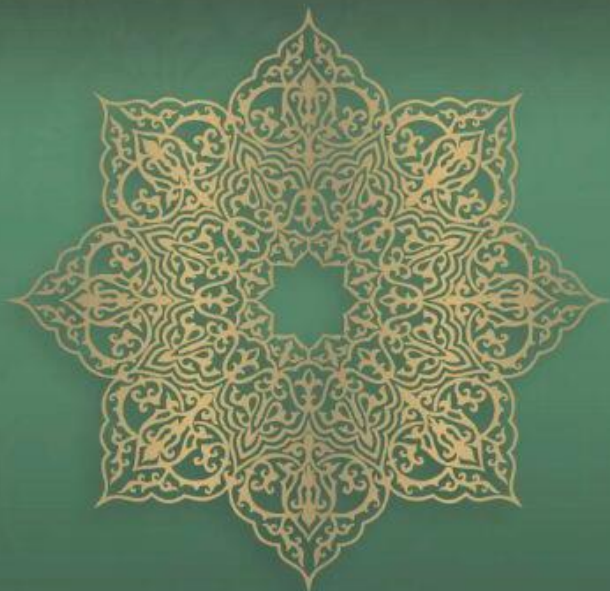


EDITOR:
BAYU MITRA A. KUSUMA
IHSAN RAHMAT



MOZAIK

ISLAM & MANAJEMEN

KINERJA

PENGANTAR:
M. ROSYID RIDLA
(KETUA JURUSAN MD UIN SUNAN KALIJAGA)



Mozaik

ISLAM DAN MANAJEMEN KINERJA

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang
Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 ayat [1]).
2. Pencipta atau Pemegang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 memiliki hak ekonomi untuk melakukan: a. Penerbitan ciptaan; b. Penggandaan ciptaan dalam segala bentuknya; c. Penerjemahan ciptaan; d. Pengadaptasian, pengaransemenan, atau pentransformasian ciptaan; e. pendistribusian ciptaan atau salinannya; f. Pertunjukan Ciptaan; g. Pengumuman ciptaan; h. Komunikasi ciptaan; dan i. Penyewaan ciptaan. (Pasal 9 ayat [1]).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [3]).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [4]).

Mozaiik

ISLAM DAN MANAJEMEN KINERJA

Editor:

Bayu Mitra A. Kusuma & Ihsan Rahmat

Pengantar:

M. Rosyid Ridla

(Ketua Jurusan MD UIN Sunan Kalijaga)



Katalog Dalam Terbitan (KDT)

© Tim Penulis

Mozaik Islam dan Manajemen Kinerja/Tim Penulis.; -- Yogyakarta:
Samudra Biru, 2018.

xviii + 214 hlm. ; 14,5 x 20 cm.

ISBN : 978-602-5610-35-6

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun juga tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Februari 2018

Penulis : Tim Penulis

Editor : Bayu Mitra A. Kusuma & Ihsan Rahmat

Desain Sampul : Athif Roihan Natsir

Layout : Sidiq HD

Diterbitkan oleh:

Penerbit Samudra Biru

Jln. Jomblangan Gg. Ontoseno B.15 RT 12/30

Banguntapan Bantul DI Yogyakarta

Email/FB : psambiru@gmail.com

website: www.cetakbuku.biz/ www.samudrabiru.co.id

Phone: 0811-264-4745

PENGANTAR KETUA JURUSAN MD

MEMBACA ARAH DINAMIKA ISLAM DAN MANAJEMEN KINERJA

M. Rosyid Ridla

Awalnya manajemen hanya digunakan di sektor bisnis atau institusi yang berbasis profit. Namun kini hampir seluruh bidang yang melibatkan manusia dalam jumlah besar memerlukan ilmu manajemen guna terciptanya tata kelola organisasi yang baik. Tak terkecuali dalam bidang dakwah, ilmu manajemen diperlukan agar pengelolaan dakwah dapat dilaksanakan secara optimal dan dakwah terus mampu berperan sebagai salah satu poros transformasi umat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manajemen di bidang dakwah telah menjadi sesuatu yang urgen. Akan tetapi urgensi penerapan manajemen dalam dakwah bukanlah semata-mata karena alasan modernitas. Hal ini karena mengelola Dakwah adalah sebuah *sunnatullah* sehingga membuat *nidzham* yang sistemik dan pemrograman yang jelas merupakan kewajiban bagi setiap *rijalud dakwah* yang ber-*mujahadah*. Ali bin Abi Thalib r.a pernah berkata: "*Al Haq yang tidak ter-nidzham akan dikalahkan oleh al bathil yang ter-nidzham*".

Salah satu *stakeholder* yang diharapkan selalu mampu memberikan peran dalam pengembangan manajemen di bidang dakwah adalah perguruan tinggi atau kampus. Kampus selalu digambarkan sebagai entitas yang merepresentasikan sebuah negara dalam skala yang lebih kecil dan dipandang sebagai pusat informasi yang paling cepat mengolah data menjadi konsep-konsep yang siap diterapkan di tengah masyarakat. Hal tersebutlah yang melandasi munculnya Jurusan Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Jurusan ini merupakan sebuah wahana untuk menelurkan berbagai konsep pemikiran sekaligus menerapkan konsep-konsep tersebut. Karena itulah penguatan dan pengembangan hasil yang diharapkan dari penguatan dan pengembangan Jurusan Manajemen Dakwah ini adalah semakin banyak menghasilkan konsep-konsep terapan yang siap pakai di lapangan, dimana salah satu di antaranya adalah konsep Manajemen Kinerja dalam perspektif Islam.

Terbitnya buku antologi ini adalah wujud dari percik pemikiran Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah FDK UIN Sunan Kalijaga –khususnya peminatan Manajemen SDM angkatan 2014– yang mengambil mata kuliah Manajemen Kinerja dalam merespon persoalan-persoalan sosio-religius berkaitan dengan isu kinerja di berbagai sektor yang dipandang dari perspektif integrasi-interkoneksi. Buku ini menjadi penting karena saat ini sudah tidak dapat dipungkiri bahwa isu kinerja tengah menjadi sorotan publik. Sorotan tersebut terutama mengarah pada para pemimpin agama, pemimpin masyarakat, ataupun pemimpin negara dalam menjalankan amanah yang diemban. Ketika masyarakat semakin cerdas, maka baik atau buruknya seseorang juga akan dinilai dari kinerja pada tugas masing-masing. Kumpulan tulisan ini juga merupakan bentuk nyata dari upaya melahirkan gagasan baru di dalam kajian *da'wah studies* yang diharapkan dapat menjadi kerangka acuan pengembangan pembelajaran yang dapat diaplikasikan secara nyata dan mampu menjawab tuntutan zaman dimana dakwah tidak lagi sebatas dilakukan di atas mimbar Masjid, melainkan juga harus merasuk dalam setiap lini kehidupan.

Buku ini juga sekaligus menjadi bukti aktual bahwa sinergi antara Dosen, Mahasiswa, dan Alumni di Jurusan Manajemen Dakwah FDK UIN Sunan Kalijaga telah terjalin dengan baik dan dibingkai secara produktif. Semoga dengan lahirnya buku antologi karya Mahasiswa yang melibatkan editor dari kalangan Dosen dan Alumni ini dapat memberikan sumbangsih gagasan baru sebagai kontribusi nyata dalam menjawab problematika sosial umat. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, tak lupa saya sampaikan ucapan terima kasih atas kontribusi semua pihak yang telah mendukung proses penulisan sampai dengan terbitnya buku ini. Semoga menjadi catatan positif dalam mendukung akselerasi dan transformasi umat ke arah yang lebih baik. Selamat membaca!

Kampus Putih Yogyakarta, Desember 2017
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
FDK UIN Sunan Kalijaga

PENGANTAR EDITOR

INDIGENOUS PERFORMANCE MANAGEMENT:

MENELUSURI PRAKTIK KINERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN LOKALITAS

Bayu Mitra A. Kusuma dan Ihsan Rahmat

Dunia manajemen kini tengah memasuki era ‘*indigenous*.’ Istilah ini mendadak seksi dan menarik untuk diperbincangkan ketika konsep, teori, maupun praktik manajemen barat dinilai gagal dalam merespon tipikal organisasi lokal, terutama karakteristik sumber daya manusia di dalamnya yang tentu berbeda dengan di barat. *Indigenous* dapat dimaknai sebagai sebuah ikhtiar dalam menemukan atau mengembangkan konsep manajemen yang kontekstual atau pengelolaan organisasi berbasis lokalitas. Praktik-praktik organisasi lokal yang bersifat ‘*best practice*’ perlu dikonsep dengan lebih terperinci untuk mendapatkan makna mendalam di baliknya. Dari situlah diyakini interpretasi *indigenous* akan muncul.

Berkaca pada berbagai kasus di belahan dunia, kejatuhan perusahaan raksasa dunia akibat praktik koruptif dan manipulatif pada data keuangan menjadi hulu ledak yang menegaskan bahwa manajemen barat pada dasarnya

tidak lebih baik. Banyak permasalahan sumber daya manusia yang tidak mampu dijawab organisasi melalui rasionalitas, sehingga banyak gugatan yang dilayangkan oleh intelektual lokal kepada manajemen barat. Fenomena tersebut terlihat pada hasil-hasil kajian yang terus bergulir dari pemikir Islam progresif di negara-negara dengan mayoritas Muslim seperti Malaysia, Arab Saudi, Iran, dan termasuk Indonesia.

Sifat manajemen barat yang individualis, materialis, sekuler, ditambah praktik manipulatif telah menguatkan argumen bahwa umat Islam tidak boleh melupakan nilai-nilai agama yang telah digariskan oleh Allah dan Rasulullah. Pertanyaan di atas mendesak untuk didiskusikan apabila sumber daya manusia Islam tidak ingin terbawa begitu saja oleh arus manajemen barat yang masih menganggap sumber daya manusia sebagai robot, mendegradasi sisi psikis dan rohani pekerja, dan menilai segalanya dengan standar materi semata. Karena dalam Islam, manusia lebih dipandang sebagai makhluk yang mulia dan berakal sehingga mampu memutuskan segala sesuatu, bukan robot yang sekedar menjalankan perintah.

Namun demikian Islam sebagai agama yang *rahmatan lil 'alamin* tidak melulu berorientasi akhirat, tetapi juga memberikan pedoman bagi umatnya dalam menjalankan kehidupan di dunia, termasuk bagaimana etika seorang Muslim dalam berorganisasi. QS al-Qashash ayat 77 menyebutkan bahwa

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Untaian penuh makna tersebut menepis stigma bahwa umat Islam hanya berorientasi akhirat sekaligus menepis pemikiran orang-orang yang tidak berani menghadapi hidup, lari dari kenyataan hidup, namun selalu berkoar-koar ingin mati sebagai *syuhada*. Pada faktanya Allah telah memberi keadilan

dan kesempatan bagi umat Islam untuk menikmati segala yang halal dan baik di dunia. Firman tersebut juga menjadi basis argumen bagi ahli dan pelaku organisasi untuk menggali nilai-nilai Islam kemudian mempraktikkannya di ranah organisasi.

Meskipun manajemen barat dianggap kerap tidak sesuai dengan nilai-nilai lokal, namun realita menunjukkan bahwa tetap ada serangkaian usaha untuk mengimplementasikan hal tersebut tanpa disertai dengan penyesuaian-penyesuaian yang dibutuhkan. Banyak alasan mengapa manajemen Barat tetap menjadi pilihan utama, yakni; (1) banyak manajer lokal merupakan alumnus dari kampus-kampus ternama di barat, sehingga pola pikirnya murni bernuansa barat; (2) ada asumsi yang berkembang atau cenderung mengarah pada 'gengsi' di dalam organisasi bahwa menggunakan metode atau istilah ilmiah dari barat dianggap lebih profesional dan terdidik; (3) organisasi lokal gemar memanfaatkan jasa konsultan dari negara barat; (4) minimnya referensi teoritis tentang manajemen dengan balutan *local wisdom*; dan alasan utamanya (5) sulit menemukan kerangka praktis cara kerja Islam yang siap diadopsi dan diadaptasi organisasi lokal. Sebagian ahli beranggapan bahwa Islam hanya menawarkan nilai-nilai atau aturan main, bukan kerangka kerja operasional untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

Sumber daya manusia Islam di Indonesia seakan sudah sangat terbiasa berpandangan sebagaimana cara kerja organisasi barat tanpa disertai adaptasi dengan lokalitas. Meminjam istilah fiqh, kebiasaan tersebut memupuk perangai *taqlid* (mengikuti tanpa mengetahui alasan) dan mengendorkan *ijtihad* (berusaha menyelesaikan perkara organisasi dengan cara Islam). Hal tersebut menjadi agenda yang mendesak bahwa sumber daya manusia Islam harus melakukan reformasi pengetahuan modern yang pada gilirannya bakal berdampak besar pada kemaslahatan umat Islam. Islam merupakan agama terbesar di Indonesia dengan persentase mencapai kurang lebih 85% dari total populasi penduduk. Maka menggali praktik manajemen kinerja pada organisasi di Indonesia kurang lebih sama halnya dengan mencari jawaban apakah Islam memiliki *rule of the game*, mekanisme, sistem, cara kerja organisasi yang

berpengaruh, khususnya dalam dialektikanya dengan lokalitas.

Buku ini merupakan ikhtiar untuk menggali lebih dalam ide dan praktik dinamika Islam dan manajemen kinerja di Indonesia yang dituangkan dalam lima bab. Dimulai dengan bab pertama yang mengkaji manajemen kinerja pada organisasi kemasyarakatan Islam atau dakwah, dilanjutkan berturut-turut sajian kajian tentang interkoneksi Islam dan kinerja dengan sektor pendidikan, ekonomi dan bisnis, sosial budaya, dan politik pemerintahan. Meski buku ini tidak akan menjawab tuntas problematika dalam dinamika Islam dan manajemen kinerja, namun kehadiran buku ini diharapkan dapat menjadi pemantik diskursus yang lebih luas atau membuka pikiran sarjana Islam yang ada di Indonesia untuk giat menelaah manajemen dari perspektif Islam. Mengingat sangat minim atau hampir tidak ada sumber referensi relevan yang dapat dirujuk oleh para akademisi dan praktisi. Dengan adanya pendekatan Islam dan lokalitas, maka diharapkan *indigenous management* dapat terwujud serta mozaik Islam dan manajemen kinerja akan terkumpul menjadi komponen yang utuh. Selamat membaca dan berdiskusi!

Jogja Istimewa, November 2017

Editor

Bayu Mitra A. Kusuma adalah Dosen Manajemen Kinerja di Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga. Meraih gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) dan Magister Administrasi Publik (M.AP) dari Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang serta *Master of Political Science* (M.Pol.Sc) dari Fakultas Ilmu Politik dan Hukum, Burapha University Thailand.

Ihsan Rahmat adalah Alumnus Jurusan Manajemen Dakwah dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dimana dia meraih gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I). Adapun gelar *Master of Public Administration* (M.PA) diraihnya dari Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

DAFTAR ISI

Pengantar Ketua Jurusan MD.....	v
Pengantar Editor.....	ix
Daftar Isi	xiii

BAB I

DINAMIKA DAKWAH DAN MANAJEMEN KINERJA 1

Sumber Daya Manusia, Kinerja, dan Paham *Ahlu Sunnah*
Wal Jama'ah

Arsyad Ghozali Al Imtiyaz..... 3

Kinerja Corps Da'i Dompét Dhuafa: Meretas Dakwah
Melintas Batas

Nurilah Zahirotin 10

Panca Jiwa Pondok sebagai Model Alternatif Mencapai
Kinerja Profesional

Muhamad Rifa'i..... 16

Metode Klasik ala Pesantren untuk SDM Berkualitas

Suko Rina Adibatunabillah..... 23

Kinerja Nahdlatul Ulama dalam Pengembangan Kader

Achmad Fadil 28

Manajemen Kinerja Pesantren sebagai Model Pendidikan
Karakter

Idham Abdul Ghoni 33

BAB II

ISLAM, KINERJA, DAN PENDIDIKAN.....39

Dampak Inkonsistensi, Kurikulum Terhadap Kinerja Guru <i>Samsudin</i>	41
Evaluasi Kurikulum dan Kinerja Tenaga Pendidikan di Indonesia <i>Amirullah Akbar</i>	47
Manajemen Kinerja pada Pendidikan Karakter Siswa <i>Lupita Putri Ramadhani</i>	52
Manajemen Perilaku Siswa: Urgensi Peningkatan Kinerja Guru <i>Ridho Prabowo</i>	57
Kontradiksi Penghapusan Mata Pelajaran Informatika di Era Digital <i>Nurul Istiqamah</i>	62
Kinerja Pendidikan Islam di Indonesia: Ekspektasi dan Realita <i>Barokah Juniasri</i>	68
Rekonstruksi Konsep Ilmu: Menjawab Fenomena Sekolah Islam Terpadu <i>Yulia Khoerunnisa</i>	73

BAB III

ISLAM, KINERJA, DAN EKONOMI BISNIS81

Urgensi Manajemen Kinerja pada Sektor Bisnis : Upaya Membangun Budaya Kerja <i>Sendy Listya Wulandari</i>	83
Urgensi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Sektor Bisnis <i>Merta Silvia Fitriana</i>	89
Ekonomi Kerakyatan dan Manajemen Kinerja di Koperasi Syariah <i>Risna Alfarina</i>	95

Kinerja Pemerintah dalam Mengontrol Pasar Tradisional: Pertarungan Pasar Modern dan Pasar <i>Online</i>	
<i>Ratna Sari</i>	102
Manajemen Kinerja Pemerintah terhadap Sektor Pasar Modern dan Pasar Tradisional: Sebuah Antologi	
<i>Suri Sahayani Biolatika</i>	108
Pengaruh Kinerja Member di Bisnis <i>Multi Level Marketing</i>	
<i>Zuhrotul Mudrikah</i>	114

BAB IV

ISLAM, KINERJA, DAN SOSIAL BUDAYA..... 121

Kinerja Karang Taruna dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial di DIY	
<i>Risfi Kurnena</i>	123
Kinerja Kepolisian dan Kenakalan Remaja: Menjaga ‘Jogja Berhati Nyaman’	
<i>Ari Desri Walidi</i>	129
Kinerja Dinas Sosial dalam Pembinaan Anak Jalanan: Studi Di Kota Batu	
<i>Eka Rosyidah</i>	134
Manajemen Zakat sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan	
<i>Janatin</i>	141
Kinerja BLH terhadap Kelestarian Kali Code Yogyakarta	
<i>Masytha Nur Febria</i>	149
Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam Konservasi Budaya Lokal Yogyakarta	
<i>Agus Nur Rachman</i>	154
Kearifan Lokal sebagai Solusi dalam Menghadapi Arus Modernisasi: Kritik terhadap Kinerja Kementerian Kominfo	
<i>Rilo Pratama Rami</i>	162

BAB V

ISLAM, KINERJA, DAN POLITIK PEMERINTAHAN169

Kinerja Bidang Politik dan Pemerintahan : Persepektif Islam

Arifin Kusuma Wardani..... 171

Money Politic dan Kinerja Birokrasi: Perspektif Integratif

Khari Muhdani 177

Tri Rismaharini: Antara Kinerja, Islam, dan Pemimpin Perempuan

Leni Yuliana..... 183

Membumikan Etika Politik Profetik sebagai *Dakwah Bil*

Nidzom (Kritik terhadap Kinerja Legislatif :DPR, MPR, DPD)

Ence Sopyan..... 189

Kinerja Wakil Rakyat di Senayan dalam Menjalankan Fungsi Legislatif

Taufik Hidayat 194

Kontroversi HTI dan Kritik pada Kinerja Pemerintah

Yusuf Inawan Alhaq..... 200

Kebebasan Beragama di Daerah Istimewa Yogyakarta:

Sebuah Catatan pada Kinerja Pemerintah

Ehsan Ahmad..... 206

Win-Win Solution : Kinerja Menteri Perhubungan

Menghadapi Konflik Transportasi

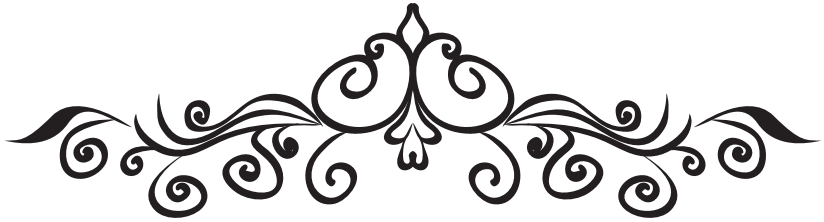
Online Vs Konvensional

Ria Safitri..... 212

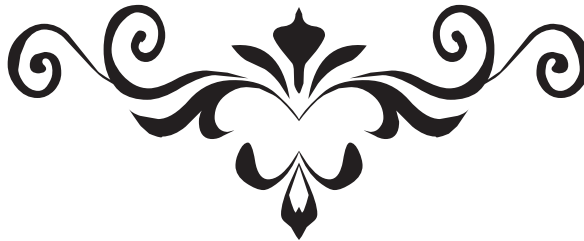
Konsep Kepemimpinan Jawa Ki Hajar Dewantara dan

Kinerja Pemerintah Daerah

Syihabuddin 218



BAB I
DINAMIKA DAKWAH DAN
MANAJEMEN KINERJA



SUMBER DAYA MANUSIA, KINERJA, DAN PAHAM *AHLU SUNNAH WAL JAMA'AH*

Arsyad Ghozali Al Imtiyaz

Kinerja adalah hasil yang didapat oleh suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented*, yang dihasilkan selama satu periode tertentu.¹ Lebih jauh, Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan strategi efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan setiap kelompok, berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik, dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus (*sustainability organization*). Salah satu elemen terpenting dalam kinerja adalah sumber daya manusia (SDM). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sedangkan *ahlu sunnah wal jama'ah* sendiri terdiri dari tiga kata yang memiliki penjabaran sebagai berikut. *Ahlun*

1 Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

berasal dari bahasa Arab yang bermakna asal “keluarga”. Kata ini kemudian mengalami perluasan ketika merujuk pada sekumpulan orang yang lebih besar, seperti bani, kelompok, organisasi, maupun golongan.² *Al-Sunnah* adalah apa yang dilakukan atau yang ditempuh Nabi Muhammاده, baik dalam bentuk ucapan, perbuatan, maupun taqirir.³ Dalam istilah *fiqh* yaitu sesuatu perbuatan yang apabila dikerjakan mendapat konsekuensi pahala, tetapi terbebas dari dosa ketika ditinggalkan (tidak mengerjakan). *Al-Jama’ah* berasal dari bahasa Arab yang mempunyai kesamaan arti dengan kata al-Ijtima’. Makna aslinya adalah perkumpulan atau persatuan tiga orang atau lebih. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *ahlu sunnah wal jama’ah* merupakan mayoritas umat Islam sepanjang masa dan zaman, sehingga golongan lain menyebut mereka dengan sebutan *al-Ammah* (orang-orang umum) atau *al-Jumhur*, karena lebih dari 90 persen umat Islam adalah Aswaja. Mereka bukan hanya memahami teks wahyu saja, tapi mereka juga menekankan pentingnya memahami realitas kehidupan. al-Qarāfi dalam kitab *Tamyiz Al-Ahkām* menjelaskan bahwa.

“...kita harus memahami realitas kehidupan kita. Karena jika kita mengambil hukum yang ada di dalam kitab-kitab dan serta-merta menerapkannya kepada realitas apapun, tanpa kita pastikan kesesuaian antara sebab hukum dan realitas kejadian, maka kita telah menyesatkan manusia.”⁴

Empat Prinsip Dasar Aswaja

Di samping memahami teks wahyu dan memahami realitas, Aswaja juga menambahkan unsur penting ketiga, yaitu tata cara memanifestasikan atau menerapkan teks wahyu yang absolut ke dalam realitas yang bersifat relatif. Ketika unsur tersebut ditarik ke ranah organisasi sebagai bagian dari realitas hidup umat muslim-, pertanyaan yang menarik

² Kata *ahlu* terdapat dalam beberapa ayat al-Qur’an diantaranya QS. Al-Ahzab: 33.

³ *Al-Ghaniyyah li Thalibi Tarii Al-Haq*, Jilid 1, hlm. 8.

⁴ Salahudin Wahid *et al.*, *Menggagas NU Masa Depan*, (Jombang: Pustaka Tebuireng, 2012), hlm. 23.

untuk didiskusikan kemudian adalah nilai apa yang dapat diterapkan oleh SDM untuk mencapai profesionalitas kinerja (*high performance*) melalui ajaran Aswaja? Penulis berusaha menjawab pertanyaan ini dengan mengemukakan empat prinsip dasar menjadi seorang Aswajiz, yaitu sikap *tawassuth*, *tawazun*, *i'tidal*, dan *tasamuh*.

Pertama, *at-Tawassuth* dapat dimaknai sebagai sikap seseorang dalam bekerja dengan mengambil jalur tengah (tidak ekstrim kiri ataupun kanan). Disarikan dari QS. al-Baqarah ayat 143, yakni.

“Dan demikianlah kami jadikan kamu sekalian (umat Islam) umat pertengahan (adil dan pilihan) agar kamu menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) manusia umumnya dan supaya AllahU menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) kamu sekalian.”⁵

Kedua, *at-Tawazun* atau seimbang dalam segala hal, termasuk dalam penggunaan dalil *‘aqli* (dalil yang bersumber dari akal pikiran rasional) dan dalil *naqli* (bersumber dari Al-Qur’an dan Hadits). Firman Allah dalam QS. Al-Hadid ayat 25 menjadi pondasi, yakni .

“Sungguh kami (Allah SWT) telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti kebenaran yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka al-kitab dan neraca (penimbang keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan”

Ketiga, *al-I’tidal* atau tegak lurus, yakni sikap SDM yang bekerja secara konsisten. Menempatkan segala sesuatu berdasarkan hak dan kewajiban, artinya bekerja profesional berdasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*). Dalam QS. Al-Maidah ayat 8, Allah berfirman.

“Wahai orang-orang yang beriman hendaklah kamu sekalian menjadi orang-orang yang tegak membela (kebenaran) karena

5 Salahudin Wahid et al, *Menggagas NU Masa Depan..*, hlm. 25.

Allah menjadi saksi (pengukur kebenaran) yang adil. Dan janganlah kebencian kamu pada suatu kaum menjadikan kamu berlaku tidak adil. Berbuat adillah karena keadilan itu lebih mendekatkan pada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, karena sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Keempat, *at-Tasamuh* atau sikap toleransi atau menghargai perbedaan, juga menghormati orang yang memiliki prinsip hidup yang tidak sama. Namun bukan berarti mengakui atau membenarkan keyakinan yang berbeda tersebut dalam meneguhkan apa yang diyakini. Allah berfirman dalam QS. Thaha ayat 44, yakni.

"Maka berbicaralah kamu berdua (Nabi Musa AS dan Nabi Harun AS) kepadanya (Fir'aun) dengan kata-kata yang lemah lembut dan mudah-mudahan ia ingat dan takut."

Ayat tersebut berbicara tentang perintah Allah kepada Nabi Musau dan Nabi Harunu agar berkata dan bersikap baik kepada Fir'aun. al-Hafizh Ibnu Katsir (701-774 H / 1302-1373 M) ketika menjabarkan ayat ini mengatakan.

"Sesungguhnya dakwah Nabi Musau dan Nabi Harunu kepada Fir'aun adalah menggunakan perkataan yang penuh belas kasih, lembut, mudah dan ramah. Hal itu dilakukan supaya lebih menyentuh hati, lebih dapat diterima dan lebih berfaedah".

Prinsip Aswaja, Realitas Kinerja Modern, dan Budaya Spiritual

Penulis berargumen bahwa internalisasi nilai ke-Aswajaan dalam diri individu di organisasi akan membawa dampak positif, yakni keseriusan dan tanggung jawab dalam bekerja. Pandangan SDM tentang bekerja tidak lagi karena "takut" kepada atasan, lebih dari itu karena pertanggungjawaban

di akhirat. Nilai yang tertanam ini pada akhirnya diyakini membawa organisasi pada *competitive advantage* dan *sustainability*.

Sikap atau prinsip Aswaja sebenarnya bukanlah barang baru dalam praktik kinerja di organisasi Barat. Prinsip *at-Tawazun* ditemukan dalam kerangka Wayne Cascio tentang *relevance* dan *sensitivity* pekerja dalam organisasi. Prinsip *reliability* juga merupakan terapan dari prinsip *al-I'tidal*. *Acceptability* inipun merupakan implementasi dari prinsip Aswaja *at-Tawasuth*. Juga prinsip *practically* sudah jelas menerapkan prinsip *at-Tasamuh* yaitu meringankan dan tidak berbelit-belit. Persamaan ini menunjukkan prinsip Aswaja sejalan dan tidak bersinggungan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain mempertegas perkataan AllahU bahwa Islam merupakan petunjuk untuk manusia yang bersifat *rahmatan lil 'alaim*. Perbedaan terletak pada tujuan akhir, yakni prinsip Aswaja berusaha untuk membimbing kader atau SDM pada ketentraman dan keselamatan di dunia dan akhirat.

Pada tataran realitas, ternyata ditemukan fenomena kader Aswajiz yang seharusnya bisa menerapkan prinsip Aswaja-nya sebagai landasan kinerja (mengerti tentang empat prinsip tersebut), tetapi kurang atau belum mempraktikkan di lingkungan kerja. Terdapat *gap* antara pemahaman tekstual dengan kontekstual. Terdapat banyak kemungkinan jawaban atas fenomena ini. Pertama dalam penyampaiannya, guru atau mubaligh hanya memberikan penekanan di materi bidang dan sangat jarang muncul penjelasan bagaimana prinsip tersebut diterapkan di dunia nyata, terlebih dalam pembahasan di ranah organisasi.

Kedua, kurangnya dukungan organisasi. Tabiat dasar organisasi yang pada umumnya menggunakan berbagai cara (baik atau buruk) untuk mencapai *sustainability*, tidak jarang menyingkirkan urusan spiritualitas. Ritual agama seperti sholat, dianggap hanya menghabiskan waktu bekerja. Terlebih lagi, cara kerja manajemen organisasi pada umumnya berasal dari Barat, dengan karakter individual, sekuler, humanis, dan material. Sehingga memperkecil kesempatan terbangunnya

budaya organisasi spiritual. Pada akhirnya, keinginan untuk menerapkan secara penuh prinsip Aswaja tidak mendapat dukungan. Ketiga, dari sisi pedoman praktis terlihat minimnya buku-buku bacaan manajemen kinerja perspektif Islam yang mengarahkan seseorang untuk menerapkan empat prinsip *ahlus sunnah wal jama'ah* tersebut.

Pada akhirnya, hal yang seharusnya dilakukan oleh organisasi terutama yang mengaku berfaham Aswaja- adalah dimulai dari mengembangkan SDM internal organisasi ataupun lembaganya dengan menerapkan prinsip-prinsip *ahlu sunnah*. Kemudian membangun budaya organisasi spiritual guna mendukung eksistensi prinsip tersebut. Sehingga penguatan karakter ke-Aswaja-an dapat membekas dan kader mengimplementasikan keempat prinsip tersebut di kehidupan setiap harinya. Hal ini dimaksudkan agar kualitas kader Aswaja memiliki nilai keunggulan dalam persaingan di berbagai bidang baik sosial, pendidikan, ekonomi, politik, budaya, dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Abi Al-Fadzil Ibnu Syaikh Abd Al-Syakur, Al-Senori: Sarkhu Al-Kawakib Al-Luma'a, Surabaya: Hidayah, t.t.
- Al-Ghaniyyah li Thalibi Tarii Al-Haq, Jilid 1.
- Charles R. Greer, *Strategy and Human Resources: A General Managerial Perspective*, New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Salahudin Wahid *et al.*, *Menggagas NU Masa Depan*, Jombang: Pustaka Tebuireng, 2012.

Arsyad Ghozali Muhammad Bari' Al Imtiyaz lahir di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, 20 tahun silam. Alumnus Pesantren Tebuireng Jombang ini sedang menempuh pendidikan sarjana di Jurusan Manajemen Dakwah (Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia), Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Saat ini juga dipercaya sebagai Ketua Umum di Himpunan Mahasiswa Alumni Keluarga Santri Tebuireng (HIMASAKTI).

KINERJA CORPS DA'I DOMPET DHUAFA: MERETAS DAKWAH MELINTAS BATAS

Nurilah Zahirotin

Di era modern, terdapat banyak organisasi berbasis keagamaan dan memiliki tujuan mensyiarkan ajaran Islam, kemudian dikenal dengan sebutan organisasi dakwah. Organisasi dakwah menjadi alat pelaksanaan agar dakwah dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Sehingga mengorganisir dakwah berarti menghimpun, mengatur sumber daya, serta tenaga dalam suatu kerangka struktur untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan dakwah yang telah ditetapkan. Strategi menjadi kata kunci untuk melaksanakan dan menggapai kegiatan tersebut. Strategi dakwah merupakan perpaduan dari fungsi manajemen dan ketentuan-ketentuan Islam.¹ Karena itu, strategi yang digunakan oleh setiap organisasi dakwah dinilai berbeda-beda

1 Najamudin dan Hamdani Khaerul Fikri, Strategi Dan Gerakan Organisasi Dakwah Dalam Pengembangan Agama, *Komunike: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam* Vol. 7, No. 2, (2015).

bergantung pada situasi dan kondisi dari organisasi dakwah itu sendiri. Tulisan ini bermaksud menjelaskan strategi dakwah, kemudian mengangkat kinerja corps da'i di lembaga Dompot Dhuafa sebagai kasus tunggal.

Strategi Dakwah Cordofa

Corps Da'i Dompot Dhuafa (Cordofa) merupakan salah satu program Divisi *Social Development* Direktorat Program Dompot Dhuafa yang dibentuk dalam upaya mewujudkan masyarakat dunia yang beradab melalui pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan berdasarkan kepada prinsip-prinsip Islam melalui peran da'i. Cordofa menjadi gerakan dakwah Islam dunia yang mendorong perubahan tatanan dunia yang lebih harmonis, mendorong sinergi dan penguatan jaringan dakwah dalam pemberdayaan masyarakat dunia, dan mentransformasi konsep Islam *rahmatan lil 'alamin* demi terwujudnya religiusitas masyarakat.² Cordofa memiliki banyak program yang bergerak dalam bidang penyampaian dakwah, diantaranya: program Da'i Ambassador, Da'i Nusantara, Da'i Samudra, dan Da'i Perkantoran.

Cordofa selalu mengirimkan da'i ke berbagai wilayah di Indonesia hingga ke mancanegara. Sebelum berangkat ke lahan dakwah, da'i mendapatkan berbagai pelatihan dari sisi kemampuan penyampaian, pengetahuan agama, hingga kompetensi memahami sosial dan budaya masyarakat yang menjadi target mad'u. Strategi ini dinilai mampu menghindari da'i dari sikap pragmatis dan ego. Karena peran da'i Cordofa bukan hanya menyampaikan materi dakwahnya semata, melainkan juga sebagai pemecah permasalahan umat. Seperti sebuah kutipan berikut .

“peran da'i di tengah-tengah masyarakat tentunya tidak hanya sebagai pendakwah semata. Ia juga merupakan seorang penggerak civil society dan problem solver umat, terlebih di daerah pelosok dan termarginalkan”.³

2 Tentang Cordofa, <http://Cordofa.org>. Diakses 12 Maret 2017.

3 Corps Da'I Dompot Dhuafa Gelar Pelatihan Da'I Nusantara, <http://ddhongkong.org>. Diakses 25 Maret 2017.

Misalnya, program Da'i Nusantara menghadirkan da'i-da'i kompeten yang mampu masuk dan *survive* di daerah-daerah terpencil. Semakin tingginya minat masyarakat pinggiran atau di batas negara akan agama Islam, menuntut pengadaan jumlah da'i berkompeten dalam membimbing para mualaf. Program Da'i Perkantoran dinilai menjawab tuntutan zaman akan kesibukan dan kekosongan jiwa kaum muda untuk menghadirkan diri dalam masjid atau menyempatkan datang dalam berbagai kegiatan siraman rohani. Program Da'i Samudra mencoba keluar dari zona nyaman pengiriman da'i selama ini. Samudra dimaknai sebagai program yang menembus batas Negara, masuk ke wilayah Islam minoritas, zona-zona konflik dan pasca konflik. Strategi dakwah seperti ini jarang mendapatkan perhatian, sehingga Cordofa ada di dalamnya.

Kinerja Da'i Cordofa

Program Da'i Nusantara di daerah pedalaman membawa dampak positif. Diketahui da'i-da'i dari Cordofa tidak hanya mengajarkan ajaran Islam melalui ceramah, juga melalui pemakmuran masjid sekaligus menarik remaja masjid sebagai penggerak utama kegiatan, menjalankan program taman pendidikan al-Qur'an (TPA) disertai pendistribusian paket perlengkapan mengaji untuk anak-anak, serta mengadakan pesantren kilat bagi remaja. Strategi dakwah Cordofa tidak "*melulu*" tentang doktrinal dan bekal kehidupan akhirat. Dunia sebagai tempat tinggal sementara manusia juga menjadi focus perhatian. Peningkatan kesejahteraan menjadi bagian penting dari misi da'i Cordofa. Karena itu, mereka berusaha menanamkan *mindset* positif dan penuh gairah masa depan kepada para remaja.

Mindset berpikir positif untuk masa depan diimbangi dengan aksi pembekalan wirausaha mandiri, guna memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Pembinaan bagi masyarakat sekitar agar tidak hanya terampil dan berwawasan Islami, namun juga terampil dan kompeten dalam bidang pengelolaan

sumber daya yang ada di daerah tersebut juga dilakukan. Karena kinerja dari da'i yang dikirim dianggap sangat baik oleh masyarakat, tak jarang masyarakat meminta perpanjangan waktu agar program dakwah nusantara diperpanjang karena manfaat yang diperoleh masyarakat setempat sangat banyak, walaupun program yang dilaksanakan banyak memiliki kesamaan dengan program yang ada di masyarakat. Praktik terbaik yang diberikan da'i Cordofa untuk masyarakat didukung oleh firman AllahU dalam QS. al-Qashash ayat 87, yakni.

"Dan janganlah sekali-kali mereka dapat menghalangimu dari (menyampaikan) ayat-ayat Allah, sesudah ayat-ayat itu diturunkan kepadamu, dan serulah mereka kepada (jalan) Tuhanmu, dan janganlah sekali-sekali kamu termasuk orang-orang yang mempersekutukan Tuhan."

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa jangan ada sesuatu yang menghalangi kita dalam menyampaikan ajaran agama Islam. Jangan sampai hanya karena jarak perjalanan yang jauh ataupun sulitnya medan yang ditempuh sehingga menghalangi dalam menyampaikan dakwah dan membiarkan mereka yang berada di wilayah-wilayah perbatasan, pedalaman maupun minoritas menjadi terhambat dalam mendapatkan ajaran agama Islam. Karena pada dasarnya setiap orang Islam diwajibkan untuk mendakwahkan ajaran agama Islam kepada orang lain seperti yang telah disebutkan dalam firman AllahU dalam QS. al-Imran: 104, yakni.

"Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung."

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Da'i Nusantara yang merupakan program dari Cordofa dalam memenuhi kebutuhan da'i di daerah-daerah pedalaman

sudah terlaksana, baik pemenuhan kebutuhan secara spiritual maupun pembinaan ketrampilan untuk memaksimalkan potensi ekonomi setempat.

Daftar Pustaka

- Najamudin dan Hamdani Khaerul Fikri, "Strategi Dan Gerakan Organisasi Dakwah Dalam Pengembangan Agama", *Komunike: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam* Vol. 7, No. 2, 2015.
- Corps Da'I Dompot Dhuafa Gelar Pelatihan Da'I Nusantara, <http://ddhongkong.org>. Diakses 25 Maret 2017.
- Tentang Cordofa, <http://Cordofa.org>. Diakses 12 Maret 2017.

Nurilah Zahirotin lahir di Jombang pada tanggal 25 September 1995. Saat ini berstatus sebagai mahasiswa aktif di jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta dengan memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Motto hidupnya adalah "*you can if you think you can*".

PANCA JIWA PONDOK SEBAGAI MODEL ALTERNATIF MENCAPAI KINERJA PROFESIONAL

Muhamad Rifa'i

Sejak muncul kajian Elton Mayo (1931) tentang psikologi industri (fokus pada *effective collaboration* dan *social solidarity*) hingga sekarang, pekerja atau SDM dinilai sebagai *fundamental capital* dalam menjalankan roda organisasi. Tanpa kompetensi dan partisipasi SDM, mustahil aktivitas perusahaan berjalan normal. Sehingga dikatakan SDM berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.¹ Argumen ini didukung oleh fenomena globalisasi yang menuntut organisasi menghadapi berbagai persaingan yang semakin ketat antar organisasi sejenis.

Seiring berjalannya waktu, diyakini bukan hanya lama masa hidup organisasi yang dipikirkan, tetapi juga formulasi *competitive advantage*. Visi atau misi tersebut hanya dapat dicapai melalui SDM yang profesional, berkompeten, dan inovatif.

1 Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 12.

Merujuk pada Hasibuan bahwa SDM dikatakan profesional apabila melaksanakan tugas sesuai *job descriptions*.² Banyak strategi untuk meningkatkan kemampuan SDM, yang jamak dilakukan organisasi adalah pendidikan dan pengembangan. Strategi ini juga dipahami dengan baik oleh pondok pesantren.

Pesantren sebagai lembaga dakwah sekaligus lembaga pendidikan Islam muncul sebagai upaya melahirkan manusia (selanjutnya disebut santri) yang berakhlak mulia, mandiri, dan mampu memimpin umat dalam menuju keridhaan Allah SWT. Secara umum pesantren atau pondok didefinisikan sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama, dengan kiai sebagai sentral figurnya, dan masjid sebagai titik pusat yang menjiwainya. Sebagai lembaga yang mengintegrasikan seluruh pusat pendidikan, pendidikan pesantren bersifat total, mencakup seluruh bidang kecakapan anak didik; baik spiritual (*spiritual quotient*), intelektual (*intellectual quotient*), maupun moral (*emotional quotient*).³

Dalam lingkup pesantren, terdapat lima nilai luhur sebagai pedoman berperilaku dalam keseharian bagi santri. Nilai luhur ini kemudian dikenal dengan sebutan Panca Jiwa Pondok (PJP), yakni 1) jiwa keikhlasan; 2) jiwa kesederhanaan; 3) jiwa berdikari; 4) jiwa ukhuwah Islamiyah; dan 5) jiwa bebas. Tulisan ini menjelaskan kelima hal tersebut sebagai nilai alternatif dalam meningkatkan kinerja. Penulis sengaja mendiskusikan topik ini dengan maksud bahwa pendidikan Islam *ala* pondok pesantren memiliki daya tawar nilai dalam meningkatkan profesionalitas manusia di dunia kerja.

Panca Jiwa Pondok menuju Profesionalitas Kinerja

Nilai bersifat abstrak tetapi mampu merubah karakter dalam diri seseorang. PJP merupakan kumpulan nilai yang secara sengaja dimunculkan oleh para kiai sebagai usaha merubah perilaku santri. Kehadiran PJP dalam pondok pesantren menjadi pedoman atau tuntunan dalam bersikap.

2 Profesional, <https://id.wikipedia.org>. Diakses 25 April 2017.

3 Aan Fardani Ubaidillah, Pembentukan Karakter Religius Dan Mandiri Melalui Model Pendidikan Ala Pondok Pesantren, *AL-WIJDAN: Journal of Islamic Education Studies*, Vol. 1 No. 1, 2016, hlm. 2.

PJP yang pertama adalah jiwa keikhlasan, dimaknai sebagai sesuatu hal yang diyakini bukan karena dorongan material, tetapi karena dorongan ibadah kepada Allah semata.⁴ Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA (Pimpinan Pondok Pesantren Gontor Ponorogo) mengatakan jiwa keikhlasan dalam pondok adalah.

“kiainya ikhlas, santrinya ikhlas, wali muridnya ikhlas, santrinya diapakan saja terserah kepada pak kiai, ikhlas kepercayaan keikhlasan itu diperlukan kalau kiai tidak percaya kepada santri tidak masuk ilmunya, santri tidak percaya kepada kiai ngga akan masuk ilmunya”⁵

Jiwa keikhlasan membuat kehidupan di pondok pesantren semakin harmonis, kiai maupun ustad mengajar dengan sukarela dan santri belajar dengan sungguh-sungguh dan penuh hormat. Pondok pesantren membentuk karakter SDM yang memiliki jiwa keikhlasan, profesionalitas erat kaitannya dengan kedisiplinan dalam pekerjaan. Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.⁶ SDM yang memiliki jiwa keikhlasan senantiasa taat terhadap aturan, apa yang diperintahkan atasan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan, hal ini membuktikan bahwa jiwa keikhlasan menjadi upaya dalam mencapai lulusan pondok pesantren yang mempunyai kinerja profesional.

Kedua adalah jiwa kesederhanaan, yakni kiai mengajarkan kepada santri untuk berbusana dengan baik walaupun sederhana. Putri wajib menggunakan jilbab yang benar dan santri laki-laki menggunakan sarung walaupun dia menggunakan celana panjang. Kesederhanaan dalam

⁴ Ahmad Rodli Makmun, Pembentukan Karakter Berbasis Pendidikan Pesantren: Studi di Pondok Pesantren Tradisional dan Modern di Kabupaten Ponorogo. *Journal of Education and Society, Cendekia Vol 12 No 2, 2014*, hlm. 23.

⁵ Telaga Hati KH Abdullah Syukri Zarkasyi - Menjiwai Panca Jiwa, <http://youtube.com>, Diakses 14 Juni 2011.

⁶ Suyadi Prawira, *Kinerja dan Motivasi Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hlm. 28.

berpakaian, tutur bahasa yang merendah, dan kesopanan merupakan pembelajaran tersendiri bagi santri.⁷ Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA mengatakan

“Sederhana bukan berarti melarat, sederhana itu sesuai dengan kebutuhan. Yang kedua, sederhana adalah wajar. Yang menentukan kewajaran adalah kepatutan, pantas atau tidak, wajar atau tidak.”⁸

Jiwa sederhana yang dibangun melalui pendidikan di Pondok Pesantren akan membentuk perilaku SDM yang bekerja sesuai dengan kepatutan, kesopanan, dan nilai etis. Asumsinya adalah ketika organisasi memiliki SDM yang mempunyai tanggung jawab peribadi terhadap pekerjaan, tanggung jawab moral yang tinggi, tanggung jawab hukum yang handal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.⁹

Ketiga adalah jiwa berdikari (berdiri di atas kaki sendiri) atau mandiri. Kemandirian adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri. Ada tiga kemandirian di pondok pesantren, yakni:

Kemandirian emosional, adalah kemampuan individu untuk menjadi diri sendiri;

Kemandirian tingkah laku, adalah kemampuan santri untuk mengambil dan melaksanakan keputusan secara bebas. Ada kecenderungan santri kurang berani mengambil dan melaksanakan keputusan secara mandiri tanpa ada restu kiai;

Kemandirian nilai adalah, kemampuan santri untuk membangun pandangan hidup yang mandiri.¹⁰

7 Kamin Sumardi, Potret Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren Salafiah, *Jurnal Pendidikan Karakter* TH. 2 No. 3, 2012, hlm. 287.

8 Telaga Hati KH Abdullah Syukri Zarkasyi - Menjiwai Panca Jiwa...

9 Suyadi Prawirosentono & Dewi Primasari, *Kinerja dan Motivasi Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hlm. 35.

10 Hartono, Kepatuhan dan Kemandirian Santri: Sebuah Analisis Psikologis, *Jurnal Ibda'*, Vol 4 No. 1, 2006, hlm. 4.

Kemandirian di dalamnya bukan saja tidak bergantung pada orang lain, namun dapat hidup di tengah masyarakat dengan memberikan manfaat.

Lulusan pondok pesantren yang mempunyai jiwa mandiri di dalamnya tertanam kreativitas, inovatif, dan inisiatif yang menjadi daya dorong kemajuan yang mempengaruhi kinerja organisasi. Lulusan pondok pesantren yang mandiri mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan membuat peluang bagi SDM lain untuk berkompetitif di bidang tertentu yang dibangun secara mandiri.

Keempat adalah jiwa ukhuwah Islamiyah merupakan konsep persaudaraan yang berlandaskan atas iman dan ketakwaan pada AllahU.¹¹ Ukhuwah Islamiyah di pondok pesantren tercermin pada keberagaman santri dari berbagai daerah, suku, bahkan berbeda negara. Semuanya menjadi satu dan membentuk sebuah masyarakat “mini” yang saling memiliki kerapatan hubungan antara satu dengan yang lain.

Dalam organisasi sangat penting adanya ukhuwah, sebuah ikatan yang menyatukan semua karyawan dari berbagai lini organisasi sehingga terbentuk pola komunikasi dalam organisasi yang efektif. Hal ini akan menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi tersebut. Melalui pondok pesantren, ukhuwah sudah menjadi jiwa yang harus ada pada santri pondok pesantren yang menjadikan lulusan pondok pesantren menjadi karyawan yang mampu bekerja sama dengan sdm lainnya dengan baik, terjalannya komunikasi dan koordinasi atas dasar ukhuwah yang membuat kinerja karyawan dan kinerja organisasi semakin profesional.

Kelima adalah jiwa kebebasan. Kebebasan dalam kerangka ini tidak dimaknai negatif bahwa santri bebas berbuat dan berpikir tanpa mengenal batas-batas yang wajar. Kebebasan dimaknai santri bebas berpikir artinya boleh menggunakan akal untuk menekuni dan mendalami ilmu-ilmu yang diajarkan di pesantren tanpa terikat oleh mazhab

11 Ahmad Rodli Makmun, Pembentukan Karakter Berbasis... hlm. 233.

tertentu.¹² Menurut Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA *“Bebas artinya bukan kebebasan berpikir mutlak, tetapi bebas memilih jalan hidup.”*¹³ Santri bebas untuk berpikir, santri bebas untuk mengaktualisasi diri, bebas untuk mengemukakan pendapat, bebas untuk memilih tetapi tidak keluar dari koridor keislaman dan syariat agama.

Organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang mempunyai sebuah pola manajerial/sistem manajemen dan bersama-sama mencapai tujuan yang sama. Organisasi yang mudah untuk berkembang adalah organisasi yang memberikan kebebasan sebagai aktualisasi diri anggotanya. Sehingga mampu berpikir inovatif, kreatif, dan solutif yang dapat memberikan dampak positif bagi kinerja anggota organisasi dan berimplikasi kepada kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif organisasi sehingga mampu bersaing dengan organisasi sejenis. Nilai kebebasan sudah ditanamkan dalam kehidupan pondok pesantren kepada santri-santrinya. Lulusan pondok pesantren dipercaya sebagai SDM yang mampu memberikan ide-ide, gagasan-gagasan yang memberi konsep terbaik bagi organisasi dalam upaya untuk memajukan organisasi.

Sebagai penutup, panca jiwa pondok tidak hanya dalam pembelajaran melainkan terintegrasi dalam seluruh kegiatan-kegiatan, aktivitas-aktivitas dan kehidupan di pondok pesantren. Keseluruhan nilai tersebut tidak berdiri sendiri, kesatuan nilai yang menjadikan santri pondok pesantren memiliki karakter unggul dalam setiap aktivitas kehidupan, kerja dan organisasi. Pondok pesantren memiliki alternatif nilai yang merujuk pada al-Quran dan Hadist. Ini menjadi strategi penting untuk memaksimalkan pencapaian kinerja SDM di tengah budaya organisasi yang kapitalis, individualis, dan materialis mengikuti dasar western.

¹² Ahmad Rodli Makmun, “Pembentukan Karakter Berbasis... hlm. 234.

¹³ Telaga Hati KH Abdullah Syukri Zarkasyi - Menjiwai Panca Jiwa...

Daftar Pustaka

- Aan Fardani Ubaidillah, Pembentukan Karakter Religius Dan Mandiri Melalui Model Pendidikan Ala Pondok Pesantren, *al-Wijdan: Journal of Islamic Education Studies*, Vol. 1 No. 1, 2016.
- Ahmad Rodli Makmum, Pembentukan Karakter Berbasis Pendidikan Pesantren: Studi di Pondok Pesantren Tradisional dan Modern di Kabupaten Ponorogo. *Cendekia: Journal of Education and Society*, Vol. 12 No. 2, 2014.
- Hartono, Kepatuhan dan Kemandirian Santri: Sebuah Analisis Psikologis, *Jurnal Ibdā'*, Vol. 4 No. 1, 2006.
- Kamin Sumardi, Potret Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren Salafiah, *Jurnal Pendidikan Karakter* Vol. 2 No. 3, 2012.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Suyadi Prawirosentono & Dewi Primasari, *Kinerja dan Motivasi Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Profesional, <https://id.wikipedia.org>. Diakses 25 April 2017.
- Telaga Hati KH Abdullah Syukri Zarkasyi - Menjiwai Panca Jiwa, <http://youtube.com>. Diakses 14 Juni 2011.

Muhamad Rifa'i, lahir di Cirebon pada 27 Januari 1996. Pendidikannya SDN II Cikalahang (2002-2008), MTs Al-Ishlah Bosos (2008-2011), Pondok Pesantren Al-Ishlah & MA Al-Ishlah Bobos (2011-2014), sedang menyelesaikan studi S1 Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pernah aktif di kepramukaan (2005-2014), sekarang aktif di Lembaga Dakwah Kampus dan SCREMD (Study Club For Research Manajemen Dakwah).

METODE KLASIK ALA PESANTREN UNTUK SDM BERKUALITAS

Suko Rina Adibatunabillah

Di Indonesia, pesantren menjadi “tradisi” penting dalam melahirkan manusia-manusia produktif dan unggul melalui pendidikan berbasis Islam. Sejak kelahirannya hingga sekarang, pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik dan khas, termasuk komunitas di dalamnya yang terdiri dari kyai, santri, masjid, pondok, dan kitab kuning. Selain sebagai sarana pendidikan, pesantren juga dikatakan sebagai lembaga dakwah karena di dalamnya tidak hanya mempelajari ilmu agama, juga mendapat pembelajaran tentang bagaimana hidup bermasyarakat. Suatu kepastian bahwa santri pada akhirnya kembali ke masyarakat. Karena itu, sebelum terjun ke masyarakat, perlu dasar-dasar keislaman yang kuat.

Kehidupan di masyarakat tidak lepas dari berbagai permasalahan yang kompleks, mulai dari masalah sosial, ekonomi, budaya, politik, dan lain sebagainya. Peran santri menjadi nyata dibutuhkan, setidaknya mampu menempatkan

diri pada posisi yang benar. Asumsinya adalah semakin banyak santri yang belajar di pesantren dengan baik dan benar, maka semakin banyak pula orang baik atau berguna di tengah masyarakat. Kegiatan santri yang begitu padat dan terstruktur melatih para santri untuk hidup disiplin. Segala sesuatu yang dilakukan tidak lepas dari keterlibatan santri lain, Inilah alasan pesantren memiliki dua wajah, sebagai pencetak ulama dan orang yang berpendidikan.

Berangkat dari penjelasan di atas, tulisan ini akan menumpahkan realita kehidupan santri di Pondok Pesantren Darul 'Ulum, kemudian mencoba mendiskusikan cara pesantren tersebut dalam menghasilkan santri-santri yang berkualitas. Darul 'Ulum merupakan pesantren tua yang berdiri tahun 1885. Pesantren ini berawal dari sebuah langgar kecil yang dibangun oleh seorang kiai dan hanya memiliki beberapa orang santri. Keilmuan Islam seputar akidah, syariah, fiqh, dan muamalah menjadi segelintir pelajaran yang diterima santri. Walau nuansa pendidikan Barat telah masuk melalui tangan-tangan Belanda, pesantren ini tidak beranjak dari pelajaran Islam. Barulah di sekitar tahun 1958, pesantren ini mulai memasukkan ilmu sosial seperti bahasa Indonesia dan pendidikan Pancasila sebagai materi tambahan. Perkembangan selanjutnya, Darul 'Ulum membangun sekolah guna menyeimbangkan kajian agama, alam, dan sosial. Walau demikian, pelajaran dasar dan utama di Darul 'Ulum tetap seputar keislaman. Perkembangan ini tentunya sangat relevan sebagai landasan para santri dalam berdakwah di masyarakat.

Mencetak SDM Berkualitas ala Darul 'Ulum

Dalam Islam, pengelolaan sumber daya manusia identik dengan konsep manusia menurut al-Qur'an dan segala cara berinteraksi atau menyikapi diri sesuai yang dipraktikkan Nabi Muhammاده. Manusia diciptakan untuk beribadah kepada AllahU. Karena itu segala tindakan, kegiatan, aktivitas *real* dan *unreal* harus diniatkan karena AllahU. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Manusia juga disebut

sebagai khalifatullah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensinya adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah manusia bukan masalah yang sederhana. Islam mengusahakan SDM untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada AllahU dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan.

Di Darul 'Ulum, banyak nilai-nilai yang ditanamkan kepada para santri yang mengarah pada peningkatan kualitas SDM. Diantaranya adalah mendidik para santri agar selalu berakhlakul karimah. Cara dan prinsip lama dalam pembelajaran pun tetap diberlakukan di Darul 'Ulum seperti pengajian tradisional yang tetap terus dijaga keasliannya. Sistem pengajian tradisional ini sangat berpengaruh bagi sikap *tawadu'* kepada guru. Relevansinya dengan SDM yang berkualitas yaitu para santri terlatih sabar dan tidak bertindak semaunya.

Selain itu, Darul 'Ulum memiliki sarana pelatihan dakwah, salah satu kegiatan yang dilakukan adalah *Muhadhoroh*. *Muhadhoroh* merupakan kegiatan yang diselenggarakan untuk mengembangkan bakat santri, termasuk berpidato dan masih banyak lagi. Terlepas dari kegiatan tersebut, dakwah sendiri tidak hanya sebuah ceramah tetapi dakwah adalah segala ajakan pada kebaikan untuk mencapai ridho AllahU dimanapun berada. Dalam hal ini, pondok pesantren sebagai lembaga dakwah tentu membekali para santri untuk selalu berbuat kebaikan.

Selain pembelajaran yang diberikan oleh pondok pesantren dan asrama, organisasi daerah untuk para santri juga dapat dikatakan sebagai pendukung terwujudnya SDM yang berkualitas. Karena di forum inilah santri dapat berlatih menghadapi dunia yg sesungguhnya selain interaksi dengan para santri di asrama. Organisasi santri yang dinamakan IKAPPDAR, forum ini sebagai fasilitas para santri untuk belajar mengenal relasi, birokrasi, dan sebagainya. Karena organisasi daerah ini mempunyai program kerja yang direalisasikan

di kota, sesuai komisariatnya. Kegiatan-kegiatan tersebut diwajibkan untuk seluruh santri. Namun, tidak semua santri menyadari betapa pentingnya kegiatan yang diselenggarakan oleh pondok pesantren. Inilah yang perlu ditekankan kembali tentang betapa pentingnya kegiatan yang diselenggarakan pondok pesantren bagi kehidupan santri di masyarakat nantinya.

Daftar Pustaka

- Djaelany Haluty, Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, *Jurnal Irfani*, Vol. 10, No. 1, 2014.
- Badrus Samsul Fata, Arah Baru Pesantren di Indonesia: Fundamentalisme, Modernisme dan Moderatisme, *Esensia*, Vol. 15, No. 1, 2014.
- Tim Penyusun, *Pondok Pesantren Darul 'Ulum*, Jombang, 2010.

Suko Rina Adibatunabillah lahir di Nepak Bulurejo, Magelang, pada tanggal 30 September 1996. Pendidikan dasar ditempuhnya di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif Bulurejo Kab. Magelang (2002-2008). Pendidikan Menengah ditempuhnya di MTsN Rejoso Peterongan 1 Jombang (2008-2011) dan selanjutnya di Madrasah Aliyah Unggulan Darul 'Ulum Jombang (2011-2014). Sejak tahun 2014 hingga saat ini sedang menyelesaikan studi S1 program studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KINERJA NAHDLATUL ULAMA DALAM PENGEMBANGAN KADER

Achmad Fadil

Nahdatul Ulama (NU) sebagai salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia, keberadaannya selalu diperbincangkan. Hal ini disebabkan oleh tugas, fungsi, dan pengaruh yang dirasakan oleh masyarakat. NU bukan hanya membicarakan ilmu-ilmu agama seperti fiqh, ushul fiqh, hadits, tafsir, dan sebagainya, juga membicarakan tentang banyak hal terkait isu sosial, politik, budaya, ekonomi, hingga elemen terkecil kehidupan. Berangkat dari isu-isu tersebut, NU seringkali tampil di depan sebagai organisasi pemecah masalah (*problem solver*) melalui tindak-tanduk para kader dan kinerja nyata. Kader (istilah NU untuk menyebut SDM) merupakan ujung tombak organisasi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Organisasi yang dikenal memiliki kader terbesar di Jawa Timur ini telah melakukan berbagai cara guna memunculkan SDM berkualitas. Walau basis masa di Jawa Timur, bukan berarti di daerah lain tidak memiliki kader.

Salah satu daerah yang memiliki kader potensial NU berada di Purwakarta, Jawa Barat. Setiap pimpinan NU sebenarnya selalu menekankan pentingnya profesionalitas dalam pengkaderan. Nunung Nurjanah, selaku Ketua PW IPPNU Jawa Barat, berulang kali melakukan konferensi cabang VI dan VII pimpinan IPPNU Provinsi Jawa Barat guna meminta kepada pimpinan cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Purwakarta untuk mengutamakan kaderisasi dan menguatkan persatuan di tubuh internal pengurus.¹

Sayangnya, kaderisasi yang telah dilakukan oleh pengurus NU Kabupaten Purwakarta belum optimal. Kaderisasi terkesan sebagai cara untuk mendapatkan akses ke meja pimpinan. Cara seperti ini seringkali menimbulkan perpecahan di tubuh NU. Belum lagi, fenomena antusiasme kader NU cabang Purwakarta yang terjun ke dunia politik. Penulis menduga tingginya minat politik kader NU disebabkan oleh pola kaderisasi yang keliru dan kuatnya doktrin atau contoh sukses yang telah diperbuat oleh instruktur atau pengurus terdahulu. Esai ini bermaksud merefleksikan ulang strategi-strategi NU cabang Purwakarta dalam pengkaderan anggota, kemudian membahas sejauh mana strategi tersebut efektif dalam peningkatan kualitas kader.

Pola Kaderisasi NU Purwakarta

NU cabang Purwakarta memiliki strategi tersendiri guna meningkatkan kualitas para kader. Berikut dijelaskan poin-poin penting dalam rangka peningkatan kinerja kader.

Menata dan memberdayakan organisasi. NU melakukan pendataan anggota saat rekrutmen untuk kader-kader baru dan pengurus NU harus menjamin terjadi peningkatan atau kedewasaan dari setiap aspek dan konsep. Menyusun pembagian fungsi secara jelas antar badan otonom, lembaga, dan antar semua perangkat NU. Membuat pelatihan kader kepemimpinan bagi warga Nahdliyin dan bagi pengurus secara

¹ Usai Konfercab VI dan VII IPNU-IPPNU Purwakarta Diminta Kuatkan Internal, <https://ppipnu.tumblr.com>, Diakses 1 juni 2017,

umum dengan paduan materi terkait kepemimpinan.

Mengembangkan pemikiran kritis keagamaan. NU mendukung serta memfasilitasi berlangsungnya forum-forum diskusi dan kajian keagamaan yang bersifat pemikiran konsepsional dan filosofis di lingkungan Nahdliyin. Mewujudkan universitas tanpa kelas dan untuk memecahkan masalah yang ada di masyarakat atau pemerintahan.

Menyebarkan hasil pemikiran keagamaan yang kritis dan interprestatif dari kalangan Nahdliyin dan dari hasil seminar dan kajian melalui internet, media cetak, dan buku. Melakukan *Bahtsul Masail Diniyah* di tingkat cabang dengan materi tematis (*Maudlu'iyah*) maupun kasuistik (*Waqi'iyah*).

Memberdayakan sumber daya pendidikan. NU mendorong pondok pesantren sebagai lembaga *tafaquh fiddin* dalam arti yang luas. Membangun jaringan kerjasama antara lembaga pendidikan NU. Memperbanyak kitab-kitab yang membahas tentang *Ahlus Sunnah wal Jama'ah* untuk menjadi bahan pengajaran baik di pesantren maupun sekolah (afiliasi NU). Memfasilitasi agar terbentuknya perpustakaan di pesantren-pesantren di lingkungan NU Purwakarta.

Kaderisasi NU Purwakarta juga dilakukan melalui sistem pendidikan madrasah, yakni Madrasah Kader Nahdlatul Ulama (MKNU). Tujuan dibentuknya MKNU ini guna peningkatan instruktur dan narasumber yang nantinya bertugas melaksanakan kaderisasi di tingkat PWNU dan PCNU.² Metode yang digunakan dalam pengkaderan ini adalah penyampaian input (pengantar) oleh narasumber yang kompeten yang dilanjutkan pendalaman materi yang difasilitasi oleh instruktur yang mumpuni.

Pada akhir pembahasan materi diambil sebuah rumusan strategi untuk penguatan dan pengembangan materi menjadi sebuah implementasi gerakan. Cara seperti ini sebagai peneguhan ideologi *Ahlus Sunnah wal Jama'ah*, meneguhkan keutuhan NKRI, membangun gerakan kolektif yang diikat dengan ukhuwah atau solidaritas yang kuat. Selain itu, banyak

² Madrasah Kader NU untuk Peningkatan Kapasitas Instruktur di PWNU dan PCNU, www.nu.or.id. Diakses 1 Juni 2017.

aspek yang diperhatikan oleh NU cabang Purwakarta sebagai wadah untuk mengembangkan kader-kadernya, mulai dari aspek organisasinya, pemikiran keagamaan, dan sumber daya pendidikan. Kemungkinan hal ini dilakukan sebagai strategiantisipasi pergantian kepengurusan NU yang relatif tidak lama.

Daftar Pustaka

Madrasah Kader NU untuk Peningkatan Kapasitas Instruktur di PWNNU dan PCNU, www.nu.or.id. Diakses 1 Juni 2017.
Usai Konfercab VI dan VII IPNU-IPPNU Purwakarta Diminta Kuatkan Internal, <https://ppipnu.tumblr.com>. diakses 1 juni 2017.

Achmad Fadil, lahir di Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM), Kelurahan Paseban, Jakarta Pusat. Sekolah di SDN Kenari 07 Jakarta Pusat, MTS-MA di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Selatan, dan sekarang tengah menempuh strata 1 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain kuliah, penulis terhitung sebagai anggota aktif di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

MANAJEMEN KINERJA PESANTREN SEBAGAI MODEL PENDIDIKAN KARAKTER

Idham Abdul Ghoni

Banyak hal yang tengah terjadi di Indonesia salah satunya adalah fenomena merosotnya nilai-nilai moral dalam kehidupan para remaja. Tawuran pelajar, maraknya peredaran narkoba di kalangan siswa, adanya siswa yang terlibat dalam tindakan kriminal, dan tindakan-tindakan tidak terpuji lainnya merupakan keprihatinan bersama. Berbagai permasalahan remaja silih berganti menyita perhatian publik. Jika tidak segera ditangani dan diantisipasi, maka problem dan krisis tersebut dapat mengarah pada bergesernya karakter (jati diri) bangsa ini, dari karakter positif ke negatif.

Penyelesaian masalah remaja melalui penekanan pendidikan karakter bukanlah strategi baru dalam sistem pendidikan nasional. Sebab perkembangan sosial, politik, dan kebangsaan ini memang cenderung menghasilkan karakter bangsa. Maraknya perilaku anarkis, tawuran antar warga, penyalahgunaan narkoba, pergaulan bebas, korupsi,

kriminalitas, kerusakan lingkungan dan berbagai tindakan patologi lainnya merupakan indikasi masalah akut dalam pembangunan karakter bangsa ini. Hal tersebut telah menumbuhkan kesadaran betapa mendesaknya agenda untuk melakukan terobosan guna membentuk dan membina karakter para siswa sebagai generasi penerus bangsa. Sejumlah ahli pendidikan mencoba untuk merumuskan konsep-konsep tentang pendidikan karakter, dan sebagiannya lagi bahkan sudah melangkah jauh dalam praktik.

Pesantren merupakan salah satu lembaga yang dikatakan wujud proses wajar perkembangan sistem pendidikan nasional. Karena itu, lembaga pendidikan pesantren memiliki posisi strategis dalam dunia pendidikan. Sebagai salah satu bentuk pendidikan, pesantren mempunyai tempat tersendiri dihadapan masyarakat. Hal ini karena pesantren telah memberikan sumbangan yang besar bagi kehidupan bangsa dan pengembangan kebudayaan masyarakat. Peran agama dalam dalam pembangunan telah memiliki legitimasi konstitusional dalam GBHN, yaitu dengan pernyataan bahwa agama adalah landasan etik, moral, dan spiritual bagi pembangunan. Hal tersebut merupakan peluang sekaligus tantangan bagi pesantren untuk mewujudkan cita-cita pembangunan yang lebih baik.

Kiai, Masjid, dan Pondokan sebagai Sumber Pendidikan Karakter

Secara historis, pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dikembangkan oleh masyarakat Indonesia. Pesantren merupakan produk budaya masyarakat Indonesia yang sadar sepenuhnya akan pentingnya arti sebuah pendidikan bagi pribumi yang tumbuh secara natural. Terlepas dari mana tradisi dan sistem tersebut diadopsi, tidak akan mempengaruhi pola yang unik (khas) dan telah mengakar serta hidup dan berkembang di tengah-tengah masyarakat.¹

¹ Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. (Jakarta: Listafariska Putra, 2005). hal. 5.

Pesantren adalah suatu bentuk lingkungan “masyarakat” yang unik dan memiliki tata nilai kehidupan yang positif. Pada umumnya, pesantren terpisah dari kehidupan sekitarnya. Seolah membentuk komunitas sendiri dengan aturan dan kultur yang khas. Komplek pesantren minimal terdiri atas rumah kediaman pengasuh, masjid atau mushola, dan asrama santri. Yang ketiganya merupakan rukun untuk adanya suatu pesantren. Tidak ada model atau patokan tertentu dalam pembangunan fisik pesantren. Sehingga penambahan bangunan demi bangunan dalam lingkungan pesantren hanya mengambil bentuk improvisasi ‘sekenanya’. Hal ini khususnya terjadi pada pesantren tradisional yang tumbuh karena gotong-royong masyarakat.

Pesantren dengan segala keunikan yang dimilikinya masih diharapkan menjadi penopang berkembangnya sistem pendidikan di Indonesia. Keaslian dan kekhasan pesantren di samping sebagai khazanah tradisi budaya bangsa, juga merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral.

Azyumardi Azra menilai ketahanan pesantren disebabkan oleh kultur Jawa yang mampu menyerap kebudayaan luar melalui suatu proses interiorisasi tanpa kehilangan identitasnya.² Oleh sebab itu, arus globalisasi mengandaikan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya manajemen pengelolaan lembaga pendidikan sesuai tuntutan zaman. Signifikansi profesionalisme manajemen pendidikan menjadi sebuah keniscayaan di tengah dahsyatnya arus industrialisasi dan perkembangan teknologi modern.³ Pesantren sebagaimana diistilahkan Gus Dur ‘sub-kultur’ memiliki dua tanggung jawab secara bersamaan, yaitu sebagai lembaga pendidikan agama Islam dan sebagai bagian integral masyarakat yang bertanggung jawab terhadap perubahan dan

2 Azyumardi Azra, *Surau di Tengah Krisis: Pesantren dan Perspektif Masyarakat*, dalam Raharjo (ed.), *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari Bawah*, (Jakarta: LP3ES, 1985). hlm. 173.

3 Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta’arifin. *Manajemen Madrasah Berbasis...* hlm. 18.

rekayasa sosial.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Pencapaian tujuan sebuah organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan pendidikan pesantren adalah setiap maksud dan cita-cita yang ingin dicapai pesantren, terlepas apakah cita-cita tersebut tertulis atau hanya disampaikan secara lisan. Terlalu sulit untuk dapat menemukan rumusan tujuan pesantren secara tertulis, yang dapat dijadikan acuan tiap-tiap pesantren.

Namun tujuan pendidikan pesantren adalah terbentuknya manusia yang memiliki kesadaran setinggi-tingginya akan bimbingan agama Islam, yang bersifat menyeluruh dan diperlengkapi dengan kemampuan setinggi-tingginya untuk mengadakan responsi terhadap tantangan-tantangan dan tuntutan-tuntutan hidup, dalam konteks ruang dan waktu yang ada. Sekaligus melahirkan generasi yang unggul. Karena eksistensi dan ketahanan pesantren adalah akibat dampak positif dari kemampuan melahirkan berbagai daya guna bagi masyarakat.⁴ Akan tetapi secara esensial rumusan tujuan pesantren mengekor pada firman AllahU dalam surah at-Taubah ayat 22, yakni.

⁴ Abdul A'la, *Pembaruan Pesantren*, (Jogjakarta: LKIS, 2006), hlm. 15.

“Tidak sepatutnya bagi mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”

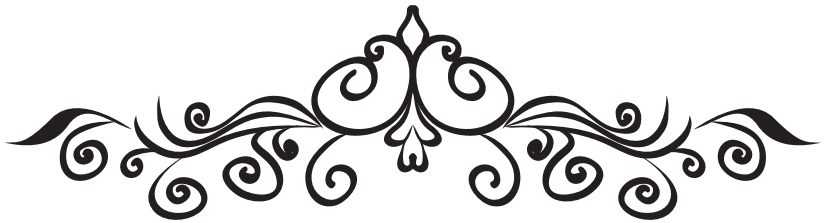
Usaha untuk merumuskan kembali lembaga yang bercirikan pesantren yang mampu untuk memproduksi siswa (santri) yang benar-benar mempunyai kemampuan profesional serta berakhlak mulia senantiasa perlu dilakukan terus-menerus secara berkesinambungan.⁵

⁵ Azyumardi Azra, *Pembaharuan Pendidikan Islam: Sebuah Pengantar*, dalam Marwan Saridjo, *Bunga rampai Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: CV Amissco, 1996), hlm. 2.

Daftar Pustaka

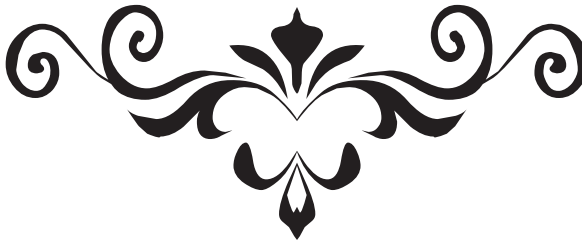
- Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Jakarta: Listafariska Putra, 2005.
- Abdul A'la, *Pembaruan Pesantren*, Jogjakarta: LKIS, 2006.
- Amin Haedari, dkk. *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Kompleksitas Global*. Jakarta: IRD Press, 2004.
- Azyumardi Azra, *Pembaharuan Pendidikan Islam: Sebuah Pengantar*, dalam Marwan Saridjo, *Bunga rampai Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: CV Amissco, 1996.
- Azyumardi Azra, *Surau di Tengah Krisis: Pesantren dan Perspektif Masyarakat*, dalam Raharjo (ed.), *Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah*, Jakarta: LP3ES, 1985.

Idham Abdul Ghoni, lahir pada tanggal 27 juli 1995 di Desa Darmasari, Bayah, Lebak, Banten. Sekolah di SDN Darmasari II, MTSN Bayah, MAN Wonokromo Bantul. Sekarang menempuh studi di Pondok Pesantren Fadlun Minalloh dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



BAB II

ISLAM, KINERJA, DAN PENDIDIKAN



DAMPAK INKONSISTENSI KURIKULUM TERHADAP KINERJA GURU

Samsudin

Peradaban manusia cenderung mengarah pada kemajuan. Sekiranya tepat mengatakan pendidikan yang mumpuni menjadi faktor krusial untuk mencapai kemajuan tersebut. Karena hal tersebut juga, kaum intelektual beramai-ramai meningkatkan kualitas sumber daya melalui berbagai cara. Berangkat dari banyaknya tuntutan dan desakan untuk menjadi manusia yang kaya ilmu serta diseimbangkan dengan kemampuan, maka perubahan kurikulum kerap menjadi salah satu strategi. Namun konsep perubahan kurikulum ini mengundang pro dan kontra dari berbagai pihak.

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa perubahan kurikulum pendidikan di tingkat sekolah dasar hingga menengah sudah sering terjadi. Perubahan tersebut dari waktu ke waktu tentunya menimbulkan suatu dampak yang amat besar. Dianalogikan bahwasanya kurikulum adalah suatu yang sangat penting karena ia merupakan “setir” yang

mengendalikan kegiatan dalam ranah pembelajaran dalam kelas, dimana guru menjadi nahkodanya. Dan hal ini erat sekali kaitanya antara perubahan kurikulum dengan kinerja guru dalam mengajar. Keresahan kerap dirasakan guru-guru di sekolah lantaran perubahan kurikulum yang mana terdapat banyak perubahan di dalamnya. Keresahan tersebut semakin parah setelah adanya kebijakan pemerintah yang memberlakukan kurikulum yang berbeda-beda. Bahkan kurikulum tersebut diterapkan ketika kurikulum yang baru dibuat, belum benar-benar matang diterapkan.

Penulis menduga perubahan tersebut muncul karena pola pikir dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang ketika ganti menteri maka peraturan/regulasi yang diterapkan juga baru. Padahal kurikulum yang sebelumnya diterapkan belum dapat dilaksanakan dengan maksimal. Akibat dari keresahan yang dirasakan oleh guru-guru, tentunya berdampak pada kinerja mereka dalam kegiatan mengajar. Keresahan tersebut adalah mengenai teknik dan metode apa yang paling relevan dan sesuai ketika diterapkan di dalam kelas. Tujuan akhirnya adalah siswa merasa nyaman dalam kegiatan pembelajaran dengan adanya tuntutan kurikulum yang baru. Ada kalangan guru yang mengeluh bahwa murid mereka tidak menyukai pembelajaran dengan kurikulum baru yang cenderung menjadikan murid untuk berlaku mandiri dalam berbagai aspek padahal mereka sebelumnya sudah terbiasa dengan model mendengarkan penjelasan dari guru, terlebih juga terhadap guru yang sudah tergolong tua ataupun lanjut usia juga mengalami dampak dari adanya perubahan kurikulum tersebut terutama dalam ranah teknologi yang semakin berkembang seiring dengan majunya zaman.

Dampak Perubahan Kurikulum

Akan tetapi tak hanya keresahan yang muncul, di balik adanya kalangan guru yang merasa resah dengan adanya pergantian kurikulum tersebut. Ada kalangan guru yang senang dengan adanya perubahan kurikulum. Mereka menganggap bahwa dengan adanya perubahan kurikulum

maka inovasi juga muncul untuk dapat merubah perilaku atau sikap murid menjadi lebih baik. Sehingga murid menjadi anak yang cedas dan santun budi pekerti. Baik dampak yang menuju ke arah negatif maupun dampak yang menuju ke arah positif. Hal ini tentunya dapat menjadi refleksi diri bagi kalangan guru tentang bagaimana mengeluarkan performa mengajar mereka di dalam kelas. Juga menjadi pelajaran yang sangat berharga bagi pemerintah untuk menganalisis secara lebih mendalam, sehingga dalam penerapan kurikulum dampak-dampak negatif akibat adanya perubahan tersebut dapat diminimalisir dan ditentukan jalan keluarnya.

Setelah kita mengetahui seluk beluk mengenai dampak yang ditimbulkan oleh adanya perubahan kurikulum yang ada di Indonesia, baik yang bersifat pro ataupun kontra. Selanjutnya akan menganalisis dampak yang ditimbulkan oleh adanya perubahan kurikulum terhadap kinerja guru. Untuk melihat hakikat kinerja guru di sekolah, terlebih dahulu dikemukakan pandangan para ahli tentang apa sebenarnya kinerja itu. *Whitmore* secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.¹ Pandangan lain dikemukakan oleh *Patricia King* bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.² Berdasarkan pendapat ahli maka disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Kinerja Guru

Dalam kaitan dengan kinerja guru di sekolah, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana (administrator) kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain kinerja guru di sekolah dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi

1 Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, *Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997). hlm. 104.

2 *Ibid.*, hlm. 108.

etos kerja dan disiplin profesional guru. Mengacu pada tugas yang berkaitan dengan kinerja guru sebagaimana disebutkan di atas, dapat dikemukakan bahwa terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru di sekolah. Kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Mengacu pada dua bidang tugas guru yang dikemukakan serta pandangan atas kinerja, maka Mitchell merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.³ Selanjutnya terdapat tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa).

Akibat adanya perubahan kurikulum yang terus menerus terjadi di Indonesia, kinerja guru di sekolah menjadi tidak maksimal. Guru yang sejatinya adalah nahkoda dari serangkaian kegiatan belajar mengajar di kelas menjadi resah karena adanya perubahan kurikulum yang terjadi secara terus menerus maka berbagai aspek seperti mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas menggunakan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran dan lain sebagainya harus selalu dirubah agar sesuai dengan adanya kurikulum baru yang diterapkan. Padahal aspek-aspek serangkaian kegiatan pembelajaran yang diterapkan berdasarkan kurikulum yang ada sebelumnya belum maksimal. Bahkan dalam hal ini para siswa juga mengalami keresahan karena tidak semua siswa bisa dan nyaman terhadap metode-metode baru yang dibuat oleh para guru sesuai kurikulum yang diterapkan.

Sedikit menengok kinerja dalam pandangan Islam, seperti yang terdapat dalam al-Qur'an surat al-Ahqaaf ayat 1, yakni.

3 B. Uno Hamzah dan Lina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukuranya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). hlm. 68.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.”

Ayat di atas memiliki makna bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dikerjakan. Artinya jika seorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi, maka orang tersebut akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Perihal ini dapat dijadikan kritik baik pihak maupun pemerintah untuk membuat sesuatu yang baru dengan perencanaan yang matang agar penerapan dari sesuatu yang baru tersebut mencapai sebuah kesesuaian. Begitupun dengan kalangan guru agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan semaksimal mungkin. Dari bahasan mengenai dampak Inkonsistensi kurikulum terhadap kinerja guru di Indonesia dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan kurikulum yang terjadi secara terus menerus mengakibatkan kinerja guru yang ada di Indonesia menjadi tidak maksimal.

Daftar Pustaka

- B. Uno Hamzah, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, *Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Samsudin, lahir tahun 1996 di Desa Tretep, Temanggung, Jawa Tengah. Ia menempuh pendidikan di SDN 1 Tretep, MTS dan MA di As-Salaam Temanggung. Kemudian melanjutkan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama pelajar dan mahasiswa sangat aktif berorganisasi, mulai menjadi pengurus hingga aktif di Studi Club Research of Manajemen Dakwah, Himpunan Mahasiswa Progam Studi Manajemen Dakwah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Sekretaris Bidang Keilmuan Pimpinan Komisariat Dakwah periode 2014-2015. Kemudian menjadi Ketua Bidang Tabligh & Keilmuan Pimpinan Komisariat Dakwah periode 2016-sekarang, serta menjadi Korp Instruktur PC IMM Kabupaten Sleman periode 2016-sekarang.

EVALUASI KURIKULUM DAN KINERJA TENAGA PENDIDIKAN DI INDONESIA

Amirullah Akbar

Pendidikan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena sangat berpengaruh pada kemajuan suatu bangsa. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu kegiatan pembelajaran di dalamnya. Sekolah merupakan hal yang utama untuk peserta didik menerima pendidikan secara formal. Pada proses pembelajaran di sekolah, guru menempati posisi utama dan memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Profesi guru memiliki peranan, fungsi, dan kedudukan yang penting guna tercapainya tujuan pendidikan untuk menciptakan generasi yang cerdas dan kompetitif. Sehingga dengan peran tersebut guru dapat membuat mutu pendidikan menjadi lebih baik lagi.

Upaya peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas guru dapat diukur dengan kinerjanya. Menilai kinerja erat kaitannya dengan menilai proses pembelajaran, maka seorang guru harus menjalankan profesinya secara profesional.

Seorang guru dikatakan profesional ketika mampu berpegang teguh pada etika profesi, produktif, efektif dan efisien, berdasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif.

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa guru sebagai salah satu pendidikan profesional memiliki 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. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi. Dilihat dari Hadist riwayat Abu Hurairah bahwa Rasulullah bersabda.

“Barang siapa membimbing atau mengajar orang ke arah jalan petunjuk, maka baginya pahala sejumlah pahala orang yang mengikutinya, dengan tidak mengurangi sedikitpun dari pahala mereka”¹

Hadits di atas hanya menggambarkan pentingnya mengajari seseorang kepada ilmu agama dan pengetahuan. Ganjaran pahala yang telah dijanjikan oleh Allah U. Keluar dari konteks tersebut, sebenarnya banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu ialah meningkatkan kualitas guru. Pemberdayaan guru yang dilakukan oleh pemerintah terhadap profesi guru ialah dengan adanya program sertifikasi guru dalam jabatannya. Program tersebut hendaknya juga diimbangi dengan adanya profesionalitas yang layak oleh para guru, dan program ini tidak hanya sebagai program peningkatan kesejahteraan guru namun yang terpenting ialah peningkatan

¹ Masrap Suhaimi, *Riyadhu ash-Sholihin*, diterjemahkan oleh Ust. Al-Hafidh, hlm 666.

sistem pendidikan. Hal ini juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena itu, penulis lebih lanjut mencoba mengevaluasi kinerja guru secara global.

Evaluasi Sistem dan Kinerja Tenaga Pendidik

Penilaian atau evaluasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Dalam konteks evaluasi guru yang menjadi objek evaluasi ialah guru tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar presentase kinerja guru dalam mengerjakan tugasnya. Berangkat dari kurikulum yang berlaku sekarang di Indonesia, kurikulum 2013 memiliki kompetensi masa depan, sebagai berikut:

1. Kemampuan berkomunikasi
2. Kemampuan berpikir kritis dan jernih
3. Kemampuan menjadi warga negara yang bertanggung jawab.
4. Kemampuan hidup dalam masyarakat yang mengglobal
5. Kemampuan mempertimbangkan segi moral suatu permasalahan.
6. Kemampuan mencoba untuk mengerti dan toleran terhadap pandangan yang berbeda
7. Memiliki minat luas dalam kehidupan.
8. Memiliki kesiapan untuk bekerja.
9. Memiliki kecerdasan, kreativitas sesuai dengan minat dan bakatnya.

Melihat poin ke-6, dapat dikatakan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda dalam memandang setiap pokok permasalahan yang ada, baik itu minat dan bakat yang berbeda dan juga kemampuan yang berbeda dalam setiap hal. Bahkan Ki Hajar Dewantara pernah berkata sejak dulu, bahwa *"padi tidak akan pernah bisa menjadi jagung."* Dari perkataan tersebut diketahui bahwa padi murni menjadi padi dan jagung murni menjadi jagung.

Kontroversi ujian nasional (UN) misalnya menjadi persoalan karena setiap sekolah berbeda-beda dan setiap anak

berbeda namun jika ingin lulus harus memiliki standar yang sama. Selain itu, Albert Einstein juga pernah berkata kepada gurunya, "*Saya tidak setuju dengan sistem pendidikan dengan cara hafalan, dan mematikan kreativitas dan semangat belajar.*" Perkataan tersebut ada benarnya karena beberapa institusi pendidikan memaksa peserta didiknya untuk menghafal. Namun kuncinya ialah memahami konsep dan mengetahui bagaimana cara mengaplikasikannya.

Jika ada hal yang berhasil dilakukan oleh tenaga pendidik di Indonesia adalah mencetak peserta didik yang terlalu patuh. Sebenarnya memiliki peserta didik yang patuh itu baik, namun terlalu patuh menjadi bahaya. Karena para peserta didik tidak menyanggah terhadap kesalahan yang mereka lihat, maka kita tidak bisa berharap adanya perubahan lalu setiap peserta didik tidak akan memiliki keberanian berbicara beda. Maka terciptalah generasi-generasi yang menghindari konflik. Jika apa yang diketahui oleh satu peserta didik sama persis dengan apa yang diketahui oleh peserta didik lainnya, bagaimana cara mereka bersaing di dunia profesi nantinya? Karena yang diketahui oleh mereka sama dan standar. Sedangkan untuk memiliki daya saing harus memiliki pengetahuan yang berbeda.

Diperlukan variasi cara pengajar dari seorang tenaga pendidik. Menurut Djamarah dan Zain bahwa keterampilan mengadakan variasi dalam proses belajar dan mengajar meliputi tiga aspek, yaitu variasi dalam gaya mengajar, variasi dalam menggunakan media, dan bahan pengajaran dan variasi dalam interaksi antara guru dan siswa.² Apabila hal ini dapat diintegrasikan dengan baik maka minat untuk mempelajari mata pelajaran yang ada di sekolah dapat muncul dengan sendirinya. Sistem pendidikan di Indonesia perlu dikembangkan dengan adanya peningkatan kualitas tenaga pendidik. Berkembangnya tenaga pendidik yang ada akan berdampak pada sistem pendidikan yang juga berkembang lebih baik, sehingga dapat mencetak peserta didik yang berkualitas.

² Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. *Strategi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006). Hlm. 160.

Daftar Pustaka

- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Implementasi Kurikulum 2013 dan Relevansi dengan Kebutuhan Kualifikasi Kompetensi Lulusan*, Semarang: September, 2013.
- Suhaimi, Masrap, *Riyadhu ash-Sholihin*, diterjemahkan oleh Ust. Al-Hafidh.

Amirullah Akbar, lahir di Tangerang, 28 Mei 1996. Akbar adalah anak keempat dari empat bersaudara, buah dari pasangan Muchlis Amri dan (alm) Biantusti. Ia pertama kali masuk sekolah tahun 2002-2006 di SD Hang Tuah 10 Juanda Surabaya, 2006-2008 pindah ke SD Negeri Bangka Bogor. Kemudian setelah lulus melanjutkan ke SMP Negeri 11 Bogor dari tahun 2008-2011. Dan kemudian melanjutkan sekolah lagi ke MA Negeri 2 Bogor dari tahun 2011-2014. Setelah itu melanjutkan pendidikan di jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari tahun 2014-sekarang.

MANAJEMEN KINERJA PADA PENDIDIKAN KARAKTER SISWA

Lupita Putri Ramadhani

Dalam Islam, pendidikan merupakan langkah penting dan wajib dicari (untuk dipelajari) oleh setiap muslim. Dalam kitab *ta'lim muta'alim* ditegaskan bahwa agama Islam telah mewajibkan seluruh umatnya untuk menuntut ilmu semasa hidup. Hal ini beralasan karena setiap umat Islam membutuhkan ilmu untuk menjalankan keislamannya. Hingga muncul ungkapan “*seburuk apapun wujud rupa seseorang, ilmu dan pendidikan yang mampu membuat seseorang menjadi bernilai.*” Bernilai dalam konteks ini memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menurut ukuran manusia, tetapi juga bernilai menurut agama. Orang yang berilmu akan mendapatkan kemuliaan di sisi AllahU.

Salah satu yang penting dalam pendidikan adalah sistem laku, adab atau etika. Asumsinya adalah pendidikan yang tinggi menjadi tidak bernilai ketika menihilkan adab. Adab atau tata karma di dunia pendidikan sering disebut sebagai

pendidikan karakter. Pendidikan karakter adalah sebuah proses pendidikan (nilai, budi pekerti, moral, akhlak) yang bertujuan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk memberikan keputusan baik-buruk, memelihara apa yang baik, dan mewujudkan kebaikan itu dalam kehidupan sehari-hari.¹

Seperti yang tertera dalam UU Bab II Pasal 3 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dan pasal 1 pada UU Sisdiknas Tahun 2003 menyatakan diantara tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia.²

Mengikuti aturan di atas, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tempel menyelenggarakan program tahfidz dalam rangka mewujudkan visi dan misi pendidikan sesuaikan dengan UU tentang pendidikan nasional. Program tahfidz ini mulai dilaksanakan pada tahun ajaran 2015/2016. Merekrut 15 guru pendidik tahfidz yang diambil dari UKM JQH al-Mizan dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan SDM dari pondok pesantren Jami'atal Quro. Meskipun rata-rata pengajar sudah pernah mengenyam pendidikan pondok pesantren, tetapi latar belakang pengajar yang tidak semuanya mengenyam pendidikan keguruan menjadi salah satu kekurangan dalam pelaksanaan program tahfidz.

Pengajar beradaptasi terlebih dahulu untuk dapat menangani anak-anak yang *notabene* bukan dari pondok pesantren. Sehingga tidak jarang siswa yang terkejut untuk menghafal al-Qur'an yang tentunya tidak mudah untuk dihafalkan. Kebiasaan juga merupakan tantangan besar yang harus dihadapi siswa maupun siswi MTSN Tempel. Terlebih kepada siswa maupun siswi yang belum bisa membaca al-

1 Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, (Pedagogia: Yogyakarta, 2012), hlm. 82.

2 Peraturan Pendidikan, <http://www.pustakamateri.web.id>. Diakses 01 Juni 2017.

Qur'an dengan lancar tentu akan menjadi hal yang sangat sulit bagi penghafal maupun pengajar. Menarik untuk mendiskusikan strategi pendidik untuk menumbuhkan minat hafalan al-Qur'an kepada peserta didik di MTSN Tempel.

Strategi Pendidik dan Kualitas Didikan

Pembentukan kurikulum MTSN Tempel dibuat oleh tim ahli yang berasal dari UKM JQH al-Mizan dengan menciptakan suatu buku panduan khusus untuk menghafal 30 juz al-Qur'an. Buku panduan tersebut di bagi menjadi 3 jilid. Setiap jilid memiliki pengelompokan yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kesulitan surat yang dihafal. Setiap siswa/siswi di bagi ke beberapa kelas berdasarkan penjumlahan. Rata-rata perkelas diisi oleh 10 anak. Dengan terlebih dahulu dilakukan tes seleksi untuk menentukan jilid yang akan dihafalkan serta penempatan kelas yang dikelompokkan sesuai jilid dan kompetensi. Demikian pula penempatan pengajar disesuaikan dengan seberapa banyak pengajar dalam menghafalkan al-Qur'an dan mahir mengajar. Upaya ini menjadi keputusan yang baik untuk mengsucceskan pelaksanaan kinerja.

Buku panduan tersebut mempermudah siswa untuk mencapai target hafalan. Walau demikian bukan berarti tidak luput dari kesempurnaan karena terdapat siswa yang tidak merawat dengan baik buku panduan dan pula buku panduannya tertinggal di rumah. Praktik buruk ini berdampak pada penilaian hafalan menjadi tertunda. Kemudian meskipun dalam buku panduan sudah tertera arti kandungan ayat, namun siswa maupun siswi masih kesulitan untuk membaca dan memahami arti, terlebih dalam mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingkat pemahaman setiap anak tentang pentingnya menghafal al-Qur'an yang masih rendah. Padahal kandungan ayat menjadi harapan besar dalam menanamkan pendidikan karakter pada program tahfidz di MTSN Tempel.

Puncak program tahfidz ini adalah terselenggara Wisuda Khataman al-Qur'an bagi siswa yang sudah menyelesaikan hafalan. Diadakannya wisuda khataman tersebut, membuat

citra yang baik bagi sekolah MTSN Tempel. Tetapi di lain hal, setelah khatam menghafal, sebagian siswa kurang menjaga hafalan di rumah. Sehingga terkesan bahwa siswa menghafal untuk mendapatkan penghargaan atau sebagai syarat pengambilan nilai (raport) tanpa menggali lebih dalam faedah yang nantinya akan di dapatkan dari menghafal al-Qur'an. Peran orang tua menjadi penting untuk mengawasi dan mengajarkan kepada anak-anaknya dalam mengimplementasikan al-Qur'an di kehidupan sehari-hari. Dalam rangka mewujudkan pendidikan karakter sebagai keberlanjutan kontrol.

Apabila kita melihat dari hasil program tahfidz ini peserta didik menjadi sering membaca dan menghafalkan al-Qur'an membentuk budaya sekolahan yang Islami. Tetapi hal tersebut tidak berdampak besar bagi perubahan karakter peserta didik karena hanya sekedar hafalan lisan, belum sampai pada titik dimana terbentuknya karakter Qur'ani di setiap individu sebagai salah satu harapan menuju Visi dan Misi MTSN Tempel. Karena pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai target yang telah ditentukan.³

Perintah untuk memahami al-Qur'an telah tersirat pada surat al-'Alaq ayat satu yang artinya: "*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan.*" Bukti bahwa Islam telah memerintahkan kepada umatnya untuk *iqra* (membaca). Maksudnya membaca di sini adalah membaca langit, bumi, makhluk, bulan bintang, suasana, keadaan dan berbagai kondisi di alam sekitar sehingga kita dapat mempelajari dan menjadikannya sebagai ilmu pengetahuan sehari-hari. Untuk itu, menghafal al-Qur'an tidak hanya sekedar membaca, namun bagaimana cara memahaminya agar di setiap kehidupan sehari-hari kita selalu menanamkan nilai religiusitas sebagai karakter yang baik sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

3 Dharma Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2013). hlm. 25.

Daftar Pustaka

- Surya Dharma. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Imam Machali. *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Jogjakarta: Pedagogia, 2012.
- Peraturan Pendidikan, <http://pustakamateri.web.id>. Diakses 01 Juni 2017.

Lupita Putri Ramadhani, lahir di Desa Brengkel, Salaman, Magelang, dua puluh tahun yang lalu. Sekolah di SDN 3 Salaman, Magelang, SMP Al-Husain Salam, SMA Al-Husain Salam, dan sekarang sedang menempuh studi jurusan Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama menjadi pelajar mahasiswa, aktif di Organisasi Intra Kampus (UKM Jami'atal Qurra Wal Khufadz al-Mizan).

MANAJEMEN PERILAKU SISWA: URGENSI PENINGKATAN KINERJA GURU

Ridho Prabowo

*“bila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya,
maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhori)*

Salah satu indikator kemajuan suatu bangsa dilihat dari kualitas pendidikannya. Maju atau terbelakangnya suatu wilayah dalam negara, juga ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat pendidikan warganya. Kemerataan pendidikan menjadi syarat penting menuju peradaban yang lebih baik. Indonesia sendiri mewajibkan pendidikan minimal 12 tahun bagi setiap warga, mulai dari sekolah dasar, menengah pertama, hingga menengah atas atau kejuruan. Furhmann menyatakan bahwa sekolah memiliki dua fungsi pokok yaitu tempat pendidikan dan lembaga sosialisasi. Berdasarkan kedua fungsi tersebut, maka pengaruh sekolah pada siswa tidak hanya sebatas pada pengalihan ilmu pengetahuan semata, juga suasana lingkungan sekolah dan sistem pendidikan yang diterapkan dapat

mempengaruhi pengembangan fungsi kepribadian siswa.¹

Ketika regulasi pemerintah soal pendidikan sudah terbilang baik, persoalan klasik yang sering kali muncul adalah implementasi dari institusi pendidikan itu sendiri yang terkadang lupa menerapkan esensi dari nilai pendidikan yang ada dan sudah diatur. Ada dua elemen penting dalam satu sekolah yang harus ada, yaitu guru dan siswa. Guru dan siswa adalah dua elemen padu yang memiliki kausalitas kuat. Peran seorang guru adalah memberikan pengajaran yang baik kepada siswa, tidak hanya materi pelajaran, tapi juga contoh yang baik, akhlak, perilaku yang patut dicontoh oleh siswanya. Seorang siswa memiliki peran untuk dapat memahami ilmu yang disampaikan oleh guru dan juga memberikan perilaku dan akhlak yang baik di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah. Hal tersebut juga sebagai *feedback* dari apa yang diberikan guru terhadap siswanya.

Perilaku siswa di sekolah dipengaruhi oleh perilaku dan gaya dari guru yang mereka panuti. Hal tersebut sering kali tidak diimbangi dengan profesionalitas guru dalam menempatkan dirinya sebagai pribadi yang pantas menjadi panutan di depan siswa-siswanya, yang akhirnya menjadikan siswa salah dalam berperilaku. Tulisan ini mencoba mendiskusikan manajemen perilaku siswa yang dimulai dari peningkatan kinerja guru sebagai pengajar sekaligus panutan bagi siswa-siswanya.

Perilaku Siswa: Pengaruh Kebijakan dan Lingkungan

Perilaku berasal dari kata “peri” dan “laku”. Peri berarti cara berbuat kelakuan perbuatan. Sedangkan laku berarti perbuatan, kelakuan, cara menjalankan. Belajar dapat didefinisikan sebagai satu proses dimana suatu organisasi berubah perilakunya sebagai akibat pengalaman.² Dalam banyak aspek kehidupan maupun organisasi, perilaku seseorang menjadi acuan penting dalam sudut pandang seseorang kepada orang lain. Perilaku juga sering disandingkan dengan kebiasaan

1 Nur Azizah. Perilaku Moral dan Religiusitas Siswa Berlatar Belakang Pendidikan Umum dan Agama. *Jurnal Psikologi*. Vol. 33, No. 2, 2006. hlm. 1-16.

2 Poerwadarminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1976).

(*habit*). Sebuah kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus secara bawah sadar. Hal tersebut akan menjadi sebuah habit yang selanjutnya menjadi sebuah perilaku.

Sekolah di Indonesia menggunakan sebuah aturan yang terpimpin, baik sekolah berbasis negeri maupun swasta. Segala regulasi yang diterapkan, diatur oleh pemerintah. Misalnya pengaturan jam masuk sekolah, umumnya para siswa masuk sekolah pukul 07.00 dan berakhir siang dan sore sesuai program pendidikan yang diambil. Bangun pagi adalah suatu kebiasaan yang baik dalam keseharian anak, dan hal tersebut menjadi sebuah keharusan dengan adanya aturan masuk sekolah. Kegiatan rutin tersebut tanpa sadar menjadi sebuah kebiasaan dalam diri siswa dan menjadi perilaku baik, jika kebiasaan tersebut dapat disalurkan ke dalam hal-hal yang positif tentunya.

Lingkungan sekolah juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku siswa. Pada usia remaja masih pada taraf meniru sekitarnya yang sekira remaja tersebut sukai, dalam hal ini bisa guru ataupun teman sekelas. Guru sendiri menjadi sorotan karena gurulah yang setiap hari berpapasan langsung dengan siswa selain teman sekelasnya. Guru sebagai orang yang dituakan di sekolah sudah sepatutnya memberikan panutan yang terbaik kepada siswa-siswanya.

Ada beberapa cara bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. *Pertama*, dapat menguasai situasi dan kondisi di kelas. Pertemuan yang tercipta di dalam kelas akan mempresentasikan sedikit banyak perilaku siswa maupun guru, dalam satu kelas ada siswa yang berkelakuan etis dan tidak etis. Dinamika inilah yang sudah menjadi kewajiban guru dalam memahami karakter kelas dan menguasai kondisi kelas tersebut. *Kedua*, komunikasi yang efektif kepada siswa, komunikasi ini bisa bersifat verbal maupun non-verbal. Seorang guru perlu mengomunikasikan sikap penuh percaya diri di depan kelas. Sejak pertemuan pertama, siswa akan menelaah persona seorang guru (biasanya secara tidak sadar) untuk memutuskan bagaimana mereka akan berperilaku.³

3 Sue Cowley. *Panduan Manajemen Perilaku Siswa*. (Jakarta:

Ketiga, mengembangkan gaya pembelajaran yang asertif. Gaya mengajar guru pada umumnya berada dalam batasan pasif, asertif, dan agresif. Dimana pasif guru kurang memperdulikan keadaan siswanya dan cenderung kurang melakukan apa-apa, guru juga tidak dapat menguasai kelas dan tidak peduli dengan perilaku baik maupun buruk yang terjadi di kelas. Agresif disaat guru cenderung berlebihan dalam merespon perilaku buruk yang muncul di kelas, sehingga situasi bisa jadi menjadi lebih buruk lagi. Biasanya guru yang menggunakan gaya tersebut cenderung sering “marah” dalam setiap respon yang diberikan.

Tindakan asertif atau tegas dalam mengambil sikap di depan kelas, memang tidak mudah. Untuk dapat tegas dan bijak dalam menguasai kelas butuh waktu dan pengalaman dalam mengajar siswa di kelas. Sebuah ketegasan selanjutnya akan menimbulkan sebuah pembelajaran yang efektif. Karena siswa pasti akan lebih menghargai ketegasan yang dilakukan oleh guru.

Daftar Pustaka

- Nur Azizah. "Perilaku Moral dan Religiusitas Siswa Berlatar Belakang Pendidikan Umum dan Agama". *Jurnal Psikologi*. Vol. 33, No. 2, 2006.
- Poerwadarminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1976.
- Sue Cowley. *Panduan Manajemen Perilaku Siswa*. Jakarta: Esensi, 2011.

Ridho Prabowo, lahir di Medan pada tanggal 02 juni 1997. Sekarang tengah menempuh strata 1 di Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga. Aktif di sejumlah organisasi, seperti UKM SPBA (Studi dan Pengembangan Bahasa Asing) UIN Sunan Kalijaga pada Divisi Inggris tahun 2015-sekarang, HMPS MD (Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah) pada Divisi Intelektual tahun 2016/2017, dan SCREMD (Study Club for Research Manajemen Dakwah) pada Divisi Research and Development.

KONTRADIKSI PENGHAPUSAN MATA PELAJARAN INFORMATIKA DI ERA DIGITAL

Nurul Istiqamah

Pada dasarnya, pendidikan merupakan alat untuk mencerdaskan bangsa. Semakin berkembang zaman, maka pendidikan yang digunakan harus semakin berkembang. Dalam tatanan sosial, jika dalam bidang pertambangan dan perekonomian pemerintah terus menerus melakukan perubahan harga Bahan Bakar Minyak (BBM), maka dalam bidang pendidikan pemerintah akan terus merubah kurikulum.¹

Sama halnya dengan era sekarang, segala sesuatu dikembangkan melalui teknologi sebagai alat bantu manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Menjadi sesuatu yang penting bagi negara saat ini adalah penguasaan teknologi. Pertumbuhan teknologi akan semakin meningkat dan menjadi-jadi. Apabila negara tidak mampu untuk mengejar dengan laju yang cepat dan hanya bermodal niat, maka mustahil Indonesia

¹ E. Mulayasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). hlm. 1.

dapat berdiri sejajar dengan negara-negara maju lainnya.

Di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), lembaga pemerintah yang mengatur pendidikan adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Berdasarkan Peraturan Presiden No. 14 Tahun 2015 tentang Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan. Lalu apa jadinya jika mata pelajaran yang selama ini dianggap paling relevan karena berhubungan langsung dengan kehidupan sehari-hari manusia dihapus oleh Kemendikbud dari struktur kurikulum?

Penghapusan TIK: Tepatkah?

Suatu keputusan yang cukup mencengangkan telah datang dari pemerintah. Sampai saat ini, revisi atau penghapusan Permendikbud No. 68 Tahun 2014 Bab V Pasal 8 masih menjadi gejolak. Melalui kurikulum 2013, pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi (KKPI) dihilangkan dari mata pelajaran wajib. Total sekolah yang telah menerapkan Kurtilas (Kurikulum 2013) dan berarti telah menghilangkan mata pelajaran TIK pada tahun ajaran 2016-2017, dari SLB berjumlah 2019 sekolah, SD berjumlah 27.727 sekolah, SMP ada 5.333 sekolah, dan SMA mencapai 2.049 sekolah.²

Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan DKI Jakarta Septi Novida mengatakan, alasan penghapusan mata pelajaran TIK karena peserta didik akan lebih diajarkan pada implementasi, bukan lagi ilmu dasar komputer. Pada akhirnya mata pelajaran ini akan dialihkan menjadi kegiatan ekstrakurikuler sekolah, tidak menjadi mata pelajaran utama.

³ Kebijakan tersebut mendapat dukungan dari Pengembang

² Menurut keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah No: 374/KEP/D/KR/2016 tanggal 11 Juli 2016.

³ Mata Pelajaran Bahasa Inggris Penjaskes dan TIK di SD Dihapus, <http://megapolitan.kompas.com>. Diakses 27 Maret 2017.

Teknologi Pembelajaran Pustekkom Kemendikbud, Uwes Anis Chaeruman berpendapat TIK bisa dipelajari dengan lewat implementasi di setiap mata pelajaran. Tidak butuh pendidikan khusus untuk mempelajarinya, cukup berintegrasi dengan pelajaran lain. Baginya, berdasarkan level pembelajaran yang disusun bersama Cambridge, kompetensi TIK Indonesia masih tertinggal. Karena selama ini yang dipelajari hanya sebatas teori bukan melihat implementasi.⁴

Dengan melihat pernyataan di atas, pada dasarnya pemerintah kurang nyaman dengan pembelajaran TIK yang selama ini diajarkan di kelas. Karena pada kurikulum sebelumnya, mata pelajaran TIK hanya mengajarkan ilmu dasar komputer saja. Mereka beranggapan bahwa hal tersebut memperlambat tingkat keterampilan generasi muda Indonesia. Apalagi jika diamati kebiasaan anak didik era sekarang, banyak siswa TK yang telah terbiasa dengan alat teknologi. Tanpa adanya pelajaran pun, alat teknologi dapat mereka kuasai, begitu juga dengan internet. Kebijakan tersebut dibuat oleh Kemendikbud selaku pemegang kekuasaan tinggi dalam bidang pendidikan Indonesia. Lalu apakah kebijakan yang mereka buat menunjukkan bahwa lembaga ini memiliki kinerja yang bagus?

Standar Kompetensi untuk TIK

Manajemen kinerja dalam tingkat organisasi berkaitan dengan usaha mewujudkan visi organisasi.⁵ Visi dari Kemendikbud sendiri adalah *"terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dengan berlandaskan gotong royong."*⁶ Manajemen kinerja dapat menyediakan mekanisme untuk memastikan bahwa visi tersebut dapat dicapai. Mekanisme ini berkaitan dengan formulasi misi dan nilai-nilai, penentuan dari faktor-faktor kritis keberhasilan,

4 Tidak Perlu Mata Pelajaran Khusus TIK, <http://m.okezone.com>. Diakses 27 Maret 2017.

5 Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 229.

6 Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019. <https://www.kemdikbud.go.id>. Diakses 21 April 2017.

strategi, sasaran dan rencana yang diikuti oleh tindakan, umpan balik, dan evaluasi.⁷

Seperti yang dilakukan Kemendikbud atas kebijaksanaannya yang baru, pemerintah lupa bahwa dalam penguasaan TIK juga memerlukan etika. Padahal ada pernyataan *'pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter'* dalam visi Kemendikbud. Arena ketidaksesuaian antara implementasi dan visi Kemendikbud, maka berapa banyak siswa Indonesia yang menggunakan TIK hanya untuk ingin eksis di media sosial. Berapa banyak siswa Indonesia yang menggunakan TIK hanya untuk bermain *game*. Bagi sebagian dari mereka, TIK dimanfaatkan untuk bersenang-senang, bukan untuk penunjang keterampilan. Padahal hakikat dalam manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.⁸

Dalam Islam telah diatur kewajiban manusia untuk memiliki kinerja yang baik, karena kinerja merupakan amal yang dimiliki manusia. Seperti yang dinyatakan dalam surat al-Ahqaaf ayat 19, yakni.

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

Ayat tersebut mengemukakan pelajaran bahwa apapun yang dikerjakan oleh manusia yang berarti hal itu adalah kinerjanya, maka akan mendapatkan balasan sesuai apa yang telah mereka kerjakan. Sebenarnya yang perlu diubah dalam pelajaran TIK adalah standar kompetensi dengan menyesuaikan situasi siswa saat ini. Bukan menghapusnya hingga membiarkan mereka bebas menggunakan TIK dengan asal-asalan.

Dengan kondisi teknologi di dunia pelajar saat ini, tentu

7 Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah...* hlm. 230.

8 Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 10.

dengan hanya mengajarkan ilmu dasar computer saja kepada siswa tidak lagi relevan. Karena mereka telah melangkah jauh dari apa yang telah diajarkan di sekolah. Dengan begitu, maka standar kompetensi yang harus mendahului siswa agar dapat meningkatkan potensi diri melalui TIK . Termasuk di dalamnya ditanamkan etika penggunaan TIK sebagai ‘pagar’ agar siswa tidak terjerumus ke dalam lubang penyesalan.

Dengan menjadikan TIK sebagai mata pelajaran wajib di sekolah, pemerintah dapat dituntut untuk memberikan fasilitas teknologi lebih baik sebagai penunjang keterampilan siswa. Karena istilah ‘wajib’ bagi mata pelajaran akan mengharuskan pemerintah untuk memberikan dukungan-dukungan dalam hal finansial agar kewajiban tersebut berjalan maksimal. Apabila TIK hanya diadakan dalam ekstrakurikuler, maka pemerintah tidak akan punya tanggungan dalam mengembangkan TIK di dunia pendidikan.

Selain itu, tidak semua sekolah menjadikan ekstrakurikuler sebagai suatu keistimewaan yang harus dijalankan, dan tidak semua sekolah dapat memberikan fasilitas sebagai media pendukung kemajuan TIK di kalangan siswanya. Dan hal itu menyebabkan perkembangan TIK menyebar tidak merata di kawasan Indonesia. Padahal salah satu misi Kemendikbud adalah ‘*mewujudkan akses yang meluas, merata, dan berkeadilan*’.⁹ Sedangkan awal dari proses manajemen kinerja adalah formulasi dari pernyataan misi.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa antara implementasi dan rencana yang dibuat Kemendikbud tidak sejalan, sehingga menyebabkan manajemen kinerja Kemendikbud dipertanyakan.

⁹ Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019. <https://www.kemdikbud.go.id>. Diakses 21 April 2017.

¹⁰

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah...* hlm. 230.

Daftar Pustaka

- Mulayasa, E. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum* 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Surya Dharma. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Mata Pelajaran Bahasa Inggris Penjaskes dan TIK di SD Dihapus. <http://megapolitan.kompas.com>. Diakses 27 Maret 2017.
- Tidak Perlu Mata Pelajaran Khusus TIK. <http://m.okezone.com>. Diakses 27 Maret 2017.
- Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019. <https://www.kemdikbud.go.id>. Diakses 21 April 2017.

Nurul Istiqamah, lahir di Desa Sukaoneng, Tambak, Bawean, Gresik, dua puluh tahun yang lalu. Sekolah di SDN Sidokumpul 6 Gresik, SMPN 3 Gresik, MA Syarifuddin Lumajang. Sekarang sedang menempuh studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama menjadi pelajar mahasiswa, aktif di Pondok Pesantren al-Luqmaniyyah Yogyakarta dan organisasi IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdhatul Ulama).

KINERJA PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA: EKSPEKTASI DAN REALITA

Barokah Juniasri

Perubahan kondisi sosial dan perekonomian saat ini telah menempatkan pendidikan sebagai sektor yang semakin penting bagi keberhasilan individu dan negara. Dengan semakin pentingnya pendidikan, maka perkembangan keilmuan juga turut menjadi perhatian tersendiri. Berbicara tentang pendidikan, akan banyak sekali menghasilkan pemahaman akan arti pendidikan itu sendiri. Sebab, pemahaman tentang pendidikan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dan pengalaman pemilik gagasan. Ada yang berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu usaha manusia dewasa untuk mempersiapkan generasi mudanya agar menjadi manusia yang diidamkan di masa depan.¹ Mempersiapkan generasi berikutnya dengan bekal pendidikan keilmuan merupakan suatu strategi yang baik sebagai salah satu langkah memajukan

¹ Arief Furchan, *Transformasi Pendidikan Islam di Indonesia: Anatomi Keberadaan Madrasah dan PTAI*, (Jogyakarta: Gama Media, 2004), hlm. 3.

sebuah bangsa.

Pengawasan terhadap kinerja pendidik dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah perlu diperhatikan. Sebab tenaga pendidik merupakan salah satu motor penggerak dalam kemajuan pendidikan Islam di Indonesia. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.² Oleh karena itu, perlu adanya suatu manajemen yang baik dalam mengelola pendidikan Islam, khususnya pengelolaan terhadap kinerja pendidik. Tulisan ini mengangkat strategi meraih kinerja pendidikan yang optimal berdasar pada pendapat ahli. Kemudian menarik realita yang terjadi di dunia pendidikan sekarang.

Kunci Kinerja Pendidikan Islam

Dalam sebuah buku yang ditulis oleh Prof. Dr. Mujamil Qomar, M. Ag yang berjudul “ Strategi Pendidikan Islam” dijelaskan bahwa ada tiga kunci kemajuan pendidikan Islam, yaitu epistemologi pendidikan Islam, manajemen pendidikan Islam, dan kesadaran pendidika.³ Memang tidak dapat dipungkiri, ekspektasi masyarakat Indonesia terhadap pendidikan Islam yang digadang bakal menjadi salah satu faktor terkuat dalam memajukan negara Indonesia memanglah sangat tinggi. Belum lagi, keadaan masyarakat yang mayoritas adalah umat muslim, dipandang sebagai mayoritas yang sangat berpengaruh. Oleh karena itu, maka tidak heran jika masyarakat memiliki harapan yang besar kepada pendidikan Islam dalam memajukan pendidikan.

Sejalan dengan pendapat di atas, strategi dalam mengembangkan pendidikan Islam perlu juga didukung dengan manajemen kinerja yang baik demi terwujudnya kemajuan pendidikan Islam di Indonesia yang kemudian akan menopang kemajuan negara indonesia. Oleh karena itu, implementasi dalam menerapkan tiga kunci kemajuan

² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 2.

³ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 3.

pendidikan ini dipandang sangat perlu dilakukan.

Pertama adalah epistemologi pendidikan Islam. Epistemologi pendidikan Islam dapat menjadi kunci kembalinya kemajuan peradaban melalui pendidikan Islam. Hal ini hanya dapat terjadi apabila umat Islam terutama tenaga pendidik telah memahami epistemologi pendidikan Islam. Pemahaman akan pendidikan Islam ini sangat diperlukan, sebab yang banyak terjadi adalah tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam yang belum memahami epistemologi pendidikan Islam. Sebagai contoh, jadwal pembelajaran yang terkadang mengganggu waktu sholat. Hal seperti ini harusnya dapat dihindari dengan manajemen waktu pembelajaran yang baik. Persoalan sholat adalah salah satu contoh kecil. Sebagaimana dalam dasar kajian keilmuan filsafat selalu ada yang namanya ontologi, epistemologi dan aksiologi. Pendidikan sholat memang penting, namun diperlukan juga unsur aksiologi yaitu penerapannya di kehidupan sehari-hari.

Kedua adalah manajemen pendidikan Islam. Yang kita lihat saat ini adalah pendidikan Islam mengalami perkembangan yang lambat jika dibandingkan dengan pendidikan Barat. Hal ini merupakan dampak dari tenaga pendidik yang kurang bisa memaksimalkan waktu pembelajaran yang ada, terlebih saat ini hampir semua tenaga pendidikan termasuk pendidikan Islam telah diangkat menjadi pegawai pemerintahan. Sehingga memicu etos kerja yang kurang baik. Etos kerja yang kurang baik inilah yang kemudian menjadi pemicu semakin lambatnya perkembangan pendidikan Islam. Belum lagi, saat ini semakin banyak lembaga pendidikan yang tidak melakukan kontrol terhadap kinerja pegawainya.

Ketiga dalam mewujudkan kemajuan pendidikan Islam adalah dengan kesadaran pendidikan. Yang dimaksud di sini adalah menyadarkan umat Islam akan pentingnya pendidikan Islam dalam rangka mengenal jati diri agama kita. Realitasnya saat ini, semakin banyak umat Islam yang memilih untuk belajar di sekolah formal atau yang lebih miris adalah di lembaga pendidikan non-muslim dengan alasan pendidikan yang lebih menjamin. Jika hal seperti ini terus berlanjut, tanpa adanya

kesadaran dari umat muslim tentang pentingnya pendidikan Islam maka, kemajuan pendidikan islam hanya akan menjadi sebuah mimpi belaka.

Selain harusnya tenaga pendidik Islam juga berkaca pada referensi yang telah dibawa oleh sang pembawa keselamatan bagi ummat manusia yaitu Nabi Muhammadr. al-Qur'an merupakan kitab suci ummat Islam yang bila kita berpegang teguh kepadanya, kita tidak akan tersesat. al-Qur'an telah menjelaskan mengenai penilaian kinerja dan anjuran bekerja secara profesional dalam Q.S al-Mulk ayat 2, yakni.

"...yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa, Maha Pengampun."

Ayat di atas menjelaskan bahwa AllahU menciptakan kematian dan kehidupan guna menguji manusia. Siapa diantara mereka yang beriman dan beramal saleh dengan mengikuti petunjuk-petunjuk yang dibawa Nabi Muhammadr dan yang mengingkarinya.⁴ Dalam dunia pendidikan, ayat ini dapat digunakan sebagai acuan menjadi seorang pendidik yang baik dengan memahami dan melaksanakan kurikulum pendidikan yang telah ditentukan serta selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin. Terakhir, kunci kesuksesan pendidikan Islam di atas ditambah lagi aspek profesionalitas dari seorang tenaga pendidik diharapkan dapat membantu mewujudkan ekspektasi masyarakat Indonesia melalui pendidikan Islam.

⁴ Lembaga Percetakan al-Qur'an Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Tafsirnya, Jilid 10*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 225.

Daftar Pustaka

- Arief Furchan. *"Transformasi pendidikan Islam di Indonesia: Anatomi Keberadaan Madrasah dan PTAI"*, Yogyakarta: Gama Media, 2004.
- Irham Fahmi. *"Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi"*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Lembaga Percetakan Al-Qur'an Departemen Agama *"Al-Qur'an dan Tafsirnya, jilid 10"*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2009.
- Mujamil Qomar. *"Strategi Pendidikan Islam"*, Jakarta: Erlangga, 2013.

Barokah Juniasri, Putra kedua dari pasangan Bapak Tujio Jaya dan Ibu Rosida yang lahir pada 19 Juni 1996 di Lubuklinggau, Palembang, Sumatera Selatan. Riwayat pendidikan: SDN 55 Lubuklinggau, SMP BK (Bakti Keluarga) Lubuklinggau, MAN 2 Lubuklinggau dan sekarang sedang menempuh S1 Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

REKONSTRUKSI KONSEP ILMU: MENJAWAB FENOMENA SEKOLAH ISLAM TERPADU

Yulia Khoerunnisa

Keresahan sebuah bangsa dewasa ini adalah rusaknya moral benih-benih anak bangsa. Generasi penerus perjuangan yang dari awal telah memperjuangkan kemerdekaan, mempertahankan kemerdekaan, dan saat inilah masa-masa mengisi kemerdekaan. Pendidikan menjadi modal dalam pembentukan karakter, tidak hanya kecerdasan intelektual (IQ) maupun emosional (EQ), harus termasuk kecerdasan spiritual (SQ). Penulis menilai pendidikan saat ini hanya sekedar mempertahankan tradisi dan mengejar modernisasi. Karena itu, perlu penekanan pada integrasi-interkoneksi antar keilmuan.

Dalam konteks Indonesia, pendidikan tentu tidak terlepas dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tentu memberikan dampak terhadap semua *stakeholder* pendidikan, baik itu formal maupun

informal. Pemerintah mencanangkan program wajib belajar 12 tahun, tetapi dalam realita kata “wajib” diiringi dengan kewajiban membayar uang sekolah atau perlengkapan lainnya. Penulis menganalogika dengan rukun Islam, “syahadat, sholat, puasa” merupakan perintah wajib. Perintah tersebut sudah barang tentu gratis. Tetapi realita sekarang, pungutan dimana-mana, semua harus diseragamkan. Apakah nantinya pemikiran juga akan diseragamkan?

Hakikat Ilmu dan Pembelajaran Islam Terpadu

Pendidikan ibarat menanam pohon. Sumber daya yang ditanam di lembaga pendidikan yang begitu luar biasa akan membuat kehidupan menjadi lebih terarah, nyaman, dan menyejukan kehidupan. Menyemai benih bukan hanya sekedar permasalahan bibit yang bagus dan kesungguhan penanamannya, tapi kesungguhan keluarga, guru dan lingkungan menjadi faktor pendukung. Hidup itu adalah pendidikan. puasa juga merupakan pendidikan radikal (revolusi), sholat juga merupakan pendidikan kultural (evolusi). Kenapa pendidikan? Karena ‘nama’ Tuhan yang paling utama itu *Robbun*, yang dari situ kemudian kita mengenal kata *tarbiyah*. Seluruh jalur ilmu nanti (seharusnya) menuju pada AllahU, menyatu dengan-Nya. Yang namanya lulus itu ditingkat makrifat, yakni “*man arrafa nafsahu, faqad arrafa robbahu*”, belajar apa saja pasti akan ketemu sama Allah.¹

Setiap diri memiliki potensi yang dibawa sejak lahir dan potensi ini banyak dilupakan atau kurang diperhatikan oleh kebanyakan orang. Potensi-potensi hendaknya diaktualisasikan dalam hidup dan sistem kehidupan. Individu bukan hanya didorong oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan biologis, sosial, dan emosional, melainkan dapat diberikan dorongan untuk mencapai sesuatu yang lebih dari apa yang dimiliki saat ini. Pengetahuan kemajuan yang dicapai dalam memenuhi keinginan untuk mencapai tujuan dapat mendorong terjadinya peningkatan usaha, dan pengalaman tentang kegagalan yang

1 Hidup adalah Pendidikan. <https://www.caknun.com>. Diakses 05 Maret 2017.

tidak merusak citra diri dapat memperkuat kemampuan memelihara kesungguhan dalam belajar.

Dorongan yang mengatur perilaku tidak selalu jelas bagi peserta didik, motivasi dipengaruhi oleh unsur-unsur kepribadian, sifat rendah diri atau keyakinan diri sehingga peserta didik yang termasuk pandai belum tentu bisa menghadapi masalah. Rasa aman dan keberhasilan dalam mencapai tujuan cenderung meningkatkan motivasi belajar, kegagalan dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi belajar. Setiap media pembelajaran memiliki pengaruh motivasi yang berbeda pada diri peserta didik sesuai dengan karakteristik individu.²

Orientasi ideal pendidikan dalam jangka panjang bertujuan untuk mengembangkan harkat dan martabat manusia sebagai *abdullah* dan *khalifah* AllahU di muka bumi yang artinya manusia yang siap mengembangkan dan memanfaatkan teknologi bagi keselamatan atau keislaman alam semesta.³ Dalam konteks inilah fenomena Sekolah Islam Terpadu sebagai sebuah paradigma baru, menarik untuk dicermati lebih mendetail.⁴

Menurut Mujidin, upaya-upaya paradigmatis Sekolah Islam Terpadu berupa beberapa rekonstruksi yang meliputi:

Rekonstruksi pijakan dasar (epistemologi) jenis-jenis ilmu pengetahuan. Rekonstruksi konsep ilmu dimulai dengan mengubah pijakan dasar seluruh jenis ilmu dan hanya berdasarkan semangat misi yang diemban Islam serta mengubah struktur materi ilmu disesuaikan dengan tuntunan al-Qur'an dan Sunnah;

Rekonstruksi metodologi pembelajaran yang didasarkan pada visi dan misi Islam. Islam merupakan visi dakwah dan misinya dengan merekonstruksi model pembelajaran dengan menitikberatkan aspek dakwah sebagai upaya penyampaian pesan Islam. Rekonstruksi metodologi pembelajaran didasarkan

2 Maksudin, *Desain Pengembangan Berpikir Integratif Interkonektif Pendekatan Dialektik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm., 57.

3 *Ibid.*, hlm. 43.

4 Eri Masruri, *Membangun Paradigma Baru Pendidikan Islam: Islam Terpadu sebuah Alternatif*, Makalah disampaikan dalam diskusi pendirian Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Yogyakarta. hlm., 1.

pada visi dan misi Islam, meskipun harus menggunakan atau melalui kaca pandang dan pisau analisis pandangan yang berbeda dengan Islam. Seluruh yang ada dalam pendidikan Islam dan aktivitasnya, terutama dalam proses pembelajaran dan sikap perilaku pendidik, mencerminkan nilai-nilai keislaman, fokus dan sasaran utama adalah Islamisasi ilmu;

Rekonstruksi kelembagaan. Pendidikan merupakan lembaga di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dalam konstruksi pendidikan islam, maka Kementerian Agama juga menaungi sistem pendidikannya. kelembagaan meliputi tampilan fisik, asesoris, tampilan SDM yang mencerminkan cahaya Ilahi, tampilan jabatan sesuai dengan proses manajemen dengan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;

Pengembangan kepribadian muslim merupakan hasil dari proses *feedback* rekonstruksi pertama dan kedua, berupa personal-personal muslim yang saleh dan takwa yang selanjutnya akan menghasilkan lembaga/lingkungan sebab ilmu yang sesuai dengan tuntunan islam.

Untuk melakukan keempat rekonstruksi tersebut, diperlukan pula konsep pendidikan Islam terpadu atau sekolah Islam terpadu yang secara paradigmatis mengacu kepada lima prinsip kehidupan (pedoman, status, tujuan, kewajiban dakwah) manusia sebagai berikut:

Kesempurnaan Islam sebagai *din*. Sebagaimana disebutkan dalam QS al-Maidah ayat 3, yakni.

"Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Kucukupkan kepadamu nikmat-Ku dan telah Kuridhoi Islam itu agama bagimu..."

Islam adalah pedoman hidup. Islam telah disempurnakan oleh Allah. Kesempurnaan tersebut meliputi keluasannya yang mencakup seluruh aspek kehidupan, fleksibilitasnya yang mampu menembus batas-batas peradaban, strukturnya yang mampu memudahkan pemahaman, spiritnya yang mampu membangkitkan ketaatan, keadilannya yang menentramkan,

kedalamannya yang membijakkan, dan ketinggiannya yang mencerdaskan.

Status manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sebagaimana disebutkan dalam QS al-Baqarah ayat 30, yakni.

“Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.”

Khalifah adalah status yang mulia sekaligus amanah yang berat dan tidak satupun makhluk yang sanggup menerimanya, telah menyempurnakan penciptaan manusia dengan makhluk dengan melekatkan segenap kelebihan, yaitu kehendaknya (emosinya) yang bebas sehingga melahirkan dinamika, akal yang dinamis sehingga melahirkan rekayasa, jasadnya yang lentur dan kuat sehingga dapat melahirkan karya, dan hatinya yang fitri sehingga melahirkan keadilan. Kelebihan-kelebihan berupa potensi kualitatif dan membutuhkan pengembangan secara optimal dan komprehensif sehingga tugas-tugas kekhalifahan dapat dilakukan.

Tugas manusia sebagai *abdullah*. Sebagaimana disebutkan dalam QS adz-Zariyat ayat 56, yakni.

“.....dan aku tidak menciptakan jin manusia melainkan supaya mereka menyembahKu.”

Manusia tetap dalam keadaanya yang baik, betapapun kreatifnya manusia memenuhi kebutuhan atau keinginannya, merancang dinamika hidupnya, semuanya harus dalam kerangka ketetapan Allah SWT. Jiwa harus selalu ditumbuhkan dari kesadarannya akan kebesaran Allah SWT.

Kewajiban orang tua mendidik anak. Pendidikan anak adalah kewajiban yang melekat kepada setiap orang tua dan tidak seorangpun dapat melepaskannya kecuali akan mendapatkan kerugian nyata.

Kewajiban dakwah. Sebagaimana disebutkan dalam QS at-Tahrim ayat 6, yakni

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka...”

Serta salah satu Hadis Nabir, *“sampaikanlah walau satu ayat.”* Islam mewajibkan bagi setiap manusia untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam kehidupan sosialnya. Tidak diperkenankan seorang bersikap individual atau mementingkan kebaikan diri sendiri tanpa memedulikan kebaikan masyarakat. Pendidikan juga menjadi kewajiban bersama seluruh masyarakat.

Sekolah merupakan institusi dakwah (sosial) yang sedang melakukan tugas perbaikan (pendidikan) yang bekerja sama dengan keluarga dalam menyiapkan kemampuan anak (generasi penerus perjuangan bangsa) untuk mengambil peran di masa yang akan datang (membangun peradaban). Karena program yang lebih spesifik, pendidikan sekolah Islam terpadu harus mengambil inisiatif dengan merumuskan serangkaian program yang korelatif dan sinergis, sebagai upaya integrasi dan interkoneksi dengan melibatkan keluarga dan masyarakat secara optimal.

Pendidikan merupakan *cultural transition* yang bersifat dinamis ke arah suatu perubahan kontiniu sebagai sarana vital untuk membangun kebudayaan dan peradaban manusia. Pendidik bertanggung jawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik secara spiritual, intelektual, moral, estetika maupun kebutuhan peserta didik.

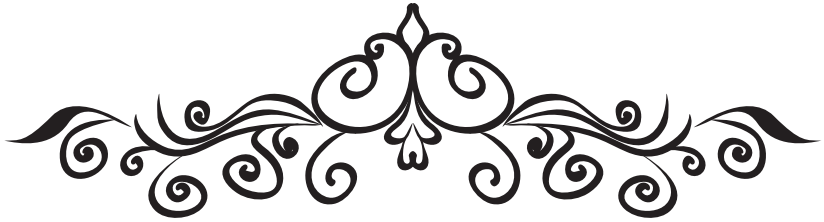
Sebagai lembaga pendidikan tidak beroperasi tanpa tenaga pendidik. *“Al-Thariqat ahammu al-maddat, wa lakin al-mudarris ahmmu min at-thariqat”*. Metode pembelajaran lebih penting dari materi, akan tetapi peranan guru dalam proses belajar mengajar jauh lebih penting dari pada metode itu sendiri. Keluarga, sekolah dan masyarakat merupakan lembaga pendidikan yang akan membentuk kebiasaan, pengetahuan, minat dan sikap, kesusilaan, kemasyarakatan dan keagamaan.¹

1 Samsul Nizar, Zainal Efendi Hasibuan, *Hadis Tarbawi: Membangun Kerangka Pendidikan Ideal Perspektif Rasulullah*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2011). hlm. x.

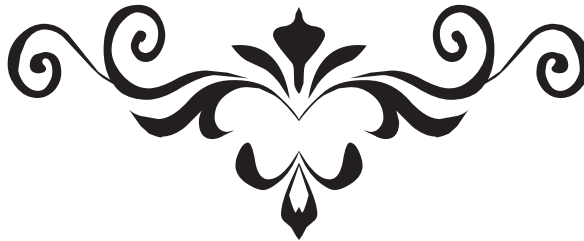
Daftar Pustaka

- Maksudin, *Desain Pengembangan Berpikir Integratif Interkoneksi Pendekatan Dialektik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Eri Masruri, *Membangun Paradigma Baru Pendidikan Islam: Islam Terpadu Sebuah Alternatif*. Makalah disampaikan dalam diskusi pendirian Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Yogyakarta.
- Raharjo Muhammad Mu'iz, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami: Perubahan Menuju Perbaikan Dalam Menjaga Kebenaran*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011.
- Samsul Nizar, Zainal Efendi Hasibuan, *Hadis Tarbawi: Membangun Kerangka Pendidikan Ideal Perspektif Rasulullah*, Jakarta: Kalam Mulia, 2011.
- Hidup adalah Pendidikan. <https://www.caknun.com>. Diakses 05 Maret 2017.

Yulia Khoerunnisa, lahir di Ciamis, Jawa Barat, pada tanggal 20 Juli 1996 dari Ayah Dedi Nurdin, dan Ibu Oneng Kania. Lulusan SD Negeri 3 Bojong, SMPN 1 Atap 1 Banjarsari, SMAN 2 Banjarsari. Pada tahun 2014 masuk Program Studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia. Aktif di Organisasi daerah maupun Sanggar Seni Daerah. Motto hidup terinspirasi dari ungkapan Ki Hajar Dewantara bahwa “*jadikan setiap orang adalah guru dan setiap tempat adalah sekolah.*”



BAB III
ISLAM, KINERJA, DAN
EKONOMI BISNIS



URGENSI MANAJEMEN KINERJA PADA SEKTOR BISNIS : UPAYA MEMBANGUN BUDAYA KERJA

Sendy Listya Wulandari

Dewasa ini, persaingan global intens mewarnai lingkungan bisnis. Karenanya perusahaan harus dikelola secara profesional agar mampu bersaing dengan baik dalam tingkat nasional maupun internasional. Tuntutan dari persaingan bisnis perusahaan yang terjadi saat ini membuat perusahaan harus pandai membaca peluang yang ada. Kemudian secara kreatif mewujudkan dalam bentuk yang nyata demi keberhasilan perusahaannya yang meliputi, karyawan, *stakeholders*, pelanggan, pemasok, dan lain sebagainya. Dalam tataran ini, profesionalitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan strategis, hingga ungkapan “tanpa SDM, mustahil organisasi bisa berdaya saing dan bertahan dalam jangka waktu yang lama.”

Elemen manusia merupakan inti dari bisnis. Bisnis membutuhkan orang sebagai pemilik, manajer, pekerja, dan konsumen. Manusia diperlukan dalam bisnis untuk

memproduksi barang atau jasa, serta sebagai pencipta pekerjaan. Bisnis mungkin beroperasi secara berbeda dan tujuan bisnis mungkin berbeda, namun elemen universal dalam suatu aktivitas bisnis adalah manusia.¹ Karyawan adalah aset perusahaan yang unik dan sangat berharga. Namun, tidak bisa diatur 'sesuka hati' dan tidak mudah untuk dibentuk. Pada awalnya, mungkin akan ada penolakan dan konflik. Hal ini tentu membutuhkan kesabaran, kerja keras, dan komunikasi yang baik.²

Keberhasilan perusahaan bisnis selain disebabkan oleh teknologi yang cukup tinggi dan finansial yang kuat, juga harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik memerlukan manajemen kinerja yang baik pula dalam proses pelaksanaan di dalamnya. Berbicara mengenai manajemen kinerja, tentu tidak lepas dari konsep dasar. Manajemen kinerja merupakan cara mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.³

Selain pemahaman mengenai konsep dasar manajemen kinerja, juga hendaknya memahami pemahaman mengenai budaya kerja. Pada dasarnya budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.⁴ Sedangkan budaya perusahaan sendiri berarti sebagai suatu realitas yang hidup dalam perusahaan atau kebiasaan-kebiasaan. Realitas yang dimaksud berupa nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar anggota organisasi (*das sein*), bukan nilai-nilai yang diinginkan oleh para direktur atau pemilik (*das sollen*).

1 Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hlm. 12.

2 Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan*, (Bogor: Ghali, 2014). hlm. 123.

3 Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2013). hlm. 25.

4 Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011). hlm. 47.

Budaya perusahaan yang dominan bisa berpengaruh terhadap perilaku para anggotanya.⁵

Manajemen Kinerja sebagai Pondasi Budaya Organisasi

Berbicara mengenai manajemen kinerja tentunya tidak lepas dari produktivitas kerja suatu perusahaan dalam pengaturan kinerja para karyawannya. Saat ini manajemen kinerja memang sangat diperlukan bahkan menjadi suatu kebutuhan pokok pada suatu perusahaan utamanya perusahaan yang sudah lumayan besar apalagi sudah mempunyai nama dengan jumlah karyawan yang cukup banyak bekerja di perusahaan tersebut. Semua itu tidak terlepas dari pengaruh budaya kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan dengan manajemen kinerja yang baik.

Manajemen kinerja pada suatu perusahaan bisnis sangat berpengaruh terhadap terbentuknya budaya kerja, karena pada dasarnya budaya kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan besar atau kecil pasti akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan bisnis. Dalam hal ini budaya kerja perlu mempertimbangkan hal-hal seperti moral dan kompetensi demi menunjang kinerja sumber daya manusia yang optimal dan maksimal dalam melaksanakan kerjanya. Penggunaan konsep manajemen kinerja secara maksimal mampu mendorong terciptanya tingkat kedisiplinan di suatu perusahaan bisnis. Karena penurunan kedisiplinan membawa dampak pada penurunan kinerja suatu perusahaan bisnis, Dengan begitu menjaga dan mempertahankan kedisiplinan menjadi bagian penting manajer di suatu perusahaan bisnis.⁶

Setiap perusahaan memiliki gaya dan corak budaya kerja yang berbeda, biasanya bergantung pada pimpinan, juga memikirkan efektifitas dan efisiensi. Hal ini disebabkan oleh signifikansi antara kinerja karyawan dengan strategi bisnis perusahaan. Dengan kata lain manajemen kinerja berhubungan langsung dengan strategi bisnis perusahaan untuk mencapai hasil (sukses) sesuai tujuannya. Di sisi lain, kinerja yang

⁵ Andreas Budiharjo dkk, *Pijar-Pijar Manajemen Bisnis Indonesia*, (Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing, 2011). hlm. 204.

⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja...* hlm. 28-29.

ditampilkan juga tidak mungkin tercapai secara maksimal apabila sumber-sumber yang dibutuhkan dalam bekerja tidak tersedia atau tidak memenuhi persyaratan untuk menghasilkan kerja yang optimal.⁷

Secara langsung ataupun tidak, budaya kerja berdampak pada pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan. Seperti halnya istilah ‘pembeli adalah raja’, maka akan menimbulkan perspektif bagi perusahaan dalam pengutamaan pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan saat datang ke perusahaan baik itu bekerja sama secara langsung maupun tidak langsung. Jika budaya kerja yang diterapkan baik dan memiliki dampak positif yang baik bagi karyawan dan dapat merubah pola kebiasaan kehidupan sehari-hari karyawan menjadi lebih baik dengan pembiasaan adanya budaya kerja tersebut maka akan turun ke kinerja dari pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut kepada pelanggan.

Dalam Islam, al-Qur’an dan Hadist banyak menyinggung tentang pentingnya manajemen kinerja. Sebagai sumber ajaran Islam, setidaknya dapat menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip umum penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dalam waktu.⁸ Seperti halnya yang telah tercantum dalam surat at-Taubah ayat 105, yakni.

“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka AllahU dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (AllahU) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam ayat tersebut sudah jelas bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja selama hidup di dunia. Sudah banyak

⁷ Haidar Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Jogjakarta : Gajah Mada University Press, 2006). hlm. 191.

⁸ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2004). hlm. 7.

petunjuk yang telah Islam berikan untuk mencapai kerja yang sukses. Dengan konsep manajemen kinerja dan budaya kerja jika dikaitkan dengan nilai keislaman dapat menjadikan umat muslim selangkah lebih maju untuk dapat meraih level yang lebih tinggi. Salah satu bentuk implementasi dari ayat tersebut menegaskan bentuk nyata dalam membentuk karyawan yang berkualitas, namun tetap berprinsip pada nilai keislaman dan budaya kerja yang diterapkannya. Islam seringkali dijadikan model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat digunakan untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis.

Daftar Pustaka

- Andreas Budiharjo, dkk, *Pijar-Pijar Menejemen Bisnis Indonesia*, Jakarta: Prasetya Mulya Publishing, 2011.
- Haidar Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009.
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan*, Bogor: Ghali, 2014.

Sendy Listya Wulandari, lahir dan tinggal di Yogyakarta tepatnya di Kabupaten Bantul pada 26 Juli 1995. Saat ini penulis berstatus sebagai mahasiswi aktif jurusan Menejemen Dakwah dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama ini memiliki motto hidup, *“hidup yang baik tidak diukur dari seberapa orang melihat namun hidup yang terbaik diukur dari usaha yang terpanjang.”*

URGENSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKTOR BISNIS

Merta Silvia Fitriana

Bisnis adalah kegiatan ekonomis. Banyak hal yang ditemukan dalam proses bisnis, seperti kegiatan tukar-menukar, jual-beli, memproduksi-memasarkan, bekerja-memperkerjakan, serta interaksi manusiawi lainnya, dengan tujuan memperoleh keuntungan.¹ Dalam kegiatan bisnis atau perdagangan, pelaku usaha atau pebisnis dan konsumen (pemakai barang dan jasa) sama-sama mempunyai kebutuhan dan kepentingan. Pelaku usaha harus memiliki tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan.²

Dalam Islam bisnis dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas), kepemilikan hartanya (barang/jasa), dan

1 Bertens, K. *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kanisius, 2000).

2 Norvadewi, *Bisnis Dalam Perspektif Islam: Telaah Konsep, Prinsip dan Landasan Normatif, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 01 No. 01, 2015*. hlm. 33.

juga profitnya. Namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram).³ Pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa Islam membolehkan setiap muslim untuk berbisnis, khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Allah telah mendukung kegiatan tersebut melalui al-Qur'an, yakni.

"Dialah yang menjadikan bumi ini mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki Nya..." (QS. al-Mulk ayat 15)

"Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian di bumi dan kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber-sumber) penghidupan..." (QS. al-A'raaf ayat 10)

Namun dalam perkembangan dunia bisnis saat ini sudah banyak yang keluar dari "jalur" Islam, seperti yang hanya berambisi memenangkan persaingan yang ada. Berbagai bentuk kecurangan terjadi dalam bisnis seperti rendahnya solidaritas, tanggung jawab sosial, tingkat kejujuran, saling curiga, persaingan tidak sehat, penunggakan utang, sogok menyogok, komersialisasi birokrasi bahkan memotong relasi saingan untuk mematikan usaha saingan.⁴

Modal yang besar saja tidak cukup memadai, kebutuhan akan tenaga profesional juga tidak kalah penting karena tenaga profesional akan menentukan kekuatan manajemen dan profesionalisme suatu perusahaan. Namun tenaga yang profesional tidak hanya didasarkan pada keahlian dan keterampilannya saja. Hal yang tidak kalah penting adalah komitmen moral mereka: disiplin, loyalitas, kerjasama, integritas pribadi, tanggungjawab, kejujuran, perlakuan yang manusiawi dan sebagainya.

Selain itu hal yang juga penting dalam persaingan bisnis adalah pelayanan terhadap konsumen. Hanya perusahaan yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen yang

³ *Ibid*, hlm. 36.

⁴ *Ibid*, hlm. 34.

akan sukses. Bentuk pelayanan terhadap konsumen antara lain adalah mempertahankan mutu barang dan jasa, permintaan konsumen dengan harga yang tepat, tidak membohongi konsumen, dan sebagainya.⁵ Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan adanya pelatihan dan pengembangan bagi setiap tenaga kerja yang ada, bahkan seorang manajer juga harus terus dilatih dan dikembangkan.

Strategi On dan Off The Job Training

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDM yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, bahkan organisasi dapat mengungguli mereka.⁶ Sehingga hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus bagi setiap pemimpin lembaga atau perusahaan untuk terus melakukan program pelatihan dan pengembangan untuk seluruh anggotanya agar mau dan mampu bekerja sama dalam mengembangkan dan mencapai visi, misi serta tujuan lembaga atau perusahaan tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Bernardin dan Russell bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik.⁷ Sedangkan pengertian pengembangan menurut Sims, sebagai suatu proses memfasilitasi pembelajaran secara organisasional, kinerja dan perubahan melalui intervensi dan inisiatif dari organisasi, serta tindakan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kapabilitas,

5 *Ibid.* hlm 34.

6 Damingun, Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, *Ekonomi Manajemen*, Vol. 10 No. 1, 2016. hlm. 69.

7 Pengertian Pelatihan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia, <https://id.wikipedia.org>, Diakses 22 April 2017.

daya saing, kesiapan dan pembaruan.⁸

Dari penjelasan di atas, sudah sangat jelas bahwa pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia sangatlah penting dan berguna bagi kelangsungan sebuah lembaga atau perusahaan terutama bagi yang bergerak di bidang bisnis yang sejatinya *profit oriented*. Pemimpin haruslah cerdas dan kreatif dalam berfikir bagaimana perusahaan yang dipimpin dapat terus berkembang dan menghasilkan profit yang signifikan. Sehingga jika sebuah lembaga atau perusahaan bisnis sudah mampu menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik, maka manajemen kinerja lembaga tersebut akan baik pula.

Adapun strategi yang biasa digunakan adalah metode pelatihan adalah sistem *on the job* dan *off the job training*. Metode *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan atau lembaga dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung.⁹ Sedangkan metode *off the job training* yakni pelatihan dilaksanakan dalam suasana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan.¹⁰

Dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan dengan kedua metode di atas bagi para sumber daya manusia yang ada, tentu hal ini berpengaruh terhadap peningkatan manajemen kinerja dalam dunia bisnis di Indonesia, sehingga mampu bersaing di dunia bisnis internasional. Di sisi lain lembaga atau perusahaan bisnis mendapatkan peningkatan

8 Edie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014). hlm. 7.

9 Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012). hlm. 210.

10 *Ibid.* hlm. 210.

profit yang berimplikasi mensejahterakan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam lembaga tersebut.

Disimpulkan bahwa peranan sistem pelatihan dan pengembangan sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan manajemen kinerja dunia bisnis di Indonesia. Mengingat banyak sekali persaingan dalam dunia bisnis sehingga harus adanya pelatihan dan pengembangan agar seluruh elemen yang ada dalam lembaga atau perusahaan dapat bekerjasama mengembangkan bisnis dengan sama-sama meningkatkan kulaitas diri dan tetap memperhatikan aspek-aspek manajemen kinerja. Selain itu kegiatan ekonomi yang mempunyai peranan sangat vital dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dan kegiatan bisnis dapat berpengaruh terhadap semua tingkat kehidupan manusia baik individu, sosial, regional, nasional maupun internasional.

Daftar Pustaka

- Bertens, K. *Pengantar Etika Bisnis*, Yogyakarta: Kanisius, 2000.
- Damingun. "Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam". *Ekonomi Manajemen*, Vol. 10 No. 1, 2016. hlm. 69-82.
- Norvadewi. "Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Konsep, Prinsip dan Landasan Normatif". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 01 No. 01, 2015. hlm. 33-46.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Yusuf ,Edie E. dan Suwarno. *Pengembangan SDM*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.
- Kondisi Bisnis di Indonesia. dari www.indonesia-investments.com, Diakses 22 April 2017
- Pengertian Pelatihan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. <https://id.wikipedia.org>. Diakses 22 April 2017.

Merta Silvia Fitriana, lahir tahun 1996 di Balikpapan, Kalimantan Timur. Ia menempuh pendidikan SD Muhammadiyah Gendol III, SMPN 3 Tempel, dan SMKN 2 Godean. Kemudian melanjutkan strata 1 di Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Aktif di berbagai organisasi, seperti orthonom Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Tercatat pernah menjadi anggota Bidang Tabligh dan Keilmuan Pimpinan Komisariat Dakwah untuk periode 2015-2016, menjadi anggota Bidang Hikmah dan Sosial Kemsyarakatan Pimpinan Komisariat Dakwah periode 2017-sekarang.

EKONOMI KERAKYATAN DAN MANAJEMEN KINERJA DI KOPERASI SYARIAH

Risna Alfarina

Salah satu isu ekonomi yang dalam beberapa waktu belakangan yang banyak menyita perhatian publik adalah meningkatnya investasi bisnis di bidang ritel modern. Di tengah-tengah isu politik praktis yang sedang berkembang disertai dengan berbagai macam konflik sensual dari kalangan artis, pemerintah yang sedang mendongkrak popularitas yang kemudian mencuri fokus perhatian masyarakat bahwa ekonomi Indonesia sedang dikuasai oleh kaum kapitalisme global. Akhirnya, cita-cita negara yang tercantum pada UUD 1945 pasal 33 ayat 1 sampai 4 hanya sebatas angan-angan belaka.

Pada masa penjajahan kolonial Belanda, Bung Hatta sebagai pelaku ekonomi yang kemudian memutuskan masuk ke dalam pergerakan untuk guna merebut kedaulatan rakyat. Kondisi rakyat tengah mengalami kegusaran karena sektor ekonomi berada pada lapisan paling rendah. Maksud dari

kedaulatan rakyat versi Bung Hatta adalah membebaskan ekonomi rakyat Indonesia dari ketidakadilan ekonomi kolonialisme Belanda yang berada pada lapisan atas dan ekonomi timur asing yang berada pada lapisan tengah.

Maraknya pembangunan ritel modern di Indonesia membuka kesadaran beberapa kaum intelektual dan penggerak ekonomi kerakyatan bahwa ekonomi Indonesia saat ini sedang berada pada masa Neokolonialisme (penjajahan baru). Wajah baru penjajahan Indonesia memang tidak tampak jelas atau tidak bersifat memaksakan penggunaan fisik seperti kerja rodi di penjajahan tempo dulu. Lebih kejam dari itu, neokolonialisme perlahan-lahan mematikan mode produksi lokal (*mode of production*), mode alokasi lokal (*mode of allocation*), dan mode konsumsi (*mode of consumption*).

Kasus Pasar Rakyat Sambilegi

Studi kasus yang dilakukan oleh sekolah pasar rakyat mendapatkan masalah serupa di beberapa pasar tradisional. Pasar Sambilegi Yogyakarta misalnya, pedagang Pasar Sambilegi saat ini mengeluhkan keadaan pasar yang semakin sepi. Beberapa faktor yang ditemukan antara lain adalah berasal dari kebijakan pemerintah daerah, ketidakpedulian dinas pasar terhadap Pasar Sambilegi, dan harga produk yang dijual oleh pedagang relatif setara dengan harga jual di mall dan minimarket. Padahal, dari setiap produk misalnya beras, pedagang hanya mengambil keuntungan perkilogramnya sebesar Rp 100 hingga Rp 200 dari harga beras termurah Rp. 8.000, sedangkan minimarket modern bisa mengambil keuntungan hingga Rp. 2.000 – Rp. 3.000 dari setiap kilogram.

Ini merupakan kejanggalan yang kemudian menimbulkan beberapa pertanyaan, apa yang terjadi antara petani beras dengan pemilik modal dan bagaimana proses pendistribusian beras dari petani ke pasar tradisional serta apa yang dilakukan distributor pada saat proses pendistribusian tersebut? Penulis menduga bahwa keadaan ekonomi petani sedang menurun sehingga tidak mampu membiayai proses penanaman padi sampai selesai dan ketika *corporate* masuk untuk menawarkan

bantuan kepada petani beras, petani beras langsung menerima resiko. Perusahaan profit kemudian mematok harga beras perkilogramnya sesuai kemauan mereka, dengan cara seperti itulah mereka bisa *survive*. Di samping itu, beras yang akan didistribusikan ke pedagang sebelumnya melewati satu sampai tujuh tangan terlebih dahulu dan masing-masing tangan mengambil keuntungan sesuai kemauan.

Awan Santosa dalam artikelnya berjudul *Pasar Rakyat dan Bangsa Besar* menuliskan bahwa persaingan dengan ritel modern yang tidak seimbang karena produk yang dijual relatif serupa. Akibatnya, sebagian omset pasar rakyat turun drastis 30-60%, pun tak sedikit yang terpaksa harus ditutup, dalam hal itu menurut Awan Santosa situasi yang kiranya paradoksal, ketika disisi pasokan survey BPS (2006) menemukan bahwa masalah utama pelaku UMKM di DIY adalah sulitnya pemasaran (34%). Pun masih banyak UMKM utamanya yang di daerah pedesaan terjatoh tengkulak dan oligopsoni penguasa pasar.

Problem tersebut sudah dikhawatirkan oleh Soekarno sejak lama dalam pidatonya di Konferensi Asia Afrika (KAA) tahun 1955 bahkan sudah disampaikan Soekarno dalam pidatonya di pengadilan (*landraad*) Bandung pada bulan Agustus 1930. Pada pidatonya Soekarno menyampaikan pendapat Prof. Schrieke:

"Jumlah yang diterima oleh kaum pemodal perusahaan industri, menjadi sebanding lebih besar dengan bertambah jeleknya tingkat kehidupan bumi putera."¹

Gagasan Ekonomi Kerakyatan

Ekonomi kerakyatan merupakan solusi dari ketimpangan ekonomi yang dari dulu sampai sekarang masih terjadi di Indonesia. Gagasan ekonomi kerakyatan tidak bisa dipisahkan dari Bung Hatta. Kepedulian Bung Hatta terhadap ekonomi rakyat atau ekonomi pribumi yang kemudian menghantarkan beliau untuk merebut kemerdekaan terlihat nyata dengan

¹ dalam Mubyarto, *Indonesia Menggugat, Pidato Pembelaan Bung Karno di Muka Hakim Kolonial*, (Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta, 2005). hlm. 67.

melakukan beberapa strategi salah satunya adalah menggalang kekuatan untuk ekonomi rakyat dengan pengembangan koperasi. Setelah kemerdekaan Bung Hatta memiliki kesadaran bahwa untuk memperbaiki ekonomi rakyat perlu pengembangan koperasi secara mendalam.

Kesadaran tersebut menjadi awal mula perumusan pasal 33 UUD 1945. Sritua Arief dalam bukunya berjudul *Ekonomi Kerakyatan Indonesia: Mengenang Bung Hatta* (2002) mengulas demokrasi Ekonomi Indonesia dengan penekanan pada keadilan dalam aspek produksi dan alokasi hasil produksi (penerimaan).² Artinya, demokrasi ekonomi akan terwujud melalui keadilan dalam pemberian kompensasi terhadap buruh, petani, pengusaha kecil, dan konsumen (masyarakat), yang dimungkinkan jika tidak terjadi eksploitasi ekonomi yang dilakukan oleh para pemburu rente.

Koperasi Syariah dan Gerakan Dakwah

Di pasar tradisional terdapat struktur-struktur organisasi yang jika saling berintegrasi akan menghasilkan pasar yang nyaman, aman, dan manajerial yang sehat. Dalam hal ini pula manajemen kinerja berperan sebagai pendorong integrasi yang memicu pada meningkatnya kinerja individu (dinas pasar, pengurus paguyuban, pengurus koperasi) dan kinerja organisasi, mengembangkan kemampuan dan kompetensi, serta meningkatkan efektivitas manajerial.³

Jika pengurus dinas pasar sudah mendapatkan kompetensi manajerial yang baik dari pendidikan formal, maka pedagang yang masuk ke dalam anggota paguyuban dan koperasi perlu diberikan pendidikan dengan cara pendampingan langsung. Materi yang disampaikan terkait manajemen organisasi, model yang digunakan adalah *by practice*. Cara demikian merupakan cara efektif untuk mewujudkan pendidikan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia terkait pasal 31 ayat 1 UUD 1945 yang

2 Dikutip dari hasil penelitian Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan, *Model Kerakyatan Dalam Pengembangan Energi Terbarukan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016). hlm. 23.

3 Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2009). hlm. 32.

merupakan hak warga Indonesia.

Koperasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*corporation*" (*co*=bersama, *operation*=bekerja).⁴ Menurut Sri Edi Swasono, koperasi adalah bentuk usaha yang tidak saja menampung tetapi juga mempertahankan serta memperkuat identitas dan budaya bangsa Indonesia. Kepribadian bangsa bergotong royong dan kolektif akan tumbuh subur di dalam koperasi. Selanjutnya koperasi sendiri akan lebih terbangun dan lebih menguat.⁵

Dalam Islam koperasi syariah adalah koperasi pada umumnya dengan pendekatan yang sejalan dengan prinsip ekonomi zaman Rasulullah dan sahabat dengan berlandaskan al-Qur'an dan Hadist. Prinsip operasional koperasi syariah adalah menciptakan kesejahteraan (*falah*) bagi para anggotanya dengan prinsip saling membantu dalam kebaikan (*al-ta'awun al-birri*) secara bersama-sama. Prinsip ini terinternalisasikan ke dalam manajemen operasional, produk-produk, jasa dan hukum agar pelaku dan obyeknya sama-sama mendapatkan kemaslahatan bersama.⁶

Pada dasarnya koperasi biasa dan koperasi syariah memiliki kesamaan dalam prinsip dan tujuan yakni mengedepankan kesejahteraan umat (rakyat). Pengelolaan koperasi syariah merupakan gerakan nyata dalam berdakwah yang patut dilakukan dalam mengatasi gonjang ganjing ekonomi Indonesia saat ini. Dimana hak-hak rakyat direnggut oleh tentara Neokolonialisme dengan membawa pasukan ritel-ritel modern guna menghancurkan sistem perekonomian bumi putera, Indonesia.

Dengan pengelolaan SDM yang baik sehingga memicu motivasi kerja anggota koperasi terutama koperasi syariah diharapkan mampu mengembangkan koperasi syariah tersebut menjadi koperasi syariah berbasis usaha dan jasa yang

4 John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta; PT. Gramedia, 1947). hlm. 147.

5 Sri Edi Swasono, *Koperasi di Dalam Orde Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: UI-Press, 1987). hlm. 159.

6 Zainal Ghulam, *Implementasi Maqashid Syariah Dalam Koperasi Syariah, Iqtishoduna*, Vol. 7 No. 1, 2016, hlm. 106.

dikelola secara kolektivan, sehingga mampu menghidupi dan memakmurkan rakyat banyak serta dapat menjadi pesaing setara ritel modern.

Daftar Pustaka

- Dharma Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Echols M. John. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia, 1947.
- Hasil penelitian Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan. 2016. *Model Kerakyatan Dalam Pengembangan Energi Terbarukan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Mubyarto. *Indonesia Menggugat, Pidato Bung Karno di Muka Hakim Kolonial*. Yogyakarta: Aditia Media Yogyakarta, 2005.
- Swasono Edi Sri. *Koperasi di Dalam Orde Ekonomi*. Jakarta: UI Press, 1987.
- Zainal Ghulam, *Implementasi Maqashid Syariah Dalam Koperasi Syariah, Iqtishoduna, Vol. 7 No. 1, 2016*.

Risna Alfarina, lahir di Palembang pada 29 Juli 1997. Sekarang tengah menempuh pendidikan sarjana di Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Belajar dan menjabat di sejumlah organisasi, seperti Ketua Sekolah Pasar Rakyat UGM (2017/2018), Sekretaris BOM-F SATUSAKA (2016/2017), Anggota Divisi Pengembangan Masyarakat Pelajar (2016/2018), dan Bendahara Bidikmisi (2014).

KINERJA PEMERINTAH DALAM MENGONTROL PASAR TRADISIONAL: PERTARUNGAN PASAR MODERN DAN PASAR ONLINE

Ratna Sari

Pasar tradisional merupakan tempat jual-beli yang menggambarkan sosial-budaya masyarakat (terkait ekonomi, teknologi, struktur sosial, politik, kekerabatan). Transaksi jual-beli secara langsung biasanya melalui proses tawar-menawar. Bentuk pasar tradisional berupa bangunan sederhana, banyak juga yang tidak permanen yang terdiri dari los-los, dasaran terbuka, lesehan, dan ada berupa kios-kios, warung-warung, dan sebagainya. Pada umumnya menjual kebutuhan sehari-hari, baik bahan mentah maupun matang, antara lain bumbu-bumbu, sayuran, daging, ikan, telur, buah, kue-kue, lauk-pauk, pakaian. Di pasar tradisional masih bisa dijumpai buruh gendong, penjual asongan makanan, penjual klithikan, penjual jamu peres/gendhong, dan sebagainya. Biasanya kondisi fisik kurang nyaman yaitu cenderung kotor, pengap, bau, dan tidak aman.¹

1 Sumintarsih, dkk, *Eksistensi Pasar Tradisional Relasi dan Jaringan Pasar Tradisional di Kota Surabaya*. Jawa Timur (Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional: Yogyakarta, 2011)

Sementara pasar modern adalah pasar yang dibangun oleh pemerintah, swasta atau koperasi yang berbentuk *Mall, Hypermarket, Supermarket, Department Store, Shopping Centre, Mini Market*, yang pengelolaannya dilakukan secara modern, mengutamakan pelayanan kenyamanan berbelanja dengan manajemen berada pada satu tangan, bermodal kuat dan dilengkapi label harga yang pasti.²

Bisnis online adalah aktivitas bisnis yang dilakukan oleh para pelaku bisnis dengan memanfaatkan media elektronik atau yang lebih dikenal dengan istilah *e-commerce*. *E-commerce* terbagi dua yaitu B2B dan B2C. B2C (*business to consumer*) menjadi primadona bagi para pembisnis dalam mempromosikan produknya melalui media elektronik terutama media sosial dan blog. Hanya saja, bisnis model ini dinilai rentan terhadap penipuan. Pebisnis B2C ini adalah sikap tidak jujur terhadap konsumen tentang produk yang ditawarkan seperti menyembunyikan informasi produk tersebut dimana kelemahan utamanya adalah calon konsumen hanya mengetahui produk melalui gambar dan informasi produk yang diminati dari keterangan yang diberikan oleh pebisnis online.³

Kebijakan Pemerintah dan Keadilan Sosial

Persaingan antara pasar tradisional dengan pasar modern bukanlah persaingan yang tidak sehat, dikarenakan kedua pasar tersebut memiliki konsep yang berbeda. Pasar tradisional lebih bersifat pelayanan kepada masyarakat yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat, sedangkan pasar modern lebih bersifat komersil dan dikelola oleh para pengusaha yang mempunyai modal. Awal keberadaannya, pasar modern pun sebenarnya diperuntukkan untuk orang-orang yang memiliki kelas ekonomi menengah ke atas sehingga keberadaannya

2 Toni Agus, Meminimalisir Perkembangan Pasar Modern Dalam Mensejahterakan Pasar Tradisional, www.moraref.or.id/record/view/43607. Diakses 24 Maret 2017.

3 Nuriasari Selvia, Bisnis Online Dalam Perspektif Islam, <http://www.e-jurnal.com/2016/04/bisnis-online-dalam-perspektif-islam.html>. Diakses 24 Maret 2017.

tidak menjadi persoalan bagi pasar tradisional. Namun seiring berkembangnya zaman dan pertumbuhan penduduk, saat ini sangat banyak didirikan pasar-pasar modern yang mulai mengambil pangsa dan segmen pasar tradisional. Hal inilah yang menimbulkan banyak permasalahan.⁴

Untuk sekarang ini, pasar yang dulunya hanya dikenal sebagai pasar tradisional yang kemudian ke pasar modern hingga saat ini ke pasar online. Banyak sekali sekarang yang menggeluti bisnis online karena dirasa lebih mudah dengan waktu yang sangat fleksibel. Para ibu rumah tangga hingga mahasiswa kini juga sudah banyak yang membuka peluang tersebut, karena bisa dilakukan di rumah sambil mengurus anak.

Permasalahan-permasalahan yang timbul saat ini tidak akan terjadi jika kebijakan yang ada berupa perencanaan yang telah ditetapkan sedemikian rupa sesuai aturan-aturan yang berlaku diterapkan dengan baik. Permasalahan menjadi timbul karena lemahnya pengawasan oleh pemerintah daerah setempat, yang seakan kurang tanggap dan peduli mengenai apa yang sebenarnya terjadi. Hal itu terjadi karena pengendalian dan penegakan hukum kepada para pelaku penyelewengan tersebut masih lemah.

Diperlukan suatu langkah yang sinergis untuk mengembalikan kembali fungsi pasar tradisional dan pasar modern dan kini beratambah pasar online kepada fungsi awal, dimulai dengan perencanaan yang baik, implementasi perencanaan yang sesuai disertai dengan peran pengendalian dan pengawasan yang tegas dan tepat sasaran dari pemerintah. Sinergitas tersebut akan menyebabkan keberadaan pasar tradisional dan pasar modern juga pasar online dapat maju secara berdampingan sesuai fungsinya masing-masing serta keduanya dapat berkontribusi untuk meningkatkan perekonomian Indonesia.

Pemberian izin oleh pemerintah daerah merupakan

4 Andri Sudiyanata, Muhammad Rafki Rosyaf, Suharman, Analisis Kritis Kebijakan Pemerintah Dalam Pengelolaan Pasar Tradisional dan Solusinya, <https://core.ac.uk/download/pdf/32362917.pdf>. Diakses 24 Maret 2017.

titik awal untuk melakukan suatu kegiatan bagi para investor, misalnya dengan mulai mendirikan bangunan. Jika suatu izin telah dikeluarkan maka hendaknya pemerintah harus tetap mengontrol segala aktivitas yang ada di dalamnya, jangan sampai pemberian izin tersebut disalah gunakan oleh pihak-pihak tertentu untuk memperoleh keuntungan yang besar.

Lemahnya pengendalian oleh pemerintah terdahulu hendaknya dijadikan bahan pembelajaran bagi pemerintah saat ini, agar tidak ada lagi penyimpangan-penyimpang yang terjadi. Hal lain yang perlu dilakukan oleh pemerintah adalah menindak siapapun yang telah melakukan penyimpangan, misalnya pusat-pusat grosir yang sudah tidak sesuai dengan tujuannya, hendaknya ditertibkan, diperingatkan dan ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku. Apabila penataan pasar tradisional dapat memperhatikan hal-hal tersebut besar kemungkinan pasar tradisioanl dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dengan pasar modern.⁵

Bukan hanya membuat perizinan saja, akan tetapi juga membuat kebijakan lalu mengimplementasikannya. Perizinan usaha bukan hanya diberikan kepada pengusaha besar saja, akan tetapi juga harus diberikan kepada pengusaha kecil yang baru merintis usahanya. Bukan sekedar pasar tradisional dan pasar modern saja, akan tetapi sekarang ini sudah banyak yang menjadi pengusaha sukses lewat bisnis online, akan tetapi banyak juga yang menyalah gunakan jual beli sistem ini dengan modus penipuan. Untuk itu, maka pemerintah juga diminta untuk terus memperhatikan pelaku bisnis dengan sistem online. Karena banyak orang tidak bertanggung jawab untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, keadilan sosial didefinisikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran. Kata adil (*al-'adl*) berasal dari bahasa Arab, dan dijumpai dalam al-Qur'an, sebanyak 28 tempat yang secara etimologi bermakna pertengahan. Pengertian adil, dalam budaya Indonesia, berasal dari ajaran Islam. Kata ini adalah

⁵ *Ibid.*

serapan dari kata Arab *adl*.

Secara etimologis, dalam *Kamus Al-Munawwir*, *aladl* berarti perkara yang tengah-tengah. Dengan demikian, adil berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, atau menyamakan yang satu dengan yang lain (*al-musâwâh*). Istilah lain dari *al-adl* adalah *al-qist*, *al-misl* (sama bagian atau semisal). Secara terminologis, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Adil juga berarti berpihak atau berpegang kepada kebenaran.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, keadilan adalah meletakkan sesuatu pada tempat yang sebenarnya atau menempatkan sesuatu pada proporsinya yang tepat dan memberikan kepada seseorang sesuatu yang menjadi haknya.⁶ al-Qur'an memerintahkan manusia untuk adil dan kebajikan seperti dalam QS. an-Nahl ayat 90, yakni "*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan.*"

Dari ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah tidak seharusnya berpihak pada pemilik modal besar saja, akan tetapi perhatikanlah pasar-pasar tradisional yang masih belum tertata rapi, sehingga banyak kekurangan-kekurangan. Banyak juga bangunan yang masih belum layak pakai, sehingga itu merupakan yang menjadi catatan untuk pemerintah dalam upaya memperbaiki sistem pasar tradisional.

Bukan hanya sistem pasar tradisional saja, akan tetapi pasar online juga perlu diperhatikan, misalnya membuat kebijakan-kebijakan tertentu dalam sistem jual beli online. Bisa diberi peringatan-peringatan terlebih dahulu sebelum membeli atau bisa juga setiap pemilik bisnis online waktu membuat *olshop* (*online shop*) nya harus menggunakan nomor KTP, jadi akan lebih mudah terdeteksi. Ketika setiap pengguna sistem online, baik itu facebook, instagram, twitter, maupun yang lainnya itu memasukkan nomor KTP maka pemerintah juga akan lebih mudah memantaunya.

6 <http://library.walisongo.ac.id/digilib/download.php?id=8443>

Daftar Pustaka

- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013)
- Sumintarsih, dkk. *Eksistensi Pasar Tradisional Relasi dan Jaringan Pasar Tradisional di Kota Surabaya. Jawa Timur* (Yogyakarta: Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional, 2011)
- Nuriasari Selvia, *Bisnis Online Dalam Perspektif Islam*, <http://www.e-jurnal.com/2016/04/bisnis-online-dalam-perspektif-islam.html>
- Sudiyana Andri, dkk. *Analisis Kritis Kebijakan Pemerintah Dalam Pengelolaan Pasar Tradisional dan Solusinya*, <https://core.ac.uk/download/pdf/32362917.pdf>
- Toni Agus, *Meminimalisir Perkembangan Pasar Modern Dalam Mensejahterakan Pasar Tradisional*, www.moraref.or.id/record/view/43607

Ratna Sari, lahir pada tanggal 15 Desember 1995 di Desa Banjarsari, Gajah, Demak. Sekolah di SDN 1 Banjarsari, MTs Al-Irsyad Gajah Demak, SMK N 1 Demak jurusan Pemasaran. Dan sekarang sedang menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Motto hidup, “Jika engkau berada di sore hari jangan menunggu datangnya pagi dan jika engkau berada pada waktu pagi hari jangan menunggu datangnya sore. Pergunakanlah masa sehatmu sebelum sakit dan masa hidupmu sebelum mati.” (HR. Bukhari)

MANAJEMEN KINERJA PEMERINTAH TERHADAP SEKTOR PASAR MODERN DAN PASAR TRADISIONAL: SEBUAH ANTOLOGI

Suri Sahayani Biolatika

Dalam era globalisasi, perkembangan perekonomian dunia begitu pesat. Seiring dengan berkembangnya zaman dan meningkatnya kebutuhan manusia akan sandang, pangan, dan teknologi. Kebutuhan tersebut meningkat sebagai akibat jumlah penduduk yang setiap tahun terus bertambah, sehingga menimbulkan persaingan bisnis. Hal ini terlihat dari upaya-upaya yang dilakukan masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Skinner menjelaskan bisnis sebagai kegiatan pertukaran barang, jasa atau uang yang saling menguntungkan atau memberikan manfaat.¹

Aktivitas bisnis sudah sejak lama diterapkan, pada mulanya bisnis dilakukan dengan cara barter yaitu pertukaran barang tanpa menggunakan uang. Namun seiring berjalannya waktu kegiatan bisnis dengan cara barter disadari banyak menemui persoalan seperti nilai tukar barang yang berbeda.

¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hlm 3.

Hal ini kemudian menjadi lebih mudah setelah munculnya uang sebagai nilai tukar.

Bisnis dapat berjalan lancar ketika diimbangi oleh kinerja organisasi. Asumsinya, semakin baik manajemen kinerja terhadap suatu perusahaan maka akan semakin mudah pula perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan secara optimal. Perlu diketahui mengenai pengertian manajemen kinerja yang secara rinci, yakni sebagai proses mengidentifikasi, mengukur atau menilai, mendorong, memperbaiki dan memberi penghargaan serta sanksi terhadap karyawan sesuai kondisi kinerjanya masing-masing.²

Gambaran Pasar Tradisional dan Modern

Menjadi pebisnis banyak diminati oleh berbagai kalangan, baik dari kalangan atas (biasanya memiliki pengusaha besar) dan kalangan menengah ke bawah (UKM). Masyarakat atau kalangan menengah ke bawah banyak dikenal dalam bentuk pedagang tradisional. Seringkali dijumpai di pasar tradisional yang merupakan tempat berinteraksi sosial antara pedagang dan pembeli. Keberadaan pasar tradisional bukan semata urusan ekonomi tetapi lebih jauh kepada norma, budaya sekaligus peradaban yang berlangsung sejak lama. Pasar tradisional juga dapat mempererat tali silaturahmi antar pembeli maupun pedagang ketika saling bertemu di pasar. Sekarang muncul berbagai ancaman pada eksistensi pasar tradisional karena pasar tradisional bukan satu-satunya pusat perdagangan.

Minimarket, supermarket, hingga hypermarket muncul sebagai pasar modern. Tampilan yang menarik, bersih, dan mudah terjangkau menjadi alasan bagi masyarakat menggandrungi tempat tersebut. Hal ini menjadi bencana bagi pasar tradisional karena dipaksa bertahan di tengah modernisasi. Sayangnya, pemerintah belum membatasi pembangunan pasar modern di Indonesia. Sehingga memberi peluang bagi pembisnis baru untuk bergelut di bidang yang

² Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006). hlm 189.

sama. Tidak mengagetkan ketika menemukan pasar modern yang lokasinya berdekatan dengan pasar tradisional. Fakta ini menjelaskan bahwa pemerintah daerah kurang menerapkan kebijakan terhadap zona pembangunan pasar modern.

Kebijakan Pemerintah dan Rekomendasi

Kinerja pemerintah dalam mengatur keberadaan pasar modern dan tradisional terbilang kurang baik. Pendirian pusat perbelanjaan ataupun pasar modern seharusnya memperhitungkan kondisi sosial ekonomi masyarakat, memperhatikan keberadaan pasar tradisional yang berada di suatu wilayah, juga jarak lokasi antara pasar modern dan tradisional yang telah ada sebelumnya.

Persaingan antara pasar tradisional dan modern memang tidak bisa dihindari, membanjirnya pasar modern di berbagai daerah memang sulit untuk dibendung. Dalam hal ini kebijakan pemerintah daerah sangat diperlukan demi menjaga keseimbangan perekonomian di suatu daerah. Penyebab utama kalah bersaingnya pasar tradisional dengan pasar modern adalah lemahnya manajemen dan buruknya infrastruktur pasar tradisional, Pasar modern mengambil keuntungan dari kondisi buruk yang ada di pasar tradisional. Tata letak pasar tradisional berbeda dengan pasar modern, pasar modern lebih teratur sehingga membuat konsumen merasa nyaman berbelanja dengan harga yang tidak perlu ditawar lagi.³

Pasar tradisional sebenarnya masih mampu bertahan di tengah-tengah maraknya pertumbuhan pasar modern. Citra pasar tradisional yang kurang baik harus mendapat perhatian dan penanganan dari pemerintah. Pembinaan pasar tradisional yang menarik, nyaman dengan harga sewa yang terjangkau serta melakukan perubahan pelayanan layaknya pasar modern menjadi tantangan bagi pemerintah untuk mengupayakannya.

Beberapa hal yang mungkin perlu diperhatikan untuk menarik minat beli konsumen di pasar tradisional diantaranya

3 Nel Arianty. Analisis Perbedaan Pasar Modern dan Pasar Tradisional Ditinjau dari Strategi Tata Letak (*Layout*) dan Kualitas Pelayanan untuk Meningkatkan Posisi Tawar Pasar Tradisional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 13, No 1, 2013. hlm 19.

faktor harga. Nilai jual produk yang relatif murah akan menarik minat beli konsumen di pasar tradisional. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara memberikan harga sewa kios yang murah terhadap pedagang. Semakin murah harga sewa kios yang di tawarkan maka kemungkinan akan mempengaruhi harga jual produk yang relatif murah.

Selanjutnya faktor produk, semakin beragam produk yang ditawarkan, maka konsumen akan semakin tertarik untuk mengunjungi pasar tradisional. Ragam produk yang ditawarkan oleh pasar dipengaruhi oleh lokasi, kondisi dan layanan yang ditawarkan. Semakin baik kondisi kios, semakin strategis lokasi pasar maka semakin menarik bagi pedagang untuk menyewa kios dan menjual barang-barang dagangannya. Faktor lokasi juga sangat mempengaruhi minat konsumen untuk mengunjungi pasar, semakin mudah diakses maka minat kunjungan konsumen semakin tinggi.⁴

Dilihat dari kacamata lain, keberadaan keduanya memang memberikan keuntungan bagi pemerintah khususnya negara. Keberadaan pasar modern dapat memberikan pendapatan yang diperoleh dari pajak pembangunan maupun pajak reklame. Namun kontribusi yang diberikan oleh usaha kecil menengah (UKM) tidak kalah penting. Sebagian besar pendapatan di suatu daerah merupakan kontribusi yang diberikan oleh para usaha kecil menengah (UKM). Alangkah baiknya jika kinerja pemerintah terhadap kedua sektor tersebut dapat diterapkan secara adil, atau barangkali pemerintah dapat membangun mitra diantara kedua sektor tersebut. Pasar modern bisa saja menjadikan pasar tradisional sebagai pemasok barang dagangan di pasar modern. Kemudian dikemas semenarik mungkin sehingga memiliki harga jual yang terbilang lebih, dengan menjalin mitra tersebut kedua sektor bisa saling menguntungkan satu sama lain.

Manajemen kinerja penting untuk diterapkan pada suatu organisasi karena hal tersebut memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Semakin baik manajemen kinerja yang

4 AA Gde Agung Artha Kusuma, dkk. Analisa Potensi Bersaing Pasar Tradisional terhadap Pasar Modern di Kota Denpasar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 7, 2013. hlm 864.

diterapkan maka akan semakin optimal hasil yang dicapai. Hal ini sesuai dengan pandangan Islam mengenai manajemen kinerja seperti yang sudah tertera dalam QS. al-Ahqaaf ayat 19, yakni

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dari ayat di atas dapat kita ketahui bahwa Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukan kinerja yang baik bagi organisasinya tentu hasil yang diperoleh memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu perlunya perbaikan manajemen kinerja pemerintah terhadap sektor pasar tradisional dan pasar modern agar kedua sektor tersebut tidak saling dirugikan dan memberikan keuntungan terhadap kemajuan sektor ekonomi di negara kita.

Daftar Pustaka

- AA Gde Agung Artha Kusuma dkk, I Gst Bagus Honor. Analisa Potensi Bersaing Pasar Tradisional terhadap Pasar Modern di Kota Denpasar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 7, 2013.
- Hadari Nawawi. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press, 2006.
- Nel Arianty. Analisis Perbedaan Pasar Modern dan Pasar Tradisional Ditinjau dari Strategi Tata Letak (Layout) dan Kualitas Pelayanan untuk Meningkatkan Posisi Tawar Pasar Tradisional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 13, No 1, 2013.
- Pandji Anoraga. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Suri Sahayani Biolatika, lahir pada 27 Mei 1996 di Candimas, Lampung Utara. Saat ini penulis tinggal di Kota Yogyakarta dan berstatus sebagai mahasiswi aktif program studi Manajemen Dakwah, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Motto hidup penulis yaitu “*niat tanpa usaha berakhir sia-sia, usaha tanpa diiringi doa akan percuma*”.

PENGARUH KINERJA MEMBER DI BISNIS MULTI LEVEL MARKETING

Zuhrotul Mudrikah

Kinerja entitas bisnis banyak dipengaruhi oleh aktivitas pemasaran. Terlebih saat ini iklim persaingan bisnis begitu ketat, sehingga memacu para pelaku bisnis untuk berpikir serta bekerja lebih kreatif dan inovatif. Salah satu bisnis yang mendapat perhatian adalah *Multi Level Marketing* atau yang biasanya lebih dikenal dengan bisnis MLM. Sebagaimana orang mengaku bahwa telah mengenal dan mengetahui bisnis MLM tersebut. Tetapi apabila diajukan beberapa pertanyaan mendasar mengenai sistem operasional MLM, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar orang yang terlibat dalam bisnis MLM belum tentu mengetahui tentang karakteristik bisnis MLM secara keseluruhan. Bagi seseorang yang baru mengetahui tentang bisnis MLM yang terpenting bagi mereka adalah bisnis MLM mampu menghasilkan keuntungan yang lebih besar tanpa memerlukan modal yang besar. Hal tersebut dirasa sudah cukup bagi sebagian besar orang yang mengikuti

bisnis MLM.

Sejarah pertama kali digunakan istilah MLM masih diperdebatkan, Bisnis tersebut diyakini telah ada sejak tahun 1920-an.¹ Pada tahun 1930-an praktek *multi-level* dilakukan oleh perusahaan Nutrilite atau California Perfume Company yang menjual “Avon Products” di Amerika Serikat.² Pada akhir 1970-an model pemasaran MLM cukup populer di Amerika Serikat dan Eropa.³ Selanjutnya perusahaan ini mengalami kesuksesan yang sangat pesat sehingga banyak perusahaan lain yang meniru kesuksesan dari sistem perusahaan Nutrilite, baik perusahaan lokal (di Indonesia) maupun perusahaan internasional. Bisnis MLM di Indonesia pertama kali adalah PT. Nusantara Sun Chorella Tama yang kemudian berganti nama menjadi PT. Centra Nusa Insan Cemerlang atau biasanya disebut Creative Network International yang berdiri di Bandung pada tahun 1986.

Dalam menjalankan MLM dibutuhkan sumber daya yang terampil, terlebih dalam hal *public speaking*. Sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih tergolong rendah, baik dari segi intelektual maupun teknis. Persoalan yang ada untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal merupakan tuntutan utama dari perusahaan maupun organisasi agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Tulisan ini akan membahas kinerja SDM untuk meningkatkan performa MLM.

SDM Lokal dan Profesionalitas Kinerja MLM

Pembahasan mengenai kinerja pelaku usaha MLM sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah kinerja meningkat atau tidak. Kuantitas kinerja tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu yang menyangkut kemampuan, baik

1 Pemasaran Berjenjang. <http://www.pemasaranberjenjang.htm>. Diakses 24 Mei 2017.

2 Tarmizi Yusuf, *Strategi MLM Secara Cerdas dan Halal* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000). hlm 5.

3 *Ibid*, hlm 6-7.

kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas kinerja merupakan salah satu syarat utama.

Kualitas kinerja karyawan yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.

Upaya inilah yang dimaksudkan dengan peningkatan kinerja. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pelaku bisnis MLM secara tepat sesuai beban kerja yang ada. Hal tersebut didukung oleh proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja sesungguhnya merupakan tanggung jawab segenap bangsa, namun sorotan-sorotan masyarakat dan berbagai media massa menunjukkan bahwa rendahnya mutu senantiasa diasumsikan dengan rendahnya kinerja suatu lembaga atau organisasi perusahaan.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk berproduksi dan berperan penting dalam berbagai kegiatan ekonomi. Islam menjadikan bekerja sebagai bagian dari ibadah apabila diniatkan kepada AllahU. Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan cara yang halal pasti bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan keluarganya dan bisa berbuat baik kepada orang lain. Hal ini sesuai dengan firman AllahU dalam surat al-Isra ayat 70, yakni.

"Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan."

Allah telah menjelaskan bahwa manusia mempunyai kelebihan dibandingkan dengan makhluk Allah yang lainnya. Untuk itu manusia ditunjuk oleh AllahU sebagai khalifah di bumi yang bertugas untuk memanfaatkan sumber daya alam dengan sebaik-baiknya. Selain itu, Allah juga menjelaskan tentang kinerja dalam QS al-Mulk ayat 15, yakni.

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka bekerjalah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat tersebut menegaskan bahwa kaum yang beriman supaya meningkatkan kinerja untuk mendapatkan penghasilan dan memperbaiki ekonominya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena tujuan dari peningkatan kinerja karyawan tersebut adalah untuk meningkatkan hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan dan juga untuk membantu perencanaan kebutuhan dimasa yang akan datang. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena manusialah yang mengelola semua aspek yang ada di perusahaan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang dominan dalam lembaga bisnis harus menempati posisi yang strategis guna mendapatkan perhatian yang serius. Dalam upaya melaksanakan peningkatan mutu lembaga bisnis merupakan faktor utama yang harus diperhatikan. Akhir-akhir ini menjadi isu sentral yang memaksa semua pihak -baik orang perorangan, institusi negara, institusi swasta maupun masyarakat- untuk melakukan regulasi kembali dalam penyelenggaraannya. Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas, berprosedur jelas, dilaksanakan dengan segera dan dengan biaya yang pantas, terus mengedepan dari waktu ke waktu. Tuntutan ini berkembang seiring dengan berkembangnya kesadaran bahwa warga negara dalam kehidupan bernegara bangsa yang demokratik memiliki hak untuk dilayani.

Salah satu bisnis yang paling banyak membutuhkan SDM adalah sistem MLM. Dalam bisnis MLM, manusia memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan operasional perusahaan. Ambil saja contoh bisnis PT Melia Sehat Sejahtera (PT MSS) yang menawarkan produk Melia Propolis dan Melia Biyang. Adapun sistem kerja dalam bisnis Melia Sehat Sejahtera dilakukan secara bertahap dengan cara sebagai berikut:

Pihak Melia mula-mula berusaha menjaring konsumen untuk menjadi member, dengan cara mengharuskan calon konsumen membeli paket produk Melia -bisa Melia Propolis atau Melia Biyang-. Dengan membeli paket produk tersebut, pihak pembeli diberi satu formulir keanggotaan dari PT MSS.

Sesudah menjadi anggota maka tugas berikutnya adalah mencari anggota-anggota baru dengan cara seperti di atas, yakni membeli produk dengan mengisi formulir keanggotaan. Para anggota baru juga bertugas mencari calon anggota-anggota baru lagi dengan cara seperti di atas juga.

Jika para anggota mampu menjaring anggota-anggota yang banyak, maka ia akan mendapat bonus dari perusahaan. Semakin banyak anggota baru yang dapat dijaring, maka semakin banyak pula bonus yang didapatkan karena perusahaan merasa diuntungkan oleh banyaknya anggota yang sekaligus menjadi konsumen paket produk perusahaan.

Dengan adanya para anggota baru yang sekaligus menjadi konsumen paket produk perusahaan, maka para anggota yang berada pada level pertama, kedua dan seterusnya akan selalu mendapatkan bonus secara estafet dari perusahaan, karena perusahaan merasa diuntungkan dengan adanya para anggota baru tersebut.

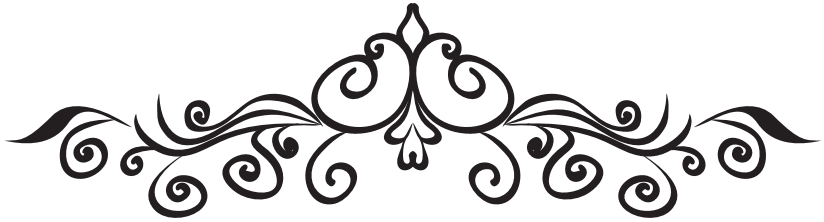
Peningkatan kualitas kinerja pelaku bisnis menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kinerja pelaku bisnis MLM adalah untuk meningkatkan kinerja operasional perorangan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan PT MSS.

Selain itu, kualitas kinerja yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

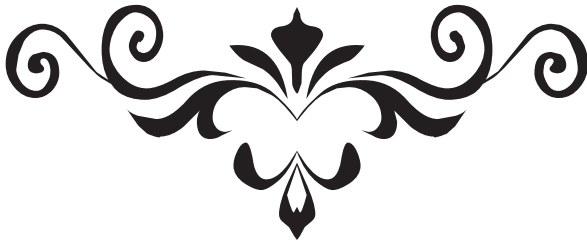
Daftar Pustaka

Tarmizi Yusuf. *Strategi MLM Secara Cerdas dan Halal*. Jakarta: PT.Elex Media Kumputindo, 2000.
Pemasaran Berjenjang. [http//www.pemasaranberjenjang.htm](http://www.pemasaranberjenjang.htm).
Diakses 24 Mei 2017.

Zuhrotul Mudrikah, lahir di Bekasi tanggal 12 Januari 1995. Sekarang tengah menuju gelar S.Sos.I di Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



BAB IV
ISLAM, KINERJA, DAN
SOSIAL BUDAYA



KINERJA KARANG TARUNA DALAM MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN SOSIAL DI DIY

Risfi Kurnena

Kesejahteraan individu berkaitan erat dengan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial menurut Soeharta adalah suatu institusi atau bidang kegiatan yang melibatkan aktifitas terorganisir yang diselenggarakan baik oleh lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mencegah, mengatasi atau memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah sosial, dan peningkatan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.¹ Kesejahteraan sosial menjadi keinginan setiap individu. Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial menurut Friedlander dan Apte antara lain fungsi pencegahan (*preventive*), fungsi penyembuhan (*curative*), fungsi pengembangan (*development*), fungsi penunjang (*supportive*).²

1 Tika Ristia Djaya, *Komunikasi Kelompok dan Kesejahteraan Sosial: Studi Deskriptif Kualitatif tentang Komunikasi Kelompok Karang Taruna Mekar Remaja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial di Dusun Grasak Kismoyoso Boyolali*, *Jurnal Komunitas*, Vol. 2, No. 2, 2013. hlm. 5.

2 Dalam Tika Ristia Djaya, *Komunikasi Kelompok dan Kesejahteraan Sosial...* hlm. 6.

Dalam QS al-Anbiya' ayat 107 disebutkan bahwa

“dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”.

Ayat ini memiliki makna bahwa tugas atau amanah yang diampun merupakan upaya untuk memberikan rahmat bagi alam semesta. Rahmat bagi alam semesta pada kasus kesejahteraan sosial adalah bagaimana para pekerja sosial mampu untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan sosial.

Karang Taruna DIY

Permasalahan kesejahteraan sosial tentunya terjadi juga di Yogyakarta. Dalam menghadapi permasalahan, Yogyakarta sendiri memiliki potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS). PSKS adalah semua hal yang berharga yang dapat digunakan untuk menjaga, menciptakan, mendukung atau memperkuat usaha kesejahteraan sosial. Potensi dan sumber kesejahteraan sosial dapat berasal atau bersifat manusiawi, sosial dan alam. Menurut Kementerian Sosial RI saat ini tercatat ada 6 jenis PSKS, yaitu :

1. Pekerja Sosial Profesional
2. Pekerja Sosial Masyarakat
3. Taruna Siaga Bencana (TAGANA)
4. Organisasi Sosial
5. Karang Taruna, dan
6. Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga

Karang Taruna ialah satu dari 6 PSKS yang disebutkan di atas. Karang taruna adalah organisasi sosial wadah pengembangan generasi muda yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat dan terutama bergerak di bidang sosial. Pembinaan karang taruna diatur dalam Permensos 83/HUK/2005 tentang Pedoman Dasar Karang

Taruna.³ Karang taruna bukan sekedar organisasi yang hanya fokus pada pembinaan remaja. Fungsi dan peran karang taruna yang paling penting ialah peningkatan kesejahteraan sosial. Fungsi dan peranan tersebut dilaksanakan atau direalisasikan melalui sebuah program yang biasa disebut usaha kesejahteraan sosial (UKS).

Indikator UKS dan Pandangan Islam

Pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial jika menurut pada teori Friedlander dan Apte dapat dibagi sebagai berikut:

1. UKS berkaitan dengan fungsi pencegahan (*preventive*),
2. UKS berkaitan dengan fungsi penyembuhan (*curative*),
3. UKS berkaitan dengan fungsi pengembangan (*development*),
4. UKS berkaitan dengan fungsi penunjang (*supportive*).
5. UKS berkaitan dengan proses pencegahan (*preventive*)

Merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencegah penurunan atau permasalahan kesejahteraan sosial. Kegiatan pencegahan yang sering dilakukan Karang Taruna DIY adalah berupa kegiatan penyuluhan. Sedangkan untuk kegiatan UKS di bidang penyembuhan atau dalam hal ini berkaitan dengan perbaikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan sebagai upaya bentuk perbaikan terhadap permasalahan kesejahteraan sosial. Kegiatan perbaikan tersebut sering dilakukan melalui kegiatan pembangunan, pengkaderan dan lain sebagainya.

Kegiatan UKS di bidang pengembangan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk perubahan dan kemajuan bagi kesejahteraan sosial. Kegiatan pengembangan ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pemberdayaan. Untuk kegiatan UKS berkaitan dengan fungsi penunjang adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memberikan dukungan atau pendampingan terhadap permasalahan kesejahteraan sosial. Kegiatan ini sering dilakukan melalui kegiatan pendampingan terhadap

3 Pembinaan Karang Taruna. <http://karangtarunadiy.or.id>. Diakses 2 April 2017.

Penyandang Permasalahan Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Kinerja sosial berdasarkan panduan GRI terdiri dari empat aspek penilaian yaitu aspek ketenagakerjaan, hak asasi manusia, masyarakat dan tanggungjawab produk.⁴ Sedangkan dalam al-Qur'an disinggung terkait indikator kesejahteraan dalam surat al-Quraisy ayat 3-4.

"Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut."

Berdasarkan ayat tersebut, maka indikator kesejahteraan dalam al-Qur'an ada tiga, yaitu menyembah Allah (pemilik) Ka'bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut.⁵ Kinerja karang taruna atas pelaksanaan program UKS jika merujuk pada ayat di atas dan panduan GRI, maka karang taruna dalam pelaksanaan program UKS harus memperhatikan aspek ketenagakerjaan, hak asasi manusia, masyarakat dan tanggungjawab produk, dengan sasaran kesejahteraan sosial yang disebutkan surat al-Quraisy yaitu memberikan rasa aman terkait ibadah, menghilangkan kelaparan, dan menghilangkan kekhawatiran.

Fremont E. Kast dan Rosenzweight menjelaskan kinerja menyangkut sejauh mana hasil yang dapat dicapai. Selanjutnya ditambahkan oleh Kast dan Rosenzweight bahwa *"effectiveness is concerned with the accomplishment of explicit goals. What is the degree of accomplishment of objectives in key result area?"*. Dengan demikian kinerja menyangkut efektivitas, yaitu sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi.

4 Ahmad Rosyid. Pengaruh Kinerja Sosial dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Penelitian Vol 12, No. 1, 2015*.

5 Amir Shodiq, Konsep Kesejahteraan dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 3 No. 2, 2015*.

Penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari program UKS yaitu memberikan rasa aman terkait ibadah, menghilangkan kelaparan, dan menghilangkan kekhawatiran. Maka kinerja Karang Taruna DIY dalam pelaksanaan UKS melalui program UKS berkaitan fungsi pencegahan (*preventive*), fungsi penyembuhan (*curative*), fungsi pengembangan (*development*), dan fungsi penunjang (*supportive*). Dapat dinilai baik apabila tujuan yang disebutkan di atas dalam memberikan kesejahteraan sosial dapat dicapai dengan memperhatikan keefektifan, aspek ketenagakerjaan, hak asasi manusia, masyarakat dan tanggungjawab produk.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rosyid, Pengaruh Kinerja Sosial dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Penelitian Vol 12, No. 1, 2015.*
- Amir Shodiq, Konsep Kesejahteraan dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 3 No. 2, 2015.*
- Muhamad Masmun. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. (Yogyakarta: BPFE, 2013)
- Tika Ristia Djaya, Komunikasi Kelompok dan Kesejahteraan Sosial: Studi Deskriptif Kualitatif tentang Komunikasi Kelompok Karang Taruna Mekar Remaja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial di Dusun Grasak Kismoyoso Boyolali, *Jurnal Komunitas, Vol. 2, No. 2, 2013.*
- Pembinaan Karang Taruna. <http://karangtarunadiy.or.id>. Diakses 2 April 2017.
- Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS). <http://dinsos.jogjaprov.go.id>. Diakses 31 Maret 2017.

Risfi Kurnena, lahir di Bayuasin, 12 Maret 1996. Saat ini sedang menjalani studi di UIN Sunan Kalijaga, jurusan Manajemen Dakwah. Mulai berorganisasi sejak MTs/SMP. Organisasi yang berkesan dari semua organisasi yang pernah di ikuti yaitu Gerakan Pramuka MTsN 2 Model Palembang, OSIS MTsN 2 Model Palembang, OSIS SMAN 1 Piyungan, Karang Taruna Sitimulyo, Pengurus TKA-TPA Al-Muttaqin. Kegiatan yang pernah di ikuti Jambore Nasional tahun 2011, Jejak Tradisi Nasional tahun 2012, Bulan Bhakti Karang Taruna DIY tahun 2016. Motto hidup “hidup adalah perjalanan meskipun harus belok maka berbeloklah tetap pada jalurnya.”

KINERJA KEPOLISIAN DAN KENAKALAN REMAJA: MENJAGA ‘JOGJA BERHATI NYAMAN’

Ari Desri Walidi

Remaja bukan hanya menjadi kecintaan masyarakat – karena seorang anak telah tumbuh-, tetapi juga memunculkan keresahan dan ketidaknyamanan. Kenakalan remaja saat ini sudah berada di luar batas kewajaran. Bagaimana tidak, kenakalan remaja telah bergeser kepada tindakan kriminal yang sangat meresahkan dan mengancam taraf keselamatan dan ketentraman hidup masyarakat. Jika kenakalan remaja pada zaman dahulu hanya ingin mendapatkan pengakuan akan ‘jagoan’ dan berkelahi dengan tangan kosong. Kenakalan remaja pada saat ini merambah banyak kriminal dengan membawa potongan besi, clurit, pisau, parang, bahkan pistol guna melenyapkan saingan.¹

Salah satu kenakalan remaja yang menghebohkan masyarakat Jogja adalah aksi klitih. Tidak jarang aksi kriminal yang digawangi oleh sekelompok remaja bersekolah

1 Hasan Basri, *Remaja Berkualitas: Problematika Remaja dan Solusinya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), hlm. 12

memunculkan korban jiwa yang sama sekali tidak bersalah. Kasat Reskrim Polresta Yogyakarta dalam serius dalam mengusut tuntas perkara ini. Terlebih lagi kenakalan remaja ini sudah tak bisa ditolerir.²

Berita di atas hanyalah sebagian kecil dari maraknya klitih yang bertebaran ataupun yang meresahkan warga Yogyakarta. Terlebih disayangkan yakni para aksi ataupun pelaku klitih tersebut kebanyakan dari mereka masih duduk di bangku Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Harusnya mereka dipersiapkan untuk melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan, dengan kata lain sebagai generasi penerus bangsa yang akan memimpin negeri ini kedepannya. Klitih hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kenakalan remaja yang dewasa ini meresahkan masyarakat Yogyakarta, masih terdapat banyak sekali kenakalan yang bisa kita temukan pada saat ini, yakni geng motor, aksi begal, pergaulan bebas, seks bebas, dan masih banyak lagi.

Optimalisasi Peran Polisi

Dari sekian banyaknya kenakalan remaja yang meresahkan warga, tentu ada penyebab dari kenakalan remaja tersebut. Ada faktor internal dan eksternal dari remaja itu sendiri. Faktor internal dari kenakalan remaja adalah perkembangan pribadi yang terganggu, individu mempunyai kebiasaan yang mudah terpengaruh. Sedangkan faktor eksternal diantaranya lingkungan pergaulan yang kurang baik, pengaruh media massa, kurangnya kasih sayang dan perhatian yang diberikan sang orangtua.³

Di sisi lain, peran dari Kepolisian Yogyakarta dinilai minim dalam mencegah kenakalan remaja. Semestinya masalah seperti ini dari awal sudah bisa ditanggulangi oleh kepolisian, dengan kata lain mampu mencegah hal yang seperti ini terjadi, sehingga tidak adanya korban yang berjatuh atas kelakuan

2 Begini kronologi aksi klitih yang terjadi di jalan kenari Yogyakarta. <http://jogja.tribunnews.com>. Diakses 23 Mei 2017.

3 Hasan Basri, *Remaja Berkualitas: Problematika Remaja dan Solusinya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 1996), hlm. 15.

ataupun kenakalan remaja. Masyarakat masih beranggapan bahwa kepolisian mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sebab polisi yang memiliki peran penting dalam hal seperti ini. Dengan kata lain mereka yang berjargon ‘mengayomi, melindungi, dan melayani masyarakat’, harusnya mampu merealisasikan hal yang mencerminkan tugas mereka tersebut.

Masalah paling utama yang dihadapi oleh kepolisian itu sendiri adalah kurang tanggapnya dan masih kurangnya kesadaran beraksi cepat dalam menindaklanjuti laporan masyarakat, baik laporan yang berkaitan dengan kenakalan remaja maupun keresahan-keresahan masyarakat lainnya. Kepolisian perlu mengambil langkah-langkah untuk meminimalisir atau bahkan menghilangkan kenakalan remaja yang selama ini sangat meresahkan ketentraman dan kenyamanan kehidupan sosial bermasyarakat.

Adapun hal-hal yang harus diperbaiki ataupun yang harus dilakukan kepolisian dalam rangka mencegah maraknya kenakalan remaja, antara lain:

1. Menanamkan sejak dini pada diri remaja-remaja akan bahayanya pergaulan bebas;
2. Bekerjasama dengan masyarakat dalam melakukan sosialisasi dalam melaksanakan program informasi keagamaan yang mendasar;
3. Melakukan pengawasan atau peninjauan kembali media massa dengan segala eksposnya yang berhubungan dengan perangsangan seksual;
4. Memberikan contoh yang sehat dengan mengisi kegiatan keseharian dengan hal yang bermanfaat.⁴

Dengan adanya langkah-langkah yang dilakukan oleh aparat kepolisian tersebut, diharapkan kedepannya tidak ada lagi hal yang berbau kenakalan remaja dan meresahkan kehidupan sosial bermasyarakat sehingga masa depan dari remaja-remaja Indonesia dapat mereka capai dengan baik tanpa adanya halangan apapun yang menghadang. Dengan kata lain bahwasanya remaja merupakan asset masa depan bagi negara

4 *Ibid.*, hlm. 11.

untuk bisa mengabdikan kepada bangsa, negara maupun agama. Adapun jika kasus ini dikaitkan kepada perspektif Islam, ini merujuk kepada QS al-Qashash ayat 59, yakni.

"Dan tidaklah Tuhanmu membinasakan kota-kota, sebelum dia mengutus di kota itu seorang Rasul yang membacakan ayat-ayat kami kepada mereka; dan tidak pernah (pula) kami membinasakan kota-kota; kecuali penduduknya dalam keadaan melakukan kezaliman."

Dari ayat di atas jika dikaitkan dengan kasus, bisa dikatakan bahwa peran dari kepolisian tersebut adalah pemimpin. Pemimpin dalam artian pihak yang menciptakan peraturan-peraturan bagi para masyarakat untuk tidak melanggar segala ketaatan dan peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga mau tidak mau para masyarakat harus menaati peraturan tersebut. Dan jika hal itu sudah dilakukan akan tetapi masih adanya pelanggaran-pelanggaran yang bertentangan dengan hukum yang telah ditetapkan, tentu langkah yang harus dilakukan oleh para kepolisian yakni dengan menindaklanjuti hal tersebut ke ranah hukum sebagai bentuk sanksi yang akan diterima oleh para pelanggar. Itulah mengapa dalam kasus ini kejahatan yang melanggar peraturan yang bahkan menelan korban harus ditindak lanjuti secara tegas, semata-mata hukuman yang diberikan kepada para pelaku kejahatan adalah sebagai alarm ataupun pemberian efek jera, sehingga kedepannya mereka tidak melakukan perbuatan yang sama dan mampu patuh terhadap segala kebijakan yang sudah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Basri Hasan. *Remaja Berkualitas: Problematika Remaja dan Solusinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Dharma Surya. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Begini Kronologi Aksi Klitih yang Terjadi di Jalan Kenari Yogyakarta. <http://jogja.tribunnews.com>. Diakses 23 mei 2017.

Ari Desri Walidi, lahir 16 Desember 1995 di Batu Bersurat. Berasal dari Pekanbaru Provinsi Riau. Riwayat pendidikan, SDN 003 Batu Bersurat, SMP Babussalam Pekanbaru Riau, MAN 2 Model Pekanbaru, dan sekarang masih dalam jenjang pendidikan S1 Jurusan Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Aktif dalam kepengurusan HMPS-MD periode 2016/2017, Aktif dalam Organisasi Ekstra Kampus yakni Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), dan juga aktif pada kelompok penelitian SCREMD (Study Club For Research Manajemen Dakwah). Dan juga terlibat dalam kepengurusan IPRY-KK (Ikatan Pelajar Riau Yogyakarta -Komisariat Kampar)

KINERJA DINAS SOSIAL DALAM PEMBINAAN ANAK JALANAN: STUDI DI KOTA BATU

Eka Rosyidah

Dinas sosial adalah lembaga pemerintah yang berada di bawah naungan Kementerian Sosial. Secara khusus, dinas sosial menangani masalah-masalah sosial di suatu daerah setara provinsi. Kementerian sosial memiliki visi yakni "*Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat*". Visi tersebut mencakup seluruh warga negara Indonesia, bukan hanya kesejahteraan masyarakat yang kaya, melainkan setiap warga negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk hidup sejahtera di dalam lingkungan sosial kemasyarakatannya. Visi tersebut merupakan jawaban terhadap amanat UUD 1945 pasal 34 dimana fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara.

Anak jalanan sebagai potret sindrom sosial masyarakat, mendapat stigma buruk dari masyarakat, dan membuat keresahan di lingkungan masyarakat luas. Perilaku menyimpang anak jalanan mengalami perubahan dan terbentuk dari tidak adanya penghargaan sosial (*sosial reward*) atau tidak adanya

pengakuan sosial (*sosial recognition*) yang mengakui eksistensi, harkat dan martabat anak jalanan sebagai manusia, baik dari pihak keluarga maupun lingkungan. Buktinya, mereka sering mendapatkan label negatif sebagai penyakit sosial dalam kehidupan masyarakat.¹

Kehadiran anak jalanan dipandang secara negatif oleh sebagian besar anggota masyarakat dan sering kali diberi label sebagai anak nakal, terlebih lagi anak jalanan perempuan yang selalu diberi label anak nakal yang mengandung konotasi negatif dan cenderung mengandung arti terlibat di dalam pelacuran. Pergaulan bebas tanpa *protection* dari orang tua membuat anak jalanan hidup tanpa kenal aturan. Mereka menghabiskan pagi, siang, dan malam menyusuri jalanan kota. Seakan hidup mereka hanya untuk mencari uang dan makan. Hidup yang bebas dan terlampaui bebas, hal tersebut terjadi karena kurang pedulinya orang tua atas perkembangan mental dan psikis mereka. Anak jalanan belajar dari jalanan, belajar dari apa yang mereka lihat, rasakan dan mereka alami.

Fenomena anak jalanan di Batu, Jawa Timur, merupakan persoalan sosial yang sangat kompleks. Hidup menjadi anak jalanan bukanlah merupakan pilihan yang menyenangkan karena mereka berada dalam kondisi yang tidak menguntungkan. Keberadaan mereka pun tidak jarang menjadi “masalah” bagi banyak pihak, mulai keluarga, masyarakat, dan negara. Sementara perhatian terhadap anak jalanan belum begitu besar. Padahal, mereka adalah amanah AllahU yang harus dilindungi dan dijamin hak-haknya sehingga dapat tumbuh dan berkembang menjadi anak dewasa yang bermanfaat, beradab, dan memiliki masa depan cerah.²

Anak Jalanan dalam Undang-Undang

UU No. 23 Tahun 2002 menyebutkan istilah anak terlantar untuk anak yang tidak terpenuhi kebutuhannya secara wajar, baik fisik, mental, spiritual, maupun sosial. Walaupun banyak

1 Mohammad Takdir Ilahi, *Quantum Parenting: Kiat Sukses Mengasuh Anak Secara Efektif dan Cerdas*, (Yogyakarta: Katahari, 2013), hlm 34.

2 *Ibid*, hlm 27.

dari anak jalanan yang masih memiliki orang tua, namun mereka terlantar sebab ada kebutuhan yang tidak terpenuhi dari hidupnya oleh orang tua mereka. Mereka tidak hidup secara wajar seperti anak-anak lainnya, fisik mereka tidak terjaga, mental mereka terkadang terganggu secara psikis merasa rendah diri dan tak dipedulikan oleh orang tua, dalam segi spiritual bahkan mungkin mereka beragama Islam tapi tak tahu apa itu Islam, tidak tahu bagaimana cara mereka mengenal Tuhan saat orang tua yang seharusnya melindungi dan memberi kenyamanan justru seperti menelantarkan dirinya.

Peran pemerintah sesuai dengan pasal 55 ayat 1 undang-undang perlindungan anak, pemerintah wajib menyelenggarakan pemeliharaan dan perawatan anak terlantar, baik dalam lembaga maupun di luar lembaga dan pasal 4 perlindungan anak, "Setiap anak berhak mendapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi."³

Untuk melindungi dan menjamin hak dan kewajiban anak jalanan sudah menjadi tugas Dinas Sosial Kota Batu pada bidang Swadaya Sosial dengan memberikan pendampingan kepada anak jalanan dengan melalui Lembaga Konstitusi Kesejahteraan Keluarga (LK3). Karena mereka sangat memerlukan kasih sayang dari orang tua. Sedangkan bagi anak yang tidak memiliki orang tua atau keluarga akan dibawa ke tempat panti untuk diberi hak asuh, pendidikan, bimbingan, dan perawatan.⁴

Penanganan anak jalanan bukan saja dimulai dari permasalahan di jalan, tetapi di lingkungan keluarga juga serta dari kenakalan anak itu sendiri, memang kita tahu bahwa untuk merehabilitas anak jalanan bukan hal yang mudah, sebab dari jaman krisis ekonomi anak jalanan sudah ada di berbagai kota. Setidaknya dengan pembinaan dan pengarahan dari lingkungan keluarga terdahulu baru mengarah kepada anak

3 Suhardi, dkk, Peran dan Fungsi Dinas Sosial dalam Perlindungan dan Pembinaan Anak Jalanan", *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol.2, No.1, 2013. hlm 2.

4 *Ibid*, hlm 3.

itu sendiri dan juga melalui masyarakat atau kelembagaan masyarakat (LSM).⁵

Peran Dinas Sosial Kota Batu

Dalam pembinaan adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti yang diungkapkan oleh Maslow, semacam hirarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia itu adalah:

1. Kebutuhan fisik (*psysiological needs*);
2. Kebutuhan akan rasa aman dan tentram (*safety needs*);
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi (*belongingness needs*);
4. Kebutuhan harga diri secara penuh (*esteem needs*);
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).⁶

Menganut dari pendapat Maslow terkait kebutuhan anak jalanan yang harus dipenuhi oleh pemerintah meliputi bagaimana peran dinas sosial terhadap pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan tenteram, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan harga diri secara penuh, dan kebutuhan aktualisasi diri. Perlu adanya kebijakan secara jelas terkait penanganan anak jalanan, anak terlantar yang tidak mendapatkan hak pribadinya secara utuh. Idealnya bagi dinas sosial selaku badan pemerintah yang menangani permasalahan sosial harus dapat memberikan solusi bagi anak jalanan guna mengurangi jumlah anak terlantar dengan memberikan kesejahteraan bagi mereka agar tercapai visi dari kementerian sosial yaitu terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Dalam pembinaan anak jalanan akan diberikan bantuan berupa kambing dan alat ternaknya, pelatihan perbengkelan dan alat bengkel, alat musik serta pelatihan fotografi serta berharap mereka kembali ke masyarakat dengan profesinya masing-masing supaya berkembang dan dengan mengarahkan mereka ke jalan yang lebih baik. Adapun indikator sasaran hasil program kerja dinas sosial pada penanganan anak jalanan yang dicapai dalam 2 tahun terakhir yaitu ada dua program, yakni tahun 2010 sampai dengan 2011. Sedangkan pada tahun 2012

5 *Ibid*, hlm 4.

6 *Ibid*, hlm 3.

adalah hasil proyeksi. Indikator sasaran yang pertama program pelayanan dan rehabilitasi sosial pada 2010 sebanyak 80,68 % dan pada tahun 2011 sebanyak 84,11%, sedangkan proyeksinya pada 2012 sebanyak 100% dan yang kedua pelatihan ketrampilan dan praktek belajar kerja bagi anak terlantar, termasuk anak jalanan, anak cacat, dan anak nakal dengan baik pada tahun 2010 sebanyak 0,00% dan 2011 sebanyak 99,76%, sedangkan proyeksinya pada tahun 2012 adalah 0,00%.⁷

Dari jurnal hasil penelitian di Kota Batu disebutkan peran dinas sosial dalam pembinaan anak jalanan pada Kota Batu sudah terlaksana sesuai dengan fungsinya. Hanya saja belum menyeluruh dalam mengatasi penurunan jumlah anak jalanan di kota tersebut. Hal tersebut terjadi karena tingkat kemiskinan di kota tersebut yang masih belum teratasi. Kemiskinan yang membuat anak jalanan tidak mendapatkan perhatian dan perlindungan. orang tua yang sibuk mencari uang hingga membuat mereka tidak mempunyai waktu dalam mendidik anak-anak mereka.

Hadits riwayat Abdullah bin Umar mengatakan bahwa Rasulullah bersabda.

“Semua kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang imam (amir) pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. Seorang suami pemimpin dalam keluarganya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang isteri pemimpin dan bertanggung jawab atas penggunaan harta suaminya. Seorang pelayan (karyawan) bertanggung jawab atas harta majikannya. Seorang anak bertanggung jawab atas penggunaan harta ayahnya.”
(HR. Bukhari)

Dari Hadist di atas disebutkan bahwa setiap manusia adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas apa yang ada pada diri dan kuasanya. Sebagaimana peran dinas sosial untuk mewujudkan visi “Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat” bahwa peran dinas sosial dalam pembinaan

anak jalanan adalah untuk turut serta mengentaskan anak jalanan agar mereka mendapatkan hak yang sama dengan anak-anak seusianya.

Memang tidak ada yang sempurna, pasti selalu ada kekurangan di balik setiap program yang telah dicanangkan oleh dinas sosial. Masih banyak aspek yang menjadi alasan kinerja dinas sosial tidak terlalu terlihat dalam pembinaan anak jalanan. Bukan hanya dinas sosial yang harus melakukan pembinaan terhadap anak jalanan pun juga pembinaan yang utama harusnya dilakukan oleh orang tua dari anak jalanan tersebut. Ketidak mampuan orang tua dari anak jalanan adalah karena terbentur dengan kemiskinan. Hasilnya kemiskinan selalu menjadi momok menakutkan yang menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah guna mengurangi jumlah anak-anak jalanan yang terlantar.

Daftar Pustaka

Mohammad Takdir Ilahi, *Quantum Parenting: Kiat Sukses Mengasuh Anak Secara Efektif dan Cerdas*, Yogyakarta: Katahari, 2013.

Suhardi, dkk. Peran dan Fungsi Dinas Sosial dalam Perlindungan dan Pembinaan Anak Jalanan, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 2, No.1, 2013.

Eka Rosyidah, lahir di Desa Tlutup, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, dua puluh tiga tahun yang lalu. Sekolah di SDN Tlutup dan Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum Tlutup, MTS dan MA Raudlatul Ulum Guyangan Trangkil Pati. Dan sekarang sedang menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Program Studi Manajemen Dakwah.

MANAJEMEN ZAKAT SEBAGAI UPAYA PENGENTASAN KEMISKINAN

Janatin

Kemiskinan di Indonesia harus menjadi hal yang tidak boleh dikesampingkan dan harus cepat diatasi guna mencapai cita kesejahteraan. Bukan hanya tugas pemerintah, masyarakat perlu mengambil peran dalam mencapai kemaslahatan bersama. Harus muncul jiwa membantu satu sama lain karena manusia notabene adalah makhluk sosial, dan ini tentunya sejalan dengan ajaran agama. Apalagi masyarakat Indonesia yang mayoritas muslim dan bahkan terbesar di dunia ini memiliki kemampuan untuk menumbuh kembangkan program zakat sebagai upaya mengurangi kemiskinan.

Persoalan kemiskinan seolah-olah menjadi hal yang rumit dan sulit untuk diurai dari dulu hingga saat ini. Oleh sebab itu, kemiskinan yang dialami oleh sebagian masyarakat Indonesia ini merespon pemerintah maupun organisasi zakat dan organisasi lainnya untuk memberikan solusi. Padahal pemerintah telah membuat berbagai program untuk

mengurangi jumlah kemiskinan di Indonesia. Program-program pemerintah tersebut diantaranya yaitu, program bantuan tunai bersyarat atau Program Keluarga Harapan (PKH), penyediaan kartu keluarga sejahtera (KKS), dan lain sebagainya.

Namun upaya tersebut masih belum cukup, karena ada berbagai kendala yang membuat sebagian masyarakat miskin tidak bisa menerima bantuan dari pemerintah tersebut. Pembagian bantuan yang kurang merata tersebut dikarenakan mereka tidak terdaftar pada catatan sipil. Dalam pandangan Islam yang dimaksud dengan kemiskinan adalah jika kebutuhan dasar (sandang, papan, dan pangan) setiap individu dalam masyarakat tidak terpenuhi, termasuk kebutuhan pendidikan, kesehatan dan keamanan. Meskipun yang terakhir ini merupakan tanggung jawab negara secara langsung.

Kemiskinan dapat diukur dengan membandingkan total pendapatan rumah tangga dengan total kebutuhan rumah tangga. Masalah kemiskinan muncul karena adanya sekelompok anggota masyarakat yang secara struktural tidak mempunyai peluang dan kemampuan yang memadai. Persaingan yang tidak seimbang membuat mereka tidak unggul semakin lama semakin tertinggal. Secara teoritis, kemiskinan merupakan akibat dari ketidak sesuaian dalam praktek ekonomi.¹

Kemiskinan dan Kriminalitas

Kemiskinan dapat mendatangkan bahaya diberbagai aspek kehidupan, diantaranya, pertama, kemiskinan dapat membawa dampak buruk terhadap etika dan moral. Hal ini dikarenakan kekecewaan dan keputusan orang miskin, lebih-lebih yang hidup di tengah-tengah orang kaya, kekecewaan tersebut akan mendorong mereka untuk bertindak yang tidak bisa dibenarkan oleh budi luhur dan akhlak mulia. Apabila frustrasi dan kekecewaan mereka sudah tidak bisa dikuasai lagi, maka akan timbul suatu sikap masa bodoh terhadap nilai-nilai etika.

¹ Elfadhli, Zakat Produktif Sebagai Salah Satu Solusi Pengentasan Kemiskinan dan Pengangguran di Indonesia, *JURIS*, Vol. 14, No. 1, 2015. hlm. 107.

Kedua, bahaya kemiskinan terhadap pikiran manusia. Seseorang yang tidak sanggup menutupi kebutuhan hidupnya, keluarganya dan anak-anaknya akan susah berpikir dengan cermat dan juga tidak adanya konsentrasi atau ketenangan dalam berpikir. Ketiga, bahaya kemiskinan terhadap rumah tangga. Kemiskinan dapat mengancam kehidupan keluarga dan rumah tangga, dalam berbagai segi, yaitu: segi pembinaannya, segi kelangsungannya, dan segi pemeliharannya.

Dari segi pembinaan, banyak jejak terhalang untuk menuju jenjang perkawinan, dan takut memikul tanggung jawab setelah perkawinan. Hal tersebut disebabkan oleh faktor ekonominya. kelangsungan (stabilitas) rumah tangga, tekanan kemiskinan sering kali mengalahkan dorongan untuk berbuat baik, bahkan tidak jarang memutuskan ikatan perkawinan. Dari segi pemeliharaan, dalam hubungan dengan anggota rumah tangga, sering kita jumpai bahwa kemiskinan mengotori kejernihan udara rumah tangga mengurango jalinan kasih sayang diantara mereka.

Keempat, bahaya kemiskinan terhadap masyarakat dan ketentramannya. Kemiskinan bahaya bagi ketentraman dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kehidupan masyarakat terdapat ketimpangan sosial atau adanya kelas-kelas sosial yang secara tidak langsung akan mengundang penyakit-penyakit hati.² Apabila penanganan kemiskinan di Indonesia lambat, maka kemiskinan akan membawa bahaya yang dapat mempengaruhi kualitas hidup bangsa Indonesia itu sendiri dan kualitas hidup itu juga akan berpengaruh terhadap pergerakan kemajuan negara Indonesia.

Mengatasi Kemiskinan Cara Islam

Karena itu, Islam menganjurkan agar setiap individu mencapai taraf hidup yang layak di dalam masyarakat. Lalu bagaimana dengan strategi Islam mengatasi kemiskinan? Dalam mengantarkan dan memberikan jaminan terhadap pemeluknya, Islam menyumbang beberapa jalan salah satunya

² Syekh Muhammad Yusuf, *Konsepsi Islam dalam Mengentas Kemiskinan*, (PT Bina Ilmu: Surabaya, 1996), terj. Umar Fanany, hlm. 14-18.

yaitu dengan berzakat. Untuk mendistribusikan zakat itu sendiri dari muzakki kepada mustahiq maka perlu lembaga yang bertugas untuk mendistribusikan zakat. Tujuannya agar zakat dapat tersalurkan secara menyeluruh dan juga sekaligus dapat menjadi alat monitoring terhadap jumlah kemiskinan. Pemerintah sendiri mempunyai Lembaga zakat yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

Pengelolaan zakat menurut UU Nomor 23 Tahun 2011 adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengoordinasian pengawasan dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Pasal 17 yang menyatakan bahwa untuk membantu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dalam pelaksanaan pengumpulan dan pendistribusian, dan pendayagunaan zakat, masyarakat dapat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ) atau Badan Amil Zakat (BAZ).

Organisasi kelembagaan masjid dapat menjadi corong pengeras suara sistem komunikasi masa untuk sosialisasi pelaksanaan kewajiban zakat. Kehadiran lembaga zakat di era sekarang sangat membantu muslim yang berkecukupan untuk melaksanakan kewajiban ibadahnya dan sekaligus menjaga hak muslim yang belum berkecukupan. Efektivitas kerja lembaga zakat dapat dikendalikan pengoptimalannya jika bisa bertumpu pada jaringan yang mapan untuk pengelolaan informasi. Jaringan organisasi BAZ maupun LAZ pada setiap organisasinya mempunyai pendataan sendiri-sendiri mengenai pihak yang berkecukupan dan yang masih kekurangan yang menjadi kliennya. Sistem jaringan akan mempermudah setiap kelembagaan saling berkomunikasi dan saling bertukar informasi dengan baik.³

Secara umum zakat di Indonesia belum banyak berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan kaum miskin. Hal ini disebabkan karena pengelolaan zakat oleh lembaga amil zakat, baik BAZ maupun LAZ kebanyakan masih menggunakan manajemen tradisional. Oleh karena itu untuk

3 Arief Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat: Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan*, (Kencana: Jakarta, 2006), hlm. 142.

meningkatkan kualitas kehidupan kaum miskin, maka lembaga harus menerapkan *good organization governance* (tata kelola organisasi yang baik).

Terdapat lima belas manajemen tradisonal yang menjadi budaya kerja di lembaga zakat. Kelima belas tradisi dimaksud adalah: 1) anggapan sepele, bahwa zakat merupakan bantuan yang kemudian membentuk paradigma bahwa bantuan adalah pekerjaan sosial semata sehingga tidak perlu mendapat perhatian ekstra; 2) zakat tidak perlu dikelola dengan serius, akan tetapi cukup dengan sisa-sisa tenaga saja; 3) tanpa manajemen akan tetapi pengelolaan zakat kebanyakan menggunakan intuisi sehingga pengelolaan zakat berjalan sesuai dengan persepsi masing-masing; 4) tanpa perencanaan karena bersifat bantuan, maka kapanpun bisa dijalankan; 5) tidak adanya perencanaan, maka pembentukan struktur organisasi seringkali tumpang tindih; 6) tanpa fit and propertest karena hal ini merupakan suatu hal yang sangat muluk bagi pengelolaan zakat yang bersifat bantuan; 7) kaburnya batasan antara wewenang dan tanggung jawab; 8) ikhlas tanpa imbalan karena anggapan bahwa hal ini merupakan pekerjaan sosial, akan tetapi kemudian menimbulkan pengelolaan zakat; 9) dikelola dengan paruh waktu; 10) lemahnya SDM; 11) bukan pilihan, hal ini akan berpengaruh besar pada kondisi kejiwaan yang bersangkutan dan lembaga itu sendiri; 12) lemahnya kreatifitas yang menyebabkan program-program yang dilahirkan tidak inovatif; 13) tidak ada monitoring dan evaluasi; 14) tidak disiplin; dan 15) kepanitiaan tidak ada perencanaan kegiatan yang sifatnya sporadis dan berjangka pendek.

Terdapat empat prinsip dasar yang dapat dikembangkan: Pertama, prinsip rukun Islam yang dibedakan menjadi dua, yaitu rukun pribadi dan rukun masyarakat. Zakat merupakan rukun masyarakat, yang artinya zakat merupakan bentuk ibadah vertikal kepada Allah SWT, sekaligus merupakan ibadah yang horizontal karena menyangkut kebutuhan manusia. Sifat dan karakter masing-masing ibadah dapat didekati menggunakan prinsip 5 W + 1 H. Dalam persoalan *how*, dalam ibadah zakat pengaturannya diserahkan kepada manusia, karena sifat dan

kebutuhan setiap manusia berbeda. Misalnya, ijab kabul atau penyerahan zakat dari muzakki dengan amil secara langsung tidak lagi banyak terjadi. Melalui perkembangan teknologi muzakki dapat menyalurkan dananya. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan muzakki terhadap amil meningkat, tanpa harus bertatap muka. Selain itu, kesalehan dalam ibadah zakat merupakan keberhasilan membentuk suatu masyarakat yang saling membantu berdasarkan kesadaran.

Kedua, prinsip moral. Dalam pengelolaan zakat, para amil dituntut memiliki sifat jujur, amanah, siddiq, tanggung jawab, adil, kasih, gemar menolong, dan tabah. Kejujuran menjadi kata kunci utama, sebab pengelolaan zakat belum dikontrol oleh lembaga resmi yang dapat memberikan sanksi, muzakki tidak tahu kemana zakatnya disalurkan, masyarakat seolah tidak punya hak memantau pengelolaan zakat. Ketiga, prinsip lembaga. Ada beberapa prinsip kelembagaan yang harus dimiliki oleh lembaga zakat agar bisa dipercaya oleh donatur dan masyarakat, yaitu: figur yang tepat, non-politik, non-golongan, independen, dan netral obyektif.

Keempat, prinsip manajemen. Terdapat dua gaya dalam manajemen, yaitu *management by result* dan *management by process*. *Management by result* mementingkan hasil sehingga dengan demikian dia berjangka pendek, sedangkan *management by process* lebih mementingkan proses sehingga berjangka panjang. Lembaga zakat lebih tepat menggunakan *management by process*. Hal ini disebabkan karena nilai yang menjadi landasan utama lembaga zakat menjadi pas dengan karakter dasar *management by process*, karena tujuan lembaga zakat adalah memberdayakan masyarakat. Untuk menuju pada pemberdayaan yang dimaksud dibutuhkan waktu yang cukup. Di samping itu, dibutuhkan pula partisipasi dan pengertian muzakki, mustahiq, mitra kerja, pemerintah, dan masyarakat.⁴

Selain empat prinsip di atas, lembaga zakat juga harus bisa bersifat transparan. Suatu kewajiban BAZ/LAZ selaku amil untuk mempertanggung jawabkan tugas kepada publik

4 Ramadhita, Optimalisasi Peran Lembaga Amil Zakat Dalam Kehidupan Sosial, *Jurisdictie*, Vol. 3, No. 1, 2012, hlm. 31-32.

baik kepada para muzakki, mustahik, maupun *stakeholder* lainnya. Bentuk transparansi ini dapat dilakukan melalui publikasi laporan di media cetak atau *auditable* oleh akuntan publik dan lain sebagainya. Selain itu, profesionalitas amil zakat yang dicirikan dengan bekerja *full-time*, memiliki kompetensi, amanah, jujur, memiliki jiwa *leadership*, dan lain sebagainya.⁵

Agar pengelolaan zakat berjalan dengan baik, maka BAZ/LAZ harus menerapkan prinsip-prinsip *good organization governance* tersebut, dengan begitu apa yang dicititakan dapat tercapai. Karena persoalan kemiskinan tergantung pada kinerja dari lembaga zakat itu sendiri, secara tidak langsung lembaga zakat apabila dalam kinerjanya masih mempertahankan manajemen tradisionalnya, maka tidak akan ada perubahan atau peningkatan prestasi kerja dalam menangani kasus kemiskinan.

Diharapkan pula dengan adanya lembaga zakat tidak membuat masyarakat miskin menjadi manja dan ketergantungan akan bantuan pendanaan, justru mereka harus mempunyai semangat untuk berusaha, bekerja, dan berjuang untuk mencapai rezeki di jalan Allah. Dan juga dengan zakat tersebut mereka dapat mengoperasionalkan menjadi zakat yang produktif, sehingga kehidupan mereka dapat tercukupi. Apabila hal tersebut tercapai berarti manusia telah sanggup mengatasi dirinya dari bencana kemiskinan dan memberikan andil dalam kesejahteraan sosial.

⁵ *Ibid.*, hlm. 198.

Daftar Pustaka

- E Arief Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat: Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan*, Jakarta; Kencana, 2006.
- Ifadhli, Zakat Produktif Sebagai Salah Satu Solusi Pengentasan Kemiskinan dan Pengangguran di Indonesia, *JURIS*, Vol. 14, No. 1, 2015.
- Ramadhita, Optimalisasi Peran Lembaga Amil Zakat dalam Kehidupan Sosial, *Jurisdictie*, Vol. 3, No. 1, 2012.
- Syekh Muhammad Yusuf, *Konsepsi Islam dalam Mengentas Kemiskinan*, Surabaya; PT Bina Ilmu, 1996.

Janatin (yang biasa dipanggil Jane), lahir di Brebes, dua puluh dua tahun yang lalu. Jenjang pendidikannya diawali SDN 1 Winduaji, SMPN 1 Paguyangan, MAN 2 Purwokerto, dan sekarang menempuh studi S1 Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama menjadi pelajar mahasiswa aktif di HMPS Manajemen dakwah dari tahun 2016-sekarang, Organisasi SCREMD 2016-sekarang, Trashbag Community 2014-sekarang, dan Adab Dance Community 2014-sekarang.

KINERJA BLH TERHADAP KELESTARIAN KALI CODE YOGYAKARTA

Masytha Nur Febria

BLH merupakan badan lingkungan hidup yang mempunyai beberapa tujuan, yaitu: 1) mewujudkan disiplin aparatur yang didukung oleh kapabilitas atau kemampuan, serta sarana dan prasarana yang memadai; 2) meningkatkan kualitas lingkungan hidup dengan melibatkan peran serta masyarakat dalam pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup; 3) mengupayakan terwujudnya konservasi dan pelestarian sumber daya alam melalui peran serta masyarakat dan seluruh *stakeholder*; dan 4) memantapkan koordinasi dengan semua pihak dalam upaya peningkatan pengetahuan, kesadaran dan pengembangan data atau informasi di bidang lingkungan hidup.¹ Bagi masyarakat, BLH berfungsi sebagai fasilitator dan wadah penampungan ide-ide masyarakat tentang lingkungan hidup. Karena hal tersebut BLH akan terus meningkatkan kepedulian serta peran aktif masyarakat dalam menjaga lingkungan hidup di sekitar.²

¹ Profil Kab. Bantul, <https://dlh.bantulkab.go.id>. Diakses 22 Mei 2017.

² Tingkatan Peran Aktif Masyarakat Wujudkan Indonesia Bebas Sampah, <https://www.radarjogja.co.id>. Diakses 22 Mei 2017.

Salah satu yang mendapat sorotan adalah BLH Sungai Code. BLH ini memiliki banyak program, seperti “Gropyok Sungai Code”. Kegiatan gropyok Sungai Code merupakan salah satu dari rangkaian program Merti Kali yang digagas oleh Badan Lingkungan Hidup DIY. Kegiatan tersebut berupa pembersihan Sungai Code dari segala macam sampah baik yang ada di sekitar sungai maupun yang terhanyut di air. Merti Kali sendiri adalah program teranyar dari BLH DIY, dimana tahun 2015 adalah tahun pertama dilaksanakan. Selain itu, BLH juga mengadakan kegiatan Festival Kali Code, dengan tema “Jangan Mengkudeta Kaliku dengan Sampahisamu!” Festival bersih sungai tersebut juga bentuk keprihatinan terhadap kondisi- kondisi sungai di Kota Yogyakarta beberapa tahun terakhir ini. Fakta menunjukkan bahwa parameter pencemaran sungai, salah satunya Sungai Code, tercatat masih di bawah ambang 3,8-269 miligram perliter dari bakumutu. Padahal Peraturan Gubernur nomor 20 tahun 2008 tentang Bakumutu Air sebesar 3 miligram perliter. Artinya Sungai Code masih mengalami tingkat pencemaran sungai yang tinggi. Berbicara mengenai kesadaran tentang kebersihan sungai memang tidak sesederhana mengatakannya, diperlukan proses panjang dan berkelanjutan agar kesadaran ini terbangun dan terpelihara.³

Lima Efektifitas Kinerja BLH

Berangkat dari Deep dan Sussman tentang kinerja yang efektif, terdapat beberapa hal yang patut mendapat perhatian bagi BLH Sungai Code beserta masyarakat sekitar, yakni: 1) *ubahlah tindakan mereka, bukan orangnya*, BLH harus mampu merubah tindakan masyarakat Kali Code, dimana dulunya masyarakat terbiasa membuang sampah di sungai dan sekarang tidak membuang sampah di sungai lagi; 2) *berilah teladan perilaku yang anda kehendaki*, BLH memberikan contoh baik yaitu untuk membuang sampah pada tempatnya serta mengadakan kegiatan membersihkan Kali Code, maka masyarakat akan senang hati mengikuti kegiatan posoitif yang dilakukan BLH

3 Festival Kali Code Yogyakarta: Jangan Mengkudeta Kaliku dengan Sampah Sisamu. <http://www.kompasiana.com>. Diakses 22 Mei 2017.

ini guna menjaga kelestarian sungai;

Selanjutnya 3) *menjadikan kepentingan pribadi sebagai daya tarik*, yang dimaksudkan di sini adalah kepentingan BLH. Kepentingan BLH adalah menjaga kelestarian lingkungan hidup dengan cara membersihkan sampah yang ada di Kali Code, kemudian mengadakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan melestarikan lingkungan hidup; 4) *bergembira terhadap suatu keberhasilan*, jika program kerja BLH berjalan sesuai dengan rencana, maka BLH mengadakan sebuah kegiatan yang bertujuan sebagai rasa terima kasih terhadap masyarakat Kali Code; dan 5) *bersabarlah*, susah, lelah, apapun yang terjadi hadapilah dengan senyuman dan yang paling penting yaitu bersabarlah. Jika BLH dan masyarakat sungai kali code bersabar maka proses yang dialami akan membuahkan hasil yang sesuai.

Jika kembali pada al-Qur'an, Allah telah menjelaskan dalam banyak surat tentang kewajiban umat Islam akan kelestarian bumi. Salah satunya ditemukan dalam QS ar- Rum ayat 41- 42, yakni.

"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). Katakanlah: Adakanlah perjalanan di muka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang terdahulu. Kebanyakan dari mereka itu adalah orang-orang yang mempersekutukan (AllahU)."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa selain beribadah kepada Allah, manusia juga diciptakan sebagai khalifah di muka bumi. Sebagai khalifah, manusia memiliki tugas untuk memanfaatkan, mengelola, dan memelihara alam semesta. AllahU telah menciptakan alam semesta untuk kepentingan dan kesejahteraan semua makhluk-Nya, khususnya manusia. Kecerobohan dan perlakuan buruk sebagian manusia terhadap alam dapat menyengsarakan manusia itu sendiri. Tanah longsor,

banjir, kekeringan, tata ruang daerah yang tidak karuan dan udara serta air yang tercemar adalah buah kelakuan manusia yang justru merugikan manusia dan makhluk hidup lainnya. Islam mengajarkan agar umat manusia senantiasa menjaga lingkungan.

Tentang memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, banyak upaya yang dapat dilakukan, misalnya rehabilitasi SDA berupa hutan, tanah dan air yang rusak perlu ditingkatkan lagi. Dalam lingkungan ini program penyelamatan hutan, tanah dan air perlu dilanjutkan dan disempurnakan. Pendayagunaan daerah pantai, wilayah laut, dan kawasan udara perlu dilanjutkan dan makin ditingkatkan tanpa merusak mutu dan kelestarian lingkungan hidup.

Daftar Pustaka

- Imah Amalia, dkk. *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. Bandung: Fakultas Ekonomi Bisnis, Unisba, 2013.
- Sam Deep dan Lyle Sussman. *Mengefektifkan Kinerja*. Jakarta: PT Midas Surya Grafindo, 1996.
- Ahmad S. Ruky *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Festival Kali Code Yogyakarta: Jangan Mengkudeta Kaliku dengan Sampah Sisamu. <http://www.kompasiana.com>. Diakses 22 Mei 2017.
- Profil Kab. Bantul, <https://dlh.bantulkab.go.id>. Diakses 22 Mei 2017.
- Tingkatan Peran Aktif Masyarakat Wujudkan Indonesia Bebas Sampah, <https://www.radarjogja.co.id>. Diakses 22 Mei 2017.

Masytha Nur Febria, mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Lahir tanggal 10 Februari di Kota Gresik. Sekolah di SDN Petrokimia Gresik, SMP YIMI Full Day School Gresik, dan SMA Darul 'Ulum 1 Jombang.

KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN DALAM KONSERVASI BUDAYA LOKAL YOGYAKARTA

Agus Nur Rachman

Yogyakarta, dikenal dengan kekayaan sejarah dan warisan budaya yang tetap eksis di dalam perkembangan globalisasi yang telah cepat mengubah konstelasi kebudayaan. Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat sebagai bentuk negara dependen yang secara keseluruhan mengatur otonomi daerah kekuasaan kerajaan, dengan kondisi Kesatuan Negara Republik Indonesia sebagai negara induk. Maka pada tahun 1950 status Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat (bersama-sama dengan Kadipaten Pakualaman) diturunkan menjadi daerah istimewa setingkat provinsi.

Kondisi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjadi kekuatan tersendiri. Secara yuridis, bahwa DIY telah diakui oleh negara Indonesia sebagaimana telah tertulis dalam Pasal 18 B ayat 1 UUD 1945 bahwa “Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang”.¹

¹ Rama Ristanto, *Sistem Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta*, <http://www.academia.edu>. Diakses 17 Mei 2017.

Subtansi kewenangan pemerintah DIY dalam mengatur penetapan dan penataan yang ditetapkan melalui peraturan daerah dan pendayagunaan kewenangan pemerintah DIY sebagai rangkaian program kegiatan pelayanan publik untuk mewujudkan efektifitas dan efisien kinerja pemerintah terhadap pelayanan masyarakat.²

Orientasi kegiatan pemerintah dalam hal pembangunan daerah dapat diorientasikan terhadap kinerja pembangunan ke penampilan fisik (material), dan pelestarian *cultural social sustainability* (non-material). Berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2008 (Perubahan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004) Tentang Pemerintah Daerah.

Dalam menyelenggarakan otonomi daerah, pemerintah mempunyai kewajiban salah satunya melestarikan nilai sosial budaya.³ Gagasan otonomi daerah berdimensi konservasi kebudayaan -sebagai sumber daya kekayaan lokal yang menyangkut instrumen keanekaragaman budaya lokal Yogyakarta baik berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*)-, telah menjadi hak masyarakat untuk dilindungi. Pengertian paling tua atas kebudayaan diajukan oleh War Burnett Tylor dalam karyanya berjudul *Primitive Culture*, bahwa kebudayaan adalah keseluruhan, kepercayaan, kesenian, adat istiadat yang dimiliki kebiasaan masyarakat.

Kegiatan konservasi kebudayaan diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Yogyakarta. Dinas tersebut melakukan berbagai upaya guna melestarikan tradisi kebudayaan lokal sebagai nilai kultur yang unik terhadap kekuatan Keistimewaan Yogyakarta. Dalam hal ini, pemerintah juga melibatkan elemen masyarakat dalam pengendalian pelestarian budaya lokal dan seluruh *stakeholder* untuk meningkatkan dan mempertahankan nilai budaya di DIY.

Program kegiatan pelestarian budaya DIY yang saling

2 Raska, Ripta Rarung, *Otonomi Khusus Daerah Istimewa Yogyakarta*, <http://www.academia.edu>. Diakses 17 Mei 2017.

3 Abdur Rozaki dkk, *Prakarsa Desentralisasi & Otonomi Desa*, (Yogyakarta : IRE Press, 2005). hlm, 11.

bersinergi antara Dinas Pariwisata dan Budaya dengan *Phandite* (Pemerintahan Kraton) untuk terus menjaga “*Hamemayu Hayuning Bawana*.” Ini merupakan cita-cita luhur untuk menyempurnakan tata nilai kearifan di dalam kehidupan masyarakat Yogyakarta berdasarkan nilai budaya daerah yang perlu dilestarikan, dikembangkan, dan dijaga cagar budayanya. Sebagai hakekat “*cipta, karsa dan rasa*”, yang diyakini oleh masyarakat sebagai sesuatu yang religius benar dan indah.⁴ Demikian pula Dinas Pariwisata Dan Budaya Yogyakarta tetap menjaga cagar budaya sebagai korelasi dari visi dan misi lembaga untuk mewujudkan kota Yogyakarta sebagai wisata kaya budaya, dan meningkatkan sumber daya manusia dalam mengelola potensi kebudayaan Yogyakarta.⁵

Kembali ke Tupoksi dan Kinerja Dinas

Dalam konteks manajemen kinerja, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DIY memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dengan cara-cara yang efektif dan efisien.⁶ Dalam tahapan ini, ada tiga hal yang harus dilakukan satker atau unit kerja yaitu: 1) melakukan evaluasi terhadap visi, misi dan tujuan (strategis); 2) secara khusus mengevaluasi tujuan strategis dan melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan (*critical success factors*) dalam level organisasi instansi. 3) melakukan identifikasi terhadap pemangku kepentingan baik eksternal maupun internal satker.⁷

Aspek kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menyangkut konservasi kebudayaan lokal Yogyakarta yang terletak pada bidang “Pariwisata” yaitu:

4 Wagiran, Pengembangan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Hamemayu Hayuning Bawana. *Jurnal Pendidikan Karakter*. Vol. 3, No. 3. 2012, hlm 9.

5 Visi Misi Tujuan Sasaran Strategis, <http://kebudayaan.kemdikbud.go.id>. Diakses 17 Mei 2017.

6 Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Geafindo Perseda, 2012).

7 Sistem Manajemen Kinerja Organisasi, <http://www.lan.go.id>. Diakses 12 Mei 2017.

Menyelenggarakan pengumpulan data permasalahan paraturan dan perundang-undangan yang menyangkut pelaksanaan dan pengendalian.

Evaluasi program kegiatan dan menyelenggarakan analisis pengembangan kinerja.⁸

Sedangkan bidang “kebudayaan” mempunyai fungsi pelaksanaan dan pelestarian nilai-nilai budaya terdiri dari:

Pelestarian nilai-nilai budaya yang berkaitan dengan kekayaan (*tangible*).

Upaya kegiatan menyelenggarakan pelestarian dan pengembangan cagar budaya (*intangible*).

Penulis akan mendeskripsikan data guna mengetahui cara kerja dan memahami korelasi kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Yogyakarta dalam menjaga eksistensi dan konservasi kebudayaan lokal. Kemudian membandingkan kondisi kebudayaan Yogyakarta sekarang, sesuai tugas dan fungsinya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Seperti yang tercantum pada misi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta yaitu “*terwujudnya Kota Yogyakarta sebagai Kota Pariwisata berbasis budaya yang bertumpu pada kekuatan dan keunggulan budaya lokal dan dapat menjadi lokomotif pembangunan Kota Yogyakarta secara menyeluruh*”, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat lewat perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan berbagai objek budaya.

Berdasarkan hasil kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan memberikan hasil positif di sektor konservasi budaya lokal dengan wujud kinerja yang dihasilkan seperti: pelestarian cagar budaya, meningkatkan internalisasi sosial pelestarian budaya, menjaga aspek tradisi sekaten, grebeg maulid dan kirab budaya.⁹ Namun secara umum Dinas Pariwisata dan Kebudayaan masih belum optimal dalam

8 Pariwisata Jogjakarta, *Profil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta*, http://abstrak.ta.uns.ac.id/wisuda/upload/D1613073_bab3.pdf,

9 Peran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta dalam Membangun Pariwisata Berbasis Masyarakat, <http://eprints.uny.ac.id>. Diakses 17 Mei 2017.

mengelola potensi budaya Yogyakarta. Pemerintah memandang Yogyakarta sebagai kekuatan ekonomi pariwisata di sektor budaya masih tertinggal dengan Bali dalam pengelolaan budaya yang dijadikan sebagai kekuatan pariwisata.

Upaya peningkatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, perlu di tingkatatkan kinerja SDM demi merealisasikan Yogyakarta sebagai wisata berbasis Budaya, optimalisasi SDM mengacu pada masyarakat dan pemerintah saling berperan aktif dan bersinergi untuk mewujudkan visi dan misi dalam menciptakan pariwisata berbasis budaya Yogyakarta.

Perspektif Islam terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dapat dipresentasikan dalam Q.S al-Ahqaf ayat 19, yakni.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar AllahU mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Pemahaman ayat di atas terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menunjukan setiap amal atas apa yang telah dikerjakan pasti mendapat membalas. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Sedangkan pemahaman budaya terhadap agama dapat diambil dalam qowaid ‘*Al-muhafazatu ’ alal qodimis sholih wal akhdu bil jadidil aslah,*’ artinya *“dapat menerima budaya baru yang baik dan melestarikan budaya lama yang masih relevan”*.¹⁰

Filosofi keterkaitan makna dalam al-Quran dengan konsep *Hamemayu Hayuneng Bawana* adalah sama-sama memiliki aspek spiritual yang mencakup kemaslahatan bagi kehidupan manusia. QS al-Ahqaf ayat 19 merupakan cipta karsa dari Allah untuk memposisikan suatu agama dan budaya

¹⁰ Abdurrahman Wahid, *Pergelutan, Negara, Agama, dan Kebudayaan*, (Jakarta: Desantara, 2002), hlm 34.

dalam kehidupan manusia, sedangkan *Hamemayu Hayuneng Bawana* cipta karsa yang indah atas kearifan lokal yang menghiasi kehidupan masyarakat dan bermakna simbolik. Tujuan kedua konteks al-Quran dan *Hamemayu Hayuneng Bawana* akan sulit terwujud tanpa adanya *Rahayuning Bawana Kaparba Waskhitaning Manungsa* dan Manajemen Kinerja.

Dimensi surat al-Ahqof ayat 19 oleh penulis dijadikan sebagai abstrak informatif yang memiliki tujuan suatu organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam konservasi kebudayaan agar tetap meningkatkan kinerja untuk melestarikan kebudayaan sebagai salah satu kebutuhan dan kewajiban yang telah menjadi hak masyarakat Yogyakarta. *Rahayuning Bawana Kaparba Waskita* sebagai sifat pokok *Hamemayu Hayuneng Bawana*, untuk menjaga kelestarian alam yang tidak akan terwujud tanpa adanya kesadaran manusia. Untuk menjaga kohesi dan keharmonisan kehidupan masyarakat Yogyakarta agar saling menumbuhkan cipta rasa dalam jiwa (*Ing Rumangsa*) untuk tetap menjaga kelestarian budaya dan menumbuhkan budaya ke dalam kehidupan sosial.

Di tengah praktek konservasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan serta masyarakat sejatinya terlihat jelas bahwa budaya tercipta dari manusia itu sendiri untuk memenuhi aspek kehidupan spiritual, dimana bukti-bukti adat dan acara spiritual sebagian kecil masih tetap dilaksanakan oleh kraton. Adat kebudayaan (*intangibel*) secara hakikatnya sudah tercampur dengan agama Islam. Jika dilihat dengan kebudayaan di Yogyakarta terdapat keterkaitan dengan Islam dari segi praktiknya, mulai dari (Sekaten, Maulid, Upacara labuhan, Nguras Enceh, Grebek Berkah). Aspek agama dan *hamemayu* dapat diartikan sebagai melindungi dari segala hal yang dapat mengganggu keamanan atau ketidaknyamanan dari sesuatu yang sudah tergambah didalam kehidupan masyarakat Yogyakarta.¹¹

Melihat pentingnya akan konservasi budaya, pemerintah berperan melalui peraturan dan perundangan yang dikeluarkan,

11
hlm 11.

Wagiran, *Pengembangan Karakter Berbasis Kearifan ...*

pemberian bimbingan dan pengarahan secara intensif dan efektif kepada masyarakat. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan juga berperan sebagai fasilitator dalam berbagai pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pelestarian budaya lokal Yogyakarta. Sekaligus juga menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dan pemerintah dalam optimalisasi program kesejahteraan sosial masyarakat Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman Wahid. *Pergelutan, Negara, Agama, dan Kebudayaan*. Jakarta: Disentra, 2002.
- Wagiran. Pengembangan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Hamemayu Hayuning Bawana. *Jurnal Pendidikan Karakter*, Vol. 3, No. 3, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Geafindo Perseda: Jakarta, 2012.
- Peran Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Yogyakarta Dalam Membangun Pariwisata Berbasis Masyarakat. <http://eprints.uny.ac.id>. Diakses 17 Mei 2017.
- Visi Misi Tujuan Sasaran Strategis <http://kebudayaan.kemdikbud.go.id>. Diakses 17 Mei 2017.
- Sistem Manajemen Kinerja Organisasi. <http://www.lan.go.id>. Diakses 17 Mei 2017.
- Sistem Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, <http://www.academia.edu>. Diakses 17 Mei 2017.

M. Agus Nur Rachman, lahir di Bengkulu tanggal 23 Juni 1994. Riwayat pendidikan SD, ada di Desa Agung Jaya, Pendidikan MTS di PP. Miftahul ulum, pendidikan MA di MASS Aliyah Safi'iyah Tebuireng Jombang. dan sekarang menempuh jenjang Sarjana di Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KEARIFAN LOKAL SEBAGAI SOLUSI DALAM MENGHADAPI ARUS MODERNISASI: KRITIK TERHADAP KINERJA KEMENTERIAN KOMINFO

Rilo Pratama Rami

Dewasa ini, masyarakat global tengah memasuki fase baru dalam kehidupan mereka. Seiring dengan perkembangan yang terjadi terutama dalam sektor ilmu pengetahuan dan juga teknologi atau yang lebih dikenal dengan istilah modernisasi. Modernisasi atau pengayaran -dalam ilmu sosial, merujuk pada bentuk transformasi dari keadaan yang kurang maju atau kurang berkembang ke arah yang lebih baik dengan harapan akan tercapai kehidupan masyarakat yang lebih maju, berkembang, dan makmur. Wilbert E Moore mengemukakan modernisasi sebagai suatu transformasi total kehidupan bersama yang tradisional atau pra-modern dalam arti teknologi serta organisasi sosial ke arah pola-pola ekonomis dan politis yang menjadi ciri negara yang stabil (menurut kriteria Barat).

School juga menjelaskan modernisasi sebagai transformasi atau perubahan masyarakat dengan segala aspek-aspeknya.¹ Masyarakat berperan aktif dalam upaya menciptakan,

1 Modernisasi, <https://id.m.wikipedia.org>. Diakses 15 Mei 2017.

mengembangkan, melestarikan dan juga menjaga aspek-aspek ataupun hal-hal yang mendukung proses transformasi tersebut agar hasil yang diperoleh dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat baik itu masyarakat kota maupun masyarakat desa. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek sosial, ekonomi, politik, teknologi, dan juga demografis suatu wilayah. Jika dilihat kembali, tujuan dari modernisasi memang baik. Tetapi bagaimanapun, selama ada kutub positif pasti akan ada kutub negatif, terutama untuk negara-negara yang tengah berkembang layaknya Indonesia.

Indonesia sendiri sebagai negara yang tengah berkembang, juga terkena dampak dari arus modernisasi. Sebagai contoh, masuknya modernisasi memberikan pengaruh terhadap pola interaksi sosial masyarakat karena dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat yang awalnya masih terkekang dalam pemikiran tradisional akan mampu menciptakan suatu gagasan-gagasan baru yang lebih universal. Namun di sisi lain, gagasan-gagasan yang bersifat segar tersebut seringkali bertentangan dengan tradisi yang ada di dalam masyarakat sehingga mengakibatkan perbedaan-perbedaan yang berpotensi memecah-belah persatuan dan kesatuan masyarakat. Selain itu, adanya modernisasi juga dapat menciptakan suatu kesenjangan sosial di antara masyarakat.

Kesenjangan yang terjadi merupakan dampak negatif yang timbul akibat adanya ketidaksiapan maupun penolakan sebagian orang, dalam menghadapi arus perubahan. Ada berbagai macam alasan yang dijadikan acuan untuk penolakan tersebut, salah satunya yaitu perubahan yang datang ditakutkan akan menghilangkan nilai-nilai luhur yang telah ada seperti budaya, adat istiadat, maupun tradisi turun-temurun yang diwariskan sejak dari nenek moyang mereka. Masyarakat, utamanya masyarakat desa, sangat menghargai nilai-nilai yang terkandung di dalam tradisi-tradisi tersebut. Selain itu, tradisi yang ada menjadi penghubung antara masyarakat satu dengan yang lainnya, tanpa memandang kasta maupun perbedaan yang lainnya. Hal ini sangat berkebalikan dengan dampak negatif yang dibawa oleh arus modernisasi ke masyarakat.

Sebagian orang menjadi terlena dalam arus perubahan jaman yang kemudian berubah menjadi orang yang individualistik, hedonis, dan konsumtif.

Hal ini juga memberi dampak terhadap kinerja dari masyarakat, utamanya masyarakat di kota. Banyak orang yang bekerja dengan menjadikan materi sebagai motivasi utama dalam menunjang kinerja mereka. Hal tersebut memang tidak bisa disalahkan, namun sangat penting untuk lebih mengedepankan aspek profesionalitas, dedikasi, serta gairah sebagai sumber motivasi utama dalam mempengaruhi kinerja daripada hal-hal yang bersifat material. Sebagai contoh pada suatu kasus pembuatan jalan di desa, masyarakat saling bahu-membahu untuk mengerjakan proyek tersebut tanpa ada imbalan sepeserpun. Hal ini menjadi bukti bahwa masih mungkin untuk membuat seseorang bekerja secara maksimal tanpa mengandalkan kekuatan materi, melainkan melalui ikatan kebersamaan serta kesadaran diri untuk berkontribusi kepada orang lain.

Kinerja Kominfo

Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya sinergi antara semua pihak, termasuk pemerintah. Melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kekominfo), pemerintah berusaha mengarahkan arus modernisasi agar dapat memberikan manfaat dalam upaya untuk memajukan Indonesia. Berdasarkan Renstra Kominfo Tahun 2015-2019, pembangunan bidang komunikasi dan informatika lima tahun ke depan diprioritaskan pada upaya mendukung pencapaian kedaulatan pangan, kecukupan energi, pengelolaan sumber daya maritim dan kelautan, percepatan pembangunan daerah perbatasan, dan peningkatan sektor wisata dan industri, berdasarkan keunggulan sumber daya manusia dan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi.²

Namun untuk saat ini, kinerja dari Kominfo dapat dikatakan masih belum maksimal, melihat belum meratanya

² Visi dan misi Kekominfo, <https://www.kominfo.go.id>. Diakses 17 Mei 2017.

kemudahan akses komunikasi dan informasi antar daerah-daerah di Indonesia. Terlalu berpusatnya pembangunan di pulau Jawa (Jawa sentris) membuat pemberdayaan di daerah-daerah lain menjadi terbengkalai, salah satunya pada sektor komunikasi dan informasi. Pihak Kominfo seharusnya memperhatikan bagaimana pelayanan yang mestinya diberikan kepada daerah lain di luar pulau Jawa, karena mereka juga termasuk rakyat Indonesia yang mempunyai hak untuk hidup sejahtera.

Jika dari tahun ke tahun kontribusi dari pihak Kementerian Kominfo hanya memberi pengaruh yang sedikit tanpa adanya prestasi yang signifikan, maka jurang kesenjangan yang terjadi dalam masyarakat hanya akan bertambah semakin dalam. Apalagi ditengah berkembangnya arus modernisasi di dunia global pada saat ini, efek negatif akan lebih dirasakan oleh masyarakat perbatasan, ketimbang efek positifnya.

Akses Komunikasi: Lokalisasi vs Westernisasi

Arus modernisasi terkadang juga disalahtafsirkan sebagai perubahan yang menjadikan dunia barat sebagai *role model* atau yang sering disebut westernisasi. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi paling pesat terjadi di dunia Barat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, dengan mengadopsi seluruh budaya Barat tanpa memfilternya terlebih dahulu, akan berimbas kepada hilangnya identitas dan juga eksistensi budaya lokal. Hal ini dapat menjadi ancaman bagi kedaulatan NKRI. Contohnya pada saat ini, banyaknya orang yang lebih senang menghabiskan waktunya dengan alat komunikasi yang dimiliki, karena kemudahan akses yang menembus batasan-batasan ruang yang ada, ketimbang menghabiskan waktu bersama orang lain untuk saling berbagi cerita.

Pada awalnya hakikat dari adanya alat komunikasi sendiri yaitu untuk memudahkan setiap orang dalam berkomunikasi baik dengan sanak saudara ataupun dengan orang yang lainnya. Namun semakin lama batasan-batasan ruang sosial mulai ditembus. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi

(seperti: internet) memang melahirkan relasi-relasi sosial baru yang mampu menembus ruang.³ Namun kadang ruang nyata yang sekian lama telah terbentuk dan menyatukan setiap anggota masyarakat dapat dirusak oleh arus deras modernisasi. Untuk menanggulangi hal tersebut, pembangunan karakter setiap masyarakat mutlak diperlukan. Selain melalui jenjang pendidikan, salah satu cara guna membentuk karakter yang kuat dalam masyarakat yaitu melalui kearifan lokal setiap daerah. Lalu pertanyaannya, apa yang dimaksud dengan kearifan lokal?

Penulis merasa perlu mengacu pada istilah *local genius* yang ditampilkan oleh Quaritch Wales. Seperti yang dikutip Poespowardojo (1986:30), Quaritch Wales merumuskan *local genius* sebagai “*the same of the cultural characteristics which the vast majority of a people have in common as a result of their experiences in early life*”. Pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam definisi tersebut adalah 1) ciri-ciri budaya; 2) sekelompok manusia pemilik budaya; serta 3) pengalaman hidup yang menghasilkan ciri-ciri budaya. Pokok-pokok pikiran tersebut menunjukkan bahwa *local genius* merupakan kecerdasan manusia yang dimiliki oleh sekelompok (etnis) manusia yang diperoleh melalui pengalaman hidup serta terwujud dalam ciri-ciri budaya yang dimiliki. Seorang anggota masyarakat budaya menjadi cerdas berkat pengalaman hidup yang dihayatinya. Ia memiliki kecerdasan karena proses belajar yang dilakukannya dalam perjalanan pengalaman hidup.

Mengacu kembali definisi kearifan, yang juga berarti kecerdasan, kearifan dalam budaya juga merupakan bentuk kecerdasan yang dihasilkan oleh masyarakat pemilik kebudayaan itu. Dengan demikian, mempelajari dan menghayati budaya sendiri akan menghasilkan kecerdasan bagi para pelakunya, karena mereka terlibat langsung dalam penciptaan budayanya; namun bukan berarti kebudayaan suku atau bangsa lain tidak dapat dipelajari. Pengembangan dan penerapan kearifan lokal menjadi sangat penting dan strategis

3 Sunyoto Usman, *Esai-Esai Sosiologi Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 283.

dalam rangka pencerdasan bangsa.

Faktor-faktor yang menjadikan pembelajaran dan pemelajaran kearifan lokal memiliki posisi yang strategis adalah sebagai berikut.

1. Kearifan lokal merupakan pembentuk identitas *inheren* sejak lahir.
2. Kearifan lokal bukan sebuah keasingan bagi pemiliknya.
3. Keterlibatan emosional masyarakat dalam penghayatan kearifan lokal kuat.
4. Pembelajaran kearifan lokal tidak memerlukan pemaksaan.
5. Kearifan lokal mampu menumbuhkan harga diri dan percaya diri.
6. Kearifan lokal mampu meningkatkan martabat bangsa dan negara.

Budaya (masuk di dalamnya kearifan) yang tercipta di lingkungan hidup dimana ia tinggal menjadi salah satu 'menu makanan' yang membentuk serta menumbuhkembangkan identitasnya sebagai manusia seutuhnya.⁴ Kecerdasan karakter yang dibentuk melalui kearifan lokal menjadi pondasi yang kuat guna menghadapi dampak negatif dari modernisasi yang semakin lama menjadi ancaman bagi eksistensi manusia sebagai makhluk sosial. Kearifan lokal dapat menjadi solusi untuk membuat masyarakat dapat memanfaatkan arus modernisasi dengan baik dan bijaksana demi kemajuan bangsa dan negara.

Satu hal yang tak kalah pentingnya dalam membentuk kecerdasan masyarakat sosial yaitu adalah dengan memperdalam ilmu agama. Karena agama merupakan pemandu utama manusia dalam mengarungi bahtera kehidupan. Kapal yang di dalamnya tidak ada agama sebagai penunjuk jalan, akan mudah kehilangan arah dan kemudian tenggelam dengan sendirinya. Dalam Islam sendiri, dianjurkan untuk senantiasa menjaga harmonisasi dalam kehidupan bermasyarakat, seperti yang tertuangkan dalam Al-Qur'an QS al-Hujurat ayat 13, yakni.

4 Rahyono, *Kearifan Budaya dalam Kata*, (Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2015), hlm. 8-10.

“Hai manusia, sesungguhnya kami menjadikan kamu dari seorang laki-laki dan seorang wanita, dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya saling mengenal. Sesungguhnya orang mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertaqwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui Lagi Maha Mengenal.”

Daftar Pustaka

Rahyono, *Kearifan Budaya dalam Kata*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2015.

Sunyoto Usman. *Esai-Esai Sosiologi Perubahan Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Modernisasi, <https://id.m.wikipedia.org>. Diakses 15 Mei 2017

Visi dan misi Kekominfo, <https://www.kominfo.go.id>. Diakses 17 Mei 2017.

Rilo Pratama Rami, lahir di Desa Jatimulyo, sebuah desa kecil yang terletak di perbatasan kabupaten Bantul. Saat ini tengah menempuh studi (S1) Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.



BAB V
ISLAM, KINERJA,
DAN POLITIK
PEMERINTAHAN



KINERJA BIDANG POLITIK DAN PEMERINTAHAN : PERSEPEKTIF ISLAM

Arifin Kusuma Wardani

Manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tulisan ini berusaha menganalisa kinerja pemerintah yang berhubungan erat dengan politik, Dalam hal ini mempertanyakan bagaimana pandangan Islam tentang pemimpin yang memimpin rakyatnya, apakah sesuai dengan kinerja yang di terapkan oleh Islam. Seperti yang telah tersurat dalam QS al-Ahqoof ayat 19, yakni.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Politik dalam kerangka ini sangat berkaitan dengan sistem pemerintahan yang berlaku. Politik dimaknai sebagai proses pembentukan dan pembagian kekuasaan dalam masyarakat yang berwujud proses pembuatan keputusan, khususnya dalam negara. Ketika melihat suatu kinerja dalam pemerintahan tentu yang paling terpikirkan adalah siapa pemimpin dari negara tersebut. Artinya yang paling disoroti adalah seorang kepala negara, di Indonesia adalah presiden. Seseorang melihat kinerja dari pemerintah tentunya berbeda pendapat, terdapat pro dan kontra dalam menilai apakah kinerja yang dikerjakan maksimal atau kurang maksimal dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas kinerja yang dikerjakan.

Hasil survei Litbang Harian Kompas edisi Kamis (20/10/2016), degradasi kepuasan masyarakat pada dua tahun masa pemerintahan bisa berlangsung cukup cepat, seperti terjadi pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid atau Megawati Soekarnoputri. Menjelang dua tahun pemerintahan dua presiden dari kalangan sipil tersebut, kepuasan publik atas indikator-indikator bidang politik-keamanan, hukum, ekonomi, dan kesejahteraan sosial berada di garis bawah (di bawah 50 persen).

Kinerja Kabinet Kerja

Pada era presiden dari kalangan militer -Susilo Bambang Yudhoyono-, gejala serupa terjadi pada periode pertama pemerintahannya. Saat itu, hanya bidang politik dan keamanan yang berada di posisi aman di atas 50 persen. Namun, tren itu tidak terjadi pada pemerintahan Presiden Joko Widodo, yang justru mampu melakukan manuver setelah melewati tahun pertama. Sejak April hingga Oktober 2016, tingkat kepuasan masyarakat stabil di atas 60 persen. Bahkan, pada Oktober angkanya mencapai 61,0 persen dan pada April 2015 sampai Januari 2016, tingkat kepuasan publik masih di bawah 60 persen.

Setelah sempat merosot tajam pada enam bulan pertama, kinerja pemerintahan sempat stagnan di mata publik. Kondisi ini berlangsung hingga sembilan bulan berikutnya. Bidang hukum

dan ekonomi adalah dua aspek yang paling tertekan. Penilaian kepuasan publik jatuh menjauhi garis tengah, di bawah 50 persen. Bahkan, kepuasan terhadap bidang hukum merosot hingga 44 persen dari posisi awal sebesar 59,7 persen, bidang ekonomi menjadi tinggal 37,5 persen dari sebelumnya 49,6 persen. Sekalipun pada 12 Agustus 2015 Presiden melakukan perombakan kabinet dengan mengganti lima menteri dan sekretaris kabinet, hasilnya belum mengubah apresiasi.

Menginjak 18 bulan masa pemerintahan, kepercayaan masyarakat mulai meningkat seiring dengan beberapa perubahan yang dilakukan Presiden. Langkah Presiden untuk kembali melakukan perombakan kabinet pada 27 Juli 2016, dengan melakukan pergeseran dan penggantian sejumlah menteri, menjadi angin segar perubahan. Masuknya Sri Mulyani Indrawati ke dalam kabinet sebagai Menteri Keuangan segera diikuti dengan langkahnya melakukan efisiensi anggaran di kementerian-kementerian. Gagasan yang menelurkan kebijakan pengampunan pajak (*tax amnesty*) membuah harapan baru bagi perekonomian sehingga per 30 September 2016 pemerintah berhasil menghimpun uang tebusan dari wajib pajak sebesar Rp 89,2 triliun.

Kesuksesan ini mendorong kepercayaan diri yang tinggi pada pemerintahan, dan publik memberikan respons positif yang lebih tinggi pada kinerja kabinet di bidang perekonomian. Kepercayaan diri pemerintah yang semakin besar juga ditunjukkan dengan langkah berikutnya di bidang hukum. Kasus terbongkarnya pungutan liar (pungli) di Kementerian Perhubungan menjadi momen untuk menegaskan program pemberantasan pungli. Sayangnya, reaksi masyarakat terhadap operasi Sapu Bersih Pungutan Liar belum sempat terekam dalam survei ini.

Dari penelitian yang dilakukan oleh pihak Litbang edisi 20 Oktober 2016 kinerja pemerintah cukup bagus, tapi banyak kinerja pemerintah yang dinilai oleh publik kurang maksimal, Aksi 212 jelas menjadi catatan sejarah bangsa Indonesia dari kalangan ormas Islam. Hal ini menjadi sorotan yang penting bagaimana kebijakan pemerintah dengan adanya aksi 212

yang berpotensi memperpecah NKRI. Selain itu, kasus korupsi e-KTP yang menjerat elit pemerintahan. Puluhan anggota Komisi II DPR periode 2009-2014 diduga menerima *fee* dari uang yang dianggarkan dalam proyek e-KTP. Beberapa kasus tersebut tentunya memperburuk citra birokrasi publik. Sangat bertentangan dengan amanah yang diberikan negara untuk para wakil rakyat dan pemerintah selaku penyelenggara negara. Memandang pemimpin dari perspektif Islam, mempunyai beberapa kriteria yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Mengayomi/Melindungi

Sebagai badan pemerintah harus mengayomi keberadaan rakyatnya. Seperti kisah teladan Kholifah Umar Bin Khatab ketika menjabat sebagai pemimpin. Berjalan di malam hari guna mengawasi kecukupan hidup rakyat menjadi pekerjaan rutin khalifah. Dikisahkan hingga pada satu malam, khalifah menemukan satu rumah yang di dalamnya terdapat anak kecil yang tengah menangis. Khalifah masuk ke dalam rumah dan bertanya “*kenapa anakmu menangis wahai perempuan?*” Kemudian perempuan tersebut menjawab “*anakku kelaparan.*” Kemudian khalifah balik bertanya “*apa yang kau masak?*” Perempuan menjawab “*saya memasak batu.*” Khalifah Umar tergegas menuju gudang makanan milik kaum muslimin. Kisah tersebut memberikan poin tentang karakter seorang pemimpin yang mengayomi rakyat. Sifat mengayomi telah dijelaskan dalam hadist, yakni.

Abu Maryam al’Azdyt berkata kepada Muawiyah: saya telah mendengar Rasulullah bersabda: siapa yang disertai oleh Allah mengatur kepentingan kaum muslimin, yang kemudian ia sembunyi dari hajat kepentingan mereka, maka Allah akan menolak hajat kepentingan dan kebutuhannya pada hari kiamat. Maka kemudian Muawiyah mengangkat seorang untuk melayani segala hajat kebutuhan orang-orang (rakyat). (Abu Dawud, Attirmidzy).

Cerdas dan Bijaksana

Untuk meraih kinerja yang baik tentu para birokrat harus memiliki kemampuan dan kecerdasan. cerdas dalam konteks ini pemerintah dalam mengambil sebuah keputusan tidak membuat gaduh keadaan rakyat apa lagi sampai menimbulkan konflik. Pemerintah harus mementingkan kemaslahatan umat bersama seperti dalam qoidah ushul fiqh bahwa *“tindakan imam terhadap rakyatnya harus dikaitkan dengan kemaslahatan.”* Di sinilah peran pemerintah harus cerdas dan bijaksana dalam mengambil keputusan dan menghadapi konflik, bukan mementingkan kebutuhan suatu golongan.

Jujur dan Adil

Keadilan di muka bumi memang harus di tegakkan. Suatu pemerintah dalam mengatur rakyat nya harus adil tanpa pandang bulu tidak membedakan entah itu golongan menengah kebawah maupun golongan menengah ke atas, entah itu menteri maupun petani, adil dalam hal ini yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya dan berlaku jujur dengan apa yang di perbuatnya walaupun itu pahit. Sepeti dalam QS al-Hujurot ayat 9 tentang keadilan, yakni.

“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 AllahU. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya AllahU. mencintai orang-orang yang berlaku adil”.

Demikianlah beberapa argumen kinerja pemerintah dalam persepektif Islam. Ketika memperhatikan implementasinya sulit dilakukan apa lagi dalam konteks pertarungan politik. Untuk itu harapannya para pemimpin di lembaga pemerintahan bisa melakukan kinerja dengan baik sehingga tercipta nya negara yang *“baldatun toyibatun warobun ghofur”*.

Daftar Pustaka

Abdul Hamid Hakim, *Mabadiul Awaliyah fi Ushulul Fiqh wal Qowaidul Fikhiyah*, Jakarta, Maktabatus Saadiyatul Futro, tt.

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013.

Arifin Kusuma Wardani, lahir di desa Sawal, Sigaluh, Banjarnegara. Pendidikan formal di MI Muhamadiyah Sawal, Mts Muhamadiyah Sigaluh, MAN Parakan Temanggung dan sekarang di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada Prodi Manajemen Dakwah. Pendidikan non formal di ponpes Darul Arqom Sigaluh, pada tahun 2012 menyelesaikan wisuda al-Fiah Ibnu Malik di Ponpes Miftahurososidin dan pada tahun 2014 menyelesaikan wisuda Madin di Ponpes Wahid Hasyim Yogyakarta. Dia juga aktif di organisasi pergerakan PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam INDONESIA), menjadi pengurus HMPS MD UIN SUKA, FKM MD Indonesia. Selain itu juga aktif dalam organisasi kedaerahan di IKPM JATENG (Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Jawa Tengah), dan IKPMDI (Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Daerah Indonesia).

***MONEY POLITIC* DAN KINERJA BIROKRASI: PERSPEKTIF INTEGRATIF**

Khari Muhdani

Negara merupakan suatu organisasi dalam suatu wilayah yang memiliki kekuasaan tertinggi yang sah dan ditaati oleh rakyatnya.¹ Negara Indonesia merupakan negara demokrasi dimana semua pemerintahannya mulai dari tingkat paling bawah hingga teratas dipilih langsung oleh rakyat. Semboyan demokrasi yang sangat terkenal adalah “*dari rakyat, oleh rakyat, untuk rakyat*”. Dalam kurun waktu lima tahun sekali, Negara Indonesia selalu mengadakan pesta demokrasi dalam rangka pemilihan kepala negara. Warna-warni pemilu tak luput dari ramainya apa yang disebut sebagai pesta rakyat .

Dikatakan pesta rakyat karena setiap kali perayaan pemilihan kepala negara, mereka para rakyat kecil yang berekonomi minim berpesta pora. Mulai dari pesta baju baru dengan sponsor para calon kepala negara beserta partai politik pengusungnya, hingga pesta mie instan dan sejumlah uang

1 M Budiardjo, dkk, *Pengantar Ilmu Politik*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 19.

tunai yang dikemas dalam amplop cantik. Bagi mereka, hal tersebut merupakan hal yang menggembirakan karena bisa merasakan baju gratis, bahan makanan pokok gratis, bahkan uang tunai yang bisa mereka gunakan untuk menyambung perekonomian yang diberikan cuma-cuma tanpa harus lelah bekerja.

Namun sangat disayangkan, minimnya pengetahuan masyarakat kecil terhadap makna berpolitik. Hal tersebut dijadikan para pembual yang haus akan jabatan untuk melancarkan siasat busuknya. *Money politic* atau politik uang sudah menjadi hal yang lumrah dalam kehidupan berpolitik di Indonesia. Bisa dikatakan bahwa mereka yang berkuasa saat ini adalah mereka yang berkantong tebal, bagaimana tidak? Untuk mendapatkan kursi jabatan, mereka para calon pemimpin harus *merogoh kocek* hingga milyaran rupiah, karena sudah lumrahnya politik uang di negeri ini sehingga masyarakat beranggapan "*No Money, No Vote*".

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok lain, sesuai dengan keinginan si pelaku.² Kekuasaan yang diawali dengan suatu keburukan akan berakhir pada keburukan pula. Berkaca pada ajaran Islam mengenai hadits Nabir yang mengatakan "*segala sesuatu diawali dengan niat*". Dari Hadits tersebut menimbulkan pertanyaan apa niat mereka sehingga ingin berkuasa? Banyak kemungkinan untuk menjawab pertanyaan tersebut, salah satunya adalah ingin disegani oleh orang lain, ingin mempengaruhi orang lain. Mungkin juga karena telah hidup berkecukupan harta namun masih ada suatu hal yang belum mereka dapatan untuk memuaskan nafsu duniawinya.

Dalam suatu negara yang demokratis, pemilu dilaksanakan secara teratur dan tentunya harus memenuhi asas jujur dan adil tanpa ada rekayasa. Setiap warga yang memenuhi syarat memiliki hak untuk memilih dan dipilih dan bebas menggunakan haknya sesuai dengan kehendak nuraninya; dan menikmati hak-hak dasar, dalam suatu negara

2 *Ibid*, hlm.19.

yang demokratis, setiap masyarakat dapat menikmati hak-hak dasar mereka secara bebas, termasuk di dalamnya adalah hak untuk menyatakan pendapat (*freedom of expression*), hak untuk berkumpul (*freedom of assembly*), dan hak untuk menikmati pers yang bebas (*freedom of the press*).³

Setiap warga negara berhak memilih dan dipilih dalam pelaksanaan pemilu. Namun kembali ke realita saat ini, seorang pemimpin terpilih selalu akan melakukan tindak *nepotisme* ketika memperoleh jabatannya. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* “nepotisme” diartikan sebagai kecenderungan untuk mengutamakan (menguntungkan) sanak saudara sendiri, terutama dalam jabatan, pangkat di lingkungan pemerintah, tindakan memilih sanak saudara sendiri untuk memegang pemerintahan.⁴ Mereka yang memenangkan tender pemilu akan lebih memilih keluarga atau sanak saudara sendiri untuk menduduki kursi jabatan departemen di bawah kepemimpinannya. Berbagi kursi jabatan adalah suatu hal kewajaran dalam dinamika pemilihan umum. Akibatnya adalah pemerintahan yang dijalankan akan berdampak kesewenangan belaka, bukan rakyat yang mereka urusi alhasil malah keluarga sendirilah yang mereka nomor satukan kepentingannya.

Politik Uang vs Amanah Rakyat

Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan AllahU. Jadi, pertanggungjawaban dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggungjawab kepada AllahU di akhirat.⁵ Seorang pemimpin sejatinya memegang amanah yang diberikan oleh bawahan atau rakyat yang telah dijanjikannya ketika pemimpin tersebut melakukan kampanye untuk

3 Efriza, *Ilmu Politik dari Ilmu Politik sampai Sistem Politik*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 114.

4 Nepotisme, <http://kbbi.web.id>. Diakses 27 Mei 2017

5 Supriyanto, dkk, *Menjadi Pemimpin Muslim Sejati*, (Yogyakarta: DPPAI UII, 2013), hlm. 23.

mendapatkan jabatan kepemimpinannya. Oleh sebab itu, sudah sepantasnya seorang pemimpin mengutamakan kepentingan rakyatnya diatas kepentingan pribadinya, karena rakyatlah yang telah membuatnya mampu menduduki kursi jabatannya.

Politik uang merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk memperoleh kursi jabatan di pemerintahan dengan cara membeli hak suara rakyat dengan harta yang dimilikinya. Serta nepotisme, berbagi kekuasaan dengan sanak saudara atau kerabat dekat, sejatinya dua hal yang hanya akan merugikan daerah yang dipimpinnya saja. Pemimin sejati ialah pemimpin yang benar-benar mampu mengemban amanah rakyatnya bukan mereka yang hanya mampu berbagi jabatan dengan sanak saudaranya, karena belum tentu saudara atau kerabat dekat yang diberikan amanah itu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga ketika akan memberikan jabatan kepada departemen di bawah kekuasaan yang kita pimpin hendaknya memberikan jabatan tersebut kepada orang-orang yang benar-benar mampu melaksankannya dengan baik serta mampu mengemban amanah yang diberikan kepadanya.

Kinerja suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi apabila dilakukan oleh SDM yang bekerja secara professional. Artinya sesuai dengan bidang kemampuannya serta dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia yang profesional diperoleh melalui proses seleksi yang ketat, bukan memberikan suatu wewenang kepada mereka yang bukan ahlinya. Dijelaskan dalam hadist Nabir dari Abu Hurairah yakni.

"apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. "Seorang Arab Badui bertanya, "apa yang dimaksud dengan menyia-nyaiakan amanah itu ya Rasulallah? Beliau menjawab: "Apabila suatu perkara diserahkan orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya". (H.R. Bukhari)⁶

Berkaca dari Hadist tersebut bahwa sudah selayaknya suatu jabatan haruslah ditangani oleh orang yang benar-benar

⁶ Ibid, hlm. 24.

mampu dalam bidangnya agar tugas yang diberikan mampu dikerjakannya agar tercipta tujuan organisasi yang baik. Kesadaran yang perlu dibangun saat ini kepada masyarakat kita ialah bagaimana menghilangkan stigma masyarakat mengenai makna berpolitik dalam pemilihan kepala daerah.

Bukan lagi “*No Money, No Vote*”, tetapi seharusnya adalah “*No vote with the money*”. Karena kekuasaan yang diawali dengan uang akan menuntut seorang pemimpin untuk mendapatkan kembali uang tersebut dalam kekuasaannya, sehingga dalam berpolitik masyarakat harus cerdas menyikapinya. Sesuatu yang diawali dengan kebaikan akan berbuah suatu kebaikan, begitupula sebaliknya, karena hasil yang kita panen adalah apa yang telah kita tanam dimasa lalu. Memilih pemimpin hendaknya menilai *track record* dari calon pemimpinnya, bukan dari seberapa banyak uang yang diberikan si calon pemimpin ketika kampanye. Pemahaman masyarakat yang cerdas mengenai makna berpolitik dan demokrasi akan mempersempit ruang gerak tindak *money politic* dan nepotisme itu sendiri. Sehingga dunia perpolitikan di negeri ini akan menjadi bersih dan sesuai dengan makna demokrasi yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Efriza, *Ilmu Politik dari Ilmu Politik sampai Sistem Politik*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- M Budiardjo, dkk, *Pengantar Ilmu Politik*, Banten: Universitas Terbuka, 2014
- Supriyanto, dkk, *Menjadi Pemimpin Muslim Sejati*, Yogyakarta: DPPAI UII, 2013.
- Nepotisme, <http://kbbi.web.id>. Diakses 27 Mei 2017.

Khari Muhdani, lahir di Desa Jatilawang, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal, dua puluh dua tahun yang lalu. Sekolah di SDN Jatilawang 01, SMPN 2 Kramat, SMA NU Hasyim Asy'ari Tarub Tegal. Sekarang menempuh studi di Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Mahasiswa aktif di organisasi antara lain: Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU), Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Keluarga Mahasiswa Tegal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMASITA UIN Suka), dan Himpunan Poetra Poetri Tegal Bersaudara Yogyakarta (Hipotesa).

TRI RISMAHARINI: ANTARA KINERJA, ISLAM, DAN PEMIMPIN PEREMPUAN

Leni Yuliana

Tri Rismaharini adalah satu-satunya wanita yang terpilih sebagai Walikota Surabaya sepanjang sejarah. Resmi dilantik menjadi Walikota Surabaya masa jabatan tahun 2016-2021 pada Februari 2016 untuk periode yang kedua. Memulai karier pemerintahan tahun 1997 sebagai Kepala Seksi Tata Ruang dan Tata Guna Tanah Badan Perencanaan Pembangunan Kota Surabaya. Nama Tri Rismaharini atau yang kerap disapa Risma mulai dikenal publik setelah prestasi-prestasi yang berhasil diraihnya. Terutama karena keberhasilannya membangun kembali citra Kota Surabaya yang tertata dan rapi, serta prestasinya sebagai kepala daerah yang berhasil mengantarkan Kota Surabaya meraih kembali penghargaan Adipura 2011 untuk kategori kota metropolitan. Beliau juga mendapatkan tanda kehormatan Bintang Jasa Utama dari Presiden Jokowi beserta 14 tokoh lainnya di Istana Presiden pada tanggal 13 Agustus 2015. Selain itu Risma menjadi salah

satu pimpinan daerah yang viral di kalangan masyarakat karena konsistensinya membangun kota Surabaya dan dikenal dengan sosok yang tegas.

Risma mulai menata Kota Surabaya dari yang buruk penataannya sejak beliau menjadi kepala DKP (Dinas Kebersihan dan Pertanaman) Kota Surabaya. Kemudian melanjutkan tugas tersebut sejak dilantik menjadi walikota pada tahun 2010. Pada masa kepemimpinannya di DKP, hingga menjadi walikota, Surabaya menjadi lebih hijau dan lebih segar. Salah satu yang gemar digiatkan Risma dalam membenahi Surabaya adalah membangun taman-taman kota. Taman kota yang dibangun Risma adalah pemugaran Taman Bungkul di Jalan raya Darmo dengan konsep *all-in-one entertainment park*, taman di Bundaran Dolog, taman buah Undaan, serta taman di Bawean. Dan beberapa tempat lainnya yang dulunya mati sekarang setiap malam dipenuhi warga Surabaya.

Di dalam UU Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang mensyaratkan Ruang Terbuka Hijau (RTH) pada wilayah kota paling sedikit 30 persen dari luas wilayah kota. RTH terdiri dari ruang terbuka hijau publik dan ruang terbuka hijau privat. Hingga saat ini kota Surabaya sudah memiliki RTH 26 persen dari total luas wilayah kota 333.063 kilometer persegi. Bagi Risma, keberadaan ruang terbuka hijau terus ditingkatkan hingga mencapai 36% dari luas wilayah.

Perubahan-perubahan yang terjadi di Kota Surabaya tidak terlepas dari pengaruh Risma sebagai seorang pemimpin. Perjalanan yang ditempuh tidak singkat sehingga mampu mengubah wajah Kota Surabaya. Sebagai satu-satunya perempuan yang berhasil terpilih menjadi Walikota Surabaya tentu ada sesuatu yang istimewa dari Risma, sehingga mampu merebut hati masyarakat Surabaya. Kesuksesan Risma tersebut menambah bukti bahwasanya seorang perempuan mampu menjadi seorang pemimpin di dalam pemerintahan.

Indonesia adalah negara demokrasi yang menjunjung tinggi hak dan kewajiban yang sama untuk seluruh warga negaranya, termasuk dalam hal berpolitik seperti yang dijalani Risma saat ini. Risma memang bukan perempuan pertama yang

berhasil menduduki kursi pimpinan di pemerintahan. Presiden Indonesia yang keempat juga seorang perempuan yang sampai saat ini masih menjadi salah satu orang paling berpengaruh di negara kita. Hak perempuan untuk masuk di dunia perpolitikan Indonesia juga terfasilitasi dengan tersedianya 30% kursi DPR untuk perempuan. Namun bagaimanakah Islam memandang keterlibatan perempuan dalam dunia politik dan menjadi seorang pemimpin?

Pro-Kontra tentang Kepemimpinan Perempuan

Islam datang untuk memperbaiki segala sesuatu yang telah rusak oleh keserakahan nafsu, mengobati segala yang dapat memperbaiki hidup dunia dan akhirat, menginformasikan kepada mereka segala yang mengantarkan mereka ke pintu kebahagiaan. Islam adalah agama yang diturunkan dengan ajaran yang memberikan hak dan kewajiban sama kepada semua orang laki-laki dan perempuan sesuai dengan porsi. Hal ini sesuai dengan firman AllahU dalam QS an-Nahl ayat 97 tentang dukungan Islam terhadap hak-hak sipil perempuan untuk dapat berkarier tanpa batasan gender. yakni.

“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri alasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.”

Dalam masyarakat muslim, setidaknya ada 2 konfigurasi pemikiran keagamaan tentang keterlibatan perempuan dalam dunia politik. Pertama, perempuan diharamkan untuk terjun ke dunia politik, karena politik merupakan wilayah publik dan kekuasaan laki-laki. Argumentasi yang digunakan adalah Ijma' Ulama berdasarkan pada al-Qur'an dan Hadits seperti: Surat an-Nisa (ayat 34) tentang laki-laki menjadi pemimpin atas perempuan; Surat an-Nahl (ayat 43) yang menjelaskan laki-laki lebih baik dan lebih utama dari perempuan; Surat al-Baqoroh (ayat 288) tentang kelebihan laki-laki dan perempuan, Hadits

Riwayat Bukhori mengenai perempuan akal dan agamanya kurang.¹

Kedua menyatakan bahwa perempuan boleh terlibat dalam dunia politik dan bahkan memimpin negara, karena perempuan dan laki-laki sama-sama diciptakan Allah sebagai khalifah di muka bumi. Argumen yang dipakai adalah pernyataan surat at-Taubah (ayat 71) tentang kesamaan laki-laki dan perempuan; surat an-Naml (ayat 23) tentang adanya kerajaan perempuan, fakta sejarah, dan lain-lain.

Undang-undang Islam tidak pernah keluar dari nafsu kepentingan pribadi seseorang. Islam tidak pernah memutuskan persoalan masyarakat berdasarkan keberpihakan kepada salah satu pihak. Sebuah agama yang tidak pernah diragukan kebenarannya, tidak ada sama sekali penyimpangan, penyelewengan di dalamnya dan tidak pula pernah menyesatkan. Nabi Muhammadr diutus pada permulaan abad ke-6, kemudian mengajak manusia menuju sang pencipta, menerangkan kepada mereka syari'at-Nya yang penuh rahmat, kasih dan sayang. Firman AllahU dalam QS an-Nisa ayat 19, yakni.

"Hai orang-orang yang beriman, tidak halal bagi kamu mempusakai perempuan-perempuan dengan jalan paksa, dan janganlah kamu menyusahkan mereka karena hendak mengambil kembali sebagian dari apa yang telah kamu berikan kepadanya, terkecuali apabila mereka melakukan perbuatan keji yang nyata. Dan bergaulah dengan mereka secara patut. Kemudian bila kamu tidak menyukai mereka (maka bersabarlah) karena kamu mungkin tidak menyukai sesuatu, padahal AllahU telah menjadikan padanya kebalikan yang banyak."

Islam mendeklarasikan bahwa perempuan adalah makhluk mulia dan terhormat, tidak boleh diwariskan, tidak boleh diperjualbelikan layaknya barang dagangan, tidak boleh dipekerjakan seperti seekor hewan. Islam kemudian

1 Mohammad Rozmi. *Fiqih Perempuan Pro dan Kontra Kepemimpinan Perempuan dalam Wacana Islam Klasik dan Kontemporer*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2011). hlm 10.

menuntut kaum laki-laki untuk memperbaiki sikapnya terhadap perempuan, menempatkan mereka di tempat mulia dan terhormat sesuai dengan harkatnya sebagai manusia, dan bersabar terhadap perilaku mereka apabila kurang baik, Islam juga mendorong kaum laki-laki untuk mempergauli mereka dengan baik.²

Inilah sebuah undang-undang yang bijak yang telah mengeluarkan perempuan dari keterbatasan yang memandang adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk menjadi pemimpin. Karena sesungguhnya, pemimpin adalah orang yang dapat menggerakkan orang lain disekelilingnya sehingga mampu mempengaruhi untuk melakukan suatu hal sesuai dengan keinginannya. Jadi pembahasan mengenai kriteria seorang pemimpin bukan mengenai kemampuan fisik, akan tetapi mengutamakan kapabilitasnya sebagai pemimpin. Kinerja Walikota Surabaya Tri Rismaharini hari ini menambah satu lagi bukti bahwa seorang perempuan mampu menjadi pemimpin dan mengambil andil dalam membuat perubahan, meskipun bagi Risma tidak bisa mengubah partai pengusungnya.

2 *Ibid*, hlm 44.

Daftar Pustaka

- Ainur Rahim Fakih, Wijayanto Iip. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press, 2001.
- Melly G. Tan, *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991.
- Rozmi Muhammad. *Fiqih Perempuan Pro dan Kontra Kepemimpinan Perempuan dalam Wacana Islam Klasik dan Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2011.
- Risma Bangun 28 Taman Lagi Untuk Bikin Surabaya Makin Adem. <http://jatim.tribunnews.com>. Diakses 20 Maret 2017.
- Taman Kota Surabaya yang Menawan. <http://regional.kompas.com>. Diakses 24 Maret 2017.
- Tri Rismaharini. <https://id.wikipedia.org>. Diakses 20 Maret 2017.

Leni Yuliana, lahir di Cilacap, 22 Juli 1996. Sekarang sedang menempuh studi S1 di Jurusan Manajemen Dakwah, Konsentrasi MSDM di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama menjadi mahasiswa aktif di organisasi alumni Ikatan Alumni Pondok Pesantren Madrasah Wathoniyah Islamiyah (IKAPMAWI) Yogyakarta, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan Himpunan Mahasiswa Cilacap-Yogyakarta (HIMACITA). Memiliki cita-cita sebagai *entrepreneurship* dan seorang guru, dengan moto "*hiduplah seperti lebah, yang mampu memberi banyak manfaat untuk orang-orang disekitarnya*."

MEMBUMIKAN ETIKA POLITIK PROFETIK SEBAGAI DAKWAH BIL NIDZOM (KRITIK TERHADAP KINERJA LEGISLATIF :DPR, MPR, DPD)

Ence Sopyan

Perkembangan demokrasi Indonesia dari masa ke masa semakin terlihat dengan adanya ketidaksesuaian pada cita-cita leluhur. Sebuah keserakahan oleh para pengambil kebijakan sangat tidak mencerminkan bentuk kemanfaatan bagi khalayak umum, yang ada hanyalah berbagai kepentingan dan tekanan dari berbagai arah. Misi yang dibawa hanyalah sebatas kehausan politik kekuasaan dan material untuk menambah pundi-pundi keuangan dan mempertinggi jabatan. Sehingga produk yang dihasilkan tidak sesuai dan mengurangi rasa inti demokrasi yang menekankan pada kepentingan rakyat. Oleh karena itu, hingga saat ini demokrasi Indonesia sebenarnya masih mencari jati diri daripada demokrasi Indonesia itu sendiri.

Padahal kinerja para wakil rakyat yang berada di Senayan dalam hal ini anggota DPR, MPR, dan DPD adalah individu yang dititipkan oleh daerahnya untuk mewakili tubuh dan suara rakyat. Tidak ada alasan lain untuk tidak

mewakili daerah masing-masing antara lain memenuhi hak dan kewajibannya. Bukan alasan golongan (partai pengusung) pun yang menjadi kendala, karena skala rakyat masih terlalu besar untuk dijadikan sebuah patokan. Perspektif inilah yang harus dijadikan bekal oleh seorang wakil rakyat sebagai dasar mengabdikan menjadi anggota parlemen di samping perilaku sebelumnya sudah ditanami oleh hal yang baik antara lain *akhlakul karimah*.

Demokrasi Indonesia yang berjalan 'macet'. Keberadaan partai politik yang kurang bermoral dan banyak oknum yang telah memperburuk citra demokrasi saat ini. Pelayanan terhadap publik hanya menjadi semboyan belaka. Terhitung rakyat hanya semakin sulit dan susah, sedangkan kaum kaya raya semakin berkuasa. Banyak masalah yang menjadi rintangan bagi terpenuhinya tujuan demokrasi di Indonesia saat ini. Solusi dalam mengatasi masalah ini antara lain dengan membentuk suatu barisan rakyat yang bersatu untuk meradikalisasi moral wakil rakyat dalam berpolitik. Sehingga kinerja yang diaplikasikannya sesuai dengan harapan rakyat yang pada hakikatnya rakyat adalah sesungguhnya pemegang kedaulatan.

Islam: Politik dan Negara

Politik profetik meliputi hubungan manusia dengan kekuasaan yang dilandasi dan diilhami oleh petunjuk ajaran Islam. Dengan kata lain, kajian Islam politik merupakan kajian yang lebih banyak menitikberatkan perilaku politik seseorang dengan latar belakang kesadaran dan keyakinan keagamaan Islam.¹ Secara garis besar, pola hubungan tersebut terangkum dalam dua spektrum pemikiran utama. Pandangan yang pertama melihat bahwa Islam dan politik terkait secara organik, atau tidak dapat dipisahkan. Keduanya terikat secara struktural oleh sistem religius Islam yang formal. Pandangan yang kedua ialah, bahwa Islam memuat intisari ajaran '*din*' (agama), dan '*daulah*' (negara) sekaligus.

1 M. Din Syamsudin, *Religion and Politic in Islam: The Case of Muhammadiyah in Indonesia's New Order*, *Ph.D. Dissertation*, (University of California Los Angeles, 1991). hlm. 34-40.

Dengan perspektif seperti ini, Islam kemudian tidak dapat dipisahkan dari politik. Negara Madinah pada masa Nabi Muhammadr berfungsi sebagai pemimpin pemerintahan dan sekaligus sebagai pemimpin umat Islam. Jika diteorisasikan, konsep negara pada zaman itu cukup unik yakni di dalamnya mengandung unsur kenabian, kenegaraan, dan administrasi pemerintahan. Negara terdiri dari komunitas agama dan politik sekaligus.

Setelah Nabir wafat, berakhir pula situasi unik tersebut. Hanya saja, wafatnya Nabir tidak kemudian mengubur konsep idealitas negara Madinah. Zaman *khulafaurrosyidin* dianggap masih merepresentasikan idealitas negara tersebut. Pada periode itu, kepala negara dan pemimpin agama menyatu. Proses pemilihan dilakukan melalui musyawarah, sekalipun dalam praktiknya masing-masing khalifah memiliki mekanisme politik kenegaraan yang tersendiri.²

Etika politik kenabian setidaknya bisa tercermin dalam berbagai aspek sektor pemerintahan suatu negara, yakni hukum, sosial, budaya, maupun kebebasan beragama. Pada tahap ini pun kinerja dari seluruh unsur pemegang kebijakan dituntut untuk menjaga hati tuannya (rakyat) dari setiap kebijakan yang diambil dan tentunya dilandasi dengan keteguhan iman yang kuat dan rasionalitas yang tinggi terhadap suatu masalah.

Pembinaan persatuan dan kesamaan menjadi hal yang sangat penting untuk dijadikan tujuan demokrasi. Seperti yang dicontohkan Nabi Muhammadr ketika memimpin pemerintahan negara Madinah. Persaudaraan satu dengan yang lainnya terjalin sangat erat. Adanya persaudaraan seperti itu mengikis fanatisme kesukuan jahiliyah dan meruntuhkan jurang perbedaan yang didasarkan pada asal keturunan, warna kulit, dan asal kedaerahan.

Tabayun untuk Kinerja

Oleh sebab itu pun para legislator harus meningkatkan kinerjanya dengan memperbanyak tabayun bersama dengan

2 Munawir Sadzali, *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*, (Jakarta: UI Press, 1995). hlm. 21.

cara-cara yang baik. Mengindetifikasi masalah yang ada, mencari bahan penyelesaian masalah, dan melahirkan suatu kebijakan dengan semangat kemurnian hati dan kesamaan antara individu satu dengan individu lainnya. Dengan seperti itu protokoler pengambilan kebijakan akan menjadi sangat elegan untuk dipandang oleh khalayak banyak.

Spirit kemanusiaan pun menjadi sektor penting yang wajib dibekali oleh para pengampu kebijakan dalam bekerja. Bahwa untuk mewujudkan suatu kesejahteraan rakyat harus berdasarkan keinginan dan kesadaran hati rakyat, bukan dengan jalan pemaksaan dan penindasan. Spirit kemanusiaan yang salah sumber akan kontra produktif dengan yang diharapkan dan hanya akan memperburuk keadaan, dimana nilai-nilai kemanusiaan dipertaruhkan.

Spirit kemanusiaan atau sosialisme akan terus berlangsung kalau para pemimpin konsekuen dan konsisten dalam melaksanakan nilai-nilai kemanusiaan. Tidak boleh ada ketimpangan antara pemimpin dan rakyat, terutama dalam aspek ekonomi (keberlangsungan hidup manusia).³ Sebab di Indonesia tidak mungkin menerapkan sistem demokrasi langsung dalam artian seluruh penduduk bisa dengan gampang mencurahkan keinginannya. Sehingga sistem keterwakilan yang dianggap efektif dan efisien untuk meramu keinginan seluruh rakyat.

Penciptaan susana damai dalam bernegara pun perlu menjadi bagian yang penting. Melihat Nabi Muhammadr dalam berhubungan dengan komunitas non-muslim. Beliau selalu menempuh jalan damai, sepanjang komunitas tersebut itu tidak memusuhi kaum muslimin. Selama sepuluh tahun memimpin kehidupan bersama di Madinah, tidak terjadi perang dengan penganut paganisme yang hidup di Madinah, karena kelompok-kelompok tersebut Madinah tidak memusuhi kaum muslimin.⁴

Dalam hal ini, poin-poin yang harus menjadi bekal para

³ Endang Mintarja, *Politik Berbasis Agama, Perlawanan Muammar Qadhafi terhadap Kapitalisme*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 214.

⁴ *Ibid*, hlm. 175.

pemangku kebijakan dalam bekerja (mengabdikan) adalah sangat standar, namun dalam mengimplementasikannya adalah sesuatu yang terkadang niscaya. Membina kehidupan politik dalam bernegara harus berorientasi pada kemaslahatan rakyat, yang *notabene* adalah seorang raja yang harus dilayani oleh pelayannya. Sehingga peran dan fungsi kinerja dari pengampu kebijakan akan menjadi lebih berharga dan menjadi lahan dakwah yang sangat besar untuk menciptakan negara yang *baldatun toyyibatun wa rabbun ghofur*.

Daftar Pustaka

- Ahmad Sukardja, *Piagam Madinah & Undang-Undang Dasar NRI 1945: Kajian Perbandingan tentang Dasar Hidup bersama dalam Masyarakat Majemuk*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Endang Mintarja, *Politik Berbasis Agama, Perlawanan Muammar Qadhafi terhadap Kapitalisme*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Din Syamsudin, *Religion and Politic in Islam: The Case of Muhammadiyah in Indonesia's New Order*, *Ph.D. Dissertation*, University of California Los Angeles, 1991.
- Muhammad Yusuf Musa, *An Nidzom al-Hukmi fi al-Islam*, Al-Qohiro: Dar Al Maidah, 1964.
- Munawir Sadzali, *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*, Jakarta: UI Press, 1995.

Ence Sopyan, lahir di Desa Pari Purna, Payungsari, Panumbangan, Kab. Ciamis, dua puluh satu tahun yang lalu. Sekolah di SDN 3 Payungsari, SMP dan SMA Amanah Plus Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya. Sekarang sedang menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama pelajar dan mahasiswa aktif di organisasi antara lain Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).

KINERJA WAKIL RAKYAT DI SENAYAN DALAM MENJALANKAN FUNGSI LEGISLATIF

Taufik Hidayat

Indonesia merupakan negara kesatuan yang berbentuk republik. Sistem pemerintahan Indonesia adalah menganut sistem demokrasi. Suatu sistem yang didasari atas keputusan bersama dari rakyat untuk rakyat. Indonesia memiliki lembaga-lembaga yang bertugas menjalankan roda pemerintahan yakni lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif. Ketiga lembaga tersebut saling bekerja sama dalam menyukseskan program pemerintahan. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) merupakan salah satu lembaga legislatif yang menyerap, menampung, dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat dalam sistem pemerintahan. Anggota DPR berasal dari partai politik peserta pemilu yang dipilih berdasarkan hasil pemilu dan diresmikan dengan keputusan presiden.

Adapun wewenang dan fungsi (tugas) Dewan Perwakilan Rakyat, sesuai UUD 1945 adalah: membentuk undang-undang bersama-sama dengan Presiden. Menetapkan anggaran pendapatan dan belanja negara bersama-sama Presiden. Dan

melakukan pengawasan atas pelaksanaan undang-undang, pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara dan atas kebijaksanaan pemerintah.¹ Untuk melaksanakan fungsinya di atas, DPR sebagai institusi mempunyai hak, demikian juga anggota DPR. Hak-hak DPR sebagai institusi adalah hak meminta keterangan kepada presiden, hak mengadakan penyelidikan, hak mengadakan perubahan atas Rancangan Undang Undang (RUU), hak mengajukan pernyataan pendapat, hak mengajukan atau menganjurkan seseorang dan hak inisiatif. Sedangkan hak anggota adalah hak mengajukan pertanyaan dan hak protokol serta hak keuangan/administratif.²

Kinerja DPR pada Penyelesaian UU

Tiga fungsi tersebut masih banyak kekurangan. *pertama*, penancangan program untuk menyelesaikan pembahasan RUU menjadi UU tidak memenuhi target. Target-target pembuatan legislasi dari DPR kerap melenceng. Data per Oktober 2016, DPR baru mengesahkan tujuh rancangan undang-undang (RUU), padahal target Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR 2016 sebanyak 50 RUU.³ *Kedua*, DPR bertugas merancang dan menetapkan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) bersama pemerintah. Namun realita yang terjadi sangat ironis, ada praktik mafia anggaran pada salah satu anggota DPR yang membuat citra DPR semakin buruk. *Ketiga*, fungsi sebagai pengawas kerja-kerja pemerintah sering dimanfaatkan oknum anggota dewan untuk memperkuat posisi politik. Pandangan lembaga perwakilan rakyat sudah seharusnya objektif tanpa melihat peta koalisi.⁴

Seiring dengan hal tersebut, untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa

1 Miriam Budiardjo dan Ibrahim Ambong, *Fungsi Legislatif dalam Sistem Politik Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 8.

2 *Ibid.* 8

3 Mempersoalkan Kinerja DPR, <http://jawapos.com>. Diakses 2 April 2017.

4 *Ibid.*

diikuti oleh penilaian tidaklah dapat dukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut sebagai kinerja.⁵ Menurut Rivai dan Basri bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kinerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

Kinerja para anggota DPR dalam menjalankan fungsinya belum maksimal. DPR masih dibayangi oleh kepentingan-kepentingan partai politik. Sementara hal-hal yang berkaitan dengan masyarakat, belum mendapat perhatian maksimal lembaga ini. Menjadi sebuah citra buruk bagi DPR jika kinerjanya tidak segera diperbaiki. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja sebagai upaya minimnya prestasi DPR.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Oleh sebab itu bila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.⁷ Kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah organisasi. Kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para anggota DPR dapat mencapai hasil yang telah disepakati oleh lembaga legislatif. Manajemen kinerja sebagai proses dimana atasan memastikan bahwa aktivitas-aktivitas anggota atau bawahan dan keluarannya sama dengan sasaaran-sasaran organisasi. Dalam melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu.⁸

5 Litjan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai: Teori dan Implikasi*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

6 *Ibid*, hlm. 6.

7 *Ibid*, hlm. 9

8 *Ibid*, hlm. 25

Manajemen Kinerja DPR

Sebagai lembaga legislatif (DPR) harus memahami peran dan fungsinya sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas DPR sesuai kesepakatan yang dicapai. Namun kualitas para anggota DPR juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas DPR dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas DPR terutama harus diukur dari segi kemampuannya untuk mengerti rakyat, mengerti aspirasinya dan mengerti masalah serta kepentingan yang dihadapinya. Tingkat pemahaman terhadap masyarakat itu harus disertai keberanian moril dan kekuatan moral untuk menyampaikannya kepada yang mempunyai wewenang untuk melakukan tindakan (eksekutif), sehingga akhirnya DPR mendapat kepercayaan masyarakat.⁹

Dalam mewujudkan hal tersebut perlu belajar dari kegagalan DPR sebelumnya berkinerja buruk harus dievaluasi agar bisa diperbaiki dan ditingkatkan kinerja DPR. Misalnya mencegah anggota DPR korupsi, salah satu kelemahan anggota DPR adalah banyak yang terlibat kasus-kasus korupsi. peningkatan kinerja DPR, harus pula dicegah terjadi kasus korupsi yang meruntuhkan nama baik DPR.

Dalam kehidupan sehari-hari umat Islam selain diperintahkan untuk beribadah. AllahU memerintahkan untuk bekerja (berusaha). Di dalam al-Qur'an surat al-Ahqaaf ayat 19 telah dijelaskan tentang kinerja yang baik dan bagaimana kita memperoleh rezeki dengan cara yang diridhai oleh Allah.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada yang dirugikan.”

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan

⁹ Miriam Budiardjo dan Ibrahim Ambong, *Fungsi Legislatif dalam...* hlm. 10-11.

pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dalam hal ini, penjelasan ayat al-Qur'an di atas menjadi motivasi kerja yang baik bagi DPR dalam menjalankan fungsinya serta mengaktualisasikan nilai-nilai keislaman dalam konteks kehidupan berbangsa. Meskipun demikian di sisi lain DPR juga harus segera memperbaiki dan menyelesaikan tugasnya, seperti memperkuat integritas lembaga DPR itu sendiri dimata rakyat. Anggoa DPR harus menunjukkan bahwa para wakil rakyat bekerja atas nama rakyat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

DPR juga harus mempunyai semangat baru untuk memperjuangkan kesejahteraan rakyat. Harapan rakyat terhadap DPR sangatlah besar. Membuktikan kepada rakyat bahwa mereka adalah penyambung dan memperjuangkan aspirasi demi keadilan dan kesejahteraan masyarakat dan mampu mengedepankan kepentingan rakyat banyak di atas kepentingan pribadi. DPR sebagai lembaga pemerintahan harus lebih memiliki keberanian untuk melaksanakan fungsi dan hak-haknya, disertai dengan upaya meningkatkan kemampuan para anggotanya. DPR adalah masa depan rakyat, masa depan bangsa dan masa depan negara.

Daftar Pustaka

- Litjan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai: Teori dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Miriam Budiardjo dan Ibrahim Ambong. *Fungsi Legislatif dalam Sistem Politik Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Mempersoalkan Kinerja DPR, [http:// jawapos.com](http://jawapos.com). Diakses 2 April 2017.

Taufik Hidayat, lahir di Tangerang pada tanggal 15 September 1996. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan di Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta dan mengambil jurusan Manajemen Dakwah dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga aktif di Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dan Study Club for Research Manajemen Dakwah (SCREMD).

KONTROVERSI HTI DAN KRITIK PADA KINERJA PEMERINTAH

Yusuf Inawan Alhaq

Hizbut Tahrir dalam kitab *Mithaq al-Ummah* mendefinisikan negara sebagai suatu eksistensi yang mengeksekusi sejumlah program, pemahaman, keyakinan yang dimiliki oleh umat, atau untuk melaksanakan hukum-hukum syari'at kepada kaum muslim.¹ Hukum Islam tentunya membutuhkan tempat (negara) untuk menegakannya sehingga di sinilah akan dibutuhkanannya pemerintahan Islam.

Negara Islam seringkali definisikan sebagai sistem hukum yang mengarahkan hidup masyarakat kepada sebuah pengejawantahan nilai-nilai Islam dalam sistem pemerintahan.² Hizbut Tahrir mendefinisikan negara Islam sebagai eksistensi politik praktis yang menerapkan Islam, serta

1 Hizb al-Tahrir, *Mithaq al-Ummah* (T.tp.:Hizb al-Tahrir, t.t.), hlm. 57.

2 Louay M. Safi, *The Islamic State: A Conceptual Framework*, dalam *The American Journal of Islamic Social Science*, Vol 8, No. 2, 1991. hlm. 223.

menyebarkanluaskannya ke seluruh dunia dengan dakwah dan jihad.³

Gerakan Hizbut Tahrir sendiri mulai masuk di Indonesia pada awal 1980-an melalui Abdurrahman al-Baghdadi yang diyakini sebagai tokoh awal HT yang berasal dari Yordania. Melalui jaringan dakwah kampus atau Lembaga Dakwah Kampus, khususnya di masjid IPB. Hizbut Tahrir untuk pertama kalinya menggelorakan gagasan Khilafah Islam pada konferensi yang digelar pada 28 Mei 2000 di Stadion Tennis Indoor, Senayan, Jakarta.⁴ Hizbut Tahrir dalam gerakannya menjelaskan bahwa tujuan utama dakwah Islam di era globalisasi ini tidaklah lain yakni memberi pemahaman kepada masyarakat akan urgensi penyatuan dunia dengan tegaknya khilafah Islam di atas muka bumi.

Dijelaskan juga dakwah masa kini adalah dakwah untuk melanjutkan kehidupan Islam dengan mengupayakan tegaknya *dawlat al-Islam*. Di situlah Hizbut Tahrir Indonesia (HTI) muncul dengan mengatasmakan eksistensi dirinya sebagai dakwah. Gerakan HTI juga mengkritik paham nasionalisme yang dianggapnya memiliki andil dan menceraiberaikan umat Islam di seluruh dunia dan mengkotak-kotakkannya ke dalam etnitas negara-bangsa.⁵

Dari tahun 2002 itu pula menandakan dimulainya gerakan yang berkelanjutan menuju arah yang lebih maju lagi. HTI mulai saat itu juga mencoba mempromosikan diri kepada masyarakat terkait dengan konsep khilafahnya. Gerakan anggota HTI yang berlabel dakwah ini terbilang sukses. Gerakan yang dilakukannya dengan terus menerus dengan memberikan wacana terhadap masyarakat yang salah satunya melalui internet, selebaran, audio, maupun video.

Isi dakwah menegaskan bahwa ide-ide seperti demokrasi, nasionalisme, maupun kapitalisme tidaklah sesuai dengan ajaran Islam. Masyarakat lambat laun memiliki kesepahaman

3 Zallum, *Nizham al-Hukm fi al-islam* (Beirut: Dar al-Ummah, 1996). hlm. 20.

4 Zuly Qodir. *HTI dan PKS Menuai Kritik : Perilaku Gerakan Islam Politik Indonesia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013) hlm. 51.

5 *Ibid*, hlm. 51.

terhadap konsep tersebut yang akan mengkristal dalam diri. Kemudian pada akhirnya masyarakat yang telah terbawa arus pemikiran akan merasa risih dengan fenomena-fenomena yang terjadi belakangan ini masih belum sesuai dengan ideologi yang sudah tertanam. Maka akan timbul usaha masyarakat yang teranut ideologi ini untuk mengubah fenomena menyimpang di masyarakat.

Kinerja Pemerintah dan Partai Islam

Fenomena-fenomena menyimpang yang muncul di masyarakat ini tidaklah jauh karena akibat dari para pemangku kebijakan yang kinerjanya belum bisa maksimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kemungkaran muncul karena para pemangku kebijakan hanya mementingkan egonya dan golongannya sendiri namun kufur dengan rakyatnya. Korupsi, kolusi, dan nepotisme pun tak ada habisnya hingga sekarang. Maka muncullah stigma bahwa kekufuran yang nyata adalah menerapkan hukum kufur atau menggunakan hukum selain hukum Allah.

Maka kecaman akan muncul kepada kinerja pemerintah yang berlandaskan sistem atau bentuk pemerintahan yang ada saat ini sebagai pemerintahan kufur karena tidak diterapkannya hukum Islam, dan sebaliknya malah menerapkan hukum sekuler yang merusak akidah Islam sehingga wajib diperangi.⁶ Apalagi para anggota parlemen justru kinerjanya terikat dengan sekularisme dan kapitalisme beserta produk hukumnya. Sehingga muncul pula bahwa pemilu di Indonesia ini tidak bisa diharapkan untuk melakukan perubahan mendasar.

Kinerja partai politik Islam di Indonesia dianggap HTI tak lebih kelihatan hanya sekedar nama yang tak bisa berbuat apa-apa. Karena itu, sudah saatnya partai politik Islam tidak lagi terbuai dengan wacana demokrasi dan pemilu yang terbukti hanya fatamorgana. Partai politik Islam tidak seharusnya menampilkan simbol-simbol partai, jargon-jargon kosong, retorika tanpa makna yang cenderung melenakan umat. Maka

⁶ Hizbut Tahrir Indonesia, *Manifesto Hizbut Tahrir untuk Indonesia, Khilafah, dan Penyatuan Kembali Dunia Islam*, (T.tp.: Hizbut Tahrir Indonesia, 2009), hlm. 7.

jelas bahwa HTI tidak bersedia membantu proses demokratisasi di Indonesia, terlebih lagi dasar negara Indonesia adalah Pancasila yang dianggap bertentangan dengan Islam.

HTI Lupa dan Keterlambatan Pemerintah

Namun tak bisa dipungkuri bahwa sering kali penggagas revisi sistem ini lupa akan sejarah perkembangan negara ini yang dibentuk dengan keringat darah perjuangan para pendiri bangsa. Sistem demokrasi yang lahir dari pertumpahan darah bangsa pada reformasi 1998 setelah tumbang rezim Soeharto, yang dari arah itu HTI bisa keluar dan melakukan aktifitasnya secara terbuka untuk publik. Menjadi mustahil jika tanpa demokrasi HTI bisa hidup berkembang biak.

Kinerja yang kurang sesuai dengan pemikirannya yakni menolak demokrasi tak juga belum bisa diterima dengan adanya dukungan para aktivis ini terhadap salah satu pasangan calon gubernur di kontestasi Pilkada tahun 2017 tepatnya di DKI Jakarta. Dukungan yang begitu masif dilakukan memperlihatkan dukungan yang penuh pula terhadap sistem demokrasi yang ada di Indonesia ini. Dukungan yang dilakukan tak hanya dengan demonstrasi saja, tetapi para aktivis ini pun mengikuti pencoblosan pula.

Gerakan yang awalnya diniatkan untuk berdakwah saja rupanya berbeda dengan kenyataan sekarang ini. Dakwah dengan mengkampanyekan gagasannya dengan cara yang bersifat memaksa yang dibalut dengan kelembutan ini rupanya sudah terbaca oleh publik. Mereka yang berusaha menawarkan sistem yang dianggap bisa merubah Indonesia menjadi lebih baik ini rupanya tak sedikit juga masyarakat yang merasa resah dengan adanya kegiatan dakwah yang membaluti sebuah perebutan kekuasaan.

Dakwah sebenarnya tak bisa untuk membaluti sebuah proyek perebutan kekuasaan. Dalam perebutan kekuasaan pastilah nanti banyak pihak yang tersakiti dengan sia-sia tanpa mereka menyadari salah apa yang dilakukannya. Dari asal kata *Hizbut-Tahrir* berarti partai pembebasan. Pembebasan di sini erat kaitannya dengan demokrasi atau kebebasan. Maka

menjadi kontradiktif ketika gerakan HTI menolak demokrasi padahal mereka memanfaatkan demokrasi dalam gerakannya.

Pada akhirnya baru-baru ini di bulan pasca Pilkada ini media memberitakan bahwa pemerintah dalam hal ini Menteri Koordinator bidang Politik Hukum dan Keamanan akan membubarkan HTI dengan menempuh jalur hukum. Namun langkah pemerintah ini dinilai lambat. Karena kalau kembali pada sejarah Hizbut Tahrir di negara-negara lain sudah dilarang. Bahkan di negara kelahirannya Hizbut Tahrir sudah lama dilarang.

Jangan sampai keputusan pemerintah untuk membubarkan HTI ini menjadi keputusan yang terasa sangat politis karena sebenarnya masih banyak gerakan-gerakan yang berlawanan dengan Pancasila, NKRI, dan Kebhinekaan yang sepertinya dirasa oleh pemerintah tidak terlalu membahayakan eksistensi politis. HTI yang gerakannya secara politis namun dibalut dengan melabelkannya sebagai dakwah tak bisa dilawan pemerintah dengan cara yang dirasa arogan dan sangat menelanjangi kepolitisan pemerintah.

Daftar Pustaka

- Hizb al-Tahrir, *Mithaq al-Ummah*, T.tp.:Hizb al-Tahrir, t.t.
- Hizbut Tahrir Indonesia, *Manifesto Hizbut Tahrir untuk Indonesia, Khilafah, dan Penyatuan Kembali Dunia Islam*, T.tp.: Hizbut Tahrir Indonesia, 2009.
- Louay M. Safi, *The Islamic State: A Conceptual Framework*, *The American Journal of Islamic Social Science*, Vol 8, No. 2, 1991.
- Zallum, *Nizham al-Hukm fi al-Islam*, Beirut: Dar al-Ummah, 1996.
- Zuly Qodir. *HTI dan PKS Menuai Kritik : Perilaku Gerakan Islam Politik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Yusuf Inawan Alhaq, lahir di Desa Ajibarang Kulon, Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah, dua puluh tahun yang lalu. Sekolah di MI Muhammadiyah Pandansari, SMPN 2 Ajibarang, SMAN Ajibarang. Sekarang menempuh studi strata satu di jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selama mahasiswa aktif di organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), HMPS MD, dan Perguruan Pencak Silat Beladiri Tangan Kosong Merpati Putih Kelompok Latihan UIN Sunan Kalijaga.

KEBEBASAN BERAGAMA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA: SEBUAH CATATAN PADA KINERJA PEMERINTAH

Ehsan Ahmad

Yogyakarta merupakan daerah istimewa yang berada di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Status Yogyakarta sebagai daerah Istimewa ada sejak tanggal 5 September 1945, yaitu sejak dikeluarkan amanat oleh Sultan Hamengku buwono (HB) IX dan Kanjeng Adipati Paku Alam (PA) VIII. Amanat tersebut berisi pernyataan bahwa Yogyakarta adalah sebuah daerah istimewa dari Republik Indonesia, dan hubungan Yogyakarta dan Pemerintah RI yang dipimpin Soekarno Hatta bersifat langsung.¹

Bung Karno setuju, bahkan untuk memberi pijakan hukum yang lebih kuat, pemerintah tertanggal 4 Maret 1950 mengeluarkan UU Nomor 3 Tahun 1950 tentang pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta. Fakta sejarah ini membuktikan bahwa Keistimewaan Yogyakarta, pertama bukanlah hadiah dari negara. Kedua, sebagaimana istilah yang dipakai pihak

¹ Mudjanto G, *Monarki Yogya: Inkonstitusional?* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2011). hlm. 14.

Keraton Yogyakarta dan para pendiri NKRI. Dan berdasarkan ijab-kabul ini pula kedudukan gubernur dan wakil gubernur otomatis melekat pada Sultan dan Paku Alam yang bertakhta.²

Sejujurnya, status Keistimewaan yang disandangkan Yogyakarta sekarang ini bermakna sempit, hanya pada hak istimewa yang dimiliki Keraton Kasultanan dan Pura Paku Alaman. Sampai sekarang legitimasi kultural kedua keraton ini masih kuat di hadapan masyarakat. Harus disadari juga bahwa kini Yogyakarta sudah mengalami banyak sekali perubahan. Keanekaragaman dan perkembangan pemikiran maupun kedewasaan sikap serta wawasan dalam merespons perubahan sosial dan tanda tanda zaman merupakan bagian yang selama ini melekat dalam diri masyarakat.

Yogyakarta adalah miniatur Indonesia dan ini adalah kekuatan sekaligus keistimewaan Indonesia. Kekuatan suku bangsa yang ada di Indonesia terdapat di Yogyakarta. Pluralisme yang demikian selain sebagai sebuah kekayaan, apabila tidak dikelola dengan baik, dia dapat menjadi potensi konflik yang mengancam. Pada konteks inilah Keistimewaan Yogyakarta idealnya juga mengatur hak-hak rakyat. Keistimewaan Yogyakarta harus dapat memberikan jaminan rasa aman kepada masyarakat dalam memenuhi hak-hak politik maupun hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.³

Seperti yang kita ketahui jauh beberapa tahun silam, Yogyakarta dikenal dengan kota yang berbudaya, tentram, nyaