**BAB I**

**PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah suatu usaha untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran.[[1]](#footnote-2) Aspek yang sangat penting dalam pendidikan adalah belajar dan pembelajaran*.* Belajar merupakan tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.[[2]](#footnote-3) Sedangkan pembelajaran adalah proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Interaksi tersebut melibatkan beberapa sumber daya manusia yang tergabung dalam satu organisasi, yang selanjutnya disebut dengan lembaga pendidikan. Masing-masing sumber daya manusia tersebut dituntut untuk memberikan semaksimal mungkin potensi demi tercapainya tujuan pendidikan tersebut, sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Potensi pendidik meliputi penguasaan materi, penguasaan emosi dan kepribadian, serta penguasaan lingkungan sosial.[[3]](#footnote-4)

Berbagai karakter dan latar belakang yang menyertai masing-masing sumber daya manusia tersebut menuntut pengelola pendidikan untuk memiliki keterampilan manajerial sumber daya manusia yang baik, demi mewujudkan tujuan bersama lembaga pendidikan tersebut. Dalam memberdayakan sumber daya tersebut dibutuhkan kepemimpinan sumber daya manusia atau staf *(staffing)*. Kepemimpinan staf dimaksudkan untuk mendorong kinerja organisasi (pendidikan).

Penempatan staf pada bidang yang sesuai dengan keahliannya menjadi bagian dari kepemimpinan staf. Selain itu *Staffing* juga meliputi pengerahan, *(directing)*, kordinasi, dan penempatan.[[4]](#footnote-5) Menempatkan dan memilih seorang staf untuk suatu posisi, bukan hal yang mudah. Penempatan staf yang adil dan baik hendaknya memperhatikan beberapa pertimbangan, di antaranya:[[5]](#footnote-6) 1) golongan minoritas; 2) kaum wanita; 3) karyawan yang hamil; 4) keamanan dari godaan seksual; 5) karyawan yang lanjut usia; 6) agama; 7) kebangsaan; 8) orang yang cacat; 9) organisasi social; 10) isi dan arah program; dan 11) kelompok yang kurang pendidikan.

Selain itu, pengaturan sumber daya manusia (staf) sebuah lembaga pendidikan juga harus memperhatikan aspek kecerdasan yang dimiliki oleh staf tersebut. Memang tidak dipungkiri bahwa pendidikan telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam meningkatkan kecerdasan intelektual lulusan pendidikan sebagai sumber daya manusia yang siap bekerja. Namun di sisi lain, kecerdasan intelektual (kognitif) tersebut belum berbanding lurus dengan kecerdasan emosional dan spiritual mereka.[[6]](#footnote-7)Kecerdasan intelektual yang dimiliki lulusan pendidikan tidak mampu menjadikannya sebagai insan yang jujur, memiliki didikasi, mampu mengendalikan diri, pemurah, peka terhadap lingkungan sosial, dan sebagainya. Pada sisi sebaliknya kecerdasan intelektual mereka justru mengantarkan mereka pada sikap individualis, arogan, angkuh, elitis, dan anti sosial.[[7]](#footnote-8) Dalam konteks kemampuan untuk bekerja sama dalam kelompok (organisasi) kecerdasan yang paling dituntut adalah kecerdasan emosional. Daneil Goleman sebagai ahli psikologi yang mempopulerkan kecerdasan emosional mengatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya berperan 20% dalam mengantarkan keberhasilan sesorang, sementara kecerdasan emosional memberikan kontribusi sampai 60 %.[[8]](#footnote-9)

Kecerdasan kognitif (intelektual) sumber daya manusia yang tidak berkembang sebanding dengan kecerdasan emosional dan spiritual, dikarenakan sistem pendidikan saat ini hanya mengedepankan pola penajaman ranah kognitif belaka. Setidaknya hal ini dapat dilihat dari pola pengembangan kurikulum pendidikan yang hanya mengacu pada peningkatan kompetensi akademis belaka, tanpa menaruh perhatian yang lebih besar lagi pada pengamalan nilai-nilai etika dan agama dalam komunitas lingkungan sekolah.[[9]](#footnote-10)

Ketidakseimbangan pencapaian kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional dan spiritual tersebut harus disadari bersama oleh praktisi pendidikan, baik pemerintah, masyarakat, guru, komite sekolah, peserta didik dan lainnya. Dengan demikian upaya memperbaikinya juga haris dilakukan secara serentak dan holistik dalam seluruh aspek pendidikan, baik kurikulum, tenaga pendidik, lingkungan pendidikan, sistem evaluasi, pola manajemen, dan seterusnya.[[10]](#footnote-11)

