maka prasyarat yang harus terlebih dahulu dibentuk adalah adanya perubahan iklim dan budaya yang menunjang upaya perubahan, tanpa perubahan iklim dan budaya yang menunjang bagi perubahan, maka upaya perubahan yang seharusnya digagas dan dilakukan oleh supervisor dengan bekerja sama dengan berbagai pihak yang gagal.

Dengan demikian perubahan iklim dan budaya dalam perubahan sekolah secara menyeluruh merupakan sebuah kemestian yang tidak dapat ditawar. Salah satu prinsip supervisi pendidikan Islam sebagaimana uraian terdahulu adalah al-Taghyir (perubahan). Dalam pandangan Islam, perubahan itu dari sisi syariat berbanding lurus dengan usaha yang dilakukan seseorang. "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia" (QS. 13:11)

²⁰Mukhtar dan Iskandar, Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. (Jakarta: Gaung Persada, 2009). hal 7

Hal mendasar dari setiap kegiatan adalah perubahan ke arah yang lebih baik dan benar. Demikian halnya dengan kegiatan supervisi dalam pendidikan, berorientasi untuk melakukan perubahan dan perbaikan, baik yang berkaitan dengan akademik maupun administrasi. Kinerja supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total. Supervisi berfokus pada setting for learning, bukan pada seseorang atau sekelompok orang. Semua orang, seperti guru-guru, kepala sekolah, dan pegawai sekolah lainnya adalah teman sekerja (cowokers) yang sama-sama bertujuan mengembangkan situasi yang memungkinkan terciptanya kegiatan belajar mengajar yang baik²¹. Pembaharuan sekolah merupakan penyesuaian sekolah dengan kebutuhan dasar dan harapan masyarakat sesuai dengan perubahan, perkembangan, mutu dan performance²².

Pembaharuan pendidikan adalah suatu perubahan yang baru, yang sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guru mencapai tujuan tertentu dalam pendidikan.²³ Perubahan ada dua macam, yaitu perubahan traktif dan perubahan dinamik. Perubahan traktif adalah perubahan yang dilakukan berskala kecil, yaitu menjaga kontinuitas. Perubahan dinamik adalah perubahan secara lebih intensif berkenaan dengan praktik-praktik tertentu yang bersifat diskontinuitas, gangguan dalam penggunaan metode saat ini, yang harus

diganti dengan metode lain. Program perubahan dalam supervisi dinamik ini merupakan program yang mempengaruhi perilaku siswa, guru, dan semua personalia sekolah dalam proses pembelajaran²⁴. Perubahan merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dilakukan, baik karena tuntutan dari dalam kegiatan proses belajar-mengajar itu sendiri, maupun karena adanya tuntutan lingkungan yang selalu berubah pula. Ada dua jenis supervisi dilihat dari peranannya dalam perubahan itu, yaitu :

1. *Perubahan Traktif*, yaitu supervisi yang hanya berusaha melakukan perubahan kecil karena menjaga kontinuitas. Supervisi traktif ini misalnya dapat dilihat dari kegiatan rutin seperti pertemuan rutin dengan guru-guru untuk membicarakan kesulitan-kesulitan kecil, memberikan informasi tentang prosedur yang telah disepakati dan memberikan arahan dalam prosedur standar operasional (SOP) dalam suatu kegiatan.
2. *Perubahan Dinamik*, yaitu supervisi yang diarahkan untuk mengubah secara lebih intensif praktek-praktek pengajaran tertentu. Tekanan dalam perubahan ini diletakkan kepada diskontinuitas, gangguan terhadap praktek yang ada sekarang untuk diganti dengan yang baru. Program demikian merupakan program baru yang mempengaruhi perilaku murid, guru dan semua personel sekolah. Di dalam praktek, kegiatan supervisi tidak selalu berupa jenis kegiatan yang dapat

²¹Ngalim Purwanto, Administrasi Pendidikan. (Bandung: Rosdakarya, 1998) Hal 77

²²Mukhtar dan Iskandar, Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. (Jakarta: Gaung Persada, 2009) hal 3

²³ Udin Saefuddin, Inovasi Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 6.

²⁴ Asnawir, Administrasi Pendidikan. (Padang: IAIN —IBI Press, 2005). hal 390-392

digolongkan pada dua kutub secara mutlak, tetapi seringkali merupakan kegiatan yang berada pada kontinum dua kutub tersebut. Oleh karena itu, supervisi harus berdasarkan kebutuhan atau keadaan untuk memungkinkan perbedaan supervisi terhadap setiap guru dalam setiap kasus.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa supervisi pendidikan sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan Islam. Peran supervisi dalam pendidikan Islam adalah sebagai bentuk upaya bersama yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas belajar dan pembelajaran dengan prinsip ilmiah dan kerjasama. Praktik supervisi yang dilakukan dengan baik dan kontiniu, berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan pendidikan ke arah yang lebih baik. Meskipun supervisi bukanlah satusatunya faktor yang dapat memperbaiki pendidikan, akan tetapi kegiatan supervisi salah satu faktor yang telah berkontribusi membuat perubahan dalam sektor pendidikan (paling tidak dari sisi kinerja guru dan proses pembelajaran). Oleh karena itu, bagi lembaga pendidikan Islam, sudah sepatutnya terus melaksanakan supervisi yang berkesinambungan, demi perkembangan dan kemajuan pendidikan Islam. Wallahu a'lam bish-shawab

Daftar Pustaka

Arifin. *Strategi Belajar Mengajar*. Jurusan Pendidikan Kimia FPMIPA UPI. Bandung: 2000

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta, Jakarta: 2004.

Arikunto, Suharsimi. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*. Rajawali, Jakarta: 1990.

Asnawir, *Administrasi Pendidikan*. IAIN —IBI Press, Padang: 2005.

Azhari, Ahmad. *Supervisi: Rencana Program Pembelajaran*. Jakarta: Rian Putra, 2003.

Daryanto, H. M. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta: 2006.

Dedi, Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Adi Cita Karya Nusa, Yogyakarta: 1998.

Glickman, John. *Reconstructing American Education*. Harvard University Press Cambridge, Massachusetts and London, England: 1981.

Hamid, Abdul. *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*. Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI, Jakarta: 2003.

Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Pustaka Setia, Bandung: 2009.

Imran, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Dunia Pustaka Jaya. Jakarta: 1995.

Kisbiyanto. *Supervisi Pendidikan*. STAIN Kudus, Kudus: 2008.

Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada, Jakarta: 2009.

Mulyasa, H. E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara, Jakarta: 2012.

Nadhirin. *Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis Budaya*. STAIN Kudus, Kudus: 2009.

Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Toko Gunung Agung, Jakarta: 1997.

- Oteng, Sutisna. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*. Angkasa, Bandung: 1983.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Pendidikan*. Rosdakarya, Bandung: 1998.
- Rifai, Moh. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jemmers, Bandung: 1982.
- Saefuddin, Udin. *Inovasi Pendidikan*. Alfabeta, Bandung: 2008.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Alfabeta, Bandung: 2008.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta, Bandung: 2009.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta: 2000.
- Siddik,Dja'far.*Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Citapustaka Media: 2006.
- Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algensindo, Bandung: 2002.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Ikri Malia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ikri.malia27@gmail.com

Abstract: *Al-Quran is used as a source of Islamic education and other sciences including Islamic education because the Qur'an has an absolute value derived from Allah (God). Allah who created man and he is the one who educates man, so that the content of education has been buried in his revelations. Therefore, there are no problems including Islamic education issues that have been missed from the reach of the Quran. Human resources of good Islamic education is when the human resources of Islamic education is able to formulate plans ahead and be able to make decisions with policies and practices that are appropriate to the situation and conditions encountered in the world Islamic education, so it can be said that without the existence of reliable resources, then the institution of Islamic education will not mean anything and will not give better effect. Islamic educational institution whatever its name and as great as any program, if not supported by its qualified human resources, then the institution will be a difficult institution to develop and progress the program*

Keywords: *Management, Islamic Education, Human Resource*

Abstrak: Al-Quran dijadikan sebagai sumber pendidikan Islam maupun ilmu-ilmu lainnya termasuk pendidikan Islam disebabkan karena Al-Quran memiliki nilai absolut yang diturunkan dari Allah SWT. Allah SWT yang menciptakan manusia dan dia pulalah yang mendidik manusia, sehingga kandungan mengenai pendidikan telah termaktub dalam wahyu-wahyu-Nya. Oleh karenaitu, tidak ada satu pun persoalan termasuk persoalan pendidikan Islam yang luput dari jangkauan Al-Quran. Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik. Lembaga pendidikan Islam apapun namanya dan sehebat apapun programnya, jika tidak di dukung dengan sumber daya manusianya yang berkualitas, maka lembaga tersebut akan menjadi lembaga yang sulit berkembang dan maju.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam

Pendahuluan

Al-Quran dan hadis diyakini mengandung prinsip dasar menyangkut

segala aspek kehidupan manusia. Penafsiran atas Al-Quran dan Hadis perlu senantiasa dilakukan. Hal ini penting

dilakukan, sebab pada satu sisi wahyu dan kenabian telah berakhir sedangkan pada sisi yang lain kondisi zaman selalu berubah seiring dengan perkembangan pemikiran manusia dan tetap mutlak diperlukannya petunjuk yang benar bagi manusia. Allah Swt. berfirman dalam Surat An-Nahl/16 ayat 89 yang berbunyi:

وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِّنْ أَنفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَى هَؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ

Artinya: (Dan ingatlah) akan hari (ketika) Kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka dari mereka sendiri dan Kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia. Dan Kami turunkan kepadamu Al Kitab (Al Quran) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri.

Ayat ini menjelaskan bahwa pendidikan Islam cukup digali dari sumber autentik Islam yaitu Al-Quran. Nilai esensi dalam Al-Quran selamanya abadi dan selalu relevan pada setiap waktu dan zaman, tanpa ada perubahan sama sekali. Perubahan dimungkinkan hanya menyangkut masalah interpretasi mengenai nilai-nilai instrumental dan menyangkut masalah teknik operasional. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia

sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah Swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Quran dan Hadits. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk¹.

¹ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017, h. 32

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah Swt kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Allah swt. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Quran adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah Swt. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Dalam lembaga pendidikan Islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM). Samsudin mengatakan, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang

membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan². Oleh karena itu, maka pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam dalam rangka menjadikan pendidikan islam, pendidikan yang terbaik dengan pengelolaan yang benar benar dan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar Al-Quran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1). I'tiqadiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2). Khuluqiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3). Amaliyyah, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah.

Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi: a). Pendidikan menjaga agama (hifdz al-din), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten; mengembangkan, meramalkan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama.

² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.21.

b). Pendidikan menjaga jiwa (hifdz al-nafs), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukum mati.

c). Pendidikan menjaga akal pikiran (hifdz al-'aql), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum-hukum-Nya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karena diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk.

d). Pendidikan menjaga keturunan (hifdz al-nasb), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti free sex, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karena diundang-undangkan hukum rajam (lempar batu) atau campuk.

e). Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (hifdz al-mal wa al-'irdh), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman.

Pendidikan Islam juga merupakan usaha untuk mengubah tingka laku individu dalam kehidupannya, kemasyarakatannya maupun alam sekitarnya yang berlandaskan Islam³. Menurut Syah Muhammad An Naqaib Al Atas dalam bukunya Konsep Pendidikan Dalam Islam, menyebutkan bahwa

Pendidikan Islam adalah usaha yang dilakukan pendidik terhadap anak didik untuk pengenalan dan pengakuan tempat-tempat yang benar dan segala sesuatu didalam tatanan penciptaan sehingga membimbing kearah pengenalan dan pengakuan akan tempat Tuhan yang tepat didalam tatanan wujud dan kepribadian. Disisi lain Ahmad D. Mariamba mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidikan terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadiannya yang utama (insan kamil)⁴.

Maka dengan demikian Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Selanjutnya kalau digabungkan kata manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (ummat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Pada dasarnya, sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan Islam, hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap maju dan

³ Omar Muhammad Al-Thoumy Al-Syaibany, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1979, h. 32.

⁴ Ahmad D Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Ma'arif, 1989, h. 19.

tidaknya lembaga pendidikan Islam dalam proses perkembangannya" ⁵ . Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik.

Aspek tauhid menjadi perkara pertama dan utama yang ditanamkan pada SDM terbaik dimasa Rasulullah dan sahabat. Dengan mengikuti jalan yang ditempuh oleh nabi dalam mendidik dan melatih sahabat inilah yang menjadi Fondasi penumbuhan kembangan Sumberdaya manusia lembaga pendidikan Islam. Ketauhidan adalah unsur yang pertama dan utama dalam kurikulum pendidikan maupun pelatihan dan pembinaan mereka. Tauhid ini akan memberikan kekuatan jiwa kepada pemiliknya. Dalam Lembaga pendidikan Islam Tauhid adalah pembentuk kepribadian SDMnya. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Komponen MSDM Pendidikan Islam Sebagai Hasil Kajian Terhadap Al-Qur'an

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. meliputi: (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas⁶. Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai⁷.

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bahkan Allah swt., memberikan arahan untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana firman-Nya pada surat al-Hasyr/59: 18:

⁵ Malik Fajar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, Jakarta: LP3NI, 1998, h.28

⁶ M. Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi*

Muhammad saw. Yogyakarta: Andi Offset, 2008, h. 223.

⁷Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 131

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا
قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis (Al-Tandur) setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari kiamat. Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Milkovich dan Mahoney (1979) memberi definisi sebagai berikut: "*Human resource planning is systematically forecasts an organization future supply of and demand for employees*"⁸. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi⁹. Seorang penulis berpendapat bahwa fokus perhatian perencanaan Sumber daya Manusia ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen yang lebih

menjamin bahwa bagi organisasi yang tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat¹⁰.

Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang¹¹. Dalam Lembaga pendidikan Islam dalam rekrutmen SDMnya harus memiliki kualifikasi pekerja yang baik sesuai dengan konsep Islam dalam surah Al-Qhashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اأَسْتِ َجَزَةٌ اِنَّ خَيْرٌ مِّنْ
اأَسْتِ َجَزَتْ اأَفْوَى اأَامِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Orang yang paling baik untuk dijadikan SDM di lembaga pendidikan Islam adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya. Seleksi SDM ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam

⁸ Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2006, h. 19.

⁹ John Westerman, Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 196.

¹⁰ M. Manullang, *Manajemen personalia*, (Gajah Mada University Press), h. 27.

¹¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*. h. 13

mengingat tugas yang dilakukan membutuhkan komitmen lahir dan batin. SDM yang terutama harus diseleksi dengan ketat adalah SDM yang terlibat dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Melalui mekanisme seleksi yang ketat inilah maka akan terlahir SDM penyelenggaraan pendidikan yang terbaik dan terpilih. Melalui yayasan dengan SDM terbaik dengan komitmen tinggi maka terlahirlah lembaga lembaga pendidikan Islam yang unggul, inovatif, kompetitif dan bermutu. Mutu SDM pendidikan Islam akan lahir dari lembaga pendidikan Islam yang bermutu.

Rekrutmen SDM lembaga pendidikan Islam tidak cukup dengan model Adatif yaitu dengan pendekatan statistik murni dalam pengambilan keputusan rekrutmen dengan mengkonversikan skor-skor tes yang diperoleh peserta tes keberbagai angka biasa, lalu menjumlahkannya menjadi skor kumulatif. Model pencocokan profil yaitu mengidentifikasi profil ideal dari pegawai lembaga pendidika Islam. Profil pegawai yang paling sesuai dengan variabel ideal yang dibuat oleh lembaga pendidikan Islamlah yang paling memenuhi kriteria untuk dijadikan pegawai yaitu diantaranya adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya (amanah).

Rekrutmen serta seleksi calon pegawai merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah saw. dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساع

Artinya: Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.

Berdasarkan hadis tersebut, Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki, agar suatu institusi bisa menjalankan kegiatannya sesuai tujuan yang diharapkan. Selain itu, memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah juga merupakan persoalan pokok dalam Islam. Hal ini dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman.

Rasulullah bertanya kepada Muadz: "Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum?" Muadz menjawab, "Dengan kitab Allah." Rasulullah bertanya, "Jika kamu tidak menemukannya?" Muadz menjawab, "Dengan sunnah Rasulullah." Rasulullah bertanya lagi, "Jika engkau tidak menemukannya juga?" Muadz menjawab, "Aku akan berijtihad dengan pendapatku." Rasulullah bersabda, "Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasul-Nya ¹²." Sikap Rasulullah tersebut patut dijadikan acuan suatu institusi dalam menentukan calon pegawai yang kompeten.

¹² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan*

Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 109

Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif di lingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah amanahnya. Seorang mukmin yang kuat lebih Allah cintai daripada mukmin yang lemah. Pada lembaga pendidikan Islam maka SDM yang ada haruslah kuat secara keimanannya, pengetahuan dan ketrampilannya. kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaganya. Islam mengajarkan mukmin yang kuat harus belajar dan mencari ilmu, Sejak awal Allah SWT mengajak umatNya untuk belajar dan berlatih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara membaca. Mencari ilmu bagi SDM di lembaga pendidikan Islam diniatkan beribadah kepada Allah. Para pencari ilmu ini mendapat perlindungan dari malaikat dengan membentangkan sayapnya dan dido'akan ikan ikan di lautan. Islam memandang ilmu menjadi dasar penentu

martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Mujadalah ayat 11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Penilaian sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam menjadikan taqwa menjadi barometer penilaiannya. Takwa inilah yang menentukan derajat kualitas SDM dilembaga pendidikan Islam. Di dalam lembaga pendidikan Islam SDM lembaga pendidikannya meyakini bahwa Allah sangat tepat dan cepat perhitungannya dalam menilai kinerja umatnya. Allah memberikan penilaian terhadap setiap perbuatan manusia sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 134 dan juga dalam surah Al-Baqarah 202.

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ
الْحِسَابِ

Artinya: Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya.

Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah/9: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi¹³. Werther & Davis dalam Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai

tukaran atas kontribusinya kepada lembaga¹⁴.

Dalam Islam debutkan secara lebih komprehensif tentang upah dan gaji. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Al-Quran surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Q.S (An Nahl : 97) juga disebutkan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Berdasarkan dua ayat di atas, maka Imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling

¹³ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 75.

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, h. 348.

penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi). Dalam surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi¹⁵. Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah ke atas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan/organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada

kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini dapat merangsang karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbaiki kinerjanya. Disisi lain mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan rutin perusahaan/organisasi untuk melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian, mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti, bahkan mungkin akan merugikan perusahaan/organisasi.

Upaya Membangun SDM Qurani Dalam Pendidikan Islam

Said Agil Husin al-Munawar mengemukakan bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Quran dalam pendidikan meliputi tiga dimensi atau aspek kehidupan yang harus dibina dan dikembangkan oleh pendidikan yaitu¹⁶:

1. Dimensi Spiritual, yakni iman, takwa, dan akhlak yang mulia. Dimensi ini ditekankan kepada akhlak. Akhlak merupakan alat kontrol psikis dan sosial bagi individu dan masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tersimpul dalam prinsip

¹⁵ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen (Jakarta: Kencana, 2010), h. 208.

¹⁶ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, Ayat-ayat Manajemen Pendidikan Islam, h. 62-63

"berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkaran" berhubungan erat dalam upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah SWT. Dimensi Budaya, yakni kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dimensi ini menitikberatkan pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan faktor dasar dan faktor ajar (lingkungan) dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan melalui bimbingan dan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertindak laku menurut norma Islam. Sedangkan faktor ajar dilakukan dengan cara mempengaruhi individu melalui proses dan usaha membentuk kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan pola-pola kehidupan Islam.

2. Dimensi Kecerdasan, merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll. Dimensi kecerdasan dalam pandangan psikologi merupakan suatu proses yang mencakup tiga proses yaitu analisis, kreativitas, dan praktis. Tegasnya dimensi kecerdasan ini berimplikasi bagi pemahaman

nilai-nilai Al-Quran dalam pendidikan.

Kesimpulan

SDM pendidikan Islam, sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam (the man behind the gun), hendaknya mampu menyatu padu (integrated) dengan jiwa, cita-cita, kepribadian organisasi dan menguasai secara mendalam akan agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terlebih dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. Kunci dari segala upaya membangun SDM yang unggul serta Qurani yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan wadah untuk mendidik, membina, membimbing, melatih, mengembangkan, mengolah, mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan akhlak, pendidikan intelektual, dan pendidikan budaya, yang dilandasi oleh sumber ajaran Islam.

Daftar Pustaka

- Fajar, Malik. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. LP3NI, Jakarta: 1998.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. LPPPI, Medan: 2017.
- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Al-Ma'arif, Bandung: 1989.
- Muhammad, Al-Thoumy dan Al-Syaibany, Omar. *Filsafat Pendidikan Islam*, Bulan Bintang, Jakarta: 1979.

- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2002.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga, Jakarta: 2009.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung: 2006.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008.
- Sirait, Justine T. *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia, Jakarta: 2006.
- Sule, Ernie, Tisnawati & Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta: 2010.
- Suyanto, M. Muhammad *Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Andi Offset, Yogyakarta: 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta: 2013.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA IMPLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Kaswardi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

drskaswrdi@gmail.com

Abstract: *Human resource management is one of the areas of general management which includes terms of planning, organizing, implementation and control. Human resources are considered to be an increasingly important role in achieving the objectives, the various experiences and results of research in the field of human resources are gathered systematically in the so-called human resource management. Human resource utilization, is a process of leader activities that intend to employ employees who give enough achievements and do not employ employees who are not useful. Some efforts in improving human resources in Islamic Education: (a) improving the study of religious schools with public universities from basic to college, (b) Establishing coaching of learners Aga to be human Believers and fear Allah to God Yme, as well as religious education play an active role for the development of science and technology, and (c) Higher education religions develop scientific minds in order to understand and internalize and able to Translating religious teachings accordingly and in accordance with people's lives.*

Keywords: *Management, Human Resource, Islamic Education*

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia, adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam: (a) Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, (b) Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (c) Pendidikan tinggi agama mengembangkan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

Kata kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang

menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya

pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Tjokrowinoto, 1995:28). Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Shidique, 1996:9).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknolog saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Mukhyi dan Hudiyanto, 1995:2). Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu,

menurut Mukhyi bahwa hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya (Mukhyi dan Hudiyanto, 1995:3).

Dalam perspektif Islam, pendidikan memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan human investment. Human investment adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia (Yasmadi, 2002:152). Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah aksi yang sistematis, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia dan bagaimana aktifnya. Di dalam pengetahuan manajemen, falsafah sebenarnya menyediakan seperangkat pengetahuan (a body of related knowledge) untuk berpikir efektif dalam memecahkan masalah-masalah manajemen (Fattah, 2004:11). Hal ini merupakan hakikat manajemen sebagai suatu disiplin ilmu dalam mengatasi masalah organisasi berdasarkan pendekatan yang integral.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen

sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia.

Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya (Faustion, 2003:2). Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerak yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen sumber daya manusia.

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 dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya mengelola sumber daya manusia (Rival, 2005:1).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, di antaranya Menurut James (1986:6) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah the process through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals" (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya).

1. Menurut Edwin Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud (1984:5) bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk

mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat".

2. Menurut Malayu Hasibuan (2003: 21), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan".
3. Menurut Bashir Barthos(1990:1), manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.
4. Menurut Amin Widjaja Tunggal (1993:250), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.
5. Menurut T.Hani Handoko (2001:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan- tujuan, baik individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenagakerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerjadengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen

adalah ilmutentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (T.Hani Handoko,2001:118). Sedangkan Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan,antara lain:

1. Tujuan kemasyarakatan (societal objective); setiap organisasi apapun tujuannya, harus menging atakibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek ketika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi (Susilo Martoyo,2000: 13). Suatu organisasi yang berada ditengah- tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu,semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat (Soekidjo Notoatmojo, 2003:118).
2. Tujuan organisasi (organization objective); untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist),perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhirsuatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan

organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsional (functional objective); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan pribadi (personal objective); kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organization objective). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

Atas dasar hal di atas, pada dasarnya setiap manusia adalah manajer, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (self management). Ada 3 macam sumber daya (resource) yang

dimanfaatkan oleh manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan, yaitu:

1. Sumber Daya Alam (SDA);
2. Sumber daya kapital (SDK) dana/ uang/ penghasilan yang diperoleh.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) Sudah merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia (Stoner, dkk., 1996:14).

Fungsi Manajemen SDM

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial; Perencanaan (*Planning*) Pengorganisasian, (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*).
2. Fungsi Operasional ; Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*manitenance*), Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*) (Stoner, dkk., 1996:14-15).

Semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan dapat menggunakan hanya beberapa fungsi saja. Proses manajemen adalah interaksi dan saling keterkaitan antara beberapa fungsi manajemen yang digunakan

.Dalam melakukan tugas manajerial, seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*. Model manajemen yang merupakan kegiatan utama manajemen, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian.

1. Perencanaan: merupakan pemilihan sasaran organisasi atau penentuan organisasi yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk kerjasama dan pembagian tugas;
2. Pengorganisasian: sebagai wadah atau alat yang dapat digunakan untuk merealisasikan sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama;
3. Pelaksanaan: dilakukan oleh manajer untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan;
4. Upaya untuk melancarkan usaha perbaikan dan pengembangan rencana yang strategis (rencana panjang dengan cakupan yang luas).

Karena hal itulah, setiap manusia sumber daya yang dapat dikembangkan, yaitu: 1) Sumber daya cipta, 2) Sumber daya Rasa, dan 3) Sumber daya karsa. Pengembangan sumber daya tersebut akan menghasilkan budaya-kebudayaan-peradaban yang dalam prosesnya akan dipengaruhi oleh kondisi alam lingkungan dan kondisi pergaulan manusia (interaksi sosial), perkembangan sains, dan teknologi.

Tanggung Jawab Manajemen SDM

Tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia meliputi ;

1. Perencanaan sumber daya manusia'
2. Perekrutan dan penyeleksian;
3. Pengembangan tenaga kerja (pelatihan dan pengevaluasian kinerja)
4. Memberikan kompensasi dan tunjangan;
5. Pemberhentian karyawan (perampingan dan *outsourcing*)

Dalam melaksanakan tugas tersebut, para manajer sumber daya manusia memenuhi tujuan tersebut dengan;

1. Menyediakan karyawan yang andal dan terlatih untuk organisasi;
2. Memaksimalkan keefektifan karyawan dalam organisasi;
3. Memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan dengan memberikan kompensasi, peluang untuk berkembang dan meningkatkan karier, tunjangan, dan kepuasan kerja

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan. Sedangkan strategi SDM adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (*people business issue*). Tujuan dari integrasi sistem adalah

Untuk menciptakan proses prediksi demand SDM yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional

secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karenanya, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategik tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi organisasi dapat dicapai.

Perencanaan SDM harus terkait dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan karena tujuan perencanaan SDM harus menempatkan figur yang tepat waktu dan tepat tempat. Perencanaan SDM merupakan unsur penting dalam mengembangkan perencanaan strategik suatu organisasi. Perencanaan strategik merupakan keputusan organisasi yang memuat tentang apa yang akan dicapai sesuai misi organisasi dan bagaimana cara yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut. Buller (1990) telah melakukan penelitian terhadap delapan perusahaan terbesar di USA untuk mengetahui hubungan antara perencanaan strategik dengan fungsi manajemen SDM dan diperoleh gambaran bahwa terdapat empat macam tingkat hubungan antara perencanaan strategik dengan manajemen SDM, yaitu:

1. *Administrasi linkage* yaitu hubungan yang hanya sebatas pada kegiatan rutin harian. Dalam hal ini perencanaan strategik dan fungsi SDM terpisah;
2. *One-way linkage* yaitu yaitu hubungan yang terjadi masih searah dan umumnya manajemen SDM tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan SDM bereaksi melalui sains program yang mendukung tujuan startegik perusahaan;
3. *Two-way linkage* yaitu yaitu hubungan saling ketergantungan dan saling

mempengaruhi. Manajemen SDM dalam hal ini dianggap sebagai partner SDM mempengaruhi dan dipengaruhi rencana bisnis. Pendekatan ini mengakui bahwa profitabilitas memerlukan pengkaitan bisnis dengan perencanaan SDM karena jika tidak ada figur yang tepat posisi, sasaran kinerja organisasi tidak akan tercapai;

4. *Integrative linkage* yaitu hubungan yang dinamis dan interaktif, bersifat formal maupun informal. Senior manajemen SDM dipandang sebagai partner strategi bisnis dan dilibatkan secara total dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan ini perencanaan bisnis bisa dimodifikasi oleh eksekutif SDM sehingga hasil perencanaan bisnis bisa diperbaiki secara substansial.

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal perekrutan dan penyeleksian karyawan, manajer sumber daya manusia harus mencocokkan keahlian pelamar dengan kebutuhan. Perusahaan mengakses baik sumber internal maupun eksternal untuk mendapatkan kandidat yang andal dalam pekerjaan khusus. Kebijakan perekrutan dari dalam organisasi menekankan pada sumber-sumber internal, sehingga jika ada lowongan baru perusahaan akan mempertimbangkan karyawan-karyawannya terlebih dahulu.

Salah satu metode perekrutan dari luar yang paling efektif adalah referensi

karyawan (employee referral), di mana perusahaan meminta para karyawan untuk merekomendasikan pelamar yang berasal dari teman-teman mereka, dan memberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah setelah perusahaan berhasil merekrut karyawan tambahan.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/cv) milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antar pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya. Seleksi tenaga kerja merupakan suatu proses untuk memberi jabatan kepada para pelamar yang tepat. Maksudnya adalah keadaan dimana terdapat kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kualifikasi calon pemegang jabatan. Proses seleksi memiliki tahapan-tahapan, seperti yang tergambar dibawah ini:

Penempatan pegawai berarti pelamar diputuskan untuk memegang suatu jabatan dalam perusahaan yang didahului dengan proses orientasi, yaitu mengenalkan tenaga kerja pada perusahaan. Pegawai baru diberikan penjelasan tentang pekerjaannya, sejarah perusahaan, produksi perusahaan, hak dan kewajiban tenaga kerja, kondisi pekerjaan, upah dan gaji personalia, tujuan orientasi ini adalah untuk menumbuhkan perasaan bangga dan rasa bangga dan

rasa memiliki tenaga kerja terhadap perusahaan tersebut.

Pengembangan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Pengembangan sumber daya manusia adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam usaha pengembangan tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Pendidikan

Rahasia keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan latihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Manajemen yang efektif melihat latihan atau pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Dengan latihan atau pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Latihan lebih bersifat praktis, sedang pendidikan lebih bersifat teoretis. Dasar pikiran pokok

mengenai latihan atau pendidikan mencakup tiga hal pokok sebagai berikut (a) Latihan atau pendidikan haruslah berupa proses yang kontinyu dan tetap, (b) Latihan atau pendidikan diterapkan ke setiap tingkat dan jabatan, (c) Tanggung jawab manajer akan latihan atau pendidikan boleh didelegasikan, namun tanggung jawabnya tetap berada ditangan manajer yang bersangkutan.

2. Rotasi Jabatan

Dengan rotasi jabatan seorang karyawan ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Selain agar karyawan memahami pelaksanaan berbagai tugas, juga agar ia memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai jabatan. Rotasi jabatan sering diterapkan kepada para manajer sebagai usaha mengembangkan manajer. Dalam penerapan rotasi jabatan perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut: (a) Jabatan karyawan yang dipindahkan harus bersamaan isinya dengan jabatan yang ditinggalkan. (b) Metode melakukan pekerjaan harus sama antara yang satu dengan yang lain, (c) Pejabat yang dimutasikan harus mempunyai pengalaman yang memungkinkan mengerti dasar-dasar pekerjaan baru.

3. Delegasi

Manajemen adalah mencapai hasil melalui orang lain, karenanya untuk dapat merealisasi itu, delegasi oleh manajer mutlak perlu. Salah satu kualifikasi penting dari seorang manajer adalah kesanggupan

mendelegasi sebahagian tugas dan wewenangnya kepada bawahannya. Dalam pelaksanaannya, agar delegasi itu dapat efektif sebaiknya diperhatikan hal-hal sebagai berikut: (a) Unsur-unsur delegasi harus lengkap dan jelas, yaitu tugas, wewenang, dan pertanggung jawaban (authority, responsibility, dan accountability), (b) Delegasi diberikan kepada orang yang tepat, artinya diharapkan mampu melaksanakan tugas tersebut. (c) Delegasi harus dibarengi dengan peralatan, waktu, biaya yang diperlukan (d) Kepada mereka yang menerima delegasi harus dimotivasi dengan memberi insentif yang diperlukan.

4. Promosi

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, di mana tugas, wewenang, dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Arun Manoppa dan Mirzas Saiyadin, merumuskan promosi sebagai penugasan kembali seseorang dengan kenaikan jabatan yang dibarengi dengan tanggung jawab dan status, biasanya dengan kenaikan penghasilan, walaupun tidak terlalu naik penghasilannya. Salah satu sasaran tindakan promosi ialah untuk mengembangkan pegawai, sebab pegawai yang cukup berprestasi pada jabatannya harus dikembangkan dengan menugaskan ia untuk menerima tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

5. Pemindahan

Pemindahan atau transfer adalah kegiatan mengganti jabatan karyawan yang setingkat. Dalam hal ini, sekelompok kerja, tempat kerja, atau kesatuan organisasi pegawai diubah dengan tujuan: perhatian dan kemampuan kerjasama dapat meningkat. Efektivitas dan tujuan organisasi akan meningkat bila pegawai dipindahkan ke jabatan yang sesuai dengan perhatian dan kemampuan pegawai dipindahkan ke jabatan yang sesuai dengan perhatian dan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Dari segi tujuan, pemindahan dibedakan atas lima macam, yaitu production transfer, replace menttransfer, versality transfer, shift transfer, dan remedial transfer. Jenis yang terakhir dimaksud untuk pengembangan tenaga kerja yang bersangkutan, sebab pegawai yang dipindahkan diharapkan dapat lebih bekerjasama dengan anggota kelompoknya sekaligus dapat lebih berkembang. Alat ampuh untuk mendeteksi siapa pegawai yang harus dipindahkan adalah hasil akhir dari penilaian kecakapan pegawai. Penilaian kecakapan adalah penilaian secara sistematis terhadap pegawai oleh pejabat yang berwenang untuk tujuan tertentu.

6. Konseling

Dalam setiap organisasi, karyawan dapat dibagi atas dua macam, yaitu penasehat dan yang menasehati. Umumnya para manajer termasuk kepada kelompok penasehat, yakni penasehat bawahan- bawahannya

husus yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan bawahan tersebut demi semakin terampilnya para karyawan yang bersangkutan. Situasi yang berbeda-beda, meminta kesediaan para manajer untuk mengerti, empati, dan mempertimbangkan karyawan untuk masa yang akan datang. Setiap karyawan yang ingin pertolongan dalam hubungannya dengan pekerjaannya, manajer harus dapat memberisaran dan nasehat-nasehat, bahkan persoalan pribadi jika diminta nasehat oleh bawahan, manajer harus memberi penuh simpatinya.

7. Penugasan Dalam Keanggotaan Suatu Panitia

Menugaskan seorang karyawan sebagai salah seorang anggota suatu panitia dapat digunakan sebagai suatu cara dalam pengembangan pegawai. Setiap anggota panitia akan bekerja sama dengan anggota panitia lainnya melaksanakan satu atau beberapa tugas dan bersama-sama bertanggung jawabakan pelaksanaan tugas tersebut sebaik-baiknya. Dalam rapat-rapat panitia, masing-masing anggota panitia memberikan partisipasinya, memberikan pendapat serta berperan memberi perhatian terhadap pendapat anggota panitia yang lain mengenai suatu hal sehingga keputusan yang akan diambil merupakan hasil analisa bersama dan akan menjadi suatu keputusan yang terbaik.

Dalam penugasan seorang karyawan menjadi anggota sesuatu panitia, maka dia dapat

mengembangkan dirinya dalam hal menghargai orang lain, cara berapat, cara mengambil keputusan dalam rapat, bekerjasama dengan orang lain, dan menambah pengetahuan dalam berbagai seginya.

8. Konferensi

Ikut serta dalam suatu konferensi bagi seseorang akan banyak memberi pengalaman, pengetahuan dalam berbagai bidang serta dapat menambah keterampilan. Cara menyelenggarakan konferensi, proses rapat, cara diskusi dan pengambilan berbagai keputusan akan membawa dampak kepada setiap orang yang turut serta dalam suatu konferensi. Khusus kepada para manajer, konferensi membawa dampak positif dalam pengembangan para manajer tersebut

9. Memberikan Kompensisasi dan Tunjangan

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

10. Pemberhentian Karyawan
(Perampingan dan *Outsourcing*)

Baik karyawan maupun perusahaan dapat memutuskan untuk menghentikan hubungan kerja.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia

Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberiprestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Pegawai yang menunjukkan kemungkinan memberi manfaat diusahakan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan, dengan jalan memotivasi pegawai. Pegawai yang tidak memberi manfaat diberhentikan atau dipensiunkan. Dengan demikian, lingkup pemanfaatan sumber daya manusia terdiridari; pemberhentian, pemensiunan, dan memotivasi

Beberapa Usaha Dalam Meningkatkan SDM Dalam Pendidikan Islam

Merupakan kewajiban bagi ummat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umm atagar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sdi segalabidangkehidupan. Setelahituperlu adanya penempatan personal pada job yang tepatsesuai keahlian masing-masing, sehingga bisa mengembangkan potensi yang dimiliki dan membagi potensi yang ada itu dalam berbagai spesialisasi dengan seimbang berdasar kanfirman AllahSWT.:

Reorientasi Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam

Realitas pendidikan Islam secara umum kurang diminati dan kurang

begitu mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan materi kurikulum dan manajemen Pendidikan Islam yang kurang memadai, kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Lulusan- lulusannya pun kurang memiliki keterampilan untuk bersaing dalam dunia kerja. Melihat kenyataan ini, maka reformasi Manajemen Pendidikan Islam menjadi suatu keharusan (Asep Saeful Mimbar dan Agus Sulthonie, <http://www.pikiranrakyat.com/prcetak/03200/25/0801htm>. Artikel-Edisi 25 Juli 2001). Sebab dengan langkah-langkah ikhtiar pembenahan dan peningkatan profesionalisme manajemen penyelenggaraan pendidikan akan mampu menjawab berbagai tantangan dan dapat memberdayakan Pendidikan Islam dimasa depan. Mau tidak mau manajemen Pendidikan Islam perlu dibongkar-bahkan direformasikan dalam rangka menciptakan sistem Pendidikan Islam yang berkualitas dan bermutudalam kehidupan masyarakat madani Indonesia.

Kesimpulan

Sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi dua, yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional. Tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Perekrutan dan penyeleksian
3. Pengembangan tenaga kerja (pelatihan dan pengevaluasian kinerja)
4. Memberikan kompensasi dan tunjangan
5. Pemberhentian karyawan (perampingan dan *outsourcing*)

Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberiprestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam:

1. Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi;
2. Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Pendidikan tinggi agama mengembangkan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

References

Ahmad Azhar Basyir. 1984. Falsafah Ibadah dalam Islam. Yogyakarta: UIIPress.

Basir Barthos.(1990). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta :PT Bumi Aksara.

Douglas, Hall T. & James Goodale G. (1986). Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation. Glenview :Scoot Foresmanand Company.

Echols,JohnM.danHasanSadily.(2002).

Kamus Inggris Indonesia. Jakarta:

PT.Gramedia.

Jimmly Ash-Shidiqie (eds.).(1996). Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan. Bandung :Mizan

Musya Asy'arie. (1992). Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam Al-Qur'an. Jakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam.

Nanang Fattah. (2004). Landasan Manajemen Pendidikan

PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Lindarahayu

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

lindarahayu495@gmail.com

Abstract: *In the organizational setting, decision making is the most important part in planning activities. Allowing a decision-making impact on solving problems or even add to the problem. Educational institutions are one part of an organized institutional unit, so there is a decision-making activity carried out by a leader of an educational institution as a manager. In its implementation, decision making is very important in realizing strategic steps in carrying out the planning and activities that will be carried out. Therefore, decision making in the world of education; especially for leaders of educational institutions must be able to choose the right alternative decisions so that the educational organization's goals in improving the performance and quality of education can be achieved optimally.*

Keywords: *Decision Making, Educational Institutions.*

Abstrak: Dalam tatanan organisasi, pengambilan keputusan adalah bagian terpenting dalam merencanakan kegiatan. Memungkinkan sebuah pengambilan keputusan berdampak pada menyelesaikan masalah atau malah justru menambah masalah. Lembaga pendidikan adalah salah satu bagian dari unit lembaga yang terorganisir, sehingga terdapat kegiatan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pimpinan lembaga pendidikan sebagai manajer. Dalam pelaksanaannya pengambilan keputusan sangatlah penting dalam mewujudkan langkah-langkah strategis dalam melaksanakan perencanaan dan kegiatan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, pengambilan keputusan dalam dunia pendidikan; khususnya bagi pimpinan lembaga pendidikan harus mampu memilih alternatif-alternatif keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: *Pengambilan Keputusan, Lembaga Pendidikan*

Latar Belakang

Komunikasi selalu terjadi dalam setiap kehidupan manusia. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia merupakan refleksi dari kegiatan komunikasi, baik secara verbal maupun non verbal. Manusia berkomunikasi untuk menjalin hubungan dengan manusia lain. Sedangkan interaksi social harus didahului oleh kontak social

dan komunikasi. Meskipun teknologi komunikasi telah berkembang begitu rupa, akan tetapi tidak ada satu pun masyarakat modern yang mampu bertahan tanpa komunikasi.

Siswa merupakan bagian dari Suatu organisasi adalah wadah bagi beroperasinya manajemen karena di situlah aktivitas manajemen menjadi salah

satu sub sistem dari sistem organisasi.¹ Manajemen menjadi teknik atau alat yang menggerakkan organisasi menuju tercapainya tujuan yang diinginkan. Dalam konteks tugas manajer, pengambilan keputusan merupakan salah satu peranan manajer yang disebut peranan desisional. Dalam menentukan tindakan manajerial seorang manajer dituntut untuk berani mengambil keputusan baik atas pertimbangan individu dengan kewenangannya sebagai pimpinan, maupun keputusan dari hasil musyawarah dengan memperhatikan pemikiran, perasaan atau masukan dari anggota organisasi.²

Pembuatan keputusan (*decision making*) menggambarkan proses melalui mana serangkaian kegiatan dipilih sebagai penyelesaian suatu masalah tertentu. George P. Huber membedakan pembuatan keputusan dari pembuatan pilihan (*choice making*) dan dari pemecahan masalah (*problem solving*).³ Pengambilan keputusan tidaklah mudah, terkadang pengambilan keputusan itu bukan menyelesaikan masalah tetapi menambah masalah baru mungkin dikarenakan oleh: (1) pemimpin tidak mengambil atau mendapat informasi yang lengkap, dan (2) walaupun lengkap informasi yang diperoleh tapi tidak bisa mengolah informasi tersebut. Oleh karena itu dalam pengambilan keputusan sangat membutuhkan informasi yang utuh dan diolah informasi tersebut secara berkaitan (tersistem) dengan demikian sistem informasi manajemen sangat berperan

dalam pengambilan keputusan, terutama dalam lembaga Pendidikan yang sebagian besarnya untuk bidang pelayanan jasa yang sangat menentukan dalam pengembangan peserta didik.

Pengambilan keputusan adalah pekerjaan rutin dalam manajemen karena keputusan dan manajemen tidak bisa dipisahkan. Salusu mengatakan bahwa kehidupan sehari-hari seorang eksekutif, manajer, kepala, ketua, direktur, rektor, bupati, gubernur, menteri, panglima, presiden, atau pejabat apapun, sesungguhnya adalah kehidupan yang selalu bergumul dengan keputusan⁴. Ungkapan Salusu ini bisa dimengerti bahwa mereka adalah para *decision maker*. Dari tangan mereka inilah kehidupan organisasi akan terbentuk.

Organisasi lembaga pendidikan apapun tingkatannya, tentu di dalamnya terdapat banyak orang yang satu dengan yang lain akan saling keterkaitan. Masing-masing anggota organisasi ini biasanya terdapat beraneka ragam tingkah-laku, karakter, dan tujuan bekerja di dalam organisasi tersebut. Perbedaan-perbedaan ini sedikit banyak akan mempengaruhi pekerjaan mereka, paling tidak di samping mengejar target tercapainya tujuan organisasi juga menyimpan target mencapai tujuan bekerja mereka secara individu. Manusia dalam hidup berkelompok mempunyai perbedaan yaitu perbedaan jenis kelamin, usia, pengalaman, agama dan perbedaan kepentingan, tetapi disamping perbedaan juga terdapat persamaan, seperti

¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008. Hal: 73

² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005. Hal: 44

³ George P. Huber, *Managerial Decision Making*, Scoott Foresman: Glenoiew, 1999. Hal.8

⁴ Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta: Grasindo, 2007. Hal. 44

persamaan kebutuhan untuk makan, minum, kelanjutan keturunan, keamanan, dan faktor-faktor inilah yang membentuk kerja sama di antara mereka.⁵

Kondisi para pelaku organisasi yang sedemikian kompleks dan sarat dengan perbedaan-perbedaan ini, menuntut adanya kemunculan seorang pemimpin yang mampu mendorong mereka ke arah tujuan yang sama. Pekerjaan seorang pemimpin yang melakukan hal seperti ini tidaklah mudah semudah membalikkan telapak tangan. Dalam keadaan ini diperlukan pemimpin yang mempunyai wibawa, pengalaman yang luas, keberanian yang tinggi, kebijakan yang bisa diterima oleh banyak orang, dan mampu memegang kendali organisasi.

Kerangka Teori

Pengertian, Dasar Pertimbangan dan Proses Pengambilan Keputusan

Istilah "Pengambilan Keputusan" sesungguhnya adalah terjemahan dari bahasa Inggris *decision maker*, yang berasal dari kata *decision* dan *maker* keduanya berasal dari bahasa Inggris. *Decision* berarti keputusan dan *maker* adalah pembuat (Echols dan Shadily, 1990:160 dan 371). Dalam bahasa Latin, kata *decide* berasal dari *prefik de* yang berarti *off*, dan kata *caedo* yang berarti *to cut*. Hal ini berarti proses kognitif *cut off* sebagai tindakan memilih di antara beberapa alternatif yang mungkin.⁶

Menurut Atmosudirdjo, bahwa *decision* atau keputusan adalah suatu pengakhiran atau pmutusan dari pada

suatu proses pemikiran tentang suatu masalah atau problema untuk menjawab pertanyaan apa yang harus diperbuat guna mengatasi masalah tersebut, dengan menjatuhkan *choice* pada salah satu alternatif yang tertentu.⁷

Keputusan dapat berupa tindakan terhadap pelaksanaan yang sangat menyimpang dari rencana semula (Davis, 1999:53). Keputusan adalah pemilihan di antara alternatif-alternatif. Definisi ini mengandung tiga pengertian, yaitu (1) Ada pilihan atas dasar logika atau pertimbangan; (2) Ada beberapa alternatif yang harus dipilih salah satu yang terbaik; (3) Ada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan itu makin mendekat pada tujuan tersebut.⁸

Dengan demikian dapat dipahami bahwa keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas. Suatu keputusan harus dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungan dengan perencanaan. Berdasarkan pengertian dari dua kata tersebut, *decision maker* mempunyai arti pembuat keputusan. Berarti seorang pemimpin atau ketua adalah orang yang berwenang membuat keputusan. Pengambilan keputusan merupakan kegiatan yang selalu ditemukan dalam setiap kegiatan kepemimpinan. Bahkan dapat juga dikatakan, bagaimana cara pengambilan keputusan yang dilalukan oleh seorang pemimpin menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinannya. Dengan demikian, pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang turut menentukan

⁵ Brantas, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2009. Hal. 96

⁶ Ety Rohaety, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Bumi Akasara, 2010. Hal.150-151

⁷ Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Balai Aksara, 1987. Hal. 67

⁸ James A.F. Stoner, *Manajemen*, Jakarta: Prenhalindo, 1999. Hal.132

proses dan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.⁹

Salah satu peranan strategis manajer atau pimpinan organisasi ialah peranan pengambilan keputusan (*decesional role*), dan fungsi yang sangat penting dalam kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Seorang pimpinan sebagian besar waktu perhatian, maupun pikirannya dipergunakan untuk mengkaji proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam kepemimpinan organisasi maka pengambilan keputusan menjadi tugas utama yang harus dilaksanakan.

Menurut Max pengambilan keputusan merupakan pemilihan dari beberapa alternatif (Rohaity, 151). Sedangkan menurut George R Tery pengambilan keputusan ialah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Ety Rohaety menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan ialah hasil dari pemecahan masalah, jawaban dari suatu pertanyaan sebagai hukum situasi, dan merupakan pemilihan dari salah satu alternatif dari alternatif yang ada, serta pengakhiran dari proses pemikiran tentang masalah atau problema yang dihadapi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengambilan keputusan adalah memilih dan menetapkan satu alternatif yang dianggap paling tepat dari beberapa alternatif yang dirumuskan. Keputusan itu harus bersifat fleksibel, analitis dan mungkin untuk dilaksanakan dengan dorongan sarana prasarana dan sumber daya yang tersedia (berupa manusia dan material).

Dasar pengambilan keputusan itu bermacam-macam, tergantung dari permasalahannya. Keputusan dapat diambil berdasarkan perasaan semata-mata, dapat pula keputusan dibuat berdasarkan rasio. Selain tergantung kepada permasalahannya, pengambilan keputusan juga tergantung kepada individu yang membuat keputusan. Atas dasar hal ini, George R. Terry sebagaimana dikutip Ibnu Syamsi dan Iqbal Hasan mengemukakan beberapa dasar pengambilan keputusan, yaitu:

Pertama, Intuisi; kebaikan dari hal ini adalah: (1) Waktu untuk mengambil keputusan relatif pendek, (2) Untuk masalah yang pengaruhnya terbatas, pengambilan keputusan akan memberikan keputusan pada umumnya, (3) Kemampuan mengambil keputusan dari pengambil keputusan itu sangat berperan dan perlu dimanfaatkan dengan baik. Sedangkan kelemahannya adalah: (1) Keputusan yang dihasilkan relatif kurang baik, (2) Sulit mencari alat pembandingnya sehingga sulit diukur kebenaran dan keabsahannya, dan (3) Dasar-dasar lain dalam pengambilan keputusan seringkali diabaikan.

Kedua, Pengalaman; pengambilan keputusan melalui pengalaman memiliki manfaat bagi pengetahuan praktis. Karena pengalaman, seseorang dapat menduga masalahnya walaupun hanya dengan melihat sepintas saja sudah menemukan cara penyelesaiannya.

Ketiga, Fakta; dengan fakta, tingkat kepercayaan terhadap pengambil keputusan dapat lebih tinggi sehingga orang dapat menerima keputusan yang

⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006. Hal.67

dibuat itu dengan rela dan lapang dada. Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat memberikan keputusan yang sehat, solid, dan baik.

Keempat, Wewenang; kelebihan dari wewenang ini adalah: (1) Kebanyakan penerimaannya adalah bawahan, terlepas apakah penerima tersebut menerima secara sukarela atautkah secara terpaksa, (2) Keputusannya dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama, (3) Memiliki otensitas. Sedangkan kelemahannya adalah: (1) Dapat menimbulkan sifat rutinitas, (2) Mengasosiasikan dengan praktik dictatorial, dan (3) Sering melewati permasalahan yang seharusnya dipecahkan dapat menimbulkan kekaburan.

Kelima, Rasional; pada pengambilan keputusan dengan cara rasional, terdapat beberapa hal yaitu: (1) Kejelasan masalah, tidak ada keraguan dan kekaburan masalah, (2) Orientasi tujuan dan kesatuan pengertian tujuanyang ingin dicapai, (3) Pengetahuan alternatif, seluruh alternatif diketahui jenisnya dan konsekuensinya. Preferensi yang jelas, alternatif bisa diurutkan sesuai kriteria, dan (3) Hasil maksimal yang mana pemilihan alternatif terbaik didasarkan atas hasil ekonomis yang maksimal.¹⁰

Keenam, Dalam pandangan Islam, pengambilan keputusan adalah suatu proses pilihan yang diambil oleh seorang pemimpin dari berbagai alternatif untuk memecahkan berbagai permasalahan kehidupan umat berdasarkan al-Qur'an dan

Ketujuh, Sunnah Rasul, dengan memperhatikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam, yang mencakup: musyawarah, mufakat, adil, jujur dan amanah. Prinsip musyawarah misalnya, sangat diperlukan sebagai bahan pertimbangan dan tanggungjawab bersama pada setiap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap keputusan yang dikeluarkan akan menjadi tanggung jawab bersama. Sikap musyawarah merupakan sebetulnya penghargaan terhadap orang lain, karena pendapat-pendapat yang disampaikan menjadi pertimbangan bersama. Allah SWT, berfirman:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya." (QS. Ali Imran: 159). Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka, dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka. (QS. al-Syura : 38).

Pengambilan keputusan di lembaga pendidikan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan

¹⁰ Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press, 1995. Hal. 16-17

organisasi. Setiap level administrasi sekolah mengambil keputusan secara hierarkis. Keputusan yang diambil administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama peserta didik. Oleh karena itu, setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif, dan efisien¹¹.

Namun demikian, musyawarah menjadi jalan yang ditempuh oleh dunia pendidikan dalam setiap pengambilan keputusan dengan melibatkan semua komponen yang terlibat di dunia pendidikan seperti pendidik, peserta didik, orang tua dan masyarakat sehingga setiap keputusan yang diambil dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh semua komponen tersebut, karena dalam musyawarah terdapat nilai-nilai kebajikan yang sangat tepat jika diterapkan di dunia pendidikan.

Proses pengambilan keputusan dalam yang bersifat *a posteriori* dan ada yang keputusan yang menurut bersifat *Hadariaposteriori*: Nawawi (1) Qur'an, (2) Sunan, (4) Qiyahs (Nawawi, 2003:15-20).

Sementara (3) *Ijma'* pengambilan yang bersifat *berlangsung apriori*: sebagai berikut: (a) Menghimpun dan melakukan pencatatan jika perlu dilakukan melalui kegiatan akan ditetapkannya keputusan. (b) Menghimpun firman-firman Allah SWT, dan Hadi sebagai acuan utama, sesuai dengan keputusannya. (c) Melakukan analisis data dengan merujuk kepada firman Allah SWT dan Hadis Rasulullah SAW dan memilih untuk memisah yang tidak relevan untuk di rangkai menjadi sebuah keputusan. (d)

Memantapkan keputusan yang ditetapkan bertentangan dengan kehendak-firman Allah SWT dan Hadis Rasulullah SAW. (e) Melaksanaksan secara keputusan operasional dalam kegiatan kongkrit oleh para pelaksana. (f) Menghimpun data operasional sebagai data ataupun yang menolak keputusan yang dipergunakan dalam perbaikan langsung untuk keputusan apabila terdapat kekeliruan.

Langkah-langkah Pengambilan Keputusan

Seorang manajer perlu memahami langkah-langkah pengambilan keputusan sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Premeaux, yang terdiri dari lima langkah, yaitu: (1) Mengidentifikasi masalah atau peluang, (2) Membuat alternatif-alternatif, (3) Mengevaluasi alternatif, (4) Memiliki dan meng implementasikan alternatif, dan (5) Mengavaluasi alternatif (Syafaruddin dan Anzizkhan, 2008:55-56).

Menurut Herbert A. Simon sebagaimana dikutip Ety Rohaeti, langkah-langkah dalam pengambilan keputusan yang dapat dipakai dalam lembaga pendidikan sebagai berikut: *Pertama, Intelegensi* yaitu menyelidiki lingkungan bagi kondisi mengambil keputusan, data mentah diperoleh, diproses, dan diperiksa untuk pertunjukan yang dapat mengidentifikasi masalah. *Kedua, Rancangan*, yaitu menemukan, mengembangkan, dan menganalisis kegiatan yang mungkin dilakukan. Hal ini mencakup proses memahami masalah, membangkitkan cara

¹¹ Husaini Usman, *Manajemen, Edisi 3*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010. Hal. 392

pemecahan, dan menguji pemecahan untuk mengetahui mungkin tidaknya dilaksanakan. *Ketiga*, Pilihan, yaitu memilih suatu cara kegiatan khusus dari cara-cara yang telah diperoleh, suatu pilihan diambil dan dilaksanakan. *Keempat*, Implementasi yaitu pelaksanaan tindakan setelah memperoleh pilihan atas berbagai alternatif kegiatan yang telah ditentukan.¹²

Menurut Wenrich, langkah-langkah dalam pengambilan keputusan ini ada lima, yaitu: *Pertama*, Identifikasi dan Analisis Masalah; salah satu cara yang paling efektif dalam identifikasi dan analisis masalah adalah mengembangkan sistem majemuk dari umpan balik dan manajemen informasi yang dapat dibandingkan dan dikontraskan. Untuk menangani sistem majemuk ini sangat diperlukan sejumlah orang atau kelompok kerja yang akan dapat menangani masalah yang sama. Dengan demikian, akan terkumpul banyak informasi atau data yang merupakan inti dari proses pemecahan masalah.

Kedua, Penelitian sebagai Alternatif untuk Memecahkan Masalah di dalam melakukan pemilihan terhadap alternatif pemecahan masalah, cara yang paling untuk mencoba mendapatkan adalah dengan melihat dari sebanyak mungkin sumber, terutama dari pengambilan keputusan yang akan dibuat.

Ketiga, Mengadakan Antisipasi Akibat Pemilihan Alternatif; mengadakan antisipasi akibat pemilihan alternatif ini barangkali merupakan aspek yang paling

menyulitkan dalam proses pemecahan masalah dan hal ini disebabkan karena banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Akibat dari pengambilan keputusan tersebut ada yang sudah dirancang tetapi ada juga yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Keempat, Pemilihan dan Implementasi Alternatif; setelah mengadakan antisipasi terhadap pengambilan alternatif-alternatif tersebut maka selanjutnya yang perlu dipertimbangkan adalah alternatif-alternatif itu sendiri. Apabila orang yang menentukan alternatif atau pilihan itu tidak sendirian dan jumlah alternatif yang diajukan cukup banyak, maka harus diadakan penentuan berdasarkan tujuan yang mendasar dan skala prioritas dari lembaga itu sendiri. Jika satu alternatif sudah dipilih, maka sebaiknya segera dilaksanakan.

Kelima, Mengadakan kaji ulang tentang akibat yang nyata setelah dilakukan hasil pengambilan keputusan.¹³

Menurut M. Gene Newport, langkah-langkah dalam pengambilan Keputusan¹⁴ adalah: (a) Penentuan Tujuan; pemimpin berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai dalam pengambilan keputusan. Tujuan tersebut menjadi tolok ukur dalam memilih alternatif pilihan. (b) Pembatasan Masalah; sebelum membuat keputusan, harus ditegaskan secara akurat apa permasalahan pokok yang dihadapi. Kemampuan merumuskan masalah secara tepat merupakan faktor utama

¹² Ety Rohaety, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Bumi Akasara, 2010. Hal. 165

¹³ Suharsmi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993. Hal.224-228

¹⁴ Piet Suhertian, *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Usaha Nasional, 1994. Hal. 278-279

dalam menetapkan suatu keputusan. (c) Menentukan Alternatif Pemecahan; apabila perumusan masalah pokok sudah terlaksana, maka dicari berbagai alternatif pemecahan masalah. Pimpinan sebaiknya berpikir dan mengidentifikasi berbagai kemungkinan pemecahan. (d) Memilih Alternatif yang Terbaik; melalui pemilihan dari pertimbangan yang rasional, maka pimpinan menentukan pilhan dari berbagai kemungkinan. Pilihan itu harus ada alasan atau perhitungan yang rasional dan inilah yang menjadi inti pengambilan keputusan yaitu memilih alternatif. (e) Implementasi; setelah diambil atau dipilih sebuah alternatif, maka selanjutnya adalah penerapan dari alternatif tersebut. (f) Tindak Lanjut; monitoring adalah suatu proses belajar di mana pimpinan merefleksikan setelah tindakan yang telah dilaksanakan apakah terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Unsur-unsur Yang Perlu Diperhatikan dan Prinsip Dasar Dalam Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan ada tiga unsur yang harus diperhatikan yaitu (Mukijat, 2005:170): (a) Data, (b) Prosedur keputusan, dan (c) Pengambilan keputusan.

Menurut Ibnu Syamsi, unsur-unsur dalam pengambilan keputusan yang

harus dipertimbangkan adalah sebagai berikut: (a) Tujuan dari pengambilan keputusan, yaitu mengetahui terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dari pengambilan keputusan tersebut, (b) Identifikasi alternatif-alternatif keputusan

untuk memecahkan masalah yang dipilih untuk mencapai tujuan tersebut, (c) Perhitungan mengenai faktor-faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya atau di luar jangkauan manusia, dan (d) Sarana atau alat untuk mengevaluasi atau mengukur hasil dari suatu pengambilan keputusan¹⁵.

Beberapa prinsip-prinsip dalam pengambilan keputusan yang perlu diperhatikan adalah: (a) Harus dapat dibedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah, (b) Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai, (c) Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor menerka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang komprehensif dalam mengambil suatu keputusan. (d) Pimpinan bukan saja dapat dan mau mengambil keputusan tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.¹⁶

Pembagian Jenis dan Tingkatan Dalam Pengambilan Keputusan

Keputusan berdasarkan pembagian jenis masalah yang dihadapi, terdiri dari: *Pertama*, Keputusan yang diprogramkan (*programmed decesion*); keputusan ini adalah keputusan yang dibuat berdasarkan problem yang diketahui secara baik (*well structured problem*) atau masalahnya diketahui secara jelas. Informasi juga tersedia secara mencukupi untuk di gunakan dalam mengambil keputusan. Demikian pula informasinya dapat dinilai relevansinya untuk mengambil keputusan. Fakta-fakta dan

¹⁵ Syamsi, Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen. Hal.13

¹⁶ Piet Suhertian, Dimensi Administrasi Pendidikan. Hal.277

angka-angka serta data diolah untuk memberikan informasi yang bermakna sehingga keputusan bisa diprogramkan. Kedua, Keputusan yang tidak diprogramkan (*Non-programmed decesion*); keputusan ini adalah keputusan yang diambil atau dibuat berdasarkan masalah yang tidak diketahui secara jelas (*ill-structured problem*) atau data dan informasinya kurang tersedia sebagaimana mestinya.¹⁷

Dilihat dari fungsinya, pengambilan keputusan menurut Ety Rohaety terdiri dari: (a) Pangkal permulaan dari semua aktivitas manusia yang sadar dan terarah, baik secara individual maupun kelompok, baik institusional maupun organisasional. (b) Sesuatu yang bersifat *futuristic*, artinya bersangkut paut dengan hari depan.

Dilihat dari tujuannya, pengambilan keputusan menurut Ety Rohaety terbagi kepada: (a) Tujuan bersifat tunggal, terjadi apabila keputusan yang dihasilkan hanya menyangkut satu masalah, artinya sekali diputuskan tidak ada kaitannya dengan masalah lain, (b) Tujuan yang bersifat ganda terjadi apabila keputusan yang dihasilkan menyangkut lebih dari satu masalah, artinya bahwa keputusan yang diambil sekaligus memecahkan dua masalah atau lebih, yang bersifat kontradiktif atau yang tidak kontradiktif.

Sedangkan jika ditinjau dari tingkatannya, pengambilan keputusan terdiri dari beberapa Tingkatan sebagai berikut: (a) Tingkat Nasional; pengambilan keputusan di tingkat nasional ditangani oleh pemerintah pusat. Artinya, kurikulum yang berlaku secara

nasional ditetapkan oleh Menteri Pendidikan atau Menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintah non-departemen berdasarkan pelimpahan wewenang dari Menteri Pendidikan Nasional. Kemudian, pelaksanaan keputusan kurikulum dilakukan oleh Dirjen tertentu, seperti Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen). (b) Tingkat Provinsi ; pengambilan keputusan di tingkat provinsi merupakan pengaplikasian keputusan kurikulum dari pusat yang dilakukan oleh bidang tersebut pada Kantor Pendidikan Nasional Wilayah Provinsi. Sebagai contoh, Sekolah Dasar dilaksanakan atau ditangani oleh Kabid Pendidikan Dasar. (c) Tingkat Sekolah; di tingkat sekolah, pengambilan keputusan untuk penyelenggaraan dan pelaksanaan kurikulum dari pusat dilakukan oleh kepala sekolah tersebut. (d) Tingkat Kelas; pengambilan keputusan di tingkat kelas diberikan kepada guru kelas atau bidang studi yang berwenang melaksanakan kurikulum dari pusat. Dalam hal ini sampai ke dalam bentuk keputusan yang paling kecil, yakni dalam bentuk Satuan Pelajaran (SP).¹⁸

Jika diurutkan tingkat pengambilan keputusan kurikulum ditinjau dari segi kewenangannya adalah: departemen, kantor departemen wilayah, sekolah, dan kelas. Sedangkan jika dilihat dari aspek teoretisnya, pengembangan kurikulum dapat dilihat dari hierarki pengambilan keputusan dan tingkat-tingkat kelembagaan, yang terdiri atas: (1) pengembangan kurikulum di tingkat

¹⁷ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Ciputat Press. Hal. 57-58

¹⁸ Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993. Hal. 206-207

sekolah, dan (2) pengembangan kurikulum di tingkat kelas.

Kepemimpinan Lembaga Pendidikan dan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat urgen bagi setiap orang terutama bagi para pimpinan atau manajer. Eksistensi seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dapat dilihat dari berbagai bentuk kebijakan dan keputusan yang diambilnya. Seorang pimpinan atau manajer yang efektif adalah pimpinan atau manajer yang mampu membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang relevan. Hadari Nawawi mengatakan bahwa organisasi hanya akan berfungsi jika para pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya kepada anggota organisasi sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya (Nawawi, 55-56).

Kepemimpinan dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan tatanan sosial. Hal ini antara lain dapat dipahami dari QS. al-Nisa': 59, al-Kahfi: 28, 22:41: *Dan bersabarlah kamu bersama-sama dengan orang-orang yang menyeru Tuhannya di pagi dan senja hari dengan mengharap keridhaan-Nya; dan janganlah kedua matamu berpaling dari mereka (karena) mengharapkan perhiasan kehidupan dunia ini; dan janganlah kamu mengikuti orang yang hatinya telah Kami lalaikan dari mengingati Kami, serta menuruti hawa nafsunya dan adalah keadaannya itu melewati batas. (QS. al-Kahfi : 28).* (Yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi, niscaya mereka mendirikan sembahyang,

menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. (QS. al-Hajj : 41).

Ayat-ayat al-Qur'an tersebut telah menjelaskan bahwa makna kepemimpinan bukan sebagai sesuatu yang sembarang atau sekedar senda gurau, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh pribadi yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan al-Qur'an dan Sunnah (Abdullah, 1996:375). Dalam khazanah Islam banyak sekali ditemukan tentang ciri dan kualifikasi seseorang untuk menjadi pemimpin. Kualifikasi tersebut meliputi: (1) Muslim; (2) memiliki keistimewaan mental; (3) kemampuan jasmaniah; dan (4) derajat rohaniyah.

Keistimewaan ini lebih sekedar ciri dan kualifikasi individu untuk menjadi pemimpin, tetapi kepatuhan atau kepengikutan tetap dalam koridor komitmen terhadap prinsip Islam. Secara sepintas kualifikasi kepemimpinan di atas, mempunyai kesamaan dengan kajian kepemimpinan dengan pendekatan sifat dalam kepemimpinan pada umumnya, di mana menurut pendekatan ini, kepemimpinan didasarkan pada beberapa sifat dan keistimewaan yang di bawa sejak lahir. Pendekatan ini juga berhasil merumuskan beberapa sifat yang memungkinkan seseorang menempati derajat kepemimpinan. Sifat-sifat tersebut, meliputi : (1) kekuatan fisik dan susunan syaraf; 2) penghayatan arah dan tujuan (3) antusiasme; (4) keramahan-tamahan; (5) integritas; (6) keahlian teknis; (7) kemampuan mengambil keputusan;

(8) inteligensi; (9) keterampilan memimpin; dan (10) kepercayaan.¹⁹

Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjusumidjo, 2010:83). Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran dan tugas sebagai berikut: Educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor dan Leader.²⁰

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²¹

Manajer menurut M. Manullang, manajer merupakan pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya aktivitas-aktivitas manajemen agar tujuan unit yang dipimpinnya tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain²². Kepala sekolah selaku manajer harus mampu melaksanakan fungsi manajemen. Setidaknya ada tiga tugas yang harus dilaksanakan kepala sekolah sebagai seorang manajer yaitu: kemampuan melaksanakan proses perencanaan,

pengorganisasian, pengendalian. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Berkat kepemimpinan di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak-anak didiknya.²³

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan peran sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada

¹⁹ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004. Hal.109

²⁰ Ibid, 100-115.

²¹ Opcit, 103

²² M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*,

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001. Hal.4

²³ Marno, *Islam by Manajement and Leaderdhip*, Jakarta: Lintas Pustaka, 2007. Hal. 54

di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah.²⁴

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap masa depan organisasi melalui pengambilan keputusan sesuai tingkatan kedudukannya. Proses pengambilan keputusan dilakukan saat perencanaan, penggerakan, pengawasan, dan pengorganisasian. Pengambilan keputusan ini tidak hanya bersifat substantif untuk menyusun rencana-rencana strategis tetapi juga dalam menangani pelaksanaan tugas-tugas operasional serta mengatasi masalah-masalah yang menyimpang dari rencana.

Para kepala sekolah perlu mempelajari atau mengenali masalah apa saja yang dihadapi atau peluang apa saja yang harus ditangkap oleh organisasi. Oleh karena itu faktor apa saja yang menyebabkan munculnya masalah atau faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan harus diidentifikasi secara rasional dan sistematis. Kepala sekolah harus dapat merumuskan masalah yang tepat agar proses pengambilan keputusan menjadi baik. Para kepala sekolah menyusun sejumlah alternatif yang diperkirakan atau menjadi praduga sementara dalam menjawab perumusan masalah.

Berbagai alternatif jawaban dibuat untuk memecahkan permasalahan dan yang bersifat menguntungkan bagi organisasi. Para kepala sekolah menilai keuntungan atau kerugian dan kelemahan atau kekuatan dari setiap alternatif jawaban dalam memecahkan permasalahan. Diperlukan kejelian dalam memilih alternatif jawaban guna

mengambil keputusan. Tidak saja pikiran, perasaan, peninderaan dan intuisi yang baik dalam memilih alternatif jawaban tersebut. Para kepala sekolah memilih jawaban dari perumusan masalah yang dianggap paling menguntungkan organisasi dan siap untuk ditetapkan dalam organisasi. Selanjutnya dilaksanakan sebagai keputusan yang diambil oleh organisasi. Para kepala sekolah harus mengevaluasi keputusan yang sudah diambil apakah sudah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum.

Jika belum maka perlu ada perbaikan dengan melihat kembali alternatif jawaban yang dibuat atau menambah dengan melengkapi alternatif jawaban yang lain. Sistem sekolah mengolah berbagai input kemudian diolah atau ditransformasikan menjadi output yang selanjutnya keluaran ditransformasi kepada masyarakat. Pusat kegiatan ada pada proses pembelajaran antara siswa dan guru. Selain ada proses evaluasi yang dilakukan oleh guru untuk melihat sejauh mana perkembangan siswanya.

Kegiatan organisasi sekolah berkaitan dengan kegiatan yang melibatkan kelompok untuk mengambil sebuah keputusan. Hal ini berkaitan dengan alokasi, wewenang, dan koordinasi kegiatan. Setiap fungsi memiliki keahliannya sendiri-sendiri untuk menjalankan tugasnya. Umumnya di dunia pendidikan ada jenjang wewenang dari seorang pengawas hingga guru. Timbulnya banyak permasalahan karena sebuah sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah tidak mempunyai

²⁴ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008. Hal. Hal,7

sebuah keputusan yang tepat dalam hal mengelola. Seorang kepala sekolah hendaknya terampil dalam mengambil keputusan, tentu banyak hal-hal yang perlu dipertimbangkan.²⁵

Seorang kepala sekolah ketika sudah mempunyai alternatif keputusan perlu dipertimbangkan dari segi perasaan dan intuisi. Siagian dikutip Syafaruddin mengungkapkan bahwa seorang pemimpin dalam proses mengambil keputusan selain berfikir ilmiah (rasional) juga berpikir kreatif artinya berpikir didasarkan pada perasaan, pengalaman, dan intuisi seseorang.²⁶

Keseimbangan antara pikiran, perasaan, intuisi, dan penginderaan sering diungkapkan dalam kalimat "iman, pelayanan dan doa". Manusia yang hidup secara sosial tentu akan saling berinteraksi satu dengan lainnya. Dalam interaksinya akan ada melayani dan dilayani. Oleh karena itu seorang pemimpin yang baik tentu akan mengambil keputusan bukan untuk kepentingan pribadi melainkan untuk kesejahteraan bersama.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan

Unsur-unsur pengambilan keputusan yang dapat dipergunakan oleh kepala sekolah terlebih dahulu harus dapat mengkaji dan mempertimbangkan mengenai tujuan pengambilan keputusan, identifikasi masalah, faktor-faktor intra maupun ekstra sekolah, serta sarana-sarana pengambilan keputusan. Pada prinsipnya, seorang pimpinan lembaga pendidikan seperti kepala sekolah selalu

mencari perilaku yang rasional dalam bertindak. Namun, karena pimpinan tersebut memilih keterbatasan dalam kapasitas kognitifnya, informasi, dan nilai-nilainya, harus dicari informasi terhadap alternatif yang mungkin diambil serta konsekuensi yang menyertai setiap alternatif. Alternatif yang telah diambil kemudian dievaluasi agar hasil yang telah dicapai berdasarkan pilihan atau tujuan dapat diketahui. Proses ini merupakan tindakan yang dilakukan dalam mencapai pilihan alternatif yang rasional. Oleh karena itu kinerja yang efektif dari aktivitas sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh mutu dalam pengambilan keputusan karena pengambilan keputusan adalah bagian integral dari peranan pimpinan lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (1) Kepribadian yang kuat; kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. (3) Pengetahuan yang luas; kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas

²⁵ Lipman JM. Dan Rankin LE, *The Principalship Concepts, Competencies, and Cases*, New York: Longman, 1985. Hal. 90

²⁶ Syafaruddin, 67

tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait. (4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu: (a) keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat; (b) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, guru dan staf; dan (c) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari solusinya. (Premaswari, 2009).

Dalam pengambilan keputusan tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya menurut Ety Rohaety, sebagai berikut: (a) Kedudukan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dan bertanggung jawab atas jalannya pendidikan, (b) Masalah yang diputuskan apakah masalah di dalam sekolah atautkah masalah di luar sekolah seperti kebijakan pemerintah, (c) Melihat situasi di dalam dan di luar sekolah sehingga keputusan itu tidak mengakibatkan hal-hal yang lebih buruk, (d) Kondisi yang memungkinkan keputusan itu dikeluarkan dengan melihat faktor-faktor yang ada, (e) Tujuan dari pengambilan keputusan diperhitungkan dampak internal dan eksternal sekolah.

Pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam, sebagai berikut: (a) Keadaan internal organisasi ; keadaan ini bersangkut paut dengan apa yang ada di dalam organisasi tersebut yang meliputi dana, keadaan SDM, kemampuan karyawan, kelengkapan dari peralatan organisasi. (b) Keadaan eksternal organisasi ; keadaan ini

bersangkut paut dengan apa yang ada di luar organisasi, seperti ekonomi, sosial-politik, hukum, budaya. (c) Tersedianya informasi yang diperlukan ; informasi yang diperlukan mempunyai sifat: (1) akurat; (2) up to date; (3) komperhensif; (4) relevan; (5) memiliki kesalahan yang kecil. (d) Kepribadian dan kecakapan pengambilan keputusan ; kepribadian dan kecakapan meliputi kebutuhan, intelegensi, keterampilan, dan kapasitas penilaian.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dalam menjalankan tugasnya selalu mengambil keputusan yang merupakan prasyarat penentu tindakan. Pengambilan keputusan merupakan sebuah ilmu dan seni yang harus dicari, dipelajari, dimiliki dan dikembangkan secara mendalam oleh setiap orang yang menjadi pemimpin. Ragamnya masalah yang muncul dalam suatu organisasi atau lembaga-lembaga pendidikan tentu akan melakukan pengambilan keputusan yang beragam pula tergantung sudut pandang pimpinan. Oleh karena itu dalam mengambil keputusan sebaiknya: (1) Jangan mengambil keputusan secara kebetulan, (2) Jangan mengambil keputusan secara sembrono (tergesa-gesa), (3) Jangan mengambil keputusan tanpa menguasai hakekat masalahnya, (4) Jangan mengambil keputusan karena "*trend*" atau isu di masyarakat, (5) Jangan hanya ada satu alternatif jawaban dalam mengambil keputusan.

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan organisasi sekolah. Disamping itu, perilaku dan cara kepala sekolah sebagai pimpinan dalam pola

pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari pengikutnya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memilih alternatif-alternatif keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikannya dapat tercapai secara optimal. Keputusan yang tepat dalam Islam karena berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan untuk kepentingan bersama. Konsep seperti itu sejalan dengan prinsip ajaran Islam yang sangat mengutamakan perilaku yang mampu membedakan antara yang haq dan yang bathil :*Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.* (QS. al-Baqarah: 42).

Seorang Kepala Sekolah sebelum bertindak mengambil keputusan, ada beberapa hal yang harus dipenuhi sebagai tahap prakondisi, hal tersebut adalah: (a) Ada usaha untuk mencapai tujuan yang tak dapat dicapai kecuali dengan tindakan positif, (b) Ada pengertian yang jelas tentang arah alternatif, tujuan mana yang dapat diperoleh dalam keadaan dan batas yang ada, (c) Ada informasi dan kemampuan menganalisis serta menilai alternatif, dan (d) Ada keinginan untuk mencapai pemecahan yang paling baik dengan menyeleksi alternatif yang paling memuaskan untuk tujuan tersebut.

Setelah tahap prakondisi maka harus diikuti tahap kondisi *decision making* (pengambilan keputusan). Pada lingkungan sekolah tentunya sudah melingkupi wilayah organisasi. Dalam realitasnya keputusan bersama dalam suatu organisasi terjadi dalam hal keputusan konsensus (mufakat) dan

voting. Keputusan konsensus akan menyita banyak waktu, tetapi hasilnya efektif. Keputusan ini bisa dicapai manakala : (1) Anggota dapat menghindari debat untuk menang sendiri, (2) Perbedaan pendapat, pemikiran, pandangan dan ramalan dianggap sebagai penolong bukan penghambat, (3) Setiap anggota menerima kewajiban untuk mendengarkan dan didengar, (4) Tidak terlalu cepat menghindarkan perbedaan, (5) Setiap anggota berkewajiban memonitor proses dan turut menghasilkan produk, dan (6) Menggabungkan segala informasi, logika dan perasaan.

Penutup

Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas. Suatu keputusan harus dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungan dengan perencanaan. Pengambilan keputusan yaitu perumusan beberapa alternatif tindakan dalam menggarap situasi yang dihadapi serta menetapkan pilihan yang tepat antara tujuan para pengambil keputusan. Pengambilan dilakukan atas dasar fungsi dan tujuan yang telah ditentukan sebelum pengambilan keputusan tersebut dilakukan. Ada beberapa model dalam pengambilan keputusan yaitu rational model, political model, anarchy model, dan process model. Jenis-jenis pengambilan keputusan dapat dibedakan atas tingkat kepentingannya, regularitasnya, dan lingkungannya. Inti dalam langkah-langkah pengambilan keputusan itu adalah mengidentifikasi masalah, menganalisis alternatif yang ada, pemilihan alternatif yang terbaik, dan implementasi dari alternatif tersebut.

Dalam kepemimpinan seorang kepala sekolah, dia harus mampu memilih alternatif-alternatif keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikannya dapat tercapai secara optimal. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan organisasi sekolah. Disamping itu, perilaku dan cara kepala sekolah sebagai pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari pengikutnya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memilih alternatif-alternatif keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikannya dapat tercapai secara optimal.

Daftar Pustaka

- A. Gintings, SIM (Sistem Informasi Manajemen) Pendidikan, Bandung: Uninus Press, 2009.
- Abdullah Munir, Menjadi Kepala Sekolah Efektif, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008.
- Brantas, Dasar-dasar Manajemen, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ety Rohaety, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, Jakarta: Penerbit Bumi Akasara, 2010.
- E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- George P. Huber, Managerial Decision Making, Scoott Foresman: Glenoiew, 1999.
- Haidar Putra Daulay, Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional, Cetakan II, Jakarta: Kencana, 2007.
- Husaini Usman, Manajemen, Edisi 3, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Ibnu Syamsi, Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, Jakarata: Rajawali Press, 1995.
- James A.F. Stoner, Manajemen, Jakarta: Prenhalindo, 1999.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1990.
- Lipman JM. Dan Rankiin LE, The Principalship Concepts, Competencies, and Cases, New York: Longman, 1985.
- M. Iqbal Hasan, Pokok-pokok Materi Pengambilan Keputusan, Jakarta: Bina Aksara, 2002.
- M. Manulang, Dasar-dasar Manajemen, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Marno, Islam by Manajement and Leaderdhip, Jakarta: Lintas Pustaka, 2007.
- Moekijat, Pengantar Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: Mandar Maju, 2005.
- Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Piet Suhertian, Dimensi Administrasi Pendidikan, Jakarta: Usaha Nasional, 1994.
- Prajudi Atmosudirdjo, Pengambilan Keputusan, Jakarta: Balai Aksara, 1987.

Ralph C. Davis, *Fundamentals of Top Management*, New York: Harper & Row, 1999.

Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta: Grasindo, 2007.

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993.

Suharsmi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.

Syafaruddin dan Anzizhan, *Sitem Pengambilan Keputusan Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 2008.

Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.

T. Handoko Hani, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2003.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Cemerlang, 2003.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2

SATUAN PENDIDIKAN DALAM KONTEKS AKREDITASI PENDIDIKAN

Malarita

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

malarita.rita@gmail.com

Abstract: *The great benefits felt by each customer or user of an education unit service, is a manifestation of the quality of the education unit in implementing educational and learning processes. Prioritizing the needs of customers or service users is the reference for the education unit to make changes for the better every time. Educational unit service users are interest groups who really hope that each education unit is able to do the best for the interests of society as users of education services. For this reason, accreditation is important to do so that each education unit meets all the requirements that enable it to have objective, accountable authority and a sense of accountability to its interest groups or stakeholders. This accreditation is carried out to ensure that the community as stakeholders are not ignored by all their interests and needs.*

Keywords: *Education Unit, Education Accreditation.*

Abstrak: Manfaat besar dirasakan oleh setiap pelanggan atau pengguna jasa satuan pendidikan, merupakan wujud kualitas satuan pendidikan dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Pengutamaan terhadap kebutuhan pelanggan atau pengguna jasa inilah yang menjadi acuan bagi satuan pendidikan untuk setiap saat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Pengguna jasa satuan pendidikan merupakan kelompok kepentingan yang sangat berharap agar setiap satuan pendidikan mampu melakukan yang terbaik bagi kepentingan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan. Untuk itu akreditasi menjadi penting dilakukan terkait agar setiap satuan pendidikan memenuhi semua persyaratan yang memungkinkannya memiliki otoritas objektif, akuntabel dan memiliki rasa pertanggungjawaban kepada kelompok kepentingan atau *stakeholders*nya. Akreditasi ini dilakukan untuk menjamin agar masyarakat sebagai *stakeholders* tadi tidak terabaikan seluruh kepentingan dan kebutuhannya.

Kata kunci: *Satuan Pendidikan, Akreditasi Pendidikan*

Latar Belakang

Saat ini keseriusan yang dilakukan satuan pendidikan secara nasional adalah mengejar pencapaian akreditasi satuan pendidikan dan pelaksanaan sertifikasi tenaga kependidikan, baik guru dan juga pengawas satuan pendidikan. Akreditasi yang dilakukan oleh badan tersendiri

yaitu Badan Akreditasi Pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap satuan pendidikan memiliki kewajaran dan kelayakan dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran.

Pentingnya akreditasi ini dilakukan terkait agar setiap satuan

pendidikan memenuhi semua persyaratan yang memungkinkannya memiliki otoritas objektif, akuntabel dan memiliki rasa pertanggungjawaban kepada kelompok kepentingan atau *stakeholdersnya*. Akreditasi ini dilakukan untuk menjamin agar masyarakat sebagai *stakeholders* tadi tidak terabaikan seluruh kepentingan dan kebutuhannya.

Perlu untuk dipahami bahwa, secara filosofis walau bagaimanapun setiap masyarakat sebagai kelompok kepentingan terhadap pelaksanaan pendidikan adalah menginginkan agar satuan pendidikan yang menjadi sasaran untuk menuntut ilmu, memiliki kualitas yang baik agar setiap masyarakat tadi tidak kecewa dengan proses pendidikan dan pembelajaran yang dialaminya.

Dunia pendidikan saat ini menjadi tumpuan harapan masyarakat, masyarakat menginginkan agar satuan pendidikan pada semua jenis dan jenjang memiliki keutamaan dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran itu. Karenanya proses administrasi pendidikan pada setiap satuan pendidikan dituntut untuk dapat menjalan pelaksanaan pendidikan daan pembelajaran sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam kaitan inilah diperlukan pemahaman yang mendasar perlunya penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar administrasi pendidikan yang berbasis akreditasi satuan pendidikan. Adminsitasi pendidikan yang berbasis akreditasi pendidikan ini akana menjamin penyelenggaraan pendidikan yang akuntabel dan

transparan. Akuntabilitas setiap satuan pendidikan menjadi pertaruhan yang tidak diabaikan aleh setiap penyelenggaraan pendidikan.

Pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan bagaimanapun harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip pengembangan ilmu administrasi pendidikan. Hal ini perlu dilakukan agar pelaksanaan administrasi pendidikan di satuan pendidikan berbasis ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi pendidikan yanag saat ini tumbuh dan berkembang pesat untuk membantu memecahkan berbagai masalah yang terjadi di satuan pendidikan.

Pertumbuhan dan perkembangan administrasi pendidikan mengalami kemajuan setelah perang dunia kedua. Kesadaran perlunya ilmu administrasi pendidikan sekaitan dengan makin berkembangnya ilmu administrasi atau ilmu manajemen. Prinsip-prinsip dalam ilmu administrasi dan manajemen, dapat diadaptasi dan di adopsi secara operasional ke dalam ilmu administrasi pendidikan. Oleh karena itu, pertumbuhan dan perkembangan ilmu administrasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh ilmu administrasi dan manajemen. Itulah sebabnya berbagai prinsip, teknik maupun metode dalam kedua ilmu tersebut, dapat diterapkan ke dalam administrasi pendidikan.¹

Merujuk kepada pandangan tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh rangkaian kegiatan administrasi pendidikan selayaknyalah mengacu

¹ Nasution, Irwan., dan Siahaan, Amiruddin, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009. Hal. 2-3

kepada ilmu administrasi pendidikan, hala ini merupakan senbuah keniscayaan. Pengabaian terhadap ilmu administrasi pendidikan akan membenturkan fakta-fakta yang terjadi dalam permasalahan administrasi pendidikan pada satuan pendidikan dengan cara menyelesaikan masalah secara sistemik.

Perlu dipahami secara mendasar bahwa permasalahan yang terkait dengan akreditasi di satuan pendidikan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan efektivitas administrasi pendidikan baik sebagai ilmu pengetahuan maupun sebagai kebijakan. Karenanya, administrasi pendidikan secara praktis menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi administrasi pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran pada setiap satuan pendidikan, hal inilah yang perlu dipahami secara mendasar untuk pencapaian tujuan dari semua program pendidikan dan pembelajaran di satuan pendidikan.

Manfaat Pencapaian Akreditasi Satuan Pendidikan

Pencapaian setiap satuan pendidikan dalam meningkatkan kredibilitas secara kelembagaan sebenarnya dapat terukur secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif dapat dilihat dari hasil penilaian Badan Akreditasi Pendidikan dengan peringkat A, B, C maupun tidak terakreditasi. Sedangkan secara kualitatif dapat dilihat dari pengakuan masyarakat yang ditandai dengan banyaknya warga masyarakat sebagai *stakeholders* pendidikan yang mengikutsertakan diri dalam satuan pendidikan itu, baik sebagai peserta didik, Komite Pendidikan,

sumbangan yang diberikan masyarakat, hingga hal-hal kecil yang hanya masysrakat itu sendiri yang merasakan manfaat atas satuan pendidikan tersebut.

Karenanya, seluruh rangkaian yang terlihat dari berbagai program yang dilakukan oleh satuan pendidikan itu jika di dukung oleh warganya, merupakan indikasi bahwa satuan pendidikan itu diterima oleh masyarakatnya. Dengan demikian, setiap satuan pendidikan yang mendapat dukungan dari warganya mengindikasikan bahwa satuan pendidikan itu memiliki kredibilitas dikalangan masysarakat sebagai pengguna atau pelanggannya.

Sebagai pengguna dan pemanfaat satuan pendidikan, masyarakat akan merasakan betapa pentingnya satuana pendidikan yang memiliki kredibilitas dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran. Jika satuan pendidikan itu dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan masyarakat, setidaknya masyarakat mendapatkan manfaat sebagai berikut dari satuan pendidikan itu, yaitu: (1) Adanya jaminan rasa aman bahwa satuan pendidikan itu akan mampu memberikan perubahan kepada warga masyarakat sebagai peserta didik; (2) Masyarakat tidak merasa rugi atas investasi yang diberikannya pada satuan pendidikan tersebut; (3) Muncul keyakinan yang mendalam dari warga masyarakat bahwa sataun pendidikan tersebut telah memenuhi syarat secara kelembagaan.

Namun demikian bukan hanya masyarakat saja yang merasakan manfaatnya, tetapi juga satuan pendidikan tersebut, manfaat itu setidaknya adalah sebagai berikut: (1) Munculnya rasa percaya diri bahwa apa

yang dilakukan telah tercapai sesuai dengan visi, misi, tujuan, sasaran, dan target yang telah ditetapkan; (2) Adanya keyakinan yang mendalam bahwa warga masyarakat harus dinomorsatukan kepentingan dan kebutuhannya, sehingga dari waktu ke waktu akan tetap melakukan yang terbaik untuk masyarakat pengguna; (3) Setiap saat tidak akan berhenti untuk melakukan perubahan terhadap seluruh perencanaan yang dipersiapkan, sehingga seluruh rangkaian kegiatan bersifat kreatif dan inovatif; (4) Semakin dapat mengukur kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi oleh satuan pendidikan; (5) Menghargai makna akuntabilitas, kredibilitas dalam proses pelaksanaan manajemen organisasi, dan cenderung semakin transparan dalam mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada pihak manapun yang membutuhkan informasi.

Jika masyarakat sebagai pengguna telah merasakan manfaat akreditasi di satuan pendidikan, maka dapat dikatakan bahwa satuan pendidikan itu telah mencoba untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan, dan juga menyadari dimana kedudukan masyarakat dalam konteks penyelenggaraan satuan pendidikan.

Memang, persoalan pada satuan pendidikan tidaklah sederhana yang dibayangkan, banyak hal yang dialami satuan pendidikan dalam meningkatkan mutu manajemen atau penyelenggaraannya. Kredibilitas dan akuntabilitas manajemen satuan

pendidikan mengalami berbagai hal yang mengakibatkan adakalanya satuan pendidikan itu tidak efektif memenuhi tuntutan sebagaimana tuntutan akreditasi satuan pendidikan.

Satuan pendidikan berfungsi menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran, sementara persoalan pendidikan sebagaimana dikemukakan sebelumnya bukanlah persoalan yang sederhana. Terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan sehingga menyita proses pembelajaran, dan bahkan adakalanya benar-benar mempersulit manajemen satuan pendidikan mengatasinya.

Persoalan pendidikan masih berkisar pada jumlah pendaftar yang besar, kurikulum yang terlalu padat, lemahnya manajemen pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kurang kondusif, kurang efektifnya pembiayaan dan pengorganisasian pendidikan.² Merujuk kepada persoalan itu, dapat dilihat bahwa persoalan itu dari waktu ke waktu merupakan persoalan yang membebani setiap satuan pendidikan yang akan meningkatkan mutunya. Persoalan yang dihadapi satuan pendidikan itu sampai membuat rasa frustrasi penyelenggara pendidikan, masyarakat juga frustrasi dengan hal itu. Akibatnya, muncul rasa apatis dikalangan penyelenggara pendidikan.

Masyarakat sebagai pengguna jasa satuan pendidikan menuntut agar satua pendidikan bisa mengatasi berbagai hal. Sementara satua pendidikan tidak dapat dengan cepat mengatasi masalah itu dan adakalanya terlalu menuntut bahkan

² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press. 2005. Hal. 216

menghukum satuan pendidikan itu dengan berbagai pernyataan yang tidak membuat nyaman satuan pendidikan. Hal ini saat sekarang terjadi dan menjadi fenomena yang membuat kedua belah pihak harus melakukan koordinasi yang bersifat sinerjis sehingga keduanya menemukan jalan terbaik sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

Tuntutan masyarakat dalam memanfaatkan pencapaian akreditasi satuan pendidikan adalah agar satuan pendidikan merasakan manfaat yang besar dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Untuk itu, perubahan menuju ke arah yang lebih baik harus dilakukan oleh satuan pendidikan dengan segala perangkat yang ada pada satuan pendidikan itu. Tidak akan terjadi perubahan ke arah yang baik dan efektif jika kesadaran melibatkan seluruh pihak dari satuan pendidikan tidak dilakukan.

Kepuasan pengguna jasa satuan pendidikan tidak dapat diabaikan, itulah sebabnya akreditasi satuan pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan memiliki banyak fungsi yang akan meningkatkan kecerdasan warga masyarakat, sehingga dengan kecerdasannya itu masyarakat akan hidup lebih baik pada masa yang akan datang sesuai dengan cita-cita hidupnya.

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan mutu seseorang sebagai manusia, sumber daya, dan sebagai anggota masyarakat. Selain itu, pendidikan mempunyai konotasi sebagai barang konsumsi dan sekaligus barang

investasi. Baik sebagai barang investasi, maupun sebagai barang konsumsi, pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan strategis, baik lingkungan global seperti dinamika penduduk, tingkat mutu sumber daya manusia yang dituntut oleh kemajuan teknologi maupun pengaruh lingkungan nasional yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kemajuan pendidikan.³

Kerumitan-kerumitan yang dipahami sebagai sebuah tantangan sebagaimana dikemukakan di atas menjadi sesuatu yang menjadi bagian untuk dipecahkan dan bukannya untuk dihindari. Karenanya, kesiapan semua pihak dalam memahami permasalahan pendidikan yang harus dipecahkan agar pelanggan pendidikan terpuaskan dengan adanya jalan keluar dari berbagai permasalahan itu, merupakan keniscayaan yang harus diatasi dan bukannya untuk dihindari dengan berbagai apologi yang menyesatkan.

Manfaat besar dirasakan oleh setiap pelanggan atau pengguna jasa satuan pendidikan, merupakan wujud kualitas satuan pendidikan dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas menurut Gavin dalam Nasution adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan konsumen pada suatu produk selalu berubah sehingga kualitas produk juga harus berubah atau disesuaikan.⁴

³ Jalal, Fasli., dan Supriadi, Dedi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2001. Hal. 53

⁴ Nasution, M.N, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hal. 16

Pengutamakan terhadap kebutuhan pelanggan atau pengguna jasa inilah yang menjadi acuan bagi satuan pendidikan untuk setiap saat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Pengguna jasa satuan pendidikan merupakan kelompok kepentingan yang sangat berharap agar setiap satuan pendidikan mampu melakukan yang terbaik bagi kepentingan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.

Instrumen Evaluasi Diri Satuan Pendidikan dalam Akreditasi Satuan Pendidikan

Instrumen evaluasi diri untuk melaksanakan akreditasi satuan pendidikan mengacu kepada 8 (delapan) standar nasional pendidikan yang meliputi: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

Seluruh standar ini harus dicapai oleh satuan pendidikan untuk mendapatkan kelayakan penyelenggaraan sebagai satuan pendidikan. Jika seluruh item yang terdapat dalam setiap standar itu terpenuhi oleh satuan pendidikan, maka satuan pendidikan itu telah memenuhi syarat maksimal sebagai satuan pendidikan yang dapat menyelenggarakan pendidikan secara utuh dan bertanggung jawab. Satuan pendidikan yang bertanggung jawab ini dimaksudkan sebagai satuan pendidikan yang telah dapat memenuhi kewajiban baik bagi dirinya maupun bagi orang lain (masyarakat pengguna jasa pendidikan). Dengan demikian, satuan pendidikan

telah memenuhi apa-apa yang harus dipenuhinya sehingga tidak mengecewakan dan mengabaikan siapa saja yang memanfaatkannya.

Instrumen evaluasi diri itu dijadikan sebagai dasar yang memungkinkan satuan pendidikan terkontrol dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan tuntutan kelembagaan. Umpamanya dalam konteks komponen tertentu, apakah tentang standar isi, standar proses, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

Saat ini yang selalu jadi perhatian terkait dengan persoalan pendidikan dan juga akreditasi satuan pendidikan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini di anggap penting karena pendidik atau guru adalah orang yang memiliki kekuatan dan otoritas dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Di tangan pendidik atau guru inilah seluruh rangkaian proses perencanaan pendidikan berlangsung untuk dicapai sebagaimana mestinya.

Makanya, guru sebagai tenaga pendidik yang juga di dukung tenaga kependidikan lainnya, seperti kepala satuan pendidikan, pengawas pendidikan, laboran, konselor, pustakawan dan lainnya, akan melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan kepadanya. Guru akan melaksanakan tugas kependidikan berdasarkan apa yang harus dilakukannya.

Guru sebagai tenaga pendidik bukan hanya di lihat sebagai pekerjaan, tapi harus dilihat sebagai profesi. Profesi itu

memiliki ciri sebagai berikut: (1) Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*), (2) Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu, (3) Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah, (4) Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum, (5) Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama, (6) Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri, (7) Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi, (8) Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya, (9) Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan (9) Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula (Sanusi, et al, dalam Soetjipto dan Kosasi, 1999:17).

Dengan adanya pemahaman yang mendasar tentang apa yang menjadi ciri dari profesi tersebut, akan semakin kuat kedudukan guru sebagai tenaga pendidik dihadapan masyarakat. Itulah sebabnya salah satu komponen akreditasi dalam satuan pendidikan menjadikannya tenaga pendidik sebagai bagian yang tak

terpisahkan dalam menilai kedudukan satuan pendidikan.

Berbagai upaya telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan perbaikan pendidikan dan sistem pendidikan nasional, termasuk guru didalamnya. Upaya-upaya yang dilakukan bersifat komprehensif dan terpadu sehingga diharapkan dapat memberdayakan guru dengan kompetensi yang andal sehingga profesionalisasi guru terealisasi. Dalam upaya melakukan perbaikan sistem pendidikan agar profesionalisme guru tercapai, maka berbagai aspek dalam upaya tersebut harus diprioritaskan.⁵

Untuk memastikan bagaimana pentingnya kedudukan guru sebagai tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan dalam akreditasi satuan pendidikan, dapat dilihat item-item yang harus dipenuhi guru dan satuan pendidikan dalam akreditasi tersebut. Adapun item-item dalam **Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan** (guru) tersebut adalah sebagai berikut: *Pertama*, Guru memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV); (a) Sebanyak 76% - 100% guru berpendidikan minimum S1 atau D-IV. (b) Sebanyak 51% - 75% guru berpendidikan minimum S1 atau D-IV. (c) Sebanyak 26% - 50% guru berpendidikan minimum S1 atau D-IV. (d) Sebanyak 1% - 25% guru berpendidikan minimum S1 atau D-IV. (d) Tidak ada seorang pun guru berpendidikan minimum S1 atau D-IV.

Kedua, Guru pelajaran mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya; (a) Sebanyak 76% - 100% guru pelajaran memiliki kesesuaian antara

⁵ Nasution, Irwan., dan Siahaan, Amiruddin, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*,

Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2009. Hal. 10

matavpelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikannya. (b) Sebanyak 51% - 75% guru pelajaran memiliki kesesuaian antara matavpelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikannya. (c) Sebanyak 26% - 50% guru pelajaran memiliki kesesuaian antara matavpelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikannya. (d) Sebanyak 1% - 25% guru pelajaran memiliki kesesuaian antara mata pelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikannya. (e) Tidak ada seorang pun guru pelajaran memiliki kesesuaian antara mata pelajaran yang diampu dengan latar belakang pendidikannya.

Ketiga, Guru sehat jasmani dan rohani untuk menjalankan tugas mengajar; (a) Sebanyak 76% - 100% guru hadir untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu semester terakhir. (a) Sebanyak 51% - 75% guru hadir untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu semester terakhir. (b) Sebanyak 26% - 50% guru hadir untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu semester terakhir. (c) Sebanyak 1% - 25% guru hadir untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu semester terakhir. (d) Tidak ada seorang pun guru hadir untuk menjalankan tugas mengajar dalam satu semester terakhir.

Keempat, Guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran. (a) Sebanyak 76% - 100% guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran. (b) Sebanyak 51% - 75% guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-

prinsip pembelajaran. (c) Sebanyak 26% - 50% guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran. (c) Sebanyak 1% - 25% guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran. (d) Tidak ada seorang pun guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Kelima; Guru memiliki integritas kepribadian dan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku; (a) Semua guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku. (b) Ada guru yang melanggar norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku; dan telah dikenai sanksi yang sepadan seperti dibebastugaskan dari mengajar atau dikeluarkan. (c) Ada guru yang melanggar norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku namun diberi kesempatan memperbaiki diri dan dilakukan pembinaan. (d) Ada guru yang melanggar norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku namun hanya diberikan peringatan tertulis. (e) Ada guru yang melanggar norma agama, hukum, sosial, serta peraturan dan ketentuan yang berlaku namun tidak diberikan sanksi apa pun.

Keenam, Guru berkomunikasi secara efektif dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, dan orangtua siswa; (a) Adanya rapat dewan guru, rapat antara guru dan kepala sekolah/madrasah, guru dan komite

sekolah/madrasah, serta pertemuan antara guru dan orangtua siswa. (b) Adanya rapat dewan guru, rapat antara guru dan kepala sekolah/madrasah, serta guru dan komite sekolah/madrasah. (c) Adanya rapat dewan guru serta rapat antara guru dan kepala sekolah/madrasah. (d) Adanya rapat dewan guru. (e) Tidak pernah diadakan rapat.

Ketujuh, Guru menguasai materi pelajaran yang diampu serta mengembangkannya dengan metode ilmiah; (a) Adanya kesesuaian antara latar belakang kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu dengan pengalaman mengajar rata-rata di atas 9 tahun. (b) Adanya kesesuaian antara latar belakang kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu dengan pengalaman mengajar rata-rata antara 7 sampai dengan 9 tahun. (c) Adanya kesesuaian antara latar belakang kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu dengan pengalaman mengajar rata-rata antara 4 sampai dengan 6 tahun. (d) Adanya kesesuaian antara latar belakang kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu dengan pengalaman mengajar rata-rata 3 tahun atau kurang. (e) Tidak ada kesesuaian antara latar belakang kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu.

Kedelapan, Kepala sekolah/madrasah berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, dan Surat Keputusan (SK) sebagai kepala sekolah/madrasah; (a) Berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki SK sebagai kepala sekolah/madrasah. (b) Berstatus sebagai guru, tidak memiliki sertifikat pendidik, tetapi memiliki SK sebagai kepala

sekolah/madrasah. (c) Berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, tetapi tidak memiliki SK sebagai kepala sekolah/madrasah. (d) Tidak berstatus sebagai guru, tidak memiliki sertifikat pendidik, tetapi memiliki SK sebagai kepala sekolah/ madrasah. (e) Tidak berstatus sebagai guru, tidak memiliki sertifikat pendidik, dan tidak memiliki SK sebagai kepala sekolah/madrasah.

Kesembilan, Kepala sekolah/madrasah memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV); (a) Memiliki kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV kependidikan dikeluarkan oleh perguruan tinggi terakreditasi. (b) Memiliki kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV Kependidikan dikeluarkan oleh perguruan tinggi tidak terakreditasi. (c) Memiliki kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV nonkependidikan dikeluarkan oleh perguruan tinggi terakreditasi. (d) Memiliki kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV nonkependidikan dikeluarkan oleh perguruan tinggi tidak terakreditasi. (e) Tidak memiliki kualifikasi akademik minimum yang dipersyaratkan.

Kesepuluh, Kepala sekolah/madrasah memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun; (a) Memiliki pengalaman mengajar 5 (lima) tahun atau lebih. (b) Memiliki pengalaman mengajar 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun. (c) Memiliki pengalaman mengajar 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) tahun. (d) Memiliki pengalaman mengajar 1 (satu) sampai dengan 2 (dua) tahun. (e) Memiliki pengalaman mengajar kurang dari 1 (satu) tahun.

Kesebelas, Kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan manajerial yang

ditunjukkan dengan keberhasilan mengelola siswa; (a) Sebanyak 76% - 100% lulusan diterima di perguruan tinggi terakreditasi pada dua tahun terakhir. (b) Sebanyak 51% - 75% lulusan diterima di perguruan tinggi terakreditasi pada dua tahun terakhir. (c) Sebanyak 26% - 50% lulusan diterima di perguruan tinggi terakreditasi pada dua tahun terakhir. (d) Sebanyak 1% - 25% lulusan diterima di perguruan tinggi terakreditasi pada dua tahun terakhir. (e) Tidak ada seorang pun lulusan yang diterima di perguruan tinggi terakreditasi pada dua tahun terakhir.

Kedua Belas, Kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan kewirausahaan yang ditunjukkan antara lain dengan adanya naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sebagai sumber belajar siswa; (a) Mampu menggalang dana pengembangan kegiatan ekstrakurikuler secara mandiri sebanyak 76% - 100% dari dana ekstrakurikuler dalam Rencana Kerja Sekolah/ Madrasah (RKS/M). (b) Mampu menggalang dana pengembangan kegiatan ekstrakurikuler secara mandiri sebanyak 51% - 75% dari dana ekstrakurikuler dalam RKS/M. (c) Mampu menggalang dana pengembangan kegiatan ekstrakurikuler secara mandiri sebanyak 26% - 50% dari dana ekstrakurikuler dalam RKS/M. (d) Mampu menggalang dana pengembangan kegiatan ekstrakurikuler secara mandiri sebanyak 1% - 25% dari dana ekstrakurikuler dalam RKS/M. (e) Tidak mampu menggalang dana pengembangan kegiatan ekstrakurikuler secara mandiri.

Ketiga Belas, Kepala sekolah/madrasah melakukan supervisi dan monitoring; (a) Melakukan supervisi dan monitoring

secara terencana dengan implementasi sebanyak 76% - 100% dari kegiatan monitoring yang direncanakan dalam RKS/M. (b) Melakukan supervisi dan monitoring secara terencana dengan implementasi sebanyak 51% - 75% dari kegiatan monitoring yang direncanakan dalam RKS/M. (c) Melakukan supervisi dan monitoring secara terencana dengan implementasi sebanyak 26% - 50% dari kegiatan monitoring yang direncanakan dalam RKS/M. (d) Melakukan supervisi dan monitoring secara terencana dengan implementasi sebanyak 1% - 25% dari kegiatan monitoring yang direncanakan dalam RKS/M. (e) Tidak melakukan supervisi dan monitoring.

Keempat Belas, Tenaga administrasi minimum memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat; (a) Sebanyak 76% - 100% tenaga administrasi memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat. (b) Sebanyak 51% - 75% tenaga administrasi memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat. (c) Sebanyak 26% - 50% tenaga administrasi memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat. (d) Sebanyak 1% - 25% tenaga administrasi memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat. (e) Tidak ada seorang pun tenaga administrasi memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat.

Kelima Belas, Tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya; (a) Sebanyak 76% - 100% tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya. (b) Sebanyak 51% - 75% tenaga administrasi memiliki latar belakang

pendidikan sesuai dengan tugasnya. (c) Sebanyak 26% - 50% tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya. (d) Sebanyak 1% - 25% tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya. (e) Tidak ada seorang pun tenaga administrasi memiliki latar belakang pendidikan (f) sesuai dengan tugasnya.

Keenam Belas, Tenaga perpustakaan minimum memiliki kualifikasi akademik pendidikan menengah atau yang sederajat; (a) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 2 (dua) orang, keduanya memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (b) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 2 (dua) orang, salah satu di antaranya memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (c) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 1 (satu) orang dan memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (d) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 1 (satu) orang dan tidak memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (e) Sekolah/Madrasah tidak memiliki tenaga perpustakaan.

Ketujuh Belas, Tenaga perpustakaan memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya; (a) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 2 (dua) orang, keduanya sesuai dengan tugasnya. (b) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 2 (dua) orang, salah satu di antaranya sesuai dengan tugasnya. (c) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 1 (satu) orang, keduanya sesuai dengan tugasnya. (d) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga perpustakaan minimal 1 (satu) orang dan tidak sesuai dengan tugasnya.

(e) Sekolah/Madrasah tidak memiliki tenaga perpustakaan.

Kedelapan Belas, Tenaga laboratorium memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan; (a) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 2 (dua) orang, keduanya memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (b) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 2 (dua) orang, salah satu di antaranya memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (c) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 1 (satu) orang dan memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (d) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 1 (satu) orang dan tidak memenuhi kualifikasi Diploma satu (D-I). (e) Sekolah/Madrasah tidak memiliki tenaga laboratorium.

Kesembilan Belas, Tenaga laboratorium memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya. (a) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 2 (dua) orang, keduanya sesuai dengan tugasnya. (b) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 2 (dua) orang, salah satu di antaranya sesuai dengan tugasnya. (c) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 1 (satu) orang, keduanya sesuai dengan tugasnya. (d) Sekolah/Madrasah memiliki tenaga laboratorium minimal 1 (satu) orang dan tidak sesuai dengan tugasnya. (e) Sekolah/Madrasah tidak memiliki tenaga laboratorium.

Kedua Puluh, Sekolah/Madrasah memiliki tenaga layanan khusus; (a) Memiliki 4 (empat) jenis atau lebih tenaga layanan khusus. (b) Memiliki 3 (tiga) jenis tenaga layanan khusus. (c) Memiliki 2 (dua) jenis tenaga layanan khusus. (d) Memiliki 1 (satu) jenis tenaga layanan

khusus. (e) Tidak memiliki satupun tenaga layanan khusus.

Merujuk kepada item-item tersebut di atas, dapat dilihat bahwa guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kedudukan yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan pembelajaran. Hal inilah yang menyebabkan seluruh rangkaian kegiatan peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan mementingkan peran guru sebagai tenaga pendidik. Sulit mengabaikan peran guru sebagai tenaga pendidik untuk dapat menyelenggarakan pendidikan pada satuan pendidikan. Walaupun harus diakui bahwa guru merupakan salah satu variabel determinan bagi peningkatan layanan mutu satuan pendidikan kepada para pelanggannya.

Seluruh rangkaian proses administrasi akreditasi satuan pendidikan pada dasarnya adalah untuk menjadikan satuan pendidikan memiliki mutu yang baik dan dapat dipercaya oleh masyarakat pengguna. Saat ini satuan pendidikan tidak lagi boleh hanya setengah-setengah dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan harus dilakukan dengan cepat dan tepat tetapi tetap memperhatikan kebutuhan pelanggan pendidikan.

Satuan pendidikan yang tidak dapat melakukan perubahan dan tidak dapat membedakan perbedaan antara lembaga berkualitas dengan yang biasa-biasa saja akan tenggelam dan ditinggalkan oleh masyarakat pengguna. Perlu diketahui apa saja sebenarnya perbedaan lembaga berkualitas dengan yang biasa-biasa saja. Dalam hal ini bisa dilihat sebagaimana dikemukakan oleh Mukhtar (2003:40) sebagai berikut:

Lembaga Kualitas (Quality Institution)	Lembaga Biasa (Ordinary Institution)
1. Difokuskan pada pelanggaran 2. Fokus pada pencegahan masalah 3. Mengintensifkan pada orang 4. Mempunyai strategi visi kualitas 5. Pernyataan keluhan sebagai kesempatan untuk belajar 6. Telah menentukan ciri-ciri kualitas untuk semua area organisasi 7. Mempunyai rencana dan posisi yang berkualitas 8. Manajemen senior adalah pengarah kualitas 9. Proses kemajuan melibatkan	1. Difokuskan pada kebutuhan internal 2. Fokus pada pendekatan masalah 3. Tidak sistematis dalam pendekatannya terhadap pengembangan staf 4. Kurang/tidak ada strategi visi kualitas 5. Pernyataan keluhan sebagai suatu gangguan 6. Samar-samar sebagai standar kualitas 7. Tidak ada rencana yang berkualitas

setiap anggota 10. Fasilitator yang berkualitas memimpin proses kemajuan 11. Orang-orang yang terlibat berbuat secara berkualitas 12. Jelas mengenai peran dan tanggung jawab 13. Mempunyai strategi evaluasi yang jelas 14. Melihat kualitas sebagai suatu cara untuk meningkatkan kualitas pelanggan 15. Perencanaan dalam jangka panjang 16. Kualitas dilihat sebagai bagian dari kultur 17. Mengembangkan kualitas	8. Peran manajemen terlibat sebagai suatu pengendali 9. Hanya tim manajemen yang terlibat 10. Tidak ada fasilitator yang berkualitas 11. Prosedur dan peraturan adalah penting 12. Samar-samar mengenai peran dan tanggung jawab 13. Tidak mempunyai strategi system evaluasi 14. Melihat kualitas sebagai suatu yang berarti untuk memotong area 15. Perencanaan dalam	sejajar dengan imperatif strategisnya 18. Mempunyai misi yang khusus 19. Memperlakukan pelanggan sebagai teman sejawat	jangka pendek 16. Kualitas dilihat sebagai suatu yang lain dan inisiatif yang menyusahkan 17. Menggunakan kualitas untuk memenuhi keperluan perwakilan luar 18. Tidak mempunyai misi yang khusus (jelas) 19. Mempunyai kultur yang hierarkis
---	---	---	---

Tabel 1.

Perbedaan Lembaga Kualitas dan Lembaga Biasa

Jika dilihat tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang mendasar antara lembaga yang berkualitas dengan lembaga yang biasa-biasa saja. Perbedaan itu sangat menyolok dan mempengaruhi pola perjalanan organisasi. Sangatlah penting bagi organisasi untuk melakukan perubahan dari yang biasa-biasa saja menuju kepada

yang lebih baik atau yang berkualitas. Hal ini merupakan keharusan dan tidak boleh diabaikan oleh setiap organisasi apapun termasuk satuan pendidikan

Lembaga yang hanya memadakkan apa adanya atau biasa-biasa saja, akan merugi dan berdampak kepada masa depannya. Sebuah lembaga, apalagi seperti lembaga pendidikan atau satuan pendidikan harus melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan jika perlu dilakukan lebih dahulu telaah terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, dan target lembaganya.

Sebuah organisasi, atau semua bentuk unit sosial, tumbuh dan bangkrut, berfungsi dan mati di antara kutub *hal-hal dasar* dan *hal-hal dinamis*. Hal-hal dasar adalah elemen yang dapat diprediksi dan stabil. Hal-hal dinamis adalah yang tidak dapat di prediksi dan turbulen. Semua sistem kemanusiaan, baik itu negara, korporasi, kantor produksi, usaha rumah tangga, keluarga atau individu, menemukan stabilitas dan tantangannya dalam perubahan yang terus menerus dan aliran yang konstan antara dua kutub: hal-hal dasar dan hal-hal dinamis (Boast dan Martin, 2001:37).

Jelaslah bahwa setiap satuan pendidikan agar melakukan perubahan sehingga seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukannya adalah untuk menjadikan pelanggan terpuaskan akan segala program yang dilaksanakan. Memuliakan pelanggan merupakan wujud dari kebijakan manajemen modern pada saat ini, mengabaikan pelanggan berarti menjauhkan diri dari komunitas utama satuan pendidikan.

Proses administrasi pendidikan dalam konteks akreditasi satuan pendidikan merupakan serangkaian kegiatan untuk menjadikan proses akreditasi itu sebagai sebuah kebijakan yang bersifat kelembagaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu layanan satuan pendidikan kepada masyarakat pelanggannya. Melalui proses akreditasi pendidikan, satuan pendidikan tidak akan berhenti melakukan upaya yang terbaik bagi pelanggannya tersebut, sehingga pelanggan itu terpuaskan sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.

Ilmu administrasi pendidikan selayaknyalah menjadi basis untuk meningkatkan mutu layanan administrasi satuan pendidikan. Proses seluruh rangkaian kegiatan di satuan pendidikan harus tetap mengacu kepada ilmu pendidikan. Menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan administrasi pendidikan akan dapat dilakukan secara efektif jika melibatkan ilmu administrasi pendidikan.

Daftar Pustaka

- Boast, William M dan Martin, Benyamin, (2001), *Maaters of Change, Pemimpoin Perubahan*, Alih Bahasa; Pudji Sumargo, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Jalal, Fasli., dan Supriadi, Dedi, (2001), *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta, Adicita Karya Nusa.
- Nasution, M.N, (2001), *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nasution, Irwan., dan Siahaan, Amiruddin, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas*

Penutup

Guru, Bandung, Citapustaka Media Perintis.

Siahaan, Amiruddin., Lius Zen, Wahyuli., dan Mahidin, (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan, Perdana Publishing.

Soetjipto, dan Kosa, Rafli, (2001), *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Syafaruddin, (2005), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta, Ciputat Press.

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Miswanto

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

miswantoa946@gmail.com

Abstract: *Management of Islamic education is a process of managing Islamic educational institutions in the Islamic way by getting around the sources of learning and other matters related to achieving the objectives of Islamic education effectively and efficiently. The function of Islamic education management includes; Planning, organizing, directing / leadership, and supervision. Where as a Manager must be able to carry out, manage the process of management functions which include (1) planning, (2) coordination / organization, (3) direction, (4) control / supervision and (5) evaluation / assessment. Leadership is an effort someone in influencing others to do something for the sake of the realization of desires or goals that have been set together consist of: the existence of a group of people, the goals to be achieved, working together. Islamic education is the formation of the character of children to become human beings who have a morality so that in everyday life they get happiness, peace, and can reflect behavior in accordance with Islamic ways which is based on the Qur'an, Sunnah and Ijtihad*

Keywords: *Management, Leadership, Islamic Education.*

Abstrak: Manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen pendidikan Islam meliputi; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/kepemimpinan, dan pengawasan. Dimana sebagai seorang Manajer harus dapat melaksanakan, mengatur proses fungsi manajemen yang meliputi (1) perencanaan, (2) koordinasi / organisasi, (3) pengarahan, (4) kontrol / pengawasan dan (5) evaluasi / penilaian. Kepemimpinan merupakan upaya seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu demi terwujudnya keinginan atau tujuan yang telah ditetapkan bersama yang terdiri dari : adanya sekelompok orang, adanya tujuan yang hendak dicapai, saling bekerja sama. Pendidikan Islam adalah pembentukan karakter anak untuk menjadi manusia yang berakhlakul karimah agar dalam kehidupan sehari-hari mendapatkan kebahagiaan, ketenteraman, serta dapat mencerminkan perilaku sesuai syari'at Islam yang bersumber pada AlQur'an, Sunnah Rasul dan Ijtihad.

Kata kunci: *Manajemen, Kepemimpinan, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Dewasa ini manusia sedang menghadapi perubahan yang begitu cepat yang timbul sebagai dampak dan kewajiban ilmu pengetahuan. Apalagi jika didasarkan pada asumsi bahwa segala problem itu berpangkal dan suatu penerapan konsep pendidikan yang merangsang serta mendorong progresivitas ilmu pengetahuan dan teknologi yang tak terkendali. Di kalangan Islam juga muncul berbagai isu tentang krisis pendidikan serta problem lainnya yang dengan sangat mendesak menuntut suatu pemecahan berupa terwujudnya suatu sistem pendidikan yang didasarkan atas konsep Islam. Salah satu solusi pemecahannya adalah pembenahan manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan. Selain dari dunia bisnis, negara maupun organisasi manajemen mempunyai peran penting untuk mengantarkan kemajuan pendidikan. Kalau manajemen negara mengejar kesuksesan pembangunan sedangkan manajemen pendidikan (sekolah) mengejar kesuksesan perkembangan anak manusia melalui pelayanan-pelayanan pendidikan yang memadai.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan pembahasan yang selalu menarik, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹ Pentingnya hal itu ditandai dengan berlangsungnya berbagai jenis kegiatan pelatihan (training) kepemimpinan, terutama bagi individu

yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Dan sangat maklum bahwa setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi (pimpinan puncak) dan atau manajer tertinggi (top manajer) yang harus menjalankan kepemimpinan dan manajemen organisasi.

Manajemen Pendidikan Islam

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris "*management*", dipandang dari segi anti kata manajemen berarti pengelolaan.² Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia istilah manajemen mengartikan manajemen sebagai (1) Proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. (2) Pejabat pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan atau organisasi.³ Dapat pula manajemen diambil pengertian sebagai tata laksana untuk mencapai tujuan dan umumnya yang memegang police tata laksana yang disebut manajer (pimpinan, ketua, kepala). Manajer harus dapat melaksanakan, mengatur proses fungsi manajemen yang meliputi (1) perencanaan, (2) koordinasi / organisasi, (3) pengarahan, (4) kontrol / pengawasan dan (5) evaluasi / penilaian.

Secara umum manajemen dapat diidentifikasi sebagai kemampuan atas ketrampilan memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dan orang yang mengatur tata laksana

¹ Sukanto, Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren, (Jakarta: LP3ES, 1999), hlm. 19

² Mujamil Qomar Etial, 2003, *Meneliti Jalan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: P3M STAIN Tulung Agung dengan Pustaka Pelajar), hal. 296

³ Taliziduku Ridzaha, *Manajemen Perguruan Tinggi*, (Bina Aksara, Jakarta, 1988), hlm. 91.

kegiatan orang-orang yang terlibat pencapaian tujuan itu disebut manajer (pimpinan, ketua, kepala). Adapun secara khusus dalam dunia pendidikan, manajemen diartikan sebagai memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas agar konsisten dengan istilah administrasi dengan administrator dalam mengemban misi sebagai atasan dan sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan serta sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar.

Dari beberapa uraian manajemen dan pendidikan Islam ternyata ada penggabungan dua ilmu yaitu manajemen dan pendidikan Islam. Menurut Prof. Dr. Mujamil Qomar manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.⁴ Menurut Mujamil Qomar, perwujudan secara riil manajemen pendidikan Islam masih kalah dengan non muslim hal ini ditunjukkan oleh hal-hal di berikut : (1) Islam masih terbiasa dengan tradisi dakwah, ukan akademik, (2) Dalam hal pendanaan Islam masih jauh dari kebutuhan. (3) Kepedulian masyarakat terhadap pendidikan Islam masih kurang, masyarakat Islam jika mempunyai anak pandai di sekolahkan pada sekolah negeri. (4) Profesionalisme masyarakat muslim masih apa adanya.

Fungsi Manajemen Pendidikan Islam

Menurut Mahdi bin Ibrahim, fungsi manajemen pendidikan Islam meliputi; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/kepemimpinan, dan pengawasan. Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Demikian pula halnya dalam pendidikan Islam perencanaan harus dijadikan langkah pertama yang benar-benar diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola pendidikan Islam. Sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan pendidikan Islam akan berakibat sangat patal bagi keberlangsungan pendidikan Islam. Bahkan Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Firman-Nya dalam Al Qur'an Surat Al Hasyr : 18 yang berbunyi sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ^٤ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam pendidikan Islam

⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 10.

tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Arahkanlah perencanaan itu juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang. Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakan oleh kebathilan yang tersusun rapi.

Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu Kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam. Pengarahan adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam manajemen pendidikan Islam, agar isi pengarah yang diberikan kepada orang yang diberi pengarah dapat dilaksanakan dengan baik maka seorang pengarah setidaknya harus memperhatikan beberapa prinsip berikut, yaitu: Keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan. Isi pengarah baik yang berupa perintah,

larangan, maupun bimbingan hendaknya tidak memberatkan dan diluar kemampuan sipenerima arahan, sebab jika hal itu terjadi maka jangan berharap isi pengarah itu dapat dilaksanakan dengan baik oleh sipenerima pengarah. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi pengarah dalam manajemen pendidikan Islam adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bersemangat disertai keikhlasan yang sangat mendalam.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pendidikan Islam pengawasan didefinisikan sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekwen baik yang bersifat materil maupun spirituil. Monitoring bukan hanya dilakukan oleh manajer, tetapi juga Allah Swt, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.⁵

⁵ <http://mpiika.wordpress.com/2009/10/22/makalah-diskusi-mpi-kelompok-1/>

Karakteristik Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam merupakan manajemen pendidikan yang berlabel Islam. Sudah barang tentu mempunyai karakteristik tersendiri. Karakteristik itu tidak lepas yang bersifat Islami. Islam, menurut prof. Mujamil Qomar dapat dimaknai sebagai Islam wahyu dan Islam budaya. Islam wahyu meliputi al Quran dan hadis-hadis Nabi, baik hadis Nabawi maupun hadis Qudsi.⁶ Sementara itu, Islam budaya meliputi ungkapan sahabat Nabi, pemahaman ulama, pemahaman cendekiawan Muslim dan budaya umat Islam. Kata Islam yang menjadi identitas manajemen pendidikan ini dimaksudkan dapat mencakup makna keduanya, yakni Islam wahyu dan Islam budaya. Karena itu, pembahasan dalam manajemen melibatkan wahyu dan budaya kaum muslimin ditambah dengan kaidah-kaidah manajemen pendidikan secara umum. Bahan-bahan keilmuan dalam manajemen pendidikan islam meliputi ; (1) Teks-teks wahyu, baik al Quran maupun hadis sahih sebagai pengendali bangunan rumusan kaidah-kaidah teoritis manajemen pendidikan islam. (2) Aqwal (perkataan-perkataan) para sahabat Nabi, ulama, cendekiawan muslim sebagai pijakan logis argumentative dalam menjelaskan kaidah-kaidah teoritis manajemen pendidikan islam, (3) Perkembangan lembaga pendidikan islam sebagai pijakan empiris dalam mendasari perumusan kaidah-kaidah teoritis manajemen pendidikan islam, (4) Kultur komunitas (pimpinan dan pegawai) dalam lembaga

pendidikan islam sebagai pijakan empiris dalam merumuskan kemungkinan strategi yang khas dalam mengelola lembaga pendidikan islam, (5) Ketentuan kaidah-kaidah manajemen pendidikan sebagai pijakan teoritis dalam mengelola lembaga pendidikan islam, dengan tetap melakukan kritik jika terdapat ketentuan-ketentuan atau prinsip-prinsip yang tidak relevan supaya sesuai dengan kondisi budaya yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam.⁷

Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena ia merupakan pemimpin dilembaganya. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah. karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya. sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya. maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal

⁶ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 15.

⁷ *Ibid*, hlm. 37.

kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Sebagai pemimpin pendidikan yang professional, kepala sekolah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan, mereka harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan. dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang lebih dinamis, baik segi fisik maupun akademik, seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar dan peningkatan strategi pembelajaran. disamping itu, kepala sekolah juga harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif, system kerja para bawahan harus lebih kondusif, kinerja mereka harus dirangsang supaya meningkat, disiplin mereka harus dibangkitkan, sikap kerjasama mereka lebih dibudayakan, dan suasana harmonis diantara mereka lebih diciptakan.

Secara garis besar kualitas dan kompetensi kepala sekolah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah yaitu meliputi:⁸ *Pertama*, Sebagai Pendidik (educator): (a) Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas, (b) Mampu memberikan alternative pembelajaran yang efektif, (c) Kemampuan membimbing bermacam-macam kegiatan

kesiswaan. *Kedua*, Sebagai Manajer: (a) Kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas yang sesuai. (b) Kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber daya yang ada, (c) Kemampuan menyusun program secara sistematis.

Kedua, Sebagai Administrator; (a) Kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna, (b) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan ketentuan yang berlaku

Ketiga, Sebagai Supervisor; (a) Kemampuan menyusun program supervise pendidikan dilembaganya yang dapat melaksanakan dengan baik. (b) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan. (c) Kemampuan memanfaatkan kinerja guru atau karyawan untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan

Keempat, Sebagai Pemimpin; (a) Memiliki kepribadian yang kuat, (b) Memahami semua personalnya yang memiliki kondisi yang berbeda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lainnya, (c) Memiliki upaya untuk peningkatan kesejahteraan guru dan karyawannya

Kelima, Sebagai Inovator; (a) Memiliki gagasan baru (proaktif) untuk inovasi dan perkembangan madrasah, memilih yang relevan untuk kebutuhan lembaganya, (b) Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru

⁸ Marno, Triyo Suppriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditma, 2008), hlm. 37-39.

dengan baik, (c) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif.

Selain fungsi diatas menurut Soetopo,1988:4-7 (dalam Prasetyo, 2014:2-3) ada dua fungsi kepemimpinan pendidikan berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai antara lain: *Pertama*, Fungsi kepemimpinan pendidikan yang berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai antara lain; (a) Memikir, merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota-anggota selalu dapat menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan itu, (b) memberi dorongan kepada para anggota kelompok serta menjelaskan situasi dengan maksud untuk dapat ditemukan rencana-rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik, (c) Membantu para anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan-keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan-pertimbangan yang sehat, (d) Menggunakan kesanggupan-kesanggupan dan minat khusus dari anggota kelompok, (e) Memberi dorongan kepada setiap anggota untuk melahirkan peranan, pikiran, dan memilih buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok, (f) Memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.

Kedua, Fungsi kepemimpinan pendidikan yang berhubungan dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat, antara lain: (a) Memupuk dan memelihara kesediaan kerjasama didalam kelompok

demi tercapainya tujuan bersama, (b) Menanamkan dan memupuk perasaan pada anggota masing-masing melalui penghargaan terhadap usaha-usahanya, (c) Mengusahakan suatu tempat pekerjaan yang menyenangkan baik ruangan, baik fasilitas maupun situasi, (d) Menggunakan kelebihan-kelebihan yang terdapat pada pimpinan untuk memberi sumbangan dalam kelompok menuju pencapaian tujuan bersama.

Permasalahan yang timbul di dalam Manajemen dan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam

Jenis dan bentuk konflik itu memiliki implikasi dan konsekuensi bagi manajer lembaga pendidikan islam. Karena, manajer memiliki peran yang fungsional dalam mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelolanya sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik. Setidaknya, mereka tidak lagi membuat ulah yang berpotensi menyulut konflik baru pasca penyelesaian konflik.

Tugas seorang pemimpin lembaga pendidikan islam harus mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapinya, seperti:⁹ (1) Konflik diri sendiri, seperti kepala madrasah pada waktu yang sama dihadapkan pada pilihan dilematik antara pergi kemadrasah tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah disepakati atau kepentingan mengantar istri kepasar karena memiliki hajat yang sangat peting. Memilih dua kepentingan ini benar-benar menimbulkan konflik dalam dirinya yang sama-sama beresiko. Dan ternyata tidak banyak kepala

⁹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 240.

madrasah yang memilih pergi kemadrasah tepat waktu sebagai teladan bagi bawahannya dengan menunda kepentingan keluarga (istri). (2) Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua yayasan. Konflik antar pemimpin ini sangat mengganggu proses pembelajaran dan tentu berdampak negatif pada mutu hasil pembelajaran atau pendidikan. Konflik semacam ini merupakan konflik tingkat tinggi, karena terjadi pertentangan antar pimpinan, yaitu konflik antar pimpinan penyelenggara pendidikan (ketua yayasan) dengan pimpinan pelaksana pendidikan (kepala madrasah). Di Indonesia disinyalir banyak yayasan yang mengharapkan pendapatan finansial dari pelaksana pendidikan, padahal pihak pelaksana pendidikan sendiri juga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar madrasah, (3) Konflik antar pemimpin madrasah dengan guru, dalam hal ini hubungan antar pemimpin madrasah dengan guru kadang tidak harmonis, dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam musyawarah ataupun dalam penyelesaian masalah. Hal semacam ini sering terjadi di madrasah-madrasah. (4) Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Seperti, dalam rapat untuk penentuan dana pembangun madrasah, adanya perselisihan pendapat antar keduanya dalam pengambilan keputusan dana tersebut.

Beberapa faktor yang menyebabkan lemahnya manajemen pendidikan Islam pada saat ini sebagai berikut: (1) Islam masih terbiasa dengan tradisi dakwah, ukan akademik, (2) Dalam hal pendanaan Islam masih jauh dari kebutuhan, (3) Kepedulian masyarakat terhadap

pendidikan Islam masih kurang, masyarakat Islam jika mempunyai anak pandai di sekolahkan pada sekolah negeri, (4) Profesionalisme masyarakat muslim masih apa adanya.

Solusi atau jalan keluar atas Permasalahan di dalam Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam

Pertama, Untuk mengatasi konflik pribadi diatas hendaknya seorang pemimpin mempunyai keprofesionalan untuk membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan lembaga. Seorang pemimpin harus mengutamakan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi,. *Kedua*, Dalam hal mengatasi konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua yayasan seperti diatas, diperlukan suatu upaya untuk menyinkronkan permasalahan. Kedua belah pihak perlu bertemu untuk membahas dan merumuskan jalan keluar dari permasalahan yang ada sehingga tercapailah suatu kemufakatan untuk kepentingan bersama.

Simpulan

Manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen pendidikan Islam meliputi; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/kepemimpinan, dan pengawasan. Permasalahan yang sering terjadi dalam lembaga pendidikan Islam antara lain: konflik diri sendiri, konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua yayasan, konflik antar pemimpin

madrasah dengan guru, konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Solusi atas permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut: (1) Untuk mengatasi konflik pribadi diatas hendaknya seorang pemimpin mempunyai keprofesionalan untuk membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan lembaga. (2) Dalam hal mengatasi konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua yayasan seperti diatas, diperlukan suatu upaya untuk menyinkronkan permasalahan.

Daftar Pustaka

- Daradjat, Zakiyah, dkk. Ilmu Pendidikan Islam. Bumi Aksara, Jakarta: 1996.
- E. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Rosdakarya, Bandung; 2002.
- Faqih, Ainur Rohim. Kepemimpinan Islam. UII Press, Yogyakarta: 2001.
- Indrafachrudi, Soekarto. Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik. Ghalia Indonesia, Jakarta: 1993.
- Langgulung, Hasan, Pendidikan Islam Menghadapi Abad 21. Al-Husna, Jakarta: 1988.
- Lindsay M. William dan Patrick A. Joseph. Total Quality and Organization Development. St. Lucie Press, Florida: 1997.
- Manullang. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. PT. BPFE, Yogyakarta: 2001.
- Nurdin, Muhammad. Kiat Menjadi Guru Profesional. Prismasophie, Yogyakarta: 2004.
- Pamuji. Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta: 1995.
- Purwanto, Ngalim. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2012.
- Ramayulis. Ilmu Pendidikan Islam. Kalam Mulia, Jakarta: 1998.
- Siagian, Sondang P. Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT Bina Aksara, Jakarta: 1988.
- Soetopo, Hendiyat. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Bina Aksara, Malang: 1984.

PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SISWA DI MAN BINJAI

Muhammad Irwansyah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Irwansyah@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of group guidance to improve students' interpersonal communication skills. The research method used is Quasi experimental design nonequivalent control group design. The experimental group received treatment in the form of 6 group counseling sessions held twice a week. The control group did not receive treatment. The population in this study was the X grade students of MAN Binjai Science Department in the year 2018. The sampling technique used was non-probability sampling in the form of purposive sampling. The male students who were sampled in this study were 10 people with interpersonal communication skill scores in the low category. The instrument used in determining the sample of this study was an instrument of interpersonal communication skills with four choices in the Likert scale model consisting of 42 valid items with reliability using Cronbach's alpha of 0.813. Statistical data analysis techniques were performed using descriptive statistics using empirical means to see the average pretest and posttest scores in the experimental and control groups. Hypothesis testing results indicate that the Asymp value. Sig of 0.000, which means through the results of these calculations it can be concluded that the interpersonal communication skills of male students sig <0.05, It means that the increase in interpersonal communication skills of class X MAN Binjai Department of Science treatment group is higher than the control group. The implication of the results of the study is to help improve interpersonal communication skills of class X students at MAN Binjai Science Department*

Keywords: *group guidance, interpersonal communication*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bimbingan kelompok untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah Quasi eksperimen design nonequivalent control group design. Kelompok eksperimen menerima perlakuan berupa 6 sesi bimbingan kelompok yang diselenggarakan dua kali dalam seminggu. Kelompok kontrol tidak menerima perlakuan. Populasi dalam penelitian ini adalah Siswa kelas X Jurusan IPAMAN Binjaitahun angkatan 2018. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan bentuk purposive sampling. Siswa laki-laki yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 10 orang dengan skor keterampilan komunikasi interpersonal berada dalam kategori rendah. Instrumen yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini adalah instrumen keterampilan komunikasi interpersonal dengan empat pilihan dalam model skala likert yang terdiri 42 butir valid dengan reliabilitas menggunakan cronbach's alpha sebesar 0,813. Teknik analisis data statistik dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan

mean empiris untuk melihat rata-rata skor pretest dan posttest pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.000, yang berarti melalui hasil perhitungan tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pada keterampilan komunikasi interpersonal siswa laki-laki $\text{sig} < 0.05$, Artinya peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal siswa kelas X Jurusan IPA MAN Binjai kelompok treatment lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol. Implikasi dari hasil penelitian adalah membantu meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal siswa kelas X Jurusan IPAMAN Binjai.

Kata kunci: *bimbingan kelompok, komunikasi interpersonal*

Latar Belakang

Masa remaja merupakan masa yang penuh konflik karena masa ini periode perubahan dimana terjadi perubahan tubuh, pola perilaku, dan peran yang diharapkan oleh kelompok sosial, serta merupakan masa pencarian identitas untuk mengangkat diri sendiri sebagai individu.

Salah satu ciri perkembangan remaja adalah adanya tekanan teman sebaya yang kuat (peer pressure). Tekanan teman sebaya ada yang berbentuk positif dan ada pula yang berbentuk negatif. Bentuk positif misalnya ketika remaja memilih hobi yang disukai seperti basket atau futsal. Pemilihan hobi tersebut pada umumnya masih dipengaruhi oleh teman sekitarnya. Sedangkan bentuk negatif dari tekanan teman sebaya seperti perilaku merokok, seks berisiko, narkoba, minum minuman beralkohol, dan tawuran.

Pada umumnya, permasalahan remaja telah mendominasi masyarakat melalui pembicaraan dengan menggunakan ekspresi yang kuat. Remaja laki-laki (kaum maskulin) tidak memproses informasi panjang dengan gambaran yang terlalu luas. Karena itu, remaja laki-laki seringkali terlihat bosan dengan cerita yang berbelit. Remaja laki-laki cenderung mengatakan apa yang

harus mereka katakan, dengan asumsi pesan yang disampaikan jelas.

Para remaja lebih kompetitif dalam kemampuan bicara, dimana para remaja telah tersosialisasi untuk memiliki rasa "tanggung-jawab". Pada kontak verbal remaja lebih banyak terlibat pembicaraan publik, remaja menggunakan pembicaraan sebagai pernyataan fungsi untuk perintah, menyampaikan informasi, dan meminta persetujuan. Remaja lebih kepada menyembunyikan dan menyampingkan perasaan mereka

Bersumber pada wawancara dengan Guru BK MAN Binjai mengenai keterampilan komunikasi Interpersonal pada siswa ditemukan bahwa sebagian besar siswa mengalami kesulitan bergaul dengan temannya, yang ditandai dengan sering terjadinya konflik (saling menghina), sulit terbuka dengan orang lain, merasa terasing, pendiam juga gugup, dan takut untuk bertanya pada saat proses belajar.

Oleh sebab itu layanan bimbingan kelompok merupakan suatu layanan yang dibutuhkan oleh siswa. Layanan bimbingan kelompok yang dilakukan merupakan suatu bentuk pemberian informasi dari guru BK kepada siswa. Suatu pemberian informasi akan efektif jika didukung dengan metode yang menarik dan melibatkan siswa secara

aktif. Layanan bimbingan kelompok akan membantu siswa atau individu untuk mampu mengenal dan menerima diri sendiri serta lingkungan sekitarnya. Selain itu juga membantu mereka untuk mampu mengambil keputusan dan mewujudkan diri sebagai pribadi yang utuh sesuai peran dalam kehidupannya.

Komunikasi Interpersonal

Devito (2013) mendefinisikan komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung. Adapun karakteristik pengaruh komunikasi interpersonal, memiliki lima ciri yaitu (Devito 2013), Pertama keterbukaan (Openess) kesediaan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya sendiri yang sesuai. Kedua, empati (emphaty), Orang yang empati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa yang akan datang. Ketiga, dukungan (supportiveness), hubungan dari interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Adanya dukungan dapat membantu seseorang lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas serta meraih tujuan yang diinginkan. Keempat, Sikap positif (Positiveness), yaitu apabila menyatakan sikap secara positif terhadap diri maka situasi akan mendorong orang lain juga untuk merefleksikan perasaan positif. Kelima, kesetaraan (equality), adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, serta saling memerlukan.

Permasalahan remaja

Menurut Hasyim (2012) mengatakan bahwa kehidupan remaja yang tidak mampu mengadopsi norma akan ditolak dan dilecehkan kelompok sebayanya serta dipandang sebagai cowok yang lemah. Pada kontak verbal remaja laki-laki lebih banyak terlibat pembicaraan publik, remaja menggunakan pembicaraan sebagai pernyataan fungsi perintah, menyampaikan informasi, dan meminta persetujuan. Remaja lebih kepada menyembunyikan dan menyampingkan perasaan mereka.

Bimbingan Kelompok

Pada kegiatan ini diberikan suatu topik tercipta dinamika kelompok yang menggambarkan hidupnya suasana kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini topik yang diberikan yang berkenaan dengan komunikasi interpersonal, yang terdiri dari tiga tahap yaitu : (1) tahap awal, (2) tahap kerja, (3) tahap penutup

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bimbingan kelompok terhadap keterampilan komunikasi interpersonal siswa di MAN Binjai. Metode penelitian yang digunakan ini adalah metode penelitian kuasi (Quasy Experimental Research), desain Nonequivalent Control Group Desain. Oleh sebab itu, penelitian ini akan melibatkan kelompok eksperimen sebagai kelompok yang akan mendapatkan perlakuan. Kedua kelompok akan mendapatkan pretest dan posttest yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X) yang tercermin dalam perbedaan variabel dependen khususnya O2 dan O4.

Kegiatan dilakukan sebanyak enam kali pertemuan dengan dua kali pertemuan untuk tes dan lima kali pertemuan untuk pelaksanaan eksperimen. Selama pelaksanaan eksperimen peneliti menggunakan bimbingan kelompok. Pupulasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa MANBinjai yang berjumlah 70 orang. Sementara itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel berjumlah 20 orang.

Pada penelitian ini, pengukuran keterampilan komunikasi interpersonal dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Josep Devito pada tahun 2013, yang memiliki 5 aspek yaitu keterbukaan, empati, sikap positif, dukungan dan kesetaraan.

Kualitas skor peningkatan keterampilan komunikasi pada sampel penelitian diketahui melalui pengujian gain skor menggunakan rumus Lei Bao sebagai berikut :

Gain ternormalisasi

$$(g) = \frac{\text{Skor posstest} - \text{Skor pretest}}{\text{Skor ideal} - \text{Skor pretest}}$$

Pengaruh eksperimen terhadap sampel penelitian diketahui melalui pengolahan data dan analisis data menggunakan Mann Whitney U Testdengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.0.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Mann Whitney U Testdengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 diperoleh Asymp, Sig = 0.000 dan diuji pada signifikan alpha 0,05.Nilai Asymp Sig = 0.000 < Nilai Signifikansi α

0,05. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 Diterima, ini mengartikan bahwa terjadi peningkatan pada keterampilan komunikasi interpersonal siswa setelah diberikan bimbingan kelompok dengan teknik sosiodrama.

Sampel yang digunakan 20 orang yang terpilih sebagai sampel penelitian, yang kemudian dibagi kedalam 2 kelompok, yaitu 10 orang pada kelompok eksperimen dan10 orang pada kelompok kontrol.

Perubahan dapat dilihat berdasarkan hasil daripre-test dan post-test yang telah diberikan sebelum dan sesudah diberikan teknik sosiodrama dilakukan pada duabelas siswa MAN Binjai,didapatkan hasil sebagai berikut :

Kelo mpok	Katego risasi	Skor Pre-Test	Frek uens i Pre-Test	Skor Post-Test	Frek uens i Pre-Test
Kelo mpok Ekspe rimen	Rendah	78-94	10	78- 94	
	Sedang	95-116		95-116	8
	Tinggi	116-131		116-131	2
Kelo mpok Kontr ol	Rendah	78-94	10	78- 94	10
	Sedang	95-116		95-116	
	Tinggi	116-131		116-131	
	Jumlah		10		10

Tabel 1:

Bimbingan Kelompok sebelum dan sesudah Test

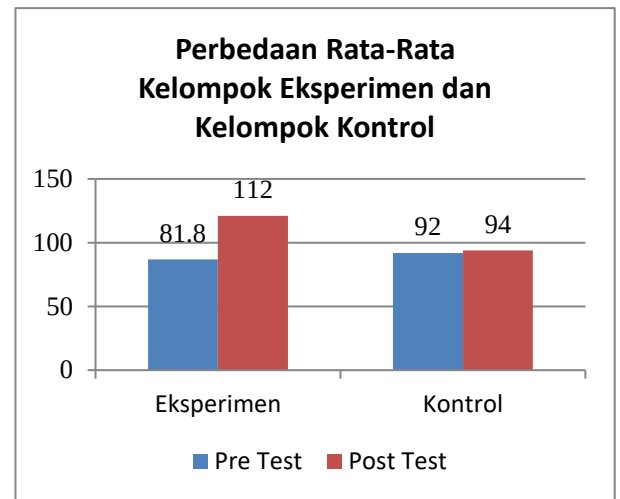
Berdasarkan tabel diatas, sebelum diberikannyabimbingan

kelompok tingkat keterampilan komunikasi interpersonal siswa MANBinjai, seluruh siswa berada pada kategori rendah. Setelah diberikannya bimbingan kelompok, terjadi peningkatan pada rata skor keterampilan komunikasi interpersonal siswa. Dua di antaranya berada di kategori tinggi, delapan orang di kategori sedang dan tidak ada responden yang berada pada tingkat kategori rendah. Sedangkan pada kelompok kontrol, saat pretest dan post-test tetap berada pada kategori rendah. Sedangkan pada kelompok kontrol, saat pretest dan post test tetap berada pada kategori rendah, dengan kata lain tidak terjadi peningkatan. Skor rata-rata capaian siswa mengalami perubahan setelah diberikannya perlakuan.

Skor capaian rata-rata sebelum diberikannya perlakuan pada kelompok eksperimen 81,8, setelah diberikan, skor capaian rata-rata siswa meningkat menjadi 112. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh bimbingan kelompok dalam meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal siswa.

Sedangkan pada kelompok kontrol, terjadi peningkatan dari 92 menjadi 94. Peningkatan yang terjadi pada kelompok kontrol lebih kecil dibandingkan pada kelompok eksperimen. Untuk memudahkan penggambaran deskripsi di atas, maka data tersebut dapat

digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 1.

Grafik Perbedaan Rata-Rata Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Jika dilihat dari capaian yang didapatkan oleh siswa setelah melaksanakan teknik sosiodrama dan berdasarkan deskripsi di atas, siswa mulai mengembangkan penilaian positif terhadap orang lain.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan bimbingan kelompok berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan dalam komunikasi interpersonal. Faktor pertama sosiodrama berfokus pada individu dalam proses interaksi. Hal ini akan membantu memperbaiki komunikasi dan pemahaman dengan mendorong diskusi antar peserta. Bimbingan kelompok membantu membangun keterampilan dalam komunikasi, pemecahan masalah.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa bimbingan kelompok menggunakan bimbingan kelompok dapat meningkatkan keterampilan

komunikasi interpersonal pada siswa MAN Binjai. Terdapat perbedaan yang signifikan $0.000 < 0.05$ yaitu antara gain score kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan kualitas peningkatan skor pada kelompok eksperimen lebih baik dibandingkan peningkatan skor pada kelompok kontrol Komunikasi interpersonal MAN Binjai tahun ajaran 2018/2019 secara umum berada pada kategori sedang jumlah siswa 70, artinya siswa sudah dapat menunjukkan keterbukaan tetapi hanya sebatas kepada orang terdekat, menunjukkan sikap empati kepada teman tetapi masih sebatas berempati kepada teman yang dikenalnya. Siswa sudah menunjukkan dukungan kepada orang lain tetapi masih belum mendalam hanya sebatas memberikan dukungan yang sama dilakukan orang lain pada umumnya, siswa sudah menunjukkan sikap yang positif tetapi masih sebatas orang-orang terdekat, dan siswa sudah menunjukkan sikap kesetaraan tapi masih perlu cara mengkomunikasikan kesetaraan agar diterima oleh orang lain.

Bimbingan kelompok memiliki signifikansi terhadap keterampilan kemampuan komunikasi interpersonal siswa, artinya bimbingan kelompok dapat meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal siswa. Peningkatan rata-rata skor hubungan interpersonal kepada sasaran intervensi secara keseluruhan pada setiap aspek yaitu keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, kesetaraan.

Guru Bimbingan dan Konseling dapat mempergunakan program intervensi melalui bimbingan kelompok dengan pedoman melakukan layanan bimbingan dan konseling untuk

meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal siswanya dengan bertujuan untuk melihat perubahan yang komprehensif pada keterampilan komunikasi interpersonal.

Daftar Pustaka

- Berko, Roy M, Wolvin, Wolvin, 2001, *Communicating ; A Social and CareerFocus*, Newyork, Houghton Mifflin Company
- Devito, J.A. (2013). *The Interpersonal communication book (13th ed)*. New York : Pearson
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan : Suatu Perkembangan Sepanjang Rentan Kehidupan*. Jakarta : Erlangga
- Jacobs, E. E., Masson, R. L., Harvill, R. L., & Schimmel, C. J. (2009). *Group counseling: Strategies and skill (7th ed.)*. USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Nur Hasyim. (2012). *Penyadaran Gender Untuk Laki-laki*. Jakarta : Rifka Annisa

PELAKSANAAN LAYANAN BIMBINGAN KELOMPOK DALAM MENINGKATKAN KOMUNIKASI TEMAN SEBAYA DIMAS PAB SAMPALI

Nurlia Mona Safitri

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

monasafitri1994@gmail.com

Abstract: *This type of research in this paper is a descriptive qualitative research field. The informants in this study are divided into two, namely key informants and informants and key data collection techniques using data collection tools namely observation interview documentation while data analysis of the results of this study is based on analysis. Consists of three analytical flows that interact, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The purpose of this study 1) to find out the implementation of guidance service for MAS PAB Sampali. 2) to find out peer communication before group guidance is done at the MAS PAB Sampali. 3) to know the communication of peers after the group guidance is done at the MAS PAB Sampali. From the result of the study namely the implementation of guidance and counseling services include the provision of group guidance services in the form of communication at school are implemented both programmed and in accordance with student needs. In accordance with the purpose of group guidance services namely to be able to add insight to understanding to know certain ways or habits through learning activities.*

Keywords: *Group Counseling, Communication, Peers.*

Abstrak: Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian lapangan (*field research*) berupa penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu informan kunci dan informan non kunci. Teknik pengumpulan data ini menggunakan alat pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan analisis data dari hasil penelitian ini, dilakukan berdasarkan analisis deskriptif, analisis tersebut terdiri dari tiga alur analisis yang berinteraksi yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pelaksanaan layanan bimbingan kelompok di MAS PAB Sampali. (2) Untuk mengetahui Komunikasi teman sebaya sebelum dilakukan bimbingan kelompok di MAS PAB Sampali. (3) Untuk mengetahui komunikasi teman sebaya sesudah dilakukan bimbingan kelompok di MAS PAB Sampali. Dari hasil penelitian yaitu pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling meliputi pemberian layanan bimbingan kelompok berupa berkaitan dengan komunikasi teman sebaya. Layanan bimbingan kelompok untuk meningkatkan komunikasi teman sebaya di madrasah dilaksanakan baik secara terprogram maupun sesuai dengan kebutuhan siswa. Sesuai dengan tujuan layanan bimbingan kelompok yakni agar dapat menambah wawasan dan pemahaman untuk menguasai cara-cara atau kebiasaan tertentu melalui kegiatan belajar..

Kata kunci: *Bimbingan Kelompok, Komunikasi, Teman Sebaya*

Latar Belakang

Komunikasi selalu terjadi dalam setiap kehidupan manusia. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia merupakan refleksi dari kegiatan komunikasi, baik secara verbal maupun non verbal. Manusia berkomunikasi untuk menjalin hubungan dengan manusia lain. Sedangkan interaksi social harus didahului oleh kontak social dan komunikasi. Meskipun teknologi komunikasi telah berkembang begitu rupa, akan tetapi tidak ada satu pun masyarakat modern yang mampu bertahan tanpa komunikasi.

Siswa merupakan bagian dari masyarakat dituntut dapat berkomunikasi dengan orang lain di lingkungan dimana siswa berinteraksi. Lingkungan yang dimaksud adalah sekolah. Karena sebagian waktu siswa, digunakan untuk berkomunikasi di sekolah. Tugas siswa di sekolah yaitu belajar, dengan belajar siswa akan memperoleh perubahan yang positif dan dapat berkembang secara optimal serta siap melaksanakan peranannya dimasa yang akan datang.

Siswa merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam proses perkembangannya memerlukan bantuan dalam mengadakan komunikasi yang positif di lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Siswa yang kurang dapat berkomunikasi akan dapat menghambat pembentukan kepribadian dan aktualisasi diri dalam kehidupan terutama dalam meraih prestasi disekolah dan dikhawatirkan dapat menimbulkan masalahmasalah lain yang lebih kompleks.

Siswa yang mengalami kesulitan berkomunikasi antar teman sebaya akan mengalami kesulitan untuk dapat

menyesuaikan diri dengan teman sebayanya dan lingkungannya. Apabila kemampuan komunikasi dengan teman sebayanya terhambat itu dapat menyebabkan terhambatnya pemenuhan tugas perkembangannya dan mengganggu perkembangannya yang tentu saja akan menyebabkan tidak terpenuhinya tugas perkembangan selanjutnya. Terhambatnya kemampuan berkomunikasi juga dapat menghambat prestasi belajar siswa, siswa yang kesulitan dalam berkomunikasi dan tidak mampu bersosialisasi dan menyesuaikan diri dengan teman sebayanya.

Untuk meningkatkan komunikasi dengan teman sebaya tersebut di dalam layanan bimbingan dan konseling terdapat berbagai macam layanan salah satu nya adalah dengan menggunakan layanan bimbingan kelompok. Layanan bimbingan kelompok merupakan salah satu jenis layanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada sekelompok orang (klien) dengan memanfaatkan dinamika kelompok untuk memperoleh informasi dan pemahaman baru dari permasalahan (topik) yang dibahasnya.

Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan Zayiroh (2007: iii) diperoleh data bahwa bimbingan kelompok efektif untuk meningkatkan komunikasi antar pribadi. Dibuktikan dengan sebelum mengikuti bimbingan kelompok memiliki skor dengan presentase rata-rata 47,9%. Dan setelah mengikuti layanan bimbingan kelompok memperoleh skor 76,3% yang tertinggi. Penelitian Zayiroh ini menunjukkan bahwa bimbingan kelompok

efektif untuk meningkatkan perilaku komunikasi antar pribadi.

Berbekal dari penelitian tersebut, peneliti bermaksud mengadakan penelitian pelaksanaan layanan bimbingan kelompok untuk meningkatkan komunikasi antar teman sebaya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) berupa penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu informan kunci dan informan non kunci. Teknik pengumpulan data ini menggunakan alat pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan analisis data dari hasil penelitian ini, dilakukan berdasarkan analisis deskriptif, analisis tersebut terdiri dari tiga alur analisis yang berinteraksi yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pembahasan

Pengertian Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok merupakan salah satu jenis layanan yang ada di dalam layanan bimbingan dan konseling. Bimbingan kelompok dapat diartikan sebagai bantuan terhadap individu yang dilaksanakan dalam situasi kelompok. Bimbingan kelompok dapat berupa penyampaian informasi ataupun aktivitas kelompok yang membahas

masalah-masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi dan sosial.

Menurut Dewa Ketut Sukarti bimbingan kelompok adalah layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan sejumlah peserta didik (konseli) secara bersama-sama melalui dinamika kelompok memperoleh berbagai bahan dari nara sumber tertentu (terutama dari guru pembimbing atau konselor) yang berguna menunjang kehidupan sehari-hari baik individu sebagai pelajaran, anggota keluarga dan masyarakat serta untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.¹

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa layanan bimbingan kelompok merupakan suatu layanan yang di mana memungkinkan adanya kebersamaan untuk dapat memperoleh bahan atau materi dari narasumber agar dapat menunjang suatu kehidupan anggota kelompok baik dalam masyarakat, anggota keluarga dan juga teman sebaya.

Sedangkan Menurut Gazda bimbingan kelompok adalah layanan bimbingan kelompok di sekolah merupakan kegiatan informasi kepada sekelompok siswa untuk membantu mereka menyusun rencana dan keputusan yang tepat. Gazda juga menyebutkan bahwa bimbingan kelompok diselenggarakan untuk memberikan informasi yang bersifat personal, vokasional, dan sosial.² (Prayitno, 2008: 309).

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa bimbingan kelompok adalah suatu

¹ Dewa ketut Sukardi dan Desak P.E. Nila Kusmawati. 2008. *Proses Bimbingan dan konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 78

² Prayitno. *Seri Panduan Layanan Kegiatan dan Pendukung Konseling*. Padang: Program Pendidikan Profesi Konselor Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. 2012. Hal.61

kegiatan yang berupa pemberian informasi yang dilakukan didalam sebuah kelompok untuk menyusun rancangan atau rencana dan keputusan yang tepat kepada sekelompok siswa.

Pengertian bimbingan kelompok yang lebih sederhana menunjukan kepada kegiatan bimbingan yang diberikan kepada kelompok individu yang mengalami masalah yang sama. Bimbingan kelompok dalam arti yang lebih sederhana tersebut mempergunakan kelompok sebagai sekedar wadah di mana isi bimbingan dicurahkan (Siti, 2009:6).

Bimbingan kelompok adalah memanfaatkan dinamika untuk mencapai tujuan-tujuan bimbingan dan konseling, bimbingan kelompok lebih menekankan suatu upaya bimbingan kepada individu melalui kelompok". Prayitno lebih menekankan dinamika kelompok sebagai wahana mencapai tujuan kegiatan bimbingan dan konseling yang muncul pada bimbingan kepada individu-individu melalui kelompok.

Bimbingan kelompok merupakan salah satu bentuk usaha pemberian bantuan kepada orang-orang yang mengalami masalah. Suasana kelompok yaitu antarmubungan dari semua orang yang terlibat dalam kelompok, menjadi wahana di mana masing-masing anggota kelompok tersebut secara persorangan dapat memanfaatkan semua informasi, tanggapan kepentingan dirinya yang bersangkutan dengan masalahnya tersebut.

Bimbingan kelompok diartikan sebagai upaya untuk membimbing kelompok-kelompok siswa agar kelompok itu menjadi besar, kuat dan mandiri. Bimbingan kelompok bermanfaat sekali bagi siswa karena

melalui interaksi dengan anggota-anggota kelompok mereka dapat memenuhi beberapa kebutuhan psikologis, seperti kebutuhna untuk menyesuaikan diri dengan teman sebaya dan diterima oleh mereka, kebutuhan untuk bertukar pikir dan berbagai perasaan, kebutuhan menemukan nilai-nilai kehidupan sebagai pegangan dan kebutuhan untuk lebih independen serta lebih mandiri. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka diharapkan para siswa dapat tumbuh dan berkembang secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian bimbingan kelompok di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan kelompok adalah suatu kegiatan kelompok yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan memanfaatkan dinamika kelompok yaitu adanya interaksi saling mengeluarkan pendapat, memberikan tanggapan, saran, dan sebagainya, di mana pemimpin kelompok menyediakan informasi-informasi yang bermanfaat agar dapat membantu individu mencapai perkembangan yang optimal.

Layanan bimbingan kelompok memungkinkan sejumlah peserta didik secara bersama-sama melalui dinamika kelompok, agar memperoleh berbagai bahan dari narasumber tertentu dan atau membahas secara bersama-sama pokok bahasan tertentu yang berguna untuk menunjang pemahaman dan kehidupannya sehari-hari dan atau untuk perkembangan dirinya, baik sebagai individu maupun sebagai pelajar. Dalam layanan bimbingan kelompok para peserta didik dapat diajak untuk mengemukakan pendapat tentang sesuatu dan membicarakan topik-topik

penting, mengembangkan langkah-langkah bersama untuk menangani permasalahan yang dibahas dalam kelompok.

Layanan bimbingan kelompok merupakan suatu cara memberikan bantuan (bimbingan) kepada individu melalui kegiatan kelompok. Dalam layanan bimbingan kelompok, aktivitas dan dinamika kelompok harus diwujudkan untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan atau pemecahan masalah individu (siswa) yang menjadi peserta layanan. Dalam layanan bimbingan kelompok dibahas topik-topik umum yang menjadi kepedulian bersama di kelompok. Masalah yang menjadi topik pembicaraan dalam layanan bimbingan kelompok, dibahas melalui suasana dinamika kelompok secara intens dan konstruktif, diikuti oleh semua anggota kelompok di bawah bimbingan pemimpin kelompok (pembimbing atau konselor). Dalam layanan bimbingan kelompok harus dipimpin oleh pemimpin kelompok. Pemimpin kelompok adalah konselor yang terlatih dan berwenang menyelenggarakan praktik pelayanan bimbingan dan konseling.³

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bimbingan kelompok merupakan layanan yang memungkinkan sejumlah peserta didik secara bersama-sama membahas topik tertentu di mana siswa yang dilayani lebih dari satu orang, untuk menunjang pemahaman dan pengembangan kemampuan sosial serta untuk pengambilan keputusan atau tindakan tertentu. Layanan bimbingan

kelompok berfungsi untuk pemahaman dan pengembangan.

Tujuan Bimbingan Kelompok

Secara umum layanan bimbingan kelompok bertujuan untuk pengembangan kemampuan bersosialisasi, khususnya kemampuan berkomunikasi peserta layanan.

Secara lebih khusus, layanan bimbingan kelompok bertujuan untuk mendorong pengembangan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang menunjang perwujudan tingkah laku yang lebih efektif, yakni peningkatan kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal para siswa.⁴

Layanan bimbingan kelompok dimaksudkan untuk memungkinkan siswa secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dari narasumber (terutama guru pembimbing) yang bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari baik sebagai individu maupun sebagai pelajar, anggota keluarga dan masyarakat. Bahan yang dimaksudkan dapat juga dipergunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan.⁵

Dapat diambil kesimpulan tujuan dari bimbingan kelompok adalah untuk melatih siswa dalam mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan mewujudkan tingkah laku yang lebih efektif serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun non verbal.

Fungsi Layanan Bimbingan Kelompok

Fungsi dari layanan bimbingan kelompok diantaranya adalah sebagai

³ Tohirin. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2007. Hal.164

⁴ Ibid, hal.3

⁵ Abu Bakar M.Luddin. *Dasar-Dasar Konseling*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2010. Hal.47

berikut : (1) Memberi kesempatan yang luas untuk berpendapat dan memberikan tanggapan tentang berbagai hal yang terjadi di lingkungan sekitar. (2) Mempunyai pemahaman yang efektif, objektif, tepat, dan cukup luas tentang berbagai hal tentang apa yang mereka bicarakan. (3) Menimbulkan sikap yang positif terhadap keadaan sendiri dan lingkungan mereka yang berhubungan dengan hal-hal yang mereka bicarakan dalam kelompok. (4) Menyusun program-program kegiatan untuk mewujudkan penolakan terhadap sesuatu hal yang buruk dan memberikan dukungan terhadap sesuatu hal yang baik. (5) Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang nyata dan langsung untuk membuahkan hasil sebagaimana apa yang mereka programkan semula.

Strategi BMB3

Sebagai "ibunya kehidupan" dinamika BMB3 dibina dan diaktifkan dalam setiap gerak kehidupan manusia. Layanan BKP merupakan medan yang sangat baik untuk mengembangkan kemampuan BMB3 melalui aktualisasi dinamika kelompok yang dapat terjadi secara insentif dan efektif pada layanan BKp. Konselor secara piawai mengembangkan kemampuan BMB3 diantara setiap anggota kelompok (Prayitno, 2015: 168).

Isi Layanan Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok membahas materi atau topik-topik umum baik topik tugas maupun topik bebas. Yang dimaksud dengan topik tugas adalah topik atau bahasan yang diberikan

kepada pembimbing (pimpinan kelompok) kepada kelompok untuk dibahas. Sedangkan topik bebas adalah suatu topik atau pokok bahasan yang dikemukakan secara bebas oleh kelompok. Secara bergilir anggota kelompok mengemukakan topik secara bebas, selanjutnya memilih yang akan dibahas terlebih dahulu dan seterusnya.

Topik-topik yang dibahas dalam layanan bimbingan kelompok baik topik bebas maupun topik tugas dapat mencakup bidang-bidang pengembangan kepribadian, hubungan sosial, pendidikan karier, kehidupan berkeluarga, kehidupan beragama, dan lain sebagainya. Topik pembahasan bidang-bidang diatas dapat diperluas kedalam sub bidang-bidang yang relevan. Misalnya pengembangan bidang pendidikan dapat mencakup masalah cara belajar, kesulitan belajar, gagal ujian, dan lain sebagainya.

Asas-asas Layanan Bimbingan Kelompok

Asas yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan bimbingan kelompok adalah setiap anggota kelompok secara sukarela dan terbuka menyampaikan ide, gagasan dan pendapatnya yang berkaitan dengan topik yang sedang dibahas dan mengikuti semua kegiatan yang sudah direncanakan oleh pemimpin kelompok .⁶

Pertama, asas kerahasiaan Segala sesuatu yang dibahas dan muncul dalam kegiatan kelompok hendaknya menjadi rahasia kelompok yang hanya boleh diketahui oleh anggota kelompok dan tidak disebarluaskan ke luar kelompok. Seluruh anggota kelompok hendaknya

⁶ Abu Bakar M. Luddin. 2012. *Konseling Individual dan Kelompok (Aplikasi dalam Praktek Konseling)*. Bandung : Citapustaka Media Perintis. Hal. 90

menyadari benar hal ini dan bertekad untuk melaksanakannya.

Kedua, asas kesukarelaan; kesukarelaan anggota kelompok dimulai sejak awal rencana pembentukan kelompok oleh Konselor. Kesukarelaan terus-menerus dibina melalui upaya pemimpin kelompok mengembangkan syarat-syarat kelompok yang efektif dan penstrukturan tentang layanan bimbingan kelompok. Dengan kesukarelaan itu anggota kelompok akan dapat mewujudkan peran aktif diri mereka masing-masing untuk mencapai tujuan layanan.

Ketiga Asas keterbukaan; Para anggota bebas dan terbuka mengemukakan pendapat, ide, saran, tentang apa saja yang dirasakan dan dipikirkannya tanpa adanya rasa malu dan ragu – ragu.

Keempat, Asas kenormatifan; Semua yang dibicarakan dalam kelompok tidak boleh bertentangan dengan norma – norma dan kebiasaan yang berlaku.

Komponen Layanan Bimbingan Kelompok

Dalam layanan bimbingan kelompok berperan dua pihak yaitu: pemimpin kelompok dan peserta atau anggota kelompok.

Pertama, Pemimpin kelompok; Pemimpin kelompok adalah konselor yang terlatih yang berwenang menyelenggarakan praktik konseling profesional. Yang memiliki keterampilan khusus melaksanakan layanan bimbingan kelompok dan bidang bimbingan lainnya.

Kedua, Anggota kelompok; Tidak semua kumpulan orang atau individu dapat dijadikan anggota bimbingan kelompok. Untuk terselenggaranya bimbingan kelompok seorang konselor

perlu membnetuk kumpulan individu menjadi sebuah kelompok yang memiliki persyaratan sebagaimana tersebut di atas.

Peranan Anggota kelompok

Peranan kelompok tidak akan terwujud tanpa keikutsertaan secara aktif para anggota kelompok tersebut. Karena dapat dikatakan bahwa anggota kelompok merupakan badan dan jiwa kelompok tersebut. Agar dinamika kelompok selalu berkembang.

Aktifitas Mandiri

Peran anggota kelompok (AK) dalam layanan BKp dari, oleh dan untuk para AK itu sendiri. Dari strategi BMB3 masing-masing AK beraktifitas langsung dan mandiri dalam bentuk: (1) Mendengar, memahami, dan merespon dengan tepat dan positif (3-M), (2) Berfikir dan berpendapat, (3) Menganalisis, mengkritisi dan berargumentasi, (4) Merasa, berempati dan bersikap, (4) Berpartisipasi dalam kegiatan bersama, dan (5) Bertanggung jawab dalam penerapan peran sebagai AK dan pribadi yang mandiri.

Aktifitas mandiri masing-masing AK tersebut diorientasikan pada kehidupan bersama dalam kelompok. Kebersamaan ini diwujudkan melalui: (1) Pembinaan keakraban dan keterlibatan secara emosional antar anggota kelompok (AK), (2) Kepatuhan terhadap aturan kegiatan dalam kelompok, (3) Komunikasi jelas dan lugas dengan lembut dan bertatakrama, (4) Saling memahami, memberi kesempatan dan membantu, (5) Kesadaran bersama untuk menyukkseskan kegiatan kelompok.

Tahap-tahap Bimbingan Kelompok

Suatu proses layanan sangat ditentukan pada tahapan-tahapan yang harus dilalui sehingga akan terarah, runtut, dan tepat pada sasaran. menurut Prayitno, tahap penyelenggaraan dalam pelaksanaan layanan Bimbingan kelompok ada lima tahap kegiatan, yaitu: *Pertama*, Tahap Pembentukan; Tahapan untuk membentuk kerumunan sejumlah individu menjadi satu kelompok yang siap mengembangkan dinamika kelompok dalam mencapai tujuan. Setelah kelompok terbentuk, pemimpin kelompok memulai kegiatannya di tempat yang telah ditentukan. Adapun langkah-langkah kegiatannya adalah mengucapkan selamat datang kepada para anggota, memimpin do'a, menjelaskan pengertian, tujuan, cara pelaksanaan, asas bimbingan kelompok, melaksanakan pengenalan dilanjutkan rangkaian nama.

Kedua, Tahap Peralihan ; Tahapan untuk mengalihkan kegiatan awal kelompok ke kegiatan berikutnya yang terlebih terarah pada pencapaian tujuan kelompok. Dalam tahap peralihan langkah-langkah yang harus dilakukan pemimpin kelompok tentang topik-topik yang akan dibahas di dalam kelompok. Topik yang akan dibahas sifatnya umum yang berada diluar diri anggota kelompok yang pernah dilihat, pernah didengar, pernah dibaca dari berbagai media massa. Topik tersebut ada yang disiapkan langsung oleh pemimpin kelompok (bimbingan kelompok tugas), adapula topik yang akan dibahas berasal dari masing-masing anggota kelompok (bimbingan kelompok bebas). Bila perlu

pemimpin kelompok dapat memberikan contoh topik yang akan dibahas dalam kelompok. Dengan jeli pemimpin harus memperhatikan suasana kelompok tentang kesiapan para anggotanya untuk berperan serta dalam pembahasannya. Kemudian ajakan untuk membahas, mendalami, topik umum yang telah disepakati bersama.

Ketiga, Tahap Kegiatan; Tahapan "kegiatan inti" untuk membahas topik-topik tertentu (pada BKP). Tahap kegiatan ini pemimpin kelompok mempertajam topik yang akan dibahas. Kemudian mulai mengemukakan topik bahasan. Dalam bimbingan kelompok tugas, topic bahasan dikemukakan secara langsung oleh pemimpin kelompok dan langsung dibahas sampai tuntas. Dalam kelompok bebas topik bahasan dikemukakan oleh masing-masing anggota kelompok. Setelah mendapat persetujuan dari semua anggota kelompok secara bergantian topik-topik.

Keempat, Tahap penyimpulan; Tahapan kegiatan untuk melihat kembali apa yang sudah dilakukan dan dicapai dalam kelompok. Peserta kelompok diminta melakukan refleksi berkenaan dengan pembahasan yang baru saja mereka ikuti.

Kelima, Tahapan penutupan yaitu merupakan tahap akhir dari seluruh kegiatan. Kelompok merencanakan kegiatan Bkp selanjutnya dan salam hangat perpisahan.⁷ Dalam tahap pengakhiran pemimpin kelompok memberikan informasi bahwa kegiatan akan diakhiri. Untuk itu para anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan

⁷ Prayitno. *Seri Panduan Layanan Kegiatan dan Pendukung Konselin*. Hal.170-171

kesan-kesan kegiatan yang telah dilaksanakan. Berikutnya pemimpin kelompok menanyakan kemungkinan kegiatan tersebut untuk bisa ditindak lanjuti. Anggota kelompok diberi kesempatan untuk menyampaikan pesan dan harapan pada pertemuan mendatang. Kemudian pertemuan ditutup dengan ucapan terima kasih oleh pemimpin kelompok dan diakhiri dengan do'a bersama.

Pelaksanaan Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok menempuh tahap-tahap kegiatan sebagai berikut: *Pertama*, Perencanaan, yang mencakup mengidentifikasi topik yang akan dibahas dalam layanan bimbingan kelompok, membentuk kelompok, menyusun jadwal kegiatan, menetapkan prosedur layanan, menetapkan fasilitas layanan dan menyiapkan kelengkapan administrasi.

Kedua, Pelaksanaan, yang mencakup kegiatan mengkomunikasikan rencana layanan bimbingan kelompok, mengorganisasikan kegiatan layanan bimbingan kelompok, menyelenggarakan layanan bimbingan kelompok dengan melalui tahap pembentukan, peralihan, kegiatan dan tahap pengakhiran.

Ketiga, Evaluasi yang mencakup kegiatan menetapkan materi evaluasi, menetapkan prosedur dan standar evaluasi, menyusun instrumen evaluasi, mengoptimalkan instrumen evaluasi dan mengolah hasil aplikasi instrumen.

Keempat, Analisis hasil evaluasi yang mencakup kegiatan menetapkan norma

atau standar analisis, melakukan analisis dan menafsirkan hasil analisis.

Kelima, Tindak lanjut yang mencakup kegiatan menetapkan jenis dan arah tindak lanjut, mengomunikasikan rencana tindak lanjut kepada pihak-pihak yang terkait dan melaksanakan tindak lanjut.

Keenam, Laporan, yang meliputi menyusun laporan, menyampaikan laporan kepada kepala sekolah/madrasah dan pihak-pihak yang terkait dan mendokumentasikan laporan layanan.

Pembentukan Komunikasi dengan Teman Sebaya

Pengertian Komunikasi

Kata atau istilah komunikasi (dari bahasa inggris "*communication*"), secara epistemologis atau menurut asal katanya adalah dari bahasa latin *communicatus*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Kata *communis* memiliki makna "berbagi" atau "menjadi milik bersama" yaitu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna.

Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatankegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan, atau diartikan pula sebagai tukar-menukar pendapat. Komunikasi dapat juga diartikan hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok.⁸ (Widjaja, 2000: 13).

Sunarjo dan Djoenaisih Sunarjo dalam "*Sari Ilmu Komunikasi*" (*Komunikasi Persuasi dan Retorika*) memberikan gambaran definisi komunikasi sebagai berikut. Menurut William Albig, komunikasi adalah proses pengoperan

⁸ Widjaja, H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hal. 13

lambang-lambang yang berarti bagi individu-individu. Wilbur Schramm, komunikasi ialah suatu usaha untuk mengadakan persamaan dengan orang lain.

Komunikasi adalah Pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal. Hoben, menjelaskan komponen simbol-simbol/verbal/ujaran. Komunikasi juga diartikan sebagai suatu proses dengan mana kita bisa memahami dan dipahami oleh orang lain. Anderson menjelaskan komponen pemahaman.

Bentuk-bentuk Komunikasi

Joseph A. De Vito seorang profesor komunikasi di *City University of New York* dalam bukunya *Communicology* (1982) membagi komunikasi atas empat macam, yakni; komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok kecil, komunikasi publik dan komunikasi massa. Beberapa sarjana komunikasi aliran Eropa hanya membagi komunikasi menjadi dua macam, yakni; Komunikasi Antar Pribadi dan Komunikasi Massa. Di Indonesia ada kalangan yang membagi Komunikasi atas dua macam, yakni komunikasi massa dan komunikasi sosial.

Memperhatikan pandangan para pakar di atas, maka tipe komunikasi yang diperoleh terdiri atas empat macam tipe yakni; komunikasi dengan diri sendiri, komunikasi antar pribadi, komunikasi publik dan komunikasi massa. Komunikasi dengan Diri Sendiri (*IntraPersonal Communication*) Komunikasi dengan diri sendiri adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses

berkomunikasi dengan diri sendiri sepiantas lalu memang agak lucu kedengarannya, kalau ada orang yang berkomunikasi dengan dirinya sendiri.

Komunikasi Antar Pribadi (*InterPersonal communication*) Komunikasi antarpribadi yang dimaksudkan ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua atau lebih secara tatap muka, seperti dinyatakan R Wayne Pace bahwa *interpersonal communication is communication involving two ore more people in a face to face setting.*

Menurut sifatnya, komunikasi antarpribadi dapat dibedakan atas dua macam, yakni Komunikasi Diadik (*Dyadic Communication*) dan Komunikasi Kelompok Kecil (*Small Group Communication*).

Komunikasi Publik biasa disebut juga komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, Public Speaking dan komunikasi khalayak (*audience communication*).

Komunikasi Massa (*Massa Communication*); Terdapat berbagai macam pendapat tentang pengertian komunikasi massa. Ada yang menilai dari segmen khalayaknya, dari segi medianya, dan sifat pesannya. Komunikasi Massa dapat didefinisikan sebagai proses komunikasi yang berlangsung di mana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga kepada khalayak yang sifatnya massal melalui alat-alat yang bersifat mekanis seperti radio, televisi, surat kabar, dan flim.⁹

Komunikasi Kelompok adalah komunikasi dalam kesempatan mana komunikator menghadapi sekelompok

⁹ Hafied..*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada. 2001. Hal. 32-33.

orang (dua orang atau lebih) dalam bentuk-bentuk seperti : Kuliah, rapat, briefing, konperensi, penataran, seminar, simposium, workshop, temu karya, saresehan, komunikasi teman sebaya dan sejenis.¹⁰

Karakteristik dan Fungsi Komunikasi

Berdasarkan definisi-definisi tentang komunikasi, dapat diperoleh gambaran bahwa komunikasi mempunyai beberapa karakteristik, sebagai berikut: (1) Komunikasi adalah suatu proses, (2) Komunikasi adalah upaya yang disengaja dan mempunyai tujuan, (3) Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari para pelaku yang terlibat, (4) Komunikasi bersifat simbolis, (5) Komunikasi bersifat transaksional, dan (6) Komunikasi menembus faktor ruang dan waktu.

Pengertian Teman Sebaya

Laursen yang dikutip Suwardjo mengungkapkan bahwa teman sebaya merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kehidupan pada masa remaja.¹¹ Teman sebaya (*peer*) sebagai sebuah kelompok sosial sering didefinisikan sebagai semua orang yang memiliki kesamaan ciri-ciri seperti kesamaan tingkat usia. Lebih lanjut Hartup dalam Santrock mengatakan bahwa teman sebaya (*Peers*) adalah anak-anak atau remaja dengan tingkat usia atau kedewasaan yang sama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan definisikan teman sebaya sebagai interaksi individu pada anak-anak atau remaja dengan tingkat

usia yang sama serta melibatkan keakraban yang relatif besar diantara kelompoknya. Dalam kamus konseling, teman sebaya berarti teman - teman yang sesuai dan sejenis, perkumpulan atau kelompok prapuberteit yang mempunyai sifat- sifat tertentu dan terdiri dari satu jenis.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, teman sebaya diartikan sebagai kawan, sahabat atau orang yang sama-sama bekerja atau berbuat. Menurut Santrock mengatakan bahwa kawan-kawan sebaya adalah anak-anak atau remaja yang memiliki usia atau tingkat kematangan yang kurang lebih sama.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teman sebaya adalah hubungan individu pada anak-anak atau remaja dengan tingkat usia yang sama serta melibatkan keakraban yang relatif besar dalam kelompoknya.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di MAS PAB Sampali maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: Kepala Madrasah sangat mendukung dan memiliki peranan penting dalam kegiatan BK, seperti menyediakan anggaran untuk kegiatan BK itu sendiri. Kepala Madrasah ikut serta dalam kegiatan BK dan juga memotivator siswa-siswa.

Guru Pembimbing sangat berperan dalam kegiatan BK termasuk kegiatan bimbingan kelompok. Guru pembimbing

¹⁰ Santoso.1988. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: PT. Alumni. Hal. 167-169

¹¹ Erhamwilda.2015. *Konseling Sebaya* .Yogyakarta: Media Akademi. Hal.41

melaksanakan bimbingan kelompok sesuai dengan kebutuhan siswa.

Pelaksanaan layanan bimbingan kelompok yang dilaksanakan oleh guru pembimbing di MAS PAB Sampali bertujuan agar siswa dapat meningkatkan komunikasi yang lebih baik dengan teman sebayanya.

Melalui bimbingan kelompok banyak sekali perubahan yang terjadi dalam diri siswa, salah satunya adalah dengan komunikasi yang biasabiasa saja, menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Meningkatkan komunikasi teman sebaya di MAS PAB Sampali melalui layanan bimbingan kelompok dengan materi meningkatkan persahabatan dengan teman sebaya dan Meningkatkan komunikasi teman sebaya. Selain pemberian materi peneliti juga memberikangames yang sifatnya mengakrabkan anggota kelompok sehingga anggota kelompok mampu berkomunikasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Abu Bakar M. Luddin. 2012. *Konseling Individual dan Kelompok (Aplikasi dalam Praktek Konseling)*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Abu Bakar M.Luddin.2010.Dasar-Dasar Konseling. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Dewa ketut Sukardi dan Desak P.E. Nila Kusmawati.2008. *Proses Bimbingan dan konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erhamwilda.2015. *Konseling Sebaya*.Yogyakarta: Media Akademi.
- H.A.W. Widjaja. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengatar Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prayitno.2012. *Seri Panduan Layanan Kegiatan dan Pendukung Konseling*. Padang: Program Pendidikan Profesi Konselor Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Hafied.2001.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Prayitno, Erman Amti.2008.*Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Prayitno.1995. *Layanan Bimbingan Dan Kelompok (Dasar dan Profil)*. Padang:Ghalia Indonesia.
- Prayitno. 2004. *Layanan L.1-L.9*. Padang : Universitas Negeri Padang.
- Santoso.1988. *Partisipasi, Komunikasi,Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: PT. Alumni.
- Siti Hartinah.2009. *Konsep Dasar Bimbingan kelompok*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tohirin. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Rajawali Pers.

PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK AL-WASHLIYAH MELALUI LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING

Riswan Hadi Lubis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

riswanhadi76@gmail.com

Abstract: *This research uses the method. Data was collected using observations and interview techniques. In analyzing data researchers used qualitative analysis techniques with steps of data exposure, data reduction, and drawing conclusions. The problem in this study is the low level of human resources in Al-Washliyah senior high school. The objectives of this study are 1) what is the cause of the low level of human resources in Al-Washliyah senior high school. 2) counseling guidance teachers efforts in increasing student learning interest in order to improve the human resources at Al-Washliyah senior high school. 3) how to create a high quality tablespoons at Al-Washliyah senior high school. 4) what are the supporting and inhibiting factors of the guidance counseling teacher in increasing the tablespoons at Al-Washliyah senior high school. Based on the results of the study it was found that the level of human resources in Al-Washliyah senior high school was not good enough. This was based on many things. One of them was due to the lack of awareness of the importance of quality human resources in school facilities that did not support the lack of motivation and enthusiasm of students in learning which resulted in human resources in Al-Washliyah senior high school.*

Keywords: *Counselor, Human Resources, guidance counseling*

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisa kualitatif dengan langkah-langkah pemaparan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat SDM di SMK Al-washliyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apa penyebab rendahnya tingkat SDM di SMK Al-washliyah. 2) Upaya guru bimbingan konseling dalam meningkatkan minat belajar siswa guna meningkatkan SDM di SMK Al-washliyah. 3) Bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas di SMK Al-washliyah. 4) Apa faktor pendukung dan penghambat guru bimbingan konseling dalam meningkatkan SDM di SMK Al-washliyah. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat SDM di SMK Al-washliyah belum cukup baik, hal ini banyak didasari oleh berbagai hal, salah satunya karena minimnya kesadaran akan pentingnya SDM berkualitas, fasilitas sekolah yang kurang mendukung, kurangnya motivasi dan semangat siswa dalam belajar yang mengakibatkan SDM di SMK Al-Washliyah menjadi rendah..

Kata kunci: *Konselor, SDM, Bimbingan Konseling*

Pendahuluan

Dimasa sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan, karena hal ini sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin canggih dan menuntut masyarakat untuk mampu bersaing dan berkualitas dalam segala hal. Peningkatan sumber daya manusia ini dapat dilakukan salah satunya melalui pendidikan, pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kelangsungan hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan minat, bakat, kecerdasan, dan kepribadian yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dimana hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan SDM di masa sekarang ini. SDM sangat di butuhkan untuk meningkatkan pembangunan bangsa di segala bidang, terutama iptek, budaya, agama, sosial ekonomi, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Karena semua orang setuju bahwa semakin lama tingkat sumber daya manusia semakin meningkat dan berkualitas.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, salah satunya dilakukan dengan pendidikan, dimana pendidikan tersebut dapat diperoleh secara formal yakni pendidikan yang didapatkan anak disekolah, maupun secara non-formal yakni ilmu yang diperoleh anak melalui pengalaman pribadi dalam berinteraksi, sikap orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan tempat tinggalnya, baik secara sadar maupun tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai meninggal dunia. Proses pembelajaran dari lembaga-lembaga pendidikan sangat penting untuk pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini diperlukan

berbagai faktor penunjang seperti adanya lingkungan pendidikan, alat pendidikan dan tujuan pendidikan serta pelaksanaan pendidikan itu sendiri. UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tinjauan Pustaka

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Venty. Jenis Penelitian: Jurnal. 2013. Judul Penelitian: Peran Konselor /Guru Bk Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian bahwa peran konselor/guru BK dalam meningkatkan pendidikan terletak pada bagaimana konselor/guru BK membangun manusia yang seutuhnya dari berbagai aspek yang ada di dalam setiap individu / peserta didik. Dengan kata lain peran konselor/guru BK dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu untuk membantu setiap peserta didik agar berkembang secara optimal. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya konselor sangatlah membantu siswa dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga siswa lebih dapat mengembangkan mutu dan potensi para siswanya.

Adapun perbedaan hasil penelitian diatas dengan penelitian yang kami lakukan, adalah jika di dalam ataupun sekolah yang menjadi tempat penelitian tersebut sudah memiliki seorang guru BK, lain halnya dengan SMK Al-Washliyah, yang tidak memiliki seorang guru BK. Jika seharusnya dalam sebuah sekolah idealnya memiliki minimal 1 (satu) guru BK, namun dilapangan kami menemukan hal yang berbeda, karena dalam observasi yang kami lakukan tidak terdapat seorangpun guru BK di Al-Washliyah, khususnya SMK Al-Washliyah. Hal ini didasari karena SMK Al-Washliyah yang baru berdiri dan baru memiliki sedikit siswa. Kemudian penelitian diatas membahas mengenai perilaku-perilaku anak sekolah yang tidak mentaati peraturan sekolah, dimana hal ini sesuai dengan keadaan lapangan ketika kami mengobservasi SMK Al-Washliyah lalu penelitian diatas dinyatakan bagaimana mengembangkan potensi siswa melalui layanan-layanan BK, dimana hal ini relevan dengan penelitian kami mengenai peran konselor dalam meningkatkan sumber daya manusia di SMK Al-Washliyah melalui layanan bimbingan dan konseling.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk desain penelitian kualitatif. Pemilihan desain ini di dasarkan kepada peneliti adalah intrument kunci. Penelitian bersifat deskriptif, peneliti memfokuskan perhatian pada proses dari pada hasil yang di peroleh dari lapangan penelitian. Penelitian kualitatif cenderung untuk menganalisa data secara deduktif serta makna adalah menjadi perhatian terutama dalam penelitian kualitatif.

Pembahasan

1. Peran Konselor Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

a. Peran Konselor

Konselor adalah pihak yang membantu klien dalam proses konseling. Sebagai pihak yang paling memahami dasar dan teknik konseling secara luas, konselor dalam menjalankan perannya sebagai fasilitator bagi klien. Maka tidak berlebihan bila dikatakan bahwa konselor adalah tenaga profesional yang sangat berarti bagi klien.

Dalam melakukan konseling, seorang konselor harus dapat menerima kondisi klien apa adanya. Konselor harus dapat menciptakan suasana yang kondusif saat proses konseling berlangsung. Posisi konselor sebagai pihak yang membantu, menempatkannya pada yang benar-benar dapat memahami dengan baik permasalahan yang dihadapi klien.

Menurut, Baruth dan Robinson III yang memisahkan kedua pengertian tersebut. Peran (role) didefinisikan sebagai the interaction of expectations about a "position" and perceptions of the actual person in that position. dari definisi di atas dapat diartikan bahwa peran adalah apa yang diharapkan dari posisi yang dijalani oleh seorang konselor tersebut. Misalnya, seorang konselor harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masalah klien.

Sementara fungsi (function) didefinisikan sebagai what the individual does in the way of specific activity. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa fungsi adalah hal-hal yang harus dilakukan seorang konselor dalam menjalani profesinya. Misalnya seorang konselor harus mampu melakukan wawancara, mampu memimpin kelompok pelatihan dan melakukan assessment atau diagnosis.

b. Karakteristik Konselor

Karakteristik konselor yang efektif menurut pandangan beberapa ahli. Menurut Roger (Namora Lumongga Lubis:2011:22), karakteristik konselor terbagi tiga, yaitu : Congruence; Yaitu konselor harus memahami dirinya terlebih dahulu, antara pikiran, perasaan, dan pengalamannya harus serasi. Konselor harus sungguh-sungguh menjadi dirinya sendiri, tanpa menutupi kekurangan yang ada pada dirinya.

Unconditional Positive Regard; Konselor harus dapat menerima/respek kepada klien walaupun dengan keadaan yang tidak dapat diterima oleh lingkungan. *Empathy*: Adalah memahami, menghargai apa yang dirasakan oleh klien secara mendalam, baik itu saat senang, maupun sedih.

Menurut Virginia Satir karakteristik konselor terbagi dua, yaitu : *Resource Person* Konselor adalah orang yang memiliki banyak informasi tentang

masalah yang dihadapi klien dan senang memberikan penjelasan mengenai informasi yang diperolehnya tersebut. Model of Comunication: Konselor memiliki keahlian dalam berkomunikasi yang baik dengan klien, mampu menjadi pendengar dan komunikator yang terampil. Konselor menghargai klien dan dapat bertindak sesuai dengan realitas diri dan lingkungannya.

c. Sumber Day Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia tersebut berbeda-beda pada tiap orang. Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang beragam tersebut dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut, Singodimedjo (2000) dalam Edy sutrisno, (2013:61) mengatakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

SDM terdiri dari daya fisik dan daya fikir setiap manusia. Karena bisa kita simpulkan bahwa setiap kemampuan manusia itu terletak pada daya fisik dan daya fikirnya. SDM atau manusia

menjadi unsur utama dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Peralatan yang canggih atau handal jika tidak mempunyai SDM yang kompeten tidak berarti apa-apa. Daya pikir merupakan kecerdasan yang sudah dibawa sejak lahir dan merupakan modal dasar setiap manusia. Sedangkan kecakapan dan kemampuan itu sendiri diperoleh dari pembelajaran dan latihan yang terus berulang. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari institusi, SDM merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dan perkembangan perusahaan/institusi pemerintahan (sekolah).

SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi ataupun bagian tertentu sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dalam kegiatan tersebut. Secara garis besar, pengertian SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Walaupun menggunakan peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal.

Daya pikir manusia diperoleh dari kecerdasan yang dibawanya sejak lahir, hal ini

menjadi modal dasar dalam menentukan kualitas sumber daya yang ada padanya. Sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha dengan cara belajar dan pelatihan. Yang menjadi tolak ukur kecerdasan seseorang adalah Intelegence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan menurut Umar

(2004:21) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Strategi perubahan SDM melalui jalur belajar yang dapat dilaksanakan di lingkup sekolah, Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya dengan menempuh perbaikan di bidang pendidikan. Pendidikan harus mampu mengembangkan iklim belajar mengajar yang dapat membantu untuk menciptakan individu yang lebih baik, tumbuh dan berkembang lebih besar, lebih bijaksana, lebih perspektif, dan lebih kreatif dalam semua aspek kehidupannya yakni sebagai berikut :

Pertama: Peningkatan kualifikasi pendidikan, peningkatan kualifikasi pendidikan akan sangat menguntungkan baik kepada individu maupun bagi lembaga. Keuntungan individual diperoleh karena peningkatan kualifikasi pendidikan disamping merupakan agen pencerahan (enlightment agent) bagi guru juga menambah

poin untuk kepentingan sertifikasi dan kenaikan jabatan guru dan pangkatnya. Bagi tenaga kependidikan, peningkatan kualifikasi ini sangat mungkin akan membantu memperlancar kenaikan jabatan dan pangkat mereka. Secara institusional, perbaikan kualifikasi pendidikan disamping berarti perbaikan konformitas kriteria SDM juga berarti peningkatan kompetensi SDM yang diperlukan demi mutu proses dan hasil pekerjaan yang diharapkan. Dengan alasan ini, mereka yang sudah memenuhi kualifikasi-pun hendaknya terus didorong untuk melanjutkan pendidikannya.

Dorongan yang dimaksud ialah : a) pemberian motivasi yang sungguh-sungguh dan terus menerus. b) pemberian status tugas belajar atau setidaknya ijin belajar, c) dispensasi waktu jika diperlukan, dan jika mungkin, d) penyediaan fasilitas termasuk pemberian beasiswa baik penuh maupun sebagian.

Pendidikan sebagai ujung tombak peningkatan kualitas SDM Indonesia. Tanpa pendidikan, akan semakin sulit untuk bersaing. Saat ini, penerapan Kurikulum 2013 yang berfokus pada aktivitas anak didik sebagai salah satu upaya untuk membentuk karakter serta kompetensi SDM Indonesia sudah sangat bagus. Pemerintah Indonesia terus fokus dengan meningkatkan partisipasi masyarakat pada pendidikan salah satunya untuk meningkatkan

partisipasi wajib belajar 12 tahun dengan berbagai program kebijakan. Dunia pendidikan, memiliki peranan penting agar membuat globalisasi berlangsung dua arah dan bukan satu arah, atau hanya menjadi sekadar pasar saja.

Dunia pendidikan berperan untuk menyadarkan pola pikir masyarakat bahwa untuk bisa bertahan. Pendidikan merupakan usaha sadar yang terencana, terprogram dan berkesinambungan membantu peserta didik mengembangkan kemampuannya secara optimal, baik aspek kognitif, aspek afektif maupun aspek psikomotorik. Aspek kognitif yang berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari empat aspek, yakni pengetahuan dan ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. aspek efektif yang berkenaan dengan sifat yang terdiri dari lima aspek yakni : penerimaan , jawaban atau reaksi, penilaian, organisasi, dan internalisasi. Aspek psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar keterampilan dan kemampuan bertindak yang terdiri dari enam aspek yaitu gerakan refleks, keterampilan gerak dasar dan gerakan ekspresif dan interpretatif.

Pengembangan potensi peserta didik merupakan proses yang di sengaja dan sistematis dalam membiasakan peserta didik agar memiliki kecakapan dan keterampilan hidup. Kecakapan dan keterampilan yang dimaksud berarti luas, baik kecakapan

personal yang mencakup kecakapan mengenali diri sendiri dan kecakapan rasional , kecakapan sosial, kecakapan akademik, maupun kecakapan vokasional. Kegiatan pendidik pada tahap melatih lebih mengarah pada konsep pengembangan kemampuan motorik peserta didik. Terkait dengan proses melatih ini, perlu dilakukan pembiasaan dan pengkondisian anak dalam berfikir secara kritis, strategis dan dan taksis dalam proses pembelajaran.

Sejalan dengan pencapaian tujuan pendidikan, perlu diupayakan suatu sistem pendidikan yang mampu membentuk kepribadian dan keterampilan peserta didik yang unggul , yakni beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, manusia yang kreatif, cakap, terampil, jujur dapat dipercaya, disiplin, bertanggung jawab dan memiliki solidaritas sosial yang tinggi.

Ditengah persaingan tersebut diperlukan adanya kompetensi. Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Masalah yang sering muncul dan teramati di lapangan berkaitan dengan pendidikan formal ini adalah sebagai berikut. Menempuh pendidikan relatif memakan waktu. Sering juga terjadi pendidikan yang berkualitas berbanding lurus dengan waktu tempuh. Sehingga, justru lembaga pendidikan yang kurang berorientasi mutu menjadi pilihan. Fokus diarahkan pada perolehan ijazah tanpa mempedulikan peningkatan nyata pada kualitas.

Peningkatan Budaya Membaca

Metode membaca masih terbukti sebagai cara belajar yang sangat efektif. Bahan dan waktu membaca dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kesempatan yang dimiliki oleh individu. Problem yang paling dominan berkenaan dengan membaca di Indonesia adalah masih rendahnya minat baca dan terbatasnya bahan bacaan. Untuk meminimalisasikan problem ini, para pemimpin kalangan pendidikan hendaknya terus-menerus memotivasi anak buah untuk meningkatkan kebiasaan membacanya. Disamping itu tentu

diperlukan penyediaan bacaan yang sesuai dengan kebutuhan. Dewasa ini masalah bahan bacaan cetak yang relatif mahal dapat dibantu diatasi dengan menambah sumber bacaan dari CD dan internet.

Meningkatkan SDM bisa juga melalui IPTEK

Dengan adanya IPTEK maka akan menimbulkan berbagai dampak yang bisa meningkatkan SDM Indonesia. Dampak yang ditimbulkan oleh teknologi dalam era globalisasi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi, sangat luas. Teknologi ini dapat menghilangkan batas geografis pada tingkat negara maupun dunia. Dalam aspek ekonomi dengan adanya IPTEK, maka SDM Indonesia akan semakin meningkat dengan pengetahuan-pengetahuan dari teknologi tersebut. Dengan kemajuan SDM ini, tentunya secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan ekonomi di Indonesia.

2. Bimbingan Konseling

Bimbingan merupakan istilah dari kata "guidance" yang berarti bantuan atau tuntunan. Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan oleh konselor kepada konseli agar konseli yang dibimbing mampu mandiri atau mencapai kemandirian dengan mempergunakan berbagai bahan, melalui interaksi dan pemberian nasihat serta gagasan dalam suasana asuhan yang berlandaskan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan konseling berasal dari kata "counseling" yang berarti nasihat, anjuran, pembicaraan. Konseling merupakan situasi pertemuan tatap muka antara konselor dengan klien dimana bertujuan untuk mengentaskan permasalahan klien.

Bimbingan dan Konseling adalah proses interaksi antara konselor dengan konseli baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka untuk membantu konseli agar dapat mengembangkan potensi dirinya atau pun memecahkan permasalahan yang dialaminya. Bimbingan dan Konseling juga dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis, objektif, logis, dan berkelanjutan serta terprogram yang dilakukan oleh konselor untuk memfasilitasi perkembangan konseli untuk mencapai kemandirian dalam kehidupannya.

Jenis Layanan

Dengan menggunakan berbagai teknik di atas, pelayanan konseling diselenggarakan melalui jenis-jenis layanan, yaitu sebagai berikut :

Layanan Orientasi

Layanan orientasi adalah salah satu layanan yang terdapat dalam bimbingan dan konseling yang bertujuan untuk mengenalkan lingkungan dan suasana baru kepada klien. Orientasi berarti tetapan ke depan ke arah dan tentang sesuatu yang baru. Pelayanan orientasi, yaitu pelayanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan

konseli memahami lingkungan (seperti sekolah) yang baru dimasuki konseli, untuk mempermudah dan memperlancar berperannya konseli di lingkungan yang baru.

Menurut Prayitno (2004) orientasi berarti tatapan kedepan kearah dan tentang sesuatu yang baru. Berdasarkan arti ini, layanan orientasi bisa bermakna suatu layanan terhadap siswa baik disekolah maupun dimadrasah yang berkenaan dengan tatapan kedepan kearah dan tentang sesuatu yang baru.

Tujuan pelayanan orientasi di tujukan untuk siswa baru dan untuk pihak-pihak lain guna memberikan pemahaman dan penyesuaian diri terhadap lingkungan sekolah yang baru dimasuki.

Layanan Informasi

Layanan informasi, yaitu pelayanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan konseli memahami lingkungan yang baru di masuki konseli, untuk mempermudah dan memperlancar berperannya konseli di lingkungan yang baru. Layanan informasi juga bermakna usaha-usaha untuk membekali individu dengan pengetahuan serta pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan tentang proses perkembangan individu tersebut, baik itu informasi tentang kehidupan berkeluarga, dan terakhir yaitu informasi tentang kehidupan beragama.

Menurut Winkel sebagaimana di dalam buku tohirin, layanan informasi merupakan suatu layanan yang berupaya memenuhi kekurangan individu akan informasi yang mereka perlukan. Layanan informasi juga bermakna usaha-usaha untuk membekali siswa dengan pengetahuan serta pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan tentang proses perkembangan anak muda.

Layanan informasi merupakan perwujudan dari fungsi pemahaman pelayanan bimbingan dan konseling. Di masyarakat, tersedia banyak kesempatan pendidikan, kesempatan bekerja, kesempatan berinteraksi sosial tetapi tidak semua individu yang sebenarnya berkepentingan dengan kesempatan tersebut mengetahui dan memahaminya dengan baik. Kekurangtahuan dan kekurangpahaman itu sering membuat mereka kehilangan kesempatan, salah pilih atau salah arah, seperti salah pilih sekolah, salah pilih jurusan, salah pilih pekerjaan, dan tidak dapat meraih kesempatan dengan baik sesuai dengan cita-cita, bakat, dan minat. Sudah tentu hal tersebut sangat merugikan, tidak saja bagi individu yang bersangkutan tetapi juga masyarakat secara keseluruhan. Untuk menghindari kejadian-kejadian tersebut individu perlu dibekali dengan informasi yang cukup dan akurat.

Layanan informasi bertujuan untuk membekali siswa dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang berguna untuk mengenal diri, merencanakan dan mengembangkan pola kehidupan sebagai pelajar, anggota keluarga dan masyarakat. Pemahaman yang di peroleh melalui layanan informasi digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi belajar, mengembangkan cita-cita.

Layanan Penempatan dan Penyaluran

Layanan penempatan dan penyaluran merupakan layanan yang memungkinkan peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, kegiatan ko/ekstra kurikuler, dengan tujuan agar peserta didik dapat mengembangkan segenap bakat, minat dan segenap potensi lainnya.

Tujuan umum layanan penempatan dan penyaluran adalah diperolehnya tempat yang sesuai bagi individu untuk pengembangan potensi dirinya. Sedangkan tujuan khusus layanan penempatan dan penyaluran dikaitkan dengan fungsi-fungsi bimbingan dan konseling yang diemban oleh layanan ini, yakni fungsi pemahaman, fungsi pencegahan, fungsi pengentasan, fungsi pengembangan dan pemeliharaan, serta fungsi advokasi.

Layanan Penguasaan Konten

Layanan penguasaan konten merupakan layanan bantuan kepada individu (pribadi atau kelompok) untuk menguasai kemampuan atau kompetensi tertentu melalui kegiatan belajar. Pelayanan penempatan dan penyaluran, yaitu pelayanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat misalnya penempatan penyaluran dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, kurikuler atau ekstra kurikuler sesuai dengan potensi, bakat, minat, serta kondisi pribadinya.

Tujuan umum diberikannya layanan ini adalah dikuasainya suatu konten tertentu. Penguasaan konten ini perlu bagi individu atau klien untuk menambah wawasan dan pemahaman, mengarahkan penilaian dan sikap, menguasai cara-cara atau kebiasaan tertentu, untuk memenuhi kebutuhannya dan mengatasi permasalahannya. Dengan penguasaan konten yang dimaksud itu individu yang bersangkutan lebih mampu menjalani kehidupannya secara efektif.

Layanan Konseling Perorangan

Pelayanan konseling perorangan, yaitu pelayanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan peserta didik mendapatkan pelayanan langsung tatap muka dengan guru pembimbing dalam rangka

pembahasan dan pengentasan permasalahan pribadi yang dideritanya.

Makna layanan konseling perorangan yaitu layanan konseling yang diselenggarakan oleh seorang pembimbing (konselor) terhadap klien dalam rangka pengentasan masalah pribadi klien.

Tujuan layanan konseling perorangan adalah agar klien memahami kondisi dirinya sendiri, lingkungannya, permasalahan yang dialami, kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga klien mampu mengatasinya.

Layanan konseling perorangan merupakan layanan konseling yang diselenggarakan oleh seorang konselor profesional atau konselor sekolah terhadap seorang klien dalam rangka pengentasan masalah pribadi klien dan perkembangan dirinya. Konseling perorangan merupakan 'jantung hati' layanan bimbingan dan konseling.

Hal ini disebabkan oleh konseling perorangan merupakan kunci dari semua kegiatan bimbingan dan konseling. Kemampuan konselor dalam menguasai teknik-teknik konseling perorangan mempermudahnya dalam menjalankan proses bimbingan dan konseling. Proses konseling perorangan merupakan suatu hubungan yang tercipta antara konselor dengan klien demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Layanan Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan

kelompok merupakan suatu cara memberikan bantuan (bimbingan) kepada individu (siswa) melalui kegiatan kelompok. Dengan layanan bimbingan kelompok, aktivitas, dan dinamika kelompok harus diwujudkan untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan atau pemecahan masalah individu (siswa) yang menjadi peserta layanan. (Prayitno & Erman Amti, 2004:310).

Bimbingan kelompok ialah pemberian informasi untuk keperluan tertentu bagi para anggota kelompok. Layanan bimbingan kelompok merupakan layanan yang memungkinkan sejumlah peserta didik secara bersama-sama melalui dinamika kelompok memperoleh bahan dan membahas pokok bahasan (topik) tertentu untuk menunjang pemahaman dan pengembangan kemampuan sosial, serta untuk pengambilan keputusan atau tindakan tertentu melalui dinamika kelompok.

Dalam pelayanan bimbingan kelompok haruslah dipimpin oleh pimpinan kelompok (PK). Pimpinan kelompok ialah konselor yang terlatih dan berwenang menyelenggarakan konseling. Tugas utama pemimpin kelompok adalah membentuk kelompok sehingga terpenuhi syarat-syarat kelompok yang mampu aktif mengembangkan dinamika kelompok, memiliki wawasan yang luas, sehingga mampu mengisi, menjembatani,

meningkatkan, memperluas topik bahasan bimbingan kelompok.

Materi atau topik dalam bimbingan kelompok adalah topik yang bersifat umum, baik itu topik tugas maupun topik bebas. Yang dimaksud topik tugas adalah topik bahasan yang diberikan oleh pimpinan kelompok (PK) kepada anggota untuk di bahas. Sedangkan topik bebas adalah suatu topik atau bahasan yang dikemukakan oleh para anggota kelompok. Secara bergiliran anggota kelompok mengemukakan topik secara bebas, selanjutnya dipilih mana yang akan dibahas terlebih dahulu ataupun yang akan dibahas dipertemuan selanjutnya.

Layanan Konseling Kelompok

Layanan konseling kelompok mengikut sertakan sejumlah peserta dalam kelompok dengan konselor sebagai pemimpin kegiatan kelompok. Layanan konseling kelompok mengaktifkan dinamika kelompok untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan pribadi dan pemecahan masalah individu yang menjadi peserta layanan.

Dalam konseling kelompok topik yang dibahas adalah masalah pribadi yang dialami oleh masing-masing anggota kelompok. Layanan konseling kelompok merupakan layanan yang memungkinkan peserta didik (masing-masing anggota kelompok) memperoleh kesempatan untuk pembahasan dan pengentasan permasalahan

pribadi melalui dinamika kelompok. Di dalam konseling kelompok. Dinamika kelompok harus dapat dikembangkan secara baik, sehingga mendukung pencapaian tujuan layanan secara efektif.

Layanan Konsultasi

Layanan konsultasi merupakan layanan yang dilaksanakan oleh konselor terhadap seorang pelanggan, disebut konsulti yang memungkinkan konsulti memperoleh wawasan, pemahaman dan cara-cara yang perlu dilaksanakannya dalam menangani kondisi dan/atau permasalahan pihak ketiga. Konsultasi pada dasarnya dilaksanakan secara perorangan dalam format tatap muka antara konselor (sebagai konsultan) dengan konsulti. Konsultasi dapat juga dilakukan terhadap dua orang konsulti atau lebih kalau konsulti-konsulti itu menghendaknya.

Layanan konsultasi bertujuan agar konsulti dengan kemampuannya sendiri dapat menangani kondisi dan/atau permasalahan yang dialami pihak ketiga. Dalam hal ini pihak ketiga mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan konsulti, sehingga permasalahan yang dialami oleh pihak ketiga itu (setidak-tidaknya) sebahagian menjadi tanggung jawab konsulti. Konsulti bisa saja orang tua, guru, wali kelas, teman akrab dan saudara dekat lainnya.

Layanan konsultasi dapat mencakup berbagai bidang

pengembangan, seperti bidang pengembangan pribadi, hubungan sosial, pendidikan, karier, kehidupan berkeluarga, dan kehidupan beragama. Dengan perkataan lain, layanan konsultasi dapat menyangkut berbagai bidang kehidupan yang luas yang dialami individu (konsulti).

Layanan Mediasi

Mediasi berasal dari kata "media" yang berarti perantara atau penghubung. Dengan demikian mediasi berarti kegiatan yang menghubungkan dua hal yang semula terpisah, menjalin hubungan antara dua kondisi yang berbeda, mengadakan kontak sehingga dua hal yang semula tidak sama menjadi saling terkait.

Layanan Mediasi merupakan layanan konseling yang dilaksanakan konselor terhadap dua pihak (atau lebih) yang sedang dalam keadaan saling tidak menemukan kecocokan. Ketidakcocokan itu menjadikan mereka saling berhadapan, saling bertentangan, saling bermusuhan. Pihak-pihak yang bertentangan itu jauh dari rasa damai, bahkan mungkin berkehendak saling menghancurkan. Keadaan yang seperti itu akan merugikan kedua belah pihak atau lebih.

Berbeda dengan layanan lainnya, terutama layanan konseling perorangan, dalam layanan mediasi seorang keconselor menghadapi klien yang terdiri atar dua pihak atau lebih, dua orang atau lebih, dua kelompok ataupun lebih. Dengan kata lain, layanan

mediasi merupakan kombinasi antara layanan perorangan dan layanan kelompok.

Layanan mediasi tujuan untuk mencapai kondisi hubungan yang positif dan situasi yang kondusif di antara para klien atau pihak-pihak yang berselisih.

Guru BK disekolah tidak hanya memberi bimbingan bimbingan dan konseling saja, melainkan mereka harus memperjuangkan hak siswa yang tidak didapatkan karena beberapa hal. Advokasi bisa dilakukan untuk membantu siswa yang memiliki masalah-masalah diluar kemampuan guru BK, misalnya kasus kriminal, obat-obatan, atau kekerasan seksual. Meskipun diluar tanggung jawab guru bk, namun guru bk harus membantu siswa tersebut untuk memperoleh penanganan dari ahlinya.

Guru BK bisa membantu melaporkan ke polisi, mengantarkan ke psikolog, ataupun menemani anak tersebut dalam mengatasi permasalahannya. Seorang guru BK haruslah memiliki banyak relasi dan memiliki banyak pengetahuan referensi lembaga, tempat, ataupun yang lainnya yang sekiranya bisa dimintai bantuan dalam menyelesaikan permasalahan siswanya.

Hasil

Terdapat empat temuan dalam penelitian ini setelah dilakukan reduksi/pemaparan data, yaitu: Temuan pertama, bahwa penyebab rendahnya

tingkat sdm siswa di SMK Al-Washliyah ialah karena kurangnya kesadaran diri siswa dan para orang tua akan pentingnya peningkatan sdm guna masa depan si anak, kemudian karena kurangnya akhlak, moral, dan sopan santun si anak, kemudian karena kurangnya mutu pendidikan dan fasilitas sekolah sehingga anak malas untuk belajar yang menyebabkan tingkat sdmnya menjadi rendah.

Temuan kedua, bahwa upaya para guru untuk meningkatkan minat belajar siswa/I guna meningkatkan sdm siswa di SMK Al-Washliyah ialah dengan berusaha untuk akrab dan membuat siswa merasa nyaman dengan gurunya dan memberikan selingan pada saat belajar seperti memberikan games untuk menghilangkan kebosanan siswa, kemudian mendisiplinkan siswa, dengan memberikan peraturan-peraturan yang apabila dilanggar maka siswa tersebut akan dinasehati, ditegur, bahkan diberikan hukuman agar menjadi efek jera, kemudian hal yang terpenting adalah dengan meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, sehingga siswa tidak menganggap remeh sekolah dan menjadi termotivasi untuk belajar karena sistem pengajaran yang berkualitas baik.

Temuan ketiga, bahwa menciptakan sdm yang berkualitas di smk al-washliyah ialah dengan meningkatkan mutu pendidikan baik dari segi siswanya, para guru, maupun fasilitas sekolah harus lebih ditingkatkan. Kemudian dengan cara meningkatkan budaya membaca sehingga para siswa lebih memiliki wawasan yang luas dan mempunyai beragam informasi. Kemudian dengan cara memperbaiki sistem dan peraturan sekolah sehingga para siswa menjadi lebih disiplin, dan

disini juga dibutuhkan peran orang tua untuk mengawasi anaknya sehingga tujuan sekolah untuk menciptakan sdm berkualitas dapat terwujud.

Temuan keempat, bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan sdm di smk al-washliyah adalah karena pola pikir yang pasif yakni sekolah hanya untuk mendapatkan ijazah saja bukan untuk mendapatkan ilmu, kemudian karena kurangnya komunikasi antar sekolah-sekolah yang ada dilingkungan al-washliyah petumbuhan, minimnya fasilitas sekolah. Inilah yang menjadi faktor penghambat peningkatan sdm di smk al-washliyah. Sedangkan faktor pendukung guru dalam meningkatkan sdm adalah dengan kekompakan antar guru dan siswa, kemudian guru rutin memberikan inovasi-inovasi pada saat KBM berlangsung. Lalu dari segi keaktifan dan prestasi siswa, serta sikap, akhlak dan nilai-nilai yang di pegang para siswa smk al-washliyah.

Penutup

Konselor adalah pihak yang membantu klien dalam proses konseling. Sebagai pihak yang paling memahami dasar dan teknik konseling secara luas, konselor dalam menjalankan perannya sebagai fasilitator bagi klien. Maka tidak berlebihan bila dikatakan bahwa konselor adalah tenaga profesional yang sangat berarti bagi klien.

Dalam melakukan konseling, seorang konselor harus dapat menerima kondisi klien apa adanya. Konselor harus dapat menciptakan suasana yang kondusif saat proses konseling berlangsung. Posisi konselor sebagai pihak yang membantu, menempatkannya pada yang benar-benar dapat memahami

dengan baik permasalahan yang dihadapi klien.

Terdapat empat temuan dalam penelitian ini setelah dilakukan reduksi/pemaparan data, yaitu: Temuan pertama, bahwa penyebab rendahnya tingkat sdm siswa di SMK Al-Washliyah ialah karena kurangnya kesadaran diri siswa dan para orang tua akan pentingnya peningkatan SDM guna masa depan si anak, kemudian karena kurangnya akhlak, moral, dan sopan santun si anak.

Temuan kedua, bahwa upaya para guru untuk meningkatkan minat belajar siswa/i guna meningkatkan SDM siswa di SMK Al-Washliyah ialah dengan berusaha untuk akrab dan membuat siswa merasa nyaman dengan gurunya dan memberikan selingan pada saat belajar seperti memberikan games untuk menghilangkan kebosanan siswa.

Temuan ketiga, bahwa menciptakan SDM yang berkualitas di SMK al-washliyah ialah dengan meningkatkan mutu pendidikan baik dari segi siswanya, para guru, maupun fasilitas sekolah harus lebih ditingkatkan.

Temuan keempat, bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan SDM di smk al-washliyah adalah karena pola pikir yang pasif yakni sekolah hanya untuk mendapatkan ijazah saja bukan untuk mendapatkan ilmu, kemudian karena kurangnya komunikasi antar sekolah-sekolah yang ada dilingkungan al-washliyah petumbuhan, minimnya fasilitas sekolah. Sedangkan faktor pendukung guru dalam meningkatkan sdm adalah dengan kekompakan antar guru dan siswa, kemudian guru rutin memberikan inovasi-inovasi pada saat KBM berlangsung.

Daftar Pustaka

- Amini. Profesi Keguruan. 2013. Medan: Perdana Publishing.
- Amiruddin Siahaan. 2010. Ilmu pendidikan & Masyarakat. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Dewa Ketut Sukardi & Desak P.E Nila Kusmawati. 2008. Proses Bimbingan dan Konseling di sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- HM. Anshari. 1983. Pengantar Ilmu Pendidikan. Surabaya: Usaha Offset Perinting.
- Namora Lumongga Lubis. 2011. Memahami Dasar-Dasar Konseling. Jakarta : Kencana.
- Nasrul Syakur Chaniago, dkk. 2016. Organisasi Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nurmawati. 2014. Evaluasi Pendidikan Islam. Bandung: Citapustaka Media.
- Prayitno & Erman Amti. 2004. Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tohirin. 2007. Bimbingan dan konseling di sekolah dan madrasah(Bebas Integrasi). Jakarta: Rajawali Pers.
- U. Saefullah. 2012. Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: CV Pustaka Setia.

KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Rusli Kembaren

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Rusli1674@gmail.com

Abstract: *Leadership is the ability and readiness possessed by one to be able to influence, encourage, invite, guide, move and if necessary to compel others to accept that influence, and then to do something can help achieve specific objectives. Its inherent leadership relates to human energy, only in organized groups, and as a force or potential. In addition to the characteristics of a leader in the leadership of Islamic education, among others, it has sufficient knowledge and ability to control the institution or organization, enabling more privileges than others, understand the habits and language of the person responsible have a charism or authority before men or others, gently and affectionate to his subordinates, that others be sympathetic to him, deliberation with their followers and ask their opinions and experiences, have power and influence that can reign and prevent because a leader must control supervision over the work of the member, straighten the confusion, and invite them to do good and melt the evil, and be willing to hear Advice and not arrogant, because the advice of a sincere person.*

Keywords: *Leadership, Islamic Educational Institutions, Management*

Abstrak: Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan pada hakekatnya berhubungan dengan tenaga manusia, hanya terdapat pada kelompok yang terorganisasi, dan sebagai satu kekuatan atau potensi. Di samping itu ciri-ciri dari seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan Islam antara lain adalah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya, memfungsikan keistimewaannya yang lebih dibanding orang lain, memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya, mempunyai kharisma atau wibawa di hadapan manusia atau orang lain, bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya, bermusyawarah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka, mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran, dan bersedia mendengar nasehat dan tidak sombong, karena nasehat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan Islam, Manajemen*

Pendahuluan

Kajian tentang filosofis seorang muslim haruslah berdasarkan nilai qur'ani dalam kepribadian dan akhlaql karimah muslim sejati dalam kehidupan sehari-harinya. Tendensi yang harus dimiliki harus pula sesuai dengan bersandar kepada contoh akhlaql karimah dari nabi Muhammad saw yang menjadi uswatunhasanah kepada seluruh muslim dunia. Dalil alqur'an diambil dari qur'an surat al 'alaq ayat 1 s/d 5 sebagai berikut:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ
الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ
(5) الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: "bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca"

Tujuan akhir dari kepemimpinan adalah menjadikan manusia beriman dan bahagia dunia dan akhirat seperti yang diajarkan dan dilakukan oleh nabi muhammad saw seperti yang tercantum dalam Al Qur'an surat muhammad ayat 12.

إِنَّ اللَّهَ يُدْخِلُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ

وَالَّذِينَ كَفَرُوا يَتَمَتَّعُونَ وَيَأْكُلُونَ كَمَا تَأْكُلُ
الْأَنْعَامُ وَالنَّارُ مَثْوًى لَهُمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah memasukkan orang-orang mukmin dan beramal saleh ke dalam jannah yang mengalir di bawahnya sungai-sungai. dan orang-orang kafir bersenang-senang (di dunia) dan mereka Makan seperti makannya binatang. dan Jahannam adalah tempat tinggal mereka"

Kepemimpinan haruslah berdasar dari dasar yang kuat dari dukungan ayat-ayat al qur'an yang mendukung dengan ayat kepemimpinan, dari ayat sebelumnya yang menjadi kekuatan dari lahirnya kepemimpinan itu sendiri. Ayat-ayat al-qur'an sebelumnya yang mendukung tentang ayat-ayat kepemimpinan adalah Surat al maidah ayat 8 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا أَمْنٌ قَوَّامِينَ لِلَّهِ
شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا
نُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا إْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ
لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا
تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadiorang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Dalil ayat diatas mengapa dijadikan landasan dasar kepemimpinan adalah di

ayat ini ada makna kata kita harus menjadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran. Dengan menjadi orang-orang selalu menegakkan kebenaran akan menjadi manusia muslim menjadi cikal bakal pemimpin yang uswatun hasanah, seperti sifat kepemimpinan Rasul Muhammad saw yang memimpin dengan sifat sihidhiq. Dalam Surat al hujurat ayat (49) ayat 9:

وَأَنْ طَائِفَتَيْنِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا
فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى
الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ
إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا
بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُقْسِطِينَ

Artinya: "dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar Perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar Perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau Dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu Berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil".

Dari kata damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil adalah satu yang harus dimiliki seorang pemimpin. Perilaku adil inilah dasar terbentuknya pemimpin yang akhirnya menciptakan kemakmuran yang berkeadilan bagi seluruh rakyatnya. Surat al imran (3) ayat 114 :

يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَيَأْمُرُونَ
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُسَارِعُونَ
فِي الْخَيْرِ وَأُولَٰئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: "mereka beriman kepada Allah dan hari penghabisan, mereka menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang Munkar dan bersegera kepada (mengerjakan) pelbagai kebajikan; mereka itu Termasuk orang-orang yang saleh".

Pemimpin haruslah beriman kepada Allah, kepada hari akhir dan selalu mengerjakan pekerjaan yang baik dan mencegah kejahatan, dan pemimpin berjiwa amanah dan memegang janji kepada yang dipimpinnya. Sesuai dengan Surat al baqarah (2) ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ
أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ
بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ
اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ
وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَخْشَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ
كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ
لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلََّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ
بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ
فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتٌ مِمَّنْ
تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا
فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ
إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَؤْا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا
أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلٍ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ

وَأَقُومُوا لِلشَّهَادَةِ وَأَدِّىْ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ
عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا إِذَا
تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ
تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ
وَيَعْلَمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah [179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai

yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu. Bermuamalah ialah seperti berjualbeli, hutang piutang, atau sewa menyewa dan sebagainya".

Surat al baqarah 282 yang mendukung tentang kepemimpinan ini adalah tentang mengelola keuangan negara demi keadilan dan prinsip keterbukaan bagi kemakmuran rakyat dan negara .Dari ayat ini digambarkan pemimpin itu mengurus semua urusan rakyatnya dengan tetap berpegang teguh kepada al qur'an. Dalam surat al baqarah 282 ini menekankan tentang pengelolaan keuangan dalam menjalankan kepemimpinan dalam roda organisasi dan pemerintahan(Negara),dalam mengelola keuangan negara seorang pemimpin harus jujur,amanah ,terbuka, jadi dalam penggunaan anggaran keuangan negara sesuai dengan kebutuhan dan tepat sasaran.

Pengelolaan keuangan dilakukan dengan efisien ,efektif, pengawasan dilapangan dalam penggunaan keuangan dilakukan terus menerus,penunjukan badan yang mengawasi pengelolaan keuangan diawasi ketat, biaya pengelolaan keuangan bagi tenaga pelaksana sebagai penanggung jawab kerja diatur dengan jelas untuk menghindari mark up, kerja fiktif,upah kerja tenaga kerja diatur dengan jelas dan terutulis. Dalam surat As-syuara (26) ayat 181 :

أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ ٢

Artinya: "sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu Termasuk orang- orang yang merugikan"

Dari ayat di atas sebagai pendukung kepemimpinan islam adalah adanya jiwa yang berlaku adil dan tidak melakukan tindakan yang merugikan orang yang dipimpin, jadi pemimpin yang Islami. Latar belakang ayat-ayat yang mendukung ayat-ayat kepemimpinan diperlukan untuk membuktikan apa dasar munculnya kepemimpinan yang meneladani cara kepemimpinan Rasul kita Muhammad saw dalam memimpin ummatnya. Rasul kita yang bergelar Ulul Azmi(Rasul Pilihan) sangat terpelihara akhlaqnya langsung oleh Allah yang digelar(Maksum).

Kepemimpinan Pendidikan Islam

Dalam buku ayat-ayat al-qur'an tentang manajemen pendidikan islam yang ditulis oleh Dr. Rahmad Hidayat, MA dan Dr. H.Candra Wijaya, M.Pd yang berjudul Ayat-ayat al-qur'an tentang kepemimpinan dalam ajaran islam yang benar. Secara umum dan khusus, Kepemimpinan dari Al-qur'an diambil dari surat Al-baqarah 30, An-nisa 59, Al furqan 74, Shad 26, An –nahl 90. Manajer atau sering sebagai pimpinan dalam titik puncak suatu organisasi dan lembaga mejadi titik sentral dalam proses kegiatan dan aktifitas.Faktor pimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan tujuan dan pencapaian dari roda organisasi yang berjalan.Kepemimpinan dipahami sebagai tonggak utama untuk menggerakkan semua sumber dan alat

(resourcers) yang tersedia dalam organisasi.

Pengertian kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut leadership yang berarti *being a leader power of leading the qualities of leader*. Kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan akhir. Istilah pemimpin dalam kehidupan bangsa Indonesia disebut: penghulu, ketua, kepala, raja, tengku dan lain sebagainya. Pengangkatan pimpinan dalam strata kerakyatan adat , lembaga sosial masyarakat berlangsung dengan aturan masing-masing yang sifatnya otonom. Dalam pandangan islam pemimpin disebut khalifah yang awalnya bereti di belakang, seringkali diartikan juga sebagai pengganti atau yang menggantikan. Istilah lain digunakan pada kata amir yang diartikan subjek atau objek, subjek artinya pemerintah dan objek sebagai pemimpin dari orang-orang yang diperintah dari orang yang dipimpinnya.

Rujukan untuk menjadi pemimpin yang islami dan berakhlakul karimah , maka pemimpin harus berlaku tegas Qs. Al- baqarah: 3, taat Qs. An-nisa 59, adil dalam hukum Qs. Ashad: 26, santun Qs. Al-furqan: 74, beriman dan amal shaleh Qs. An-nur: 55. Wasiat untuk para pemimpin dan penguasa hendaklah ber hukum dikalangan manusia dengan kebenaran yang diturunkan dari sisi Allah, janganlah berpaling dari kebenaran sehingga tersesat dari jalan Allah. Pelopor filsafat modern Emmanuel Kant dalam hal kepercayaan dia seakan –akan penganut dari mazhab khalaf, dia berkata betapun kemajuan saya dalam berfikir, namun saya tetap mengosongkan

sesudut dari jiwa saya untuk percaya. Maka nampaklah di pangkal ayat, Tuhan telah bersabda kepada Malaikat menyatakan maksud hendak mengangkat seorang Khalifah di muka bumi.

Pendapat Malaikat tentang penciptaan manusia menjadi pemimpin dan khalifah di bumi akan menimbulkan pertentangan sesamanya tidak langsung dibantah Allah, namun Allah menjelaskan bahwasanya pendapat dan ilmu mereka tidaklah seluas dan sejauh pengetahuan Allah. Allah pun menjelaskan lagi kepada Malaikat tentang penciptaan manusia menjadi khalifah di bumi karena manusia diberikan Allah kesempurnaan sebagai makhluk, yakni dengan penciptaan akal dalam kesempurnaannya. Dengan jawaban Allah ini Malaikat menjadi mengerti dan mengucapkan 'subhanallah', sebab dengan adanya akal dalam diri manusia terbentenglah dia dari godaan syaithan.

Hamka menjelaskan dasar kepemimpinan adalah dengan iman dan amal shaleh, dengan dasar ini muncullah kepribadian seorang pemimpin yang sabar qonaah, amanah dan bertawakkal kepada Allah dalam menjalankan roda berjalan dari yang dipimpinnya. Janji Allah kepada orang-orang yang beriman bahwa mereka akan berkuasa di muka bumi; mereka akan mensejahterakan bangsa dan rakyat yang dipimpin dan menjadikan negara yang makmur. Ketika Allah memanggil Rasul-Nya dengan berbagai kemuliaan yang dianugerahkan kepadanya, maka tampuk kepemimpinan diserahkan kepada Abu Bakar Shiddiq.

Dalam tafsir Al-Misbah yang dijelaskan dalam surat al-baqarah 30, kelompok ayat ini dimulai dengan penyampaian keputusan Allah kepada para malaikat tentang rencananya

menciptakan manusia di bumi untuk dijadikan khalifah. Betapapun ayat ini menunjukkan bahwa kekhalifan terdiri dari wewenang yang di anugerahkan Allah, makhluk yang disertai tugas, yakni Nabi Adam as dan anak cucunya serta wilayah bertugas bumi yang terhampar ini.

Ayat Tentang Kepemimpinan Dalam Islam

Tafsir Tema ayat tentang kepemimpinan dari ayat al-qura'an dan hadist yang merujuk sama tentang kepemimpinan, QS. Al-Baqarah 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ

تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
□ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

Dalam QS. An-Nisa 30

وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ
نُصْلِيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

Artinya: "dan Barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, Maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. yang demikian itu adalah mudah bagi Allah".

Dalam QS. Al –Furqan 74

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ
أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ
إِمَامًا

Artinya: "dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugrahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa".

Dalam QS. Shad 26

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ
فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى

فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا
□ يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: "Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan".

Dalam QS. An-nahl 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ
وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Korelasi Tafsir Ayat Kepemimpinan

Ayat-ayat tentang kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam , menerangkan dari tafsir al misbah –m quraish shihab,menabur pesan ilahi , al qur'an dan dinamika kehidupan masyarakat isinya antara lain,dalam bahasa arab,kepemimpinan sering diterjemahkan dengan al-ri'ayah,al-qiyadah, atau al –za'amah,akan tetapi , untuk menyebut kepemimpina pendidikan , para ahli menggunakan istilah qiya'dah tarbawiyah,kata al ri'ayah atau ra'in diambil dari hadist Nabi :

"kullukum ra'in wa kullukum masu'lun 'an ra'iyatihi (setiap orang diantara kamu adalah pemimpin ,yang bertugas memelihara dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya)

Korelasi tafsir al misbah dengan ayat –ayat tentang kepemimpinan yang terdapat di dalam surat an nisa (4) ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا
الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي
شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Korelasi Tafsir Ibnu Kasir dengan ayat al qur'an surat shad (38) ayat 26,yang terdapat dalam buku karangan Dr.Rahmat Hidayat MA,dan Dr.Candra Wijaya, M.Pd. Dalam Tafsir Ibnu Kasir menjelaskan. Mereka tidak pernah menyaksikan Az-zur yang termasuk az-zur yang termaktub pada ayat ini adalah perkataan dusta ,fasiq ,kufur, tidak ada gunanya dan ucapan palsu yang bathil. Dilihat dalam surat shad(38) ayat 26 sebagai berikut dengan terjemahannya:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ
فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا
يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: "Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan".

Korelasi Tafsir Jialalain tentang ayat al qur'an surat al furqan(25) ayat 74 Tafsir Jalalain ; (Dan) ingatlah ,hai Muhammad (Ketika Tuhanmu berfirman kepada para malalikat,'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi') yang akan mewakili Aku dalam melaksa nakan hukum-hukum atau peraturan-peraturan –Ku padanya , yaitu Adam .[Kata mereka ,bumi itu orang yang akan berbuat kerusakan padanya]yakni dengan berbuat maksiat[dan menumpahkan darah]artinya mengalirkan darah dengan jalan pembuahan sebagaimana dilakukan oleh bangsa jin yang juga mendiami bumi ,Tatkala mereka telah berbuat kerusakan ,Allah mengirim malaikat kepada mereka ,maka dibuanglah mereka ke pulau-pulau dan ke gunung-gunung [padahal kami selalu bertasbih] maksudnya selalu mengucapkan tasbih[dengan memuji-Mu] yakni dengan membaca subahanallah wabihamdih artinya Maha Suci ALLAH dan aku memujin-Nya[dan

menyucikan-Mu] membersihkan-Mu dari hal-hal yang tidak layak bagi-Mu. Huruf dalam 'laka' itu hanya sebagai tambahansaja, sedangkan kalimat semenjak'padahal' berfungsi sebagai hal atau menunjukkan keadaan dan maksudnya adalah, padahal kami lebih layak untuk diangkat sebagai khalifah itu '[Allah berfirman][Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui] tentang maslahat atau kepentingan mengenai pengangkatan Adam dan bahwa diantara anakcucu nya ada yang taat dan ada pula yang durhaka hingga terbukti dan tampkalah keadilan diantara mereka. Jawab mereka 'Tuhan tidak pernah menciptakan makhluk yang lebih mulia dan lebih tahu karena kami lebih dulu dan melihat apa yang tidak dilihatnya 'maka Allah Taala pun menciptakan Adam dari tanah atau lapisan bumi denga megambil dai setiap corak atau warnanya barang segengggam, lalu diaduk-Nya dengan berbagai macam –macam jenis air lalu dibentuk dan ditiupkan-Nya roh hingga menjadi makhluk yang dapat merasa, setelah sebelumnya.

Korelasi tafsir jalalain dengan surat al furqan (25) ayat 74 yang berisi sebagai berikut: Pelaksanaan kepemimpinan dengan menjalankan seluruh amanah sebagai pemegang amanah secara adil dan memperhatikan perkara ditengah-tengah masyarakat, menegakkan hukum secara tepat dan proporsional dalam segala kegiatan yang ada dalam masyarakat.

Pada korelasi ayat al-qur'an dan tafsir jalalain ini terhadap isyarat boleh-boleh saja sorang memohon kepada Allah agar dijadikan pemimpin, maka ia harus menjalankannya sesuai dengan tuntunan

al qur'an, yang dilarang meminta kedudukan padahal ia tidak punya kemampuan dalam bidang itu. Kalau pemimpin suatu negeri bertaqwa, maka insya Allah yang muncul adlah pemimpin yang bertaqwapula, telah menjadi kaedah bahwa pemimpin adalah ceerminan dari orang –orang yang dipimpin secara umum. Jadi kalau mau pemimpin yang baik maka perbaiki rakyat dan masyarkat.

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Artinya: "dan orang orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugrahanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa".

Korelasi Tafsir Maraghi juz 123 hal 128 s/d 135 dalam buku Dr.Rahmat Hidayat MA dan Dr.Chandra Wijaya M .Pd, al qur'an surat an nur (27) ayat 55 yang berisi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۚ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۚ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: "dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka

berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik".

Tafsir Al Maraghi juz 1 2 3 dijelaskan sebagai berikut kandungan ayat ini sama dengan ayat-ayat sebelumnya ,yakni menjelaskan nikmat-nikmat Allah , yang dengan nikmat itu dapat menjauhkan dari maksiat dan kufur, dandapat memotifasi seseorang untuk beriman kepada Allah . Diciptakannya Nabi Adam dalam bentuk yang sedemikian rupa disamping kenikmatan memiliki ilmu dan berkuasa penuh untuk mengatur alam semesta serta berfungsi sebagai khalifah Allah di muka bumi, hal tersebut merupakan nikmat yang paling agung dan harus disyukuri oleh keturunannya dengan taat kepada Allah dan tidak engkar kepada-Nya , termasuk menjauhi kemaksiatan yang dilarang Allah.

Pada ayat inidan sebelumnya juga menceritakan kisah –kisah tentang kejadian umat manusia .Dalam penciptaan manusia itu mengandung hikmah dan rahasia yang diungkap dalam bentuk dialog dan musyawarah sebelum melakukan penciptaan. Ayat ini termasuk di antara ayat mutasyabihat [tidak mungkin hanya ditafsirkan dengan makna lahirnya saja]. Sebab ,jika kita artika Allah mengadakan musyawarah dengan hamba-Nya, hal ini merupakan

kejadian yang mustahil. Karenanya terkadang diartikan pemberitahua Allah kepada para Malaikat , yang kemudian Malaikat mengadakan sanggahan [bantahan] , pengertian seperti itu pun tidak bisa dinisbatkan kepada Allah maupun Malaikat , sebab al-qur'an telah menegaskan sifat-sifat Malaikat dalam salah satu ayat Qs. At-tahrim 66-ayat 6. Dalam tafsir Jalalain menjelaskan dan siapa berbuat demikian apa yang dilarang itu dengan melanggar yang hak menjadi hal dan aniaya menjadi hal dan aniaya menjadi taukid maka akan Kami masukkan ia ke dalam neraka ia akan dibakar hangus didalamnya dan demikian itu bagi Allah amat mudah.

Simpulan

Setelah menelaah dan membaca dengan bahan bacaan dari pembahasan ayat al qur'an dari lima ayat yang berbeda dan membandingkannya dengan tulisan sebelumnya dapat diambil kesimpulan yaitu dalam Al Qur'an yang berisi: nilai – nilai kepemimpinan, keadilan, syariah, muamalah, Nilai nilai Kepemimpinan, Kemampuan pemimpin dalam membaca di surat al alaq(59) ayat 1 s/d 5. Tujuan akhir kepemimpinan menjadikan manusia menjadi beriman dan bahagia dunia akhirat dalam surat Muhammad ayat(47) 12, Khalifah, surat al baqarah(2) ayat 30:Penyelesai masalah, surat an nisa (4) 30, Pemimpin contoh orang taqwa yang terpilih memimpin, surat al furqan (25) ayat 74 Pemimpin harus berlaku adil, surat an nahl (16) ayat 90, Pemimpin tidak boleh zalim terhadap yang dipimpinnya, seperti firman Allah dalam al qur'an surat At taubah/ al bara ah (9) ayat 23. Pemimpin adalah pembawa berita gembira dan

peringatan bagi kemaslahatan ummat, dijelaskan dalam surat al maidah ayat 19: Pemimpin adalah orang yang terpilih dari orang yang beriman, rujukannya surat al imran ayat 118. Pemimpin dalam kepemimpinannya tetap dalam pengawasan Allah SWT, dijelaskan dalam surat fushshilat/hamim sajadah (41) ayat 22: Kewajiban patuh kepada pemimpin yang shaleh, sesuai dengan surat al mujadalah (58) ayat 4, Pemimpin menjadi suri tauladan, dijelaskan tentang Nabi Ibrahim a.s dalam surat al mumthahanah (60) ayat 4.

Daftar Pustaka

- Ali, Erdi, Merajut Jiwa Kepemimpinan, PT. Penerbit IPB Press, Bogor: 2013
- Al-Qur'an terjemahan Depag, Penerbit Yayasan Penyelenggara, Penerjemah, Pentafsir 1971.
- Andre, Wijaya. Kepemimpinandengan Metode Memimpin Diri Sendiri. 2015.
- Bayu Pradana. Kepemimpinan Dengan Metode Memimpin Diri Sendiri. 2012.
- Hamka, Tafsir Al -Azhatr, Penerbit Kertajaya Printing Industre Ple Ltd Singapura: 2003.
- Imam Jalaludin Al Mahali As Sayuthi, Tafsir Jalalain, Penerbit Sinar Baru Alga Sindo Bandung: 2009.
- K.H.Q.Shaleh, H.A.A.Dahlan Dkk 'Asbabim Nuzul Latar Belakang Historis Turunnya Ayat-Ayat Al-Qur'an, Diponegoro Bandung: 2011.
- Kartono, Kartini. Pemimpin Dan Kepemimpin, Rajawali Press, Jakarta: 2017.
- Kh. Q Shaleh, Haa Dahlan Dkk , Asbabbun Nuzul, Penerbit Dipenogoro Bandung: 2011.
- Muhammad Nasib Ar Rifai, Tafsir Ibnu Katsir, Penerbit Gema Isnsani Depok: 2011.
- Quraish Shihab,. Tafsir Al-Misbah, Penerbit Leterasi Ciputat: 2002.
- Rahmad Hidayat Dan Candra Wijaya. Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam, LPPI, Medan: 2017.
- Syekh Muhammad Mutawali Sya'rawi, Tafsir Sya'rawi, Penerbit Pt. Ikrar Mandiri Jakart: 2006.
- Tafsir Al-Maraghi, Penerbit Toha Putra Semarang.
- Thoha Miftha. Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta: 2013.

EVALUASI KECAKAPAN HIDUP DI SUMATERA UTARA (STUDI KASUS SANGGAR KEGIATAN BATU BARA)

Umi Ningrum

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

uminingrum@gmail.com

Abstract: *In This research aims to evaluate: (1) long-term results of life proficiency programs, (2) Medium term results of life proficiency programs, (3) results of a live proficiency program, (4) The process of life proficiency programs, (5) input of life proficiency programs in the SKB coal. This research is a type of evaluation study that refers to the concept of Logical Framework Models. The results of this research show: (1) The long-term results of bridal makeup courses and computers have been achieved according to criteria but not on sewing courses. (2) The medium-term results of the bridal makeup course and the computer have been accomplished according to success criteria but not on the sewing course. (3) The result of the bride and computer makeup course has been achieved according to success criteria but not on sewing course. (4) The process has not been fully implemented optimally, namely the socialization of activities using Internet media is not optimal as well as monitoring and evaluation activities have not been conducted thoroughly. Monitoring and evaluation is limited only to the evaluation of the learning, and does not include monitoring and evaluation on the level of the program (5) Inputs have not fully supported the implementation of activities, especially related to the problem of provision of and funding activities.*

Keywords: *Program Evaluation, Life Skill, Coal Workshop.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi: (1) hasil jangka panjang program kecakapan hidup, (2) hasil jangka menengah program kecakapan hidup, (3) hasil program kecakapan hidup, (4) proses program kecakapan hidup, (5) masukan program kecakapan hidup di SKB Batu Bara. Penelitian ini adalah jenis penelitian evaluasi yang merujuk pada konsep Logical Framework Models. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) hasil jangka panjang kursus rias pengantin dan komputer telah tercapai sesuai kriteria namun tidak pada kursus menjahit. (2) hasil jangka menengah kursus rias pengantin dan komputer telah tercapai sesuai kriteria keberhasilan namun tidak pada kursus menjahit. (3) hasil kursus rias pengantin dan komputer telah tercapai sesuai kriteria keberhasilan namun tidak pada kursus menjahit. (4) proses belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal, yaitu sosialisasi kegiatan menggunakan media internet belum optimal serta kegiatan monitoring dan evaluasi belum dilakukan secara menyeluruh. Monitoring dan evaluasi hanya terbatas pada evaluasi pembelajaran, dan belum mencakup monitoring dan evaluasi pada tataran program (5) masukan belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan kegiatan, terutama terkait dengan permasalahan penyediaan sarana prasarana dan pendanaan kegiatan.

Kata kunci: *Evaluasi Program, Kecakapan Hidup, Sanggar Kegiatan Batu Bara*

Latar Belakang

Mencetak sumber daya manusia yang handal adalah prasyarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa. SDM yang handal diharapkan dapat menjadi agen-agen pembangunan yang dapat mengurai jerat kemiskinan di Indonesia. Untuk dapat mencetak SDM yang handal diperlukan pula pendidikan yang berkualitas. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membagi jalur pendidikan di Indonesia menjadi tiga, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal. Namun demikian, pada kenyataannya perhatian pemerintah masih menitikberatkan pada pendidikan formal saja. Hal ini mengakibatkan pengembangan pendidikan nonformal tidak berjalan secara maksimal, baik di tingkat pusat (makro), provinsi (meso), maupun kabupaten/kota (mikro). Padahal pendidikan nonformal memiliki kesetaraan dengan pendidikan lainnya. Pendidikan nonformal adalah pendidikan kesetaraan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka life long education. Bahkan berbagai penelitian membuktikan bahwa pendidikan nonformal hadir untuk menjawab hal-hal yang tidak dapat dijangkau oleh pendidikan formal.

Kurikulum penting yang dibawa oleh pendidikan nonformal adalah pendidikan kecakapan hidup. Nelson-Jones (2005, p.419) menyebutkan bahwa secara netral kecakapan hidup merupakan urutan pilihan yang dibuat seseorang dalam bidang keterampilan yang spesifik. Kecakapan hidup sejatinya hadir untuk menangani dan mengurangi keterbelakangan sosial baik kemiskinan

dan pengangguran yang berpotensi pada tindakan kriminal. Ihejirika (2012, p.29) menyatakan pendidikan formal saja tak cukup untuk mengatasi masalah kelaparan, pengangguran, dan kemiskinan di abad 21. Untuk itu, pendidikan kecakapan hidup melalui jalur pendidikan nonformal harus dihadirkan terutama bagi orang dewasa terutama di daerah-daerah pinggiran. Pendidikan kecakapan hidup melalui jalur nonformal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan personal, kondisi kesehatan, standar hidup, serta kemampuan ekonomi individu.

Untuk itu, pendidikan kecakapan hidup melalui jalur pendidikan nonformal harus dihadirkan terutama bagi orang dewasa terutama di daerah-daerah pinggiran. Pendidikan kecakapan hidup melalui jalur nonformal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan personal, kondisi kesehatan, standar hidup, serta kemampuan ekonomi individu. Salah satu bentuk pelaksanaan program kecakapan hidup (life skill) dalam pendidikan nonformal adalah melalui Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Pelaksanaan life skill di SKB dilaksanakan pada seluruh daerah yang ada di Indonesia termasuk Kabupaten Batu Bara yang berada dalam lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara. SKB Batu Bara sebagai penyelenggara program pelatihan kecakapan hidup diharapkan mampu memberikan kesempatan belajar bagi masyarakat agar memperoleh pengetahuan, keterampilan dan menumbuhkembangkan sikap mental kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta berani menanggung risiko (sikap mental profesional). Untuk itu, SKB Batu Bara menyelenggarakan

berbagai bentuk pendidikan kecakapan hidup diantaranya kursus tata rias pengantin, kursus menjahit, dan kursus komputer.

Untuk dapat menilai kinerja penyelenggaraan ketiga jenis kursus, perlu dilakukan pengamatan secara mendalam untuk menemukan kekurangan yang ada, sehingga SKB Batu Bara dapat melakukan langkah penyempurnaan pelaksanaan program. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap program SKB Batu Bara khususnya program kecakapan hidup. Melalui evaluasi, diharapkan mampu menemukan masalah-masalah yang ada dalam program pelatihan yang menyebabkan program tersebut tidak sesuai dengan tujuan awalnya guna mengefektifkan dan mengefisienkan program pelatihan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 13 menjelaskan bahwa ada tiga jalur pendidikan yang dapat ditempuh oleh warga negara yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal. Ketiga jalur pendidikan ini memiliki kedudukan sama. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secaraterstruktur dan berjenjang¹.

Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan Pendidikan nonformal adalah suatu kebutuhan karena di negara manapun. Pendidikan

nonformal diperlukan bagi mereka yang memerlukan layanan pendidikan sebelum mereka masuk sekolah, sesudah mereka menyelesaikan sekolah, ketika mereka tidak mendapat kesempatan sekolah bahkan ketika mereka sedang bersekolah.

Pendidikan nonformal menitikberatkan pendekatannya pada individu dan pengembangan sosial dimana titik berat pendekatannya berada pada kelompok atau masyarakat sebagai kelompok. Pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam pembangunan nasional. Tugas utama pendidikan nonformal adalah sebagai komplemen atau pelengkap, pengganti, dan penambah pendidikan formal, terutama bagi masyarakat yang ingin menambah pengetahuan selain yang didapatkan dari sekolah formal, drop out, atau bahkan yang tidak pernah bersekolah sama sekali Tim Board Based Educations (Departemen Pendidikan Nasional, 2001, p.9) menyatakan bahwa kecakapan hidup (*life skills*) adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan dengan wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya. Pendidikan berorientasi kecakapan hidup bagi peserta didik adalah sebagai bekal dalam menghadapi dan memecahkan problema hidup dan kehidupan, baik sebagai pribadi yang mandiri, warga masyarakat, maupun sebagai warga negara. Tim Broad Based Educations (Departemen Pendidikan Nasional, 2002, p.5) mengemukakan bahwa tujuan

¹ Supriadi, D., & Jalal, F. *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Adicita Karya Nusa, Jakarta: 2005.Hal.33

pendidikan kecakapan hidup adalah untuk (1) mengaktualisasikan potensi sehingga dapat memecahkan problema, (2) memberikan potensi kesempatan kepada penyelenggara untuk mengembangkan pembelajaran yang fleksibel, dan (3) mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada di masyarakat. Pendidikan kecakapan hidup memberikan manfaat pribadi peserta didik dan manfaat sosial bagi masyarakat. Bagi peserta didik, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kualitas berpikir, kualitas kalbu, dan kualitas fisik.

Bagi masyarakat, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan madani dengan indikator-indikator adanya peningkatan kesejahteraan sosial, pengurangan perilaku destruktif sehingga dapat mereduksi masalah-masalah sosial, dan pengembangan masyarakat yang secara harmonis mampu memadukan nilai-nilai religi, teori, solidaritas, ekonomi, kuasa dan seni (cita rasa). AS Horbnby ² mendefinisikan evaluasi adalah to find out, decide the ammount or value yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah. Kegiatan evaluasi harus dilakukan dengan hati-hati dalam melakukan strategi sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Dalam melakukan sebuah evaluasi perlu diketahui alasan-alasan untuk melakukan evaluasi tersebut.

Seperti yang dijelaskan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick bahwa ada tiga

alasan yang perlu diketahui dalam melakukan evaluasi, (1) untuk membenarkan keberadaan dan anggaran dari departemen pelatihan dengan menunjukkan bagaimana kontribusi untuk tujuan dan sasaran organisasi. (2) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan atau menghentikan program pelatihan. (3) untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana meningkatkan program pelatihan di masa depan³.

Metode penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Metode evaluatif dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan tentang adanya program pelatihan kecakapan hidup yang sifatnya mengevaluasi dampak (jangka panjang, menengah dan keluaran), tindakan, dan masukan melalui prosedur evaluasi secara ilmiah dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk menentukan nilai dan manfaat dari suatu program pelatihan. Data penelitian dikumpulkan dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah logical framework.

Logical Framework adalah alat untuk perencanaan, monitoring dan evaluasi dari project/program, Logical Framework digunakan untuk melihat keberhasilan ataupun ketidaktercapaian suatu program dari result atau hasil; Impact (jangka panjang), outcomes (menengah) dan outputs (produk); Activities (kegiatan) dan input (keuangan, manusia, sumber daya material). Untuk memfokuskan tahapan-tahapan proses evaluasi, digunakan alat Logframe Matrx.

² Fakhruddin. *Evaluasi Program Pendidikan Nonformal*. Semarang: Unnes Press, 2011. Hal. 1

³ Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick. J.D. *Evaluating training programs: The four levels (3rd edition)*. Oakland: BerrettKoehler Publishers, 2006. Hal.17

Logframe Matrx merupakan hasil dari analisis yang menyajikan ringkasan apa yang menjadi tujuan program dan bagaimana melakukannya, apa yang menjadi asumsi dasar, dan bagaimana output dan outcome dimonitor dan dievaluasi. Berikut ini Logframe Matrx ketiga jenis kursus.

Pembahasan

Evaluasi Hasil Jangka Panjang Program Kecakapan Hidup Hasil jangka panjang sesuai yang diharapkan telah berhasil dicapai dari penyelenggaraan kursus tata rias pengantin dan kursus komputer, namun tidak demikian dengan penyelenggaraan kursus menjahit. Seluruh informan kursus rias pengantin menyatakan telah telah memanfaatkan keterampilan yang diperolehnya selama mengikuti kursus rias pengantin dengan membuka usaha jasa rias pengantin. Usaha jasa rias pengantin yang dijalankannya dapat memberikan penghasilan yang lebih baik daripada sebelumnya. Peserta juga telah dapat membuka lapangan usaha untuk orang lain, walaupun sifatnya adalah karyawan freelance. Karyawan freelance yang dipekerjakan oleh peserta akan mendapatkan penghasilan sebesar jasa yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Sebagian besar peserta kursus komputer telah dapat memanfaatkan keterampilan komputer yang diperolehnya dalam pekerjaan yang dilaksanakannya sehari-hari. Walaupun tidak mendatangkan tambahan penghasilan, namun keterampilan yang dimiliki dapat mengurangi biaya yang sebelumnya harus dikeluarkan, yaitu biaya rental pengetikan komputer. Untuk

penyelenggaraan kursus menjahit, diketahui bahwa tidak ada satupun peserta kursus menjahit SKB BATU BARA TA 2019 yang memanfaatkan ilmu yang diperolehnya selama mengikuti kursus untuk membuka lapangan kerja ataupun memperkerjakan orang lain. Tidak seorang pesertapun yang mampu memperoleh penghasilan tambahan dari keterampilan menjahit yang diperolehnya selama kursus. Pada kursus rias pengantin, sebelum mengikuti kursus peserta umumnya memang telah berkecimpung di bidang tata rias ataupun usaha salon yang terkait dengan tata rias.

Peserta umumnya telah mempunyai pengalaman menjadi freelance di usaha rias pengantin di tempat lain, walaupun bukan sebagai perias utama. Pengalaman yang telah dilalui peserta sebagai freelance jasa rias pengantin telah membuka wawasan peserta, bahwa peserta memang tertarik lebih dalam untuk berkecimpung di usaha rias pengantin. Hal tersebut akan mempengaruhi motivasi peserta yaitu peserta mengikuti kursus rias pengantin memang untuk menambah keterampilannya sehingga suatu hari nanti dapat membuka sendiri usaha rias pengantin. Demikian pula dengan peserta kursus komputer. Peserta kursus komputer umumnya telah bekerja yang dalam pekerjaannya membutuhkan keahlian mengoperasikan komputer.

Tanpa adanya keahlian tersebut, peserta akan mengalami inefisiensi kerja, yaitu harus selalu bergantung kepada orang lain dan harus selalu mengeluarkan biaya yang lebih. Masalah inefisiensi kerja telah

mendorong peserta untuk dapat menguasai aplikasi dasar komputer. Hal tersebut cukup memotivasi peserta dalam mengikuti jalannya kursus. Kursus komputer, peserta kursus menjahit umumnya belum mempunyai latar belakang menjahit sama sekali. Keikutsertaan peserta dalam kursus menjahit dilandasi motivasi ingin mengisi waktu luang saja. Pada saat mengikuti kursus, peserta belum mempunyai tujuan, apakah menjahit nantinya akan menjadi usaha bisnisnya di masa mendatang. Hal tersebut mengandung arti bahwa peserta masih dalam taraf coba-coba dalam menggali minatnya di bidang menjahit.

Evaluasi Hasil Jangka Menengah Program Kecakapan Hidup Sama halnya dengan pencapaian tujuan jangka panjang, hasil jangka menengah yang diharapkan telah berhasil dicapai oleh kursus rias pengantin dan kursus komputer, namun tidak berhasil dicapai dari penyelenggaraan kursus menjahit. Sama halnya dengan pencapaian tujuan jangka panjang, faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan jangka menengah adalah faktor peserta. Baik peserta kursus tata rias ataupun kursus komputer, umumnya telah mempunyai pekerjaan ataupun usaha yang membutuhkan keahlian tata rias pengantin dan komputer. Keikutsertaan peserta dalam kursus memang dilandasi motivasi ingin menguasai keterampilan tersebut sehingga dapat diaplikasikan pada pekerjaannya, sehingga dapat menambah penghasilan ataupun menambah efektifitas kerja Lain halnya dengan peserta kursus menjahit, peserta kursus menjahit tidak ada satupun yang

bekerja di bidang menjahit. Peserta tidak berusaha melamar pekerjaan di tempat usaha menjahit karena merasa tidak menguasai keterampilan menjahit.

Evaluasi Hasil Program Kecakapan Hidup Hasil program kecakapan hidup sesuai yang diharapkan telah berhasil dicapai dari penyelenggaraan kursus tata rias pengantin dan kursus komputer, namun belum berhasil diraih dari penyelenggaraan kursus menjahit. Peserta Pelatihan Memiliki Kecakapan Pribadi Anwar (2012, p.29) menyatakan kecakapan personal mencakup kecakapan dalam memahami diri (self awareness skill) dan kecakapan berpikir (thinking skill). Kecakapan mengenal diri pada dasarnya merupakan penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, sebagai anggota masyarakat dan warga negara, serta menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sekaligus sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi lingkungannya. Kecakapan berpikir (thinking skill) mencakup kecakapan mengenali dan menemukan informasi, mengolah, dan mengambil keputusan, serta memecahkan masalah secara kreatif. Kaitannya dengan hubungannya dengan Tuhan, adanya kecakapan tersebut tampak jelas pada sikap mental peserta kursus tata rias. Hal tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan usaha rias pengantin yang di dalamnya penuh dengan unsurunsur tradisional dan keagamaan. Sebagian besar peserta kursus rias pengantin saat ini telah mempunyai usaha di bidang tata rias pengantin.

Adanya keputusan tersebut juga menunjukkan bahwa peserta cukup mempunyai kecakapan memahami diri sendiri (self awareness skill) yaitu memahami kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya serta berupaya mengelola kekurangan yang dimilikinya untuk mengembangkan dirinya menjadi pribadi yang bermanfaat. Keberanian untuk memutuskan dan membuka usaha di bidang rias pengantin juga menunjukkan bahwa peserta cukup mempunyai kemampuan berpikir, yaitu kemampuan untuk membuat dan menganalisis berbagai macam kondisi berdasarkan informasi yang dimilikinya, mengolah informasi tersebut, dan memutuskan membuka usaha/ bekerja di bidang tata rias pengantin dengan segala resiko dan keuntungannya, demikian pula dengan peserta kursus komputer.

Adanya kemampuan tersebut dibarengi dengan kecakapan berpikir, yaitu kemampuan untuk mencari solusi atas kekurangan yang dimilikinya dengan mengikuti kursus komputer, mengikuti tahapan dan materi kursus dengan baik, hingga akhirnya dapat memecahkan masalah dengan menerapkan ilmu yang dimilikinya pada pekerjaan sehari-hari. Berbeda dengan peserta kursus menjahit, pada dasarnya peserta kursus menjahit mempunyai kecakapan memahami diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengenali kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya untuk menghadapi masa depan.

Peserta pada umumnya belum memutuskan untuk membuka usaha di bidang menjahit, namun demikian dengan mengikuti kursus menjahit

peserta berusaha membekali dirinya dengan ilmu yang berguna baginya di masa depan. Kecakapan memahami diri sendiri tersebut sayangnya tidak dibarengi dengan kecakapan berpikir yang optimal. Beberapa peserta menyatakan berhenti sebelum menyelesaikan tahapan pembelajaran dan tidak mengikuti ujian karena merasa tidak dapat mengolah informasi dan mengasah keterampilannya di bidang menjahit. Sikap mental tersebut menunjukkan bahwa peserta belum cukup mempunyai kecakapan personal, yaitu belum mampu mengelola kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah secara kreatif. Peserta Pelatihan Memiliki Kecakapan Sosial Anwar (2012, p.30) menyatakan kecakapan sosial mencakup kecakapan berkomunikasi dengan empati (communication skill) dan kecakapan bekerjasama (collaboration skill). Berkomunikasi dengan empati yang dimaksud adalah berkomunikasi bukan sekedar menyampaikan pesan namun isi dan sampainya pesan disertai dengan kesan baik yang akan menumbuhkan hubungan yang harmonis.

Adanya kecakapan sosial tampak dihasilkan dari penyelenggaraan kursus rias pengantin. Berdasarkan pernyataan para peserta, selama masa kursus komunikasi antar peserta terjalin dengan baik. Terjadi proses saling bekerjasama terutama pada saat dilakukannya praktek dan saling mengingatkan satu sama lain apabila terdapat kesalahan. Komunikasi dengan narasumber/tutor juga berjalan dengan baik. Peserta bebas menanyakan hal-hal yang tidak diketahuinya selama pelatihan kepada

narasumber. Pasca pelatihan, komunikasi tetap terjalin melalui paguyuban alumni SKB Batu Bara melalui paguyuban Tuah Melayu. Anggota paguyuban saling bersilaturahmi dan mengadakan kegiatan arisan setiap bulannya. Pada saat dilaksanakannya arisan, dilakukan pula sharing ilmu seperti tips menggunakan jilbab, cara make up modern, dan keterampilan-keterampilan lainnya.

Kerjasama juga terjadi antar sesama peserta dalam menjalani dunia usaha. Apabila terdapat pekerjaan ataupun pesanan yang tidak dapat ditangani sendiri, seringkali peserta memanfaatkan jasa peserta lain untuk membantunya melayani pesanan. Berbeda dengan kursus rias pengantin, peserta kursus komputer dan menjahit umumnya tidak lagi menjalin hubungan dengan peserta yang lain pasca pelatihan. Namun demikian, berdasarkan pernyataan dari narasumber dan peserta, diketahui bahwa selama proses pelatihan tampak perubahan sikap dari diri peserta, dari yang semula malu-malu, menjadi lebih berani untuk bertanya dan mengemukakan pendapat selama pelatihan. Hal tersebut tak lepas dari peranan narasumber yang berhasil menciptakan suasana kekeluargaan selama pelatihan, sehingga peserta tidak sungkan untuk bertanya. Kerjasama dengan sesama peserta juga tercipta, misalnya pada saat praktek menjahit, sesama peserta saling membantu mengukur badan peserta lainnya untuk

dibuatkan baju. Peserta Pelatihan Memiliki Kecakapan Akademik, kecakapan akademik pada dasarnya adalah pengembangan dari kecakapan berpikir, namun kecakapan akademik lebih mengarah kepada kegiatan yang bersifat akademik/ keilmuan.⁴

Kecakapan akademik mencakup antara lain kecakapan melakukan identifikasi variabel dan menjelaskan hubungannya pada suatu fenomena tertentu, merumuskan hipotesa terhadap suatu rangkaian kejadian, serta merancang dan melaksanakan penelitian. Penerapannya pada kegiatan kursus, penguasaan kecakapan akademik ditunjukkan dengan penguasaan materi kursus yang nantinya diterapkan dalam praktek keahlian. Pada penyelenggaraan kursus, pengukuran akan kecakapan akademik dilakukan pada saat evaluasi pembelajaran yaitu pada saat dilaksanakannya ujian. Khusus untuk penyelenggara kursus tata rias pengantin, ujian dilaksanakan dua kali, yaitu ujian lokal dan ujian kompetensi.

Adapun materi yang diujikan meliputi teori dan praktek. Pada penyelenggaraan kursus komputer, ujian yang dilakukan hanyalah ujian lokal dengan materi ujian meliputi ujian teori dan praktek, sedangkan pada penyelenggaraan kursus menjahit, ujian yang dilakukan adalah ujian lokal dengan materi ujian praktek. Peserta yang lulus ujian, baik ujian lokal maupun ujian praktek menunjukkan bahwa peserta tersebut mempunyai kecakapan akademik. Pada kursus

⁴ Anwar. *Pendidikan kecakapan hidup (life skills education): Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2012. Hal.30

menjahit, walaupun tidak terdapat ujian teori, namun peserta yang lulus ujian praktek menunjukkan bahwa peserta tersebut memahami teori menjahit sehingga dapat menerapkannya dalam ujian praktek. Peserta kursus rias pengantin dan kursus komputer seluruhnya mengikuti ujian lokal dan dinyatakan lulus, sedangkan peserta kursus menjahit sebagian besar tidak mengikuti ujian lokal, bahkan berhenti mengikuti kursus sebelum masa pembelajaran berakhir.

Peserta Pelatihan Memiliki Kecakapan Vokasional Kecakapan vokasional terkait dengan bidang pekerjaan yang lebih memerlukan keterampilan motorik. Adanya kecakapan tersebut tampak jelas pada peserta kursus tata rias pengantin dan peserta kursus komputer yang mana peserta kedua jenis tersebut dapat lulus pada ujian praktek dan setelah mengikuti kursus mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimilikinya di dunia usaha. Berbeda dengan peserta kursus menjahit, seluruh informan menyatakan tidak mengikuti ujian dan bahkan tidak menyelesaikan seluruh tahapan ujian karena merasa tidak cukup mempunyai keterampilan di bidang menjahit. Hal tersebut menunjukkan bahwa peserta tidak cukup mempunyai kecakapan vokasional. Penelitian yang dilakukan atas pencapaian hasil jangka panjang, hasil jangka menengah, dan hasil jangka pendek menunjukkan pencapaian yang selaras. Baik kursus tata rias pengantin dan kursus komputer berhasil mencapai tujuan jangka panjang, jangka

menengah, maupun jangka pendeknya, namun tidak demikian dengan kursus menjahit. Kursus menjahit tidak berhasil mencapai tujuan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Pada proses pendidikan orang dewasa, keberhasilan pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh proses belajar.

Suprijanto menjelaskan bahwa proses belajar adalah sebuah proses yang terjadi pada internal diri seseorang dan tidak tampak secara lahiriah⁵. Proses internal tersebut terdapat pada pikiran seseorang dan apabila proses belajar telah terjadi, sesuatu yang bersifat tidak tampak tersebut nantinya akan tercermin dalam kondisi eksternal seseorang. Proses belajar yang terjadi dalam diri seseorang mencakup enam tahapan, yaitu: (1) motivasi; (2) perhatian pada pelajaran; (3) menerima dan mengingat; (4) reproduksi; (5) generalisasi; serta (6) melaksanakan tugas belajar dan umpan balik. Pada pembahasan sebelumnya, telah dibahas bahwa faktor motivasi merupakan faktor utama yang menyebabkan berhasil atau tidaknya tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka pendek.

Faktor motivasi tersebut pada dasarnya adalah sebuah landasan. Bersama motivasi yang kuat, maka akan timbul proses belajar yang kuat pula. Proses belajar yang kuat diindikasikan dengan adanya perhatian yang penuh ataupun fokus pada materi yang disampaikan. Setelah memperhatikan pelajaran, seseorang akan berusaha mengerti, mengingat, serta menyimpannya pada pikirannya. Hal-hal yang disimpan tersebut kemudian

⁵ Suprijanto. *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012. Hal.40-43

direproduksi kembali, disinergikan dengan ingatan-ingatan lama sehingga menimbulkan suatu ingatan yang utuh, tak hanya mengingat informasi yang baru saja diterima. Dengan mereproduksi informasi, peserta didik harus mampu menerapkan hal yang telah dipelajari dalam ruang lingkup yang lebih luas. Adanya hasil belajar yang berbeda antara peserta kursus tata rias pengantin dan kursus komputer dengan peserta kursus menjahit menunjukkan adanya perbedaan dalam proses belajar yang dialami oleh para peserta.

Faktor motivasi adalah yang utama. Tidak adanya visi ke depan dari peserta kursus menjahit menjadikan motivasi peserta kurang. Motivasi yang kurang tersebut akan mengganggu tahapan lainnya, yaitu proses memperhatikan pelajaran, menerima dan mengingat, reproduksi, generalisasi, dan menerapkan. Motivasi peserta yang lemah menyebabkan daya juang peserta untuk memberikan perhatian dan fokus kepada materi menjadi kurang. Beberapa peserta memutuskan menyerah untuk berusaha dengan menganggap dirinya tidak mampu untuk menguasai materi yang diajarkan.

Evaluasi Proses Program Kecakapan Hidup Proses program kecakapan hidup penyelenggaraan kursus tata rias pengantin, kursus menjahit, dan kursus komputer dibagi dalam tiga tahapan, yaitu tahapan promosi/sosialisasi, pelaksanaan program, serta proses monitoring dan evaluasi. Tahap Promosi/Sosialisasi Kegiatan sosialisasi baik pada penyelenggaraan kursus tata rias pengantin, kursus komputer, maupun kursus menjahit belum

dilakukan secara optimal. Perbaikan terutama harus dilakukan pada tampilan website. SKB Batu Bara juga perlu mengupdate secara berkala informasi kursus pada website maupun akun media sosial yang dimiliki sehingga pencarian akan informasi kursus di SKB Batu Bara lebih mudah diperoleh. Berdasarkan konfirmasi yang dilakukan kepada kepala SKB Batu Bara. Berdasarkan hasil wawancara kepada penyelenggara dan peserta, strategi sosialisasi yang dilakukan oleh SKB Batu Bara dirasa belum efektif untuk mensosialisasikan kegiatan kursus. Dibandingkan dengan sosialisasi yang dilakukan secara formal, peserta kursus menyatakan informasi kursus lebih banyak diperoleh dari informasi mulut ke mulut.

Tahap Pelaksanaan Pelaksanaan kursus yang dilakukan di SKB Batu Bara telah mendukung proses belajar peserta. Namun demikian, mengingat adanya target peserta yang sangat besar, panitia penyelenggara perlu mempertimbangkan frekuensi penyelenggaraan kursus dan penambahan materi kursus untuk ketiganya jenis kursus. Khusus untuk pelaksanaan kursus menjahit, penyelenggara perlu mengevaluasi efektivitas penyelenggaraan kursus yang mana peserta kursus dapat memulai kursus kapan saja. Tahap pelaksanaan kursus adalah tahapan pada saat kursus diselenggarakan.

Suasana belajar yang kondusif perlu diupayakan oleh setiap pembimbing orang dewasa agar proses belajar dapat berjalan dan lancar. Untuk menciptakan suasana tersebut, ketiga narasumber/tutor kursus menyatakan

bahwa dalam melakukan interaksi di kelas, mereka menerapkan sistem kekeluargaan dan berusaha menciptakan suasana nyaman saat berada di kelas. Narasumber/tutor kursus rias pengantin menyatakan, suasana kekeluargaan tersebut dibentuk dengan membuka komunikasi yang intensif dengan peserta. Komunikasi yang dijalin tidak terbatas pada materi kursus namun narasumber/tutor juga berusaha memahami persoalan-persoalan pribadi peserta. Adanya hubungan yang baik tersebut bahkan terus berlanjut pasca penyelenggaraan kursus yaitu melalui paguyuban alumni. Adanya suasana belajar yang kondusif juga dinyatakan oleh peserta. Peserta menyatakan bahwa narasumber/tutor adalah seorang yang tegas dan teliti. Narasumber/ tutor tak segan untuk memberikan masukan atau mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh peserta.

Namun demikian, sikap tegas tersebut tidak membuat suasana menjadi tegang. Adanya komunikasi yang baik membuat peserta memahami bahwa tindakan yang dilakukan oleh tutor adalah untuk memupuk sikap mental peserta. Peserta pun bebas bertanya tanpa merasa segan kepada tutor/narasumber. Pada penyelenggaraan kursus komputer, narasumber/tutor menyatakan bahwa bekal utama yang harus dimiliki oleh narasumber/tutor kursus komputer adalah kesabaran. Narasumber/tutor harus menyadari bahwa banyak diantara peserta yang sama sekali tidak mengetahui keterampilan menggunakan komputer, seperti menyalakan komputer dan menggerakkan kursor. Selain itu, peserta umumnya telah mempunyai

pekerjaan sehingga terkadang diantaranya tidak dapat mengikuti kursus karena tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, narasumber dituntut untuk telaten dan sabar dalam membimbing peserta kursus. Narasumber berusaha menciptakan kelas yang santai dan tidak formal. Untuk memecahkan kejenuhan dan kebosanan dalam pelaksanaan kelas, narasumber/tutor seringkali menyelipkan materi tentang internet dan video-video lucu. Suasana menyenangkan saat kursus juga dinyatakan oleh peserta.

Peserta menyatakan bahwa narasumber/tutor sangat sabar dalam menghadapi peserta yang umumnya sudah tidak muda lagi. Suasana kelas yang nyaman juga membuat peserta tidak malu dan sungkan untuk bertanya. Pada penyelenggaraan kursus menjahit, narasumber/tutor menggunakan metode semi privat yaitu narasumber mengamati dan mengarahkan setiap peserta dalam melakukan prose belajar sesuai kemampuan masing-masing. Metode demikian digunakan karena waktu masuk peserta kursus tidak bersamaan. Waktu pelaksanaan kursus menyebabkan terjadinya inefisiensi penyelenggaraan kursus. Hal tersebut terutama terkait dengan kondisi warga belajar yaitu faktor kompetensi, pengalaman, dan motivasi. Warga belajar kursus menjahit pada umumnya belum mempunyai pengalaman dan kompetensi sama sekali di bidang menjahit. Selain ini, motivasi peserta umumnya masih bersifat coba-coba dan belum mempunyai visi akan menjalankan usaha di bidang tersebut. Metode pembelajaran yang diterapkan

oleh panitia penyelenggara, yang memungkinkan peserta dapat masuk kapan saja tampaknya kurang tepat diterapkan pada situasi warga belajar yang demikian. Selain tidak efisien dari sisi penyelenggaraan program, peserta menjadi tidak fokus karena peserta merasa dapat masuk kapan saja.

Peserta yang dapat masuk kapan saja membuat pelaksanaan kelas dapat saja diikuti oleh peserta dengan jumlah sedikit. Salah seorang peserta menyatakan bahwa keadaan tersebut membuat dirinya merasa bosan mengikuti pelatihan. Ujian akhir tidak dapat dilakukan secara bersamaan dan seringkali tutor harus mengulang materi karena siswa cepat lupa. Narasumber/tutor berusaha menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga peserta dapat dengan leluasa melakukan komunikasi dengan narasumber/ tutor. Narasumber/tutor juga senantiasa membimbing dan memotivasi peserta untuk dapat menguasai materi yang diberikan. Namun demikian, tampaknya upaya yang dilakukan oleh narasumber/tutor kursus menjahit kurang berhasil dalam meningkatkan motivasi peserta.

Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya peserta yang merasa tidak mampu mengikuti ujian bahkan berhenti sebelum menyelesaikan kursus karena merasa tidak mampu menguasai keterampilan menjahit. Tahap Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pada ketiga jenis kursus belum dilakukan secara menyeluruh.

Monitoring dan evaluasi ketiga jenis kursus hanya diselenggarakan pada tataran evaluasi pembelajaran, namun belum mencakup tataran program terutama untuk melihat dampak kursus. Untuk penyelenggaraan kursus menjahit dan kursus komputer, databased peserta diketahui belum ditatausahakan secara memadai. Sudjana menyatakan terdapat banyak terdapat konsep yang salah terkait evaluasi program, yang mana menyamakan antara evaluasi pembelajaran/tes kecakapan dengan evaluasi program⁶. Evaluasi program pada dasarnya mencakup ruang lingkup yang lebih luas daripada evaluasi pembelajaran. Pada tahapan monitoring dan evaluasi, penyelenggara ketiga jenis kursus baru melaksanakan proses evaluasi pembelajaran saja. Pada tingkatan program, monitoring dan evaluasi telah dilaksanakan namun belum memadai.

Evaluasi pembelajaran dilakukan pada akhir masa pembelajaran. Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui ujian lokal, yaitu ujian teori dan praktek tentang pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta selama kursus. Khusus untuk peserta kursus rias pengantin, ujian ditambah lagi dengan ujian kompetensi. Ujian lokal dilakukan sendiri oleh tutor/narasumber. Khusus untuk penyelenggaraan kursus tata rias pengantin, selain menyelenggarakan ujian lokal, peserta ikut serta pula dalam uji kompetensi. Uji kompetensi dapat dilakukan di SKB Batu Bara karena SKB Batu Bara sejak tahun 2015 telah ditetapkan sebagai tempat uji kompetensi tata rias pengantin oleh

⁶ Sudjana, D. Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006. Hal.17

Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) Tata Rias Pengantin. Uji kompetensi dilakukan oleh LSK Tata Rias Pengantin secara langsung. Peserta yang lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat kompetensi dari LSK Tata Rias Pengantin. Perolehan sertifikat uji kompetensi adalah suatu prestasi tersendiri bagi para peserta, yang mana sertifikat kompetensi menunjukkan pengakuan atas keahlian seseorang di bidang tersebut. Dari 17 peserta kursus tata rias pengantin, 16 diantaranya mengikuti uji kompetensi dan dinyatakan lulus. Sedangkan satu orang lainnya tidak mengikuti uji kompetensi karena telah mengikuti uji kompetensi sejenis sebelumnya.

Pada tahapan monitoring dan evaluasi dalam tataran program, penyelenggara kursus tata rias pengantin, kursus komputer, dan kursus menjahit belum melakukan monitoring dan evaluasi program secara memadai. Pada laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan kursus, penyelenggara telah mencantumkan hasil evaluasi atas pelaksanaan program beserta rencana tindak lanjutnya. Namun demikian, evaluasi tersebut hanya mencakup kendala-kendala yang dihadapi pada proses pelaksanaan kursus saja seperti uraian tentang kurangnya sosialisasi kegiatan dan kurangnya sarana prasarana. Rencana tindak lanjut untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi juga telah disusun. Namun demikian, belum terdapat proses monitoring yaitu pemantauan tindak lanjut atas rencana yang telah disusun. Evaluasi dan monitoring pada tataran outcome belum dilakukan oleh penyelenggara kursus baik kursus tata

rias pengantin, kursus komputer, maupun kursus menjahit. Interaksi antara penyelenggara dan peserta terhenti setelah ujian lokal dan uji kompetensi dilaksanakan. Evaluasi dan monitoring pada tataran outcome tersebut penting dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yaitu dapat memberdayakan masyarakat melalui keterampilan yang diperolehnya selama kursus untuk meningkatkan kesejahteraan peserta. Pada penyelenggaraan kursus rias pengantin, proses monitoring dan evaluasi program pada tataran outcome sebenarnya telah dilakukan secara tidak formal melalui pertemuan-pertemuan yang dilakukan di paguyuban alumni.

Namun demikian, hasil atas proses tersebut tidak didokumentasikan dengan baik. Evaluasi Input Program Kecakapan Hidup Panitia Penyelenggara Panitia penyelenggara ketiga jenis kursus adalah panitia yang kompeten dan profesional. Panitia penyelenggara telah ditetapkan dengan SK dan telah menjalankan tugasnya dengan baik. Namun demikian, panitia penyelenggara perlu meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses monitoring dan evaluasi program. Khusus untuk panitia penyelenggara kursus menjahit, SKB Batu Bara perlu melakukan evaluasi atas kinerjanya mengingat banyaknya peserta yang berhenti kursus sebelum menyelesaikan tahapan kursus. Panitia penyelenggara adalah elemen input yang penting dalam penyelenggaraan suatu kegiatan, termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal. Kamil (2012, pp.60-65) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan program pendidikan

nonformal, penyelenggara harus memperhatikan kondisi warga belajar, kondisi sumber belajar, daya dukung pemerintah, tokoh masyarakat, dan instansi lainnya, serta kemampuan kerja sama dengan pihak lain.

Kondisi warga belajar dalam mengembangkan program pendidikan nonformal harus dijadikan acuan utama. Kondisi warga belajar tersebut meliputi faktor usia, pengalaman calon peserta, kompetensi peserta, dan motivasi peserta. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan mengingat karakteristik peserta pendidikan nonformal berbeda apabila dibandingkan dengan pendidikan formal yang umumnya lebih homogen. SKB Batu Bara telah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam penyelenggaraan kursus, baik kursus tata rias, kursus menjahit, maupun kursus komputer.

Secara struktural, panitia penyelenggara kursus tata rias pengantin, kursus menjahit, dan kursus komputer telah ditetapkan melalui SK Kepala SKB. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa panitia penyelenggara telah mempunyai segala kompetensi sesuai persyaratan yang diungkapkan oleh Kamil (2012, p.46). Panitia penyelenggara telah melakukan seleksi dan memilih tutor/narasumber yang ahli di bidangnya. Panitia penyelenggara telah menyusun materi dan kurikulum serta menyediakan sarana prasana kursus. Panitia penyelenggara juga aktif berkoordinasi dengan para stakeholder, baik sebelum pelaksanaan kursus maupun pada saat

pelaksanaan kursus. Kinerja panitia penyelenggara dapat ditunjukkan dari laporan pertanggungjawaban panitia penyelenggara yang di dalamnya telah memuat laporan pelaksanaan kegiatan, laporan penggunaan dana dengan disertai dengan bukti belanja, hasil evaluasi kegiatan serta rencana tindak lanjutnya.

Hal yang perlu diperhatikan adalah belum adanya kegiatan monitoring dan evaluasi program secara memadai. Berdasarkan hasil penelitian, proses monitoring dan evaluasi program terutama mengenai pengaruh yang dirasakan peserta belum dilakukan. Proses tersebut sangatlah penting untuk memastikan bahwa tujuan pencapaian program terutama tujuan jangka panjang dan tujuan jangka menengah telah tercapai. Namun demikian, sebelum memulai proses tersebut, panitia penyelenggara perlu memperbaiki databased peserta kursus, sehingga dapat memudahkan proses monitoring dan evaluasi kondisi peserta. Hussain mengemukakan buruknya pengelolaan databased tidak hanya berimbas pada proses monitoring dan evaluasi, namun akan berimbas pada proses perencanaan kegiatan selanjutnya⁷. Pada proses perencanaan pelatihan, adanya databased yang baik akan memudahkan pengelola untuk merancang program pelatihan yang berkesinambungan dari level dasar ke level selanjutnya bagi para alumni pelatihan. Banyaknya peserta yang tidak menyelesaikan kursus dan tidak mengikuti ujian akhir harus

⁷ Hussain, M.S. Challenges and emerging perspectives in adult education delivery in Nigeria. *European Scientific Journal*, 9(13), 2013.142,

menjadi perhatian panitia penyelenggara kursus menjahit.

Panitia penyelenggara perlu lebih proaktif untuk mencari penyebab banyaknya peserta yang tidak menyelesaikan kursus sehingga dapat melakukan perbaikan atas kinerja penyelenggaraan kursus. Tutor/Narasumber Penyelenggaraan kursus kursus rias pengantin, kursus komputer, dan kursus menjahit di SKB Batu Bara, telah didukung tutor/narasumber yang kompeten di bidangnya. Namun demikian, khusus untuk penyelenggaraan kursus menjahit, perlu dilakukan evaluasi atas kinerja tutor/narasumber mengingat banyaknya peserta yang berhenti mengikuti kursus sebelum kursus berakhir. Pada penjelasan sebelumnya, telah kita ketahui bahwa tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka pendek berhasil dicapai dalam penyelenggaraan kursus tata rias pengantin dan tata rias komputer, namun tidak demikian pada penyelenggaraan kursus menjahit.

Peserta kursus menjahit bahkan memilih berhenti sebelum mengikuti seluruh tahapan kursus. Fenomena yang terjadi pada penyelenggaraan kursus menjahit tersebut, sedikit banyak melibatkan peranan tutor/narasumber di dalamnya. Sebelum memulai materi, seorang tutor/narasumber seharusnya dapat menggali terlebih dahulu motivasi para peserta mengikuti kursus. Apabila diketahui bahwa motivasi para peserta kurang, maka pendidik harus dapat menumbuhkan motivasi dan minta belajar peserta. Pendidik harus menarik perhatian peserta sedemikian rupa, sehingga terbangun sebuah kemauan

untuk memusatkan perhatian pada pelajaran. Hal tersebut mutlak dilakukan karena apabila terjadi gangguan pada proses memusatkan perhatian pada pelajaran, maka hal tersebut akan menjadi hambatan bagi proses-proses berikutnya dalam tahapan proses belajar. Sarana Prasarana Penunjang Kursus Sarana prasarana kursus belum sepenuhnya mendukung penyelenggaraan kursus.

Faktor sarana prasana adalah salah satu kelemahan bagi penyelenggaraan kursus tata rias pengantin, kursus menjahit, maupun kursus komputer. Pada kursus rias pengantin, sarana prasarana yang kurang terutama sarana prasarana penunjang kegiatan praktek seperti kain, sanggul, dan kosmetik. SKB Batu baras telah menyediakan sarana prasarana tersebut, namun jumlahnya sangat terbatas sehingga peserta harus memenuhi sendiri kebutuhan perlengkapan prakteknya. Hal tersebut dapat memberatkan peserta, mengingat perlengkapan tersebut harus selalu tersedia pada saat diselenggarakannya praktek kelas.

Peserta umumnya harus menyewa pakaian, sanggul dan atribut lainnya yang tentu saja harganya tidak murah. Demikian pula dengan kosmetik. Kosmetik mutlak diperlukan untuk praktek merias. Selain perlengkapan praktek, peserta harus menyediakan sendiri model untuk dirias dan menanggung biaya-biaya yang berkaitan dengan pengadaan model. Pada penyelenggaraan kursus menjahit, pada tahun 2017, SKB Batu baras belum ditetapkan sebagai TUK Tata Busana/menjahit. SKB Batu baras ditetapkan sebagai TUK Tata

Busana/menjahit pada tahun 2016. Pada penyelenggaraan kursus komputer, SKB Batu Bara telah memiliki unit komputer yang mencukupi. Namun demikian, unit yang dimiliki sudah tidak sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang ada saat ini. Revitalisasi komputer di SKB Batu Bara merupakan hal yang prioritas mengingat salah satu tujuan penyelenggaraan kursus komputer adalah untuk mempersiapkan peserta dalam menghadapi dunia kerja. Tanpa menggunakan komputer yang sesuai, maka peserta akan kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja, apalagi kebanyakan peserta adalah benar-benar peserta pemula yang buta komputer. Selain unit komputer yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan teknologi, SKB Batu Bara perlu menambah kapasitas jaringan internet yang dimilikinya. Internet saat ini sudah menjadi bagian dari kebutuhan hidup manusia. Untuk itu penguasaan internet juga diperlukan peserta dalam pekerjaan sehari-harinya. Menurut penyelenggara kursus komputer, keterbatasan sarana prasarana komputer dan internet juga menjadi salah satu hambatan belum ditetapkannya SKB Batu Bara sebagai TUK Komputer. Pendanaan program belum sepenuhnya mendukung penyelenggaraan kursus. Pendanaan kegiatan terbatas pada biaya operasional kegiatan dan tidak mencakup revitalisasi sarana prasarana dan biaya monitoring evaluasi.

Pendanaan merupakan salah satu kekuatan dari penyelenggaraan kursus di SKB Batu Bara. Seluruh peserta untuk

ketiga jenis kursus menyatakan bahwa biaya yang harus dibayarkan untuk mengikuti kursus lebih murah apabila dibandingkan dengan penyelenggara kursus yang lain. Harga yang murah dapat diberikan oleh SKB Batu Bara karena adanya dukungan dana/subsidi dari pemerintah daerah. Beberapa peserta bahkan tidak dikenakan biaya sama sekali karena adanya bantuan pemerintah. Walaupun biaya kursus yang murah menjadi kekuatan dari penyelenggaraan kursus, namun biaya tersebut hanya diperuntukkan untuk biaya operasional kegiatan. Tidak terdapat biaya untuk melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi untuk melihat dampak pelaksanaan program. Dana juga hanya tersedia untuk menyelenggarakan satu kali kursus tiap tahunnya. Dana juga tidak tersedia untuk revitalisasi sarana prasarana, sehingga SKB Batu Bara belum bisa memperbaharui sarana prasarana kursusnya.

Masalah pendanaan pada penyelenggaraan pendidikan nonformal memang masih menjadi kendala tersendiri. Hussain menyatakan bahwa alokasi anggaran pada seluruh tingkatan pemerintahan di banyak negara bagi penyelenggaraan pendidikan nonformal terutama pada pendidikan orang dewasa umumnya sangatlah minim apabila dibandingkan dengan alokasi anggaran pendidikan formal⁸. Tak hanya terkait pemenuhan sarana prasarana, pendanaan yang minim akan mempengaruhi pula keluasan cakupan/akses masyarakat kepada penyelenggaraan pendidikan, gaji/

⁸ Ibid, 142

remunerasi serta ketersediaan fasilitator yang kompeten, serta penguasaan atas penerapan teknologi informasi. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi penyelenggara pendidikan nonformal, di samping adanya berbagai permasalahan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan.

Dengan segala keterbatasan dana yang ada, penyelenggara kursus di SKB Batu Bara telah berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang optimal kepada peserta, bahkan dapat menyelenggarakan kelas secara gratis. Namun demikian, belajar pada penyelenggaraan kursus menjahit, biaya yang murah/gratis dapat menjadi ancaman bagi penyelenggaraan kursus. Adanya biaya yang murah/gratis justru membuat peserta tidak termotivasi untuk mengikuti seluruh tahapan kursus dengan baik. Beberapa peserta tidak mengikuti ujian bahkan tidak mengikuti seluruh tahapan kursus. Peserta tidak merasa telah melakukan pengorbanan apapun, sehingga apabila tidak menyelesaikan kursus, peserta tidak merasa dirugikan. Fenomena yang terjadi pada kursus menjahit dapat dijelaskan oleh Soetomo sebagai sebuah bentuk antiklimaks dari program pemberdayaan masyarakat⁹. Biaya yang murah bahkan gratis yang malah menurunkan motivasi peserta dalam mengikuti kursus adalah sebuah bentuk .

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut. Kursus Tata Rias Pengantin Kursus tata rias pengantin telah tercapai pada tujuan

jangka panjang, jangka menengah, dan hasil program sesuai dengan kriteria keberhasilan. Pada tahapan proses, SKB Batu Bara , perlu mengoptimalkan sosialisasi penyelenggaraan kursus terutama melalui media internet. Pelaksanaan, suasana belajar yang dibangun oleh penyelenggara dan narasumber menciptakan pelaksanaan kursus yang mendukung proses belajar peserta didik. Monitoring dan evaluasi, belum dilakukan secara menyeluruh. Monitoring dan evaluasi baru dilaksanakan pada tataran evaluasi pembelajaran. Pada tahapan masukan program telah mendukung terlaksananya penyelenggaraan kursus. Kursus Menjahit Tujuan jangka panjang dan jangka menengah gagal dicapai dari penyelenggaraan kursus menjahit.

Hasil program kursus menjahit, peserta kursus hanya memiliki kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, namun tidak memiliki kecakapan akademik dan kecakapan vokasional. Pada proses program kecakapan hidup, SKB Batu Bara perlu mengoptimalkan sosialisasi penyelenggaraan kursus terutama melalui media internet. Pelaksanaan, suasana belajar yang berusaha dibangun oleh narasumber/tutor belum berhasil meningkatkan antusiasme peserta untuk mengikuti seluruh materi pembelajaran. Pada tahapan monitoring dan evaluasi baru dilaksanakan pada tataran evaluasi pembelajaran. Tahapan masukan program telah mendukung terlaksananya penyelenggaraan kursus. Kursus Komputer Tujuan jangka panjang, jangka menengah, dan hasil program berhasil dicapai dari penyelenggaraan kursus

⁹ Soetomo. *Pemberdayaan Masyarakat: Mungkinkah muncul antitesisnya?*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta: 2011. Hal 142

komputer sesuai dengan kriteria keberhasilan. Pada proses program, SKB Batu Bara perlu mengoptimalkan sosialisasi penyelenggaraan kursus terutama melalui media internet.

Daftar Pustaka

- Anwar. Pendidikan kecakapan hidup (life skills education): Konsep dan aplikasi. Alfabeta, Bandung: 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional. Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education). (Buku I). Tim Broad Based Education. Jakarta: Depdiknas. 2001
- Departemen Pendidikan Nasional. Pola pelaksanaan pendidikan berorientasi kecakapan hidup melalui BBE untuk PMU. 2002.
- Tim Broad Based Education (BBE) Ditjen Dikdasmen. Jakarta: Ditjen PLS dan Pemuda Depdiknas.
- Fakhrudin. Evaluasi Program Pendidikan Nonformal. Unnes Press, Semarang: 2011
- Hussain, M.S. Challenges and emerging perspectives in adult education delivery in Nigeria. *European Scientific Journal*, 9(13), pp. 138-145, 2013.
- Ihejirika, J. C. Utilization of adult and non-formal education programs in combating rural poverty in Nigeria. *World Journal of Education*, 2(3), 2012
- Mustofa. Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi). Alfabeta, Bandung: 2012.
- Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick. J.D. Evaluating training programs: The four levels (3rd edition). Oakland: BerrettKoehler Publishers, 2006.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. Manajemen. Erlangga, Jakarta: 2001
- Nelson-Jones, R. Practical counselling and helping skills. New York: SAGE Publications Ltd. 2005.
- Soetomo. Pemberdayaan Masyarakat: Mungkinkah muncul antitesisnya?. Pustaka Pelajar. Yogyakarta: 2011.
- Sudjana, D. Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2006.
- Suprijanto. Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi. PT Bumi Aksara, Jakarta: 2012.
- Supriadi, D., & Jalal, F. Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah. Adicita Karya Nusa, Jakarta: 2005.