Sesuatu yang menjadi *pilot project* perbaikan sitem pendidikan tersebut adalah perbaikan sumber daya manusianya, yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Perbaikan dalam manajemen sumber daya pendidikan akan berimplikasi pada perbaikan sisi manajemen yang lain.[[11]](#footnote-12)Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik merupakan pendidik yang bertugas menyampaikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan pada peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi pimpinan lembaga pendidikan, pengawas pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, dan tenaga kebersihan.[[12]](#footnote-13)

Untuk menyelenggarakan pendidikan yang efektif, termasuk di pendidikan tinggi, pemerintah telah menetapkan 8 standar pendidikan[[13]](#footnote-14). Standar tersebut meliputi: 1) standar kompetensi lulusan; 2) standar isi; 3) standar proses; 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; 5) standar sarana dan prasarana; 6) standar pengelolaan; 7) standar pembiayaan pendidikan; dan 8) standar penilaian pendidikan. Khusus pendidikan tinggi pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan menetapkan aturan tersendiri dengan menerbitkan Permendikbud no 49 tahun 2014 tentang Sistem Nasional Pendidikan Tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mengacu pada standar pendidik dan tenaga kependidikan. Pengaturan tenaga pendidik (dosen) di pendidikan tinggi, selain memperhatikan aspek kecerdasan emosional mereka, juga harus memperhatikan rasio perbandingan antara jumlah dosen dan mahasiswa. 1 program studi, setidaknya harus memiliki 6 dosen tetap, dengan nisbah antara dosen dan mahasiswa 1: 20 untuk Prosi IPA dan 1: 30 untuk prodi IPS,[[14]](#footnote-15)meskipun aturan ini dilonggarkan dengan terbitnya Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007 yang memberikan rasio perbandingan dosen dan mahasiswa 1:25 baik prodi IPA maupun IPS.[[15]](#footnote-16)Nisbah perbandingan tersebut misalnya, 1 prodi IPS mempunyai mahasiswa 300 orang, maka nisbahnya adalah 300:30 = 10. Artinya prodi tersebut harus memiliki dosen tetap sesuai kualifikasi prodinya sejumlah 10 dosen. Dosen tetap yang dihitung secara sah dalam nisbah perbandingan tersebut, adalah dosen yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi sebagai pendidik di satuan pendidikan tinggi, misalnya kualifikasi keilmuan dan keahlian, kualifikasi ijazah dan sertifikasi yang dimiliki, serta sejumlah kualifikasi lain seperti yang diamanatkan dalam Permendikbud no 49 tahun 2014.[[16]](#footnote-17) Demikian pula ketersediann dosen yang memenuhi nisbah sesuai perundang-undangan akan menjadi pertimbangan dalam penentuan status akreditasi suatu program studi.[[17]](#footnote-18)

Dosen disebut dengan pendidik profesional dan ilmuan, dengan tugas utamanya mentransfomasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakt.[[18]](#footnote-19)Oleh karena itu, maka pengangkatan, jenjang jabatan akademik, sertifikasi dan pembinaan karirnya diatur sedemikian rupa,[[19]](#footnote-20)meskipun, pemerintah memberikan wewenang kepada satuan pendidikan tinggi untuk mengatur pengadaan dosen tidak tetap, jenjang akademik dan pembinaannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[[20]](#footnote-21) Pengadaan dosen tidak saja mementingkan kemampuannya dalam penguasaan materi (kompetensi profesional), lebih dari itu hal yang paling dibutuhkan adalah kemampuannya untuk bisa mengembangkan diri, bekerja dalam tim, serta mampu berinovasi dan memotivasi orang lain.[[21]](#footnote-22) Kemampuan ini kemudian dikenal dengan kecerdasan emosional.

Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dengan kualifikasi tenaga pendidik dosen yang baik, serta semakin banyaknya variasi tawaran program studi (prodi) baik di tingkat diploma, sekolah tinggi, institut, maupun universitas dengan jenjang pendidikan diploma, strata satu (S1), strata dua (S2) dan strata tiag (S3), memancing minat calon mahasiswa baru untuk terus melanjutkan studinya di jenjang pendidikan tinggi tersebut. Tingkat kesadara masyarakt terhadaplebutuhan pendidikn tingi juga menambah semakin meningkatnya calon peserta didik (mahasiswa) pada jenjang pendidikan ini.

Di sisin lain, tenaga pendidik (dosen) sangat terbatas, sehubungan dengan faktor usia pensiun, dan pembatasan (moratorium) pengangkatan dosen baru. Hal ini tentu saja membuat kinerja dosen kurang maksimal. Di beberapa perguruan tinggi, seorang dosen harus mengajar dengan jumlah beban SKS mencapai 24 sampai 28, di mana regulasai hanya memberikan beban kerja dosen 37,5 jam perminggu yang disetarakan dengan 12 SKS mengajar dan membimbing mahasiswa.[[22]](#footnote-23)

Untuk mengatasi kekurangan dosen tersebut, pemerintah memberikan kewenangan kepada perguruan tinggi untuk melakukan rekrutmen dosen tidak tetap.[[23]](#footnote-24)pada bagian ini, permasalahan yang muncul adalah standarisasi pola rekrutmen serta model pembinaan mereka (dosen tidak tetap). Mereka berasal dari berbagai perguruan tinggi, baik dalam negeri maupun luar negeri. Demikian pula motivasi, pola pengemabangan diri, penguasaan diri serta meningkatkan kecerdasan sosial mereka menjadi sesuatu yang harus senantiasa diperhatikan.

Berangkat dari konteks tersebut di atas, penelitian ini dilakukan untuk menelaah secara konseptual tentang pola yang bisa dilakukan PTKI dalam meningkatkan nilai-nilai kecerdasan emosional dalam pengelolaan sumber daya manusia (dosen)nya.

Buku ringkas ini ditulis untuk menelaah secara mendalam tentang konsep kecerdasan emosional dan cara peningkatannya yang ditawarkan para ahli untuk kemudian dimplementasikan dalam langkah-langkah operasional manajemen sumber daya manusia (dosen) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).

1. Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.1 [↑](#footnote-ref-2)
2. Ibid. hlm.68. [↑](#footnote-ref-3)
3. Sjahrazad Masdar dan Jusuf Sulika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 297. [↑](#footnote-ref-4)
4. Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996)*,* hlm. 88*.* [↑](#footnote-ref-5)
5. Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*. Vol. 1 terj. Moh. Mas'ud (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 71. [↑](#footnote-ref-6)
6. Ali Mudlofir, “Pendidikan Karakter Melalui Penanaman Etikoa Berkomunikasi Dalam Al-Qur’an", dalam *Islamica: Jurnal Studi Keislaman*, Vol.5 No. 2 (Maret 2011), hlm. 167. [↑](#footnote-ref-7)
7. Muhammad Yusuf, ´Pendidikan Karakter Berbasis Qur’ani dan Kearifan Lokal” dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014), hlm.52. [↑](#footnote-ref-8)
8. Nana Saodih, Sukmadinata,  *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 97. [↑](#footnote-ref-9)
9. Siswanto, “ Membudayakan Nilai-Nilai Agama dalam Komunitas Sekolah” dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014), hlm. 66. [↑](#footnote-ref-10)
10. Moh. Wardi, “Penerapan Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Perubahan Sosial Remaja”, dalam *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7, No. 1 (Juni 2012), hlm. 31. [↑](#footnote-ref-11)
11. Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 170-171. [↑](#footnote-ref-12)
12. Tenaga pendidik dan kependidikan diatur dalam dalam: Permendiknas no 12 tahun 2007, Permendiknas no 13 tahun 2007, dan Permendiknas no 16 tahun 2007, Permendiknas no 24, 25, 26, 27 tahun 2008 serta Permendiknas no 40, 41, 42, 43, 44, dan 45 tahun 2010. [↑](#footnote-ref-13)
13. Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan. [↑](#footnote-ref-14)
14. SK Kemendikbud no 234/U/2000 dan diperjelas dengan SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001. [↑](#footnote-ref-15)
15. Selengkapnya lihat Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007. [↑](#footnote-ref-16)
16. Kualifikasi dosen t diatur dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 45, 46 dan dijelaskan melalui pasal 25, 26, 27 dan 28 Permendikbud no 49 tahun 2014. [↑](#footnote-ref-17)
17. Buku 3A Borang Akreditasi Sarjana, hlm. II (4.3: Dosen Tetap). [↑](#footnote-ref-18)
18. Pasal 45, 46, dan 47 UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen. [↑](#footnote-ref-19)
19. Pasal 1 (2) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen [↑](#footnote-ref-20)
20. Pasal 48 (4) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen [↑](#footnote-ref-21)
21. Sjahrazad Masdar dan Jusuf Sulika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetens*, hlm. 297. [↑](#footnote-ref-22)
22. Permendikbud no 49 tahun 2014. [↑](#footnote-ref-23)
23. Pasal 48 (4) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen. [↑](#footnote-ref-24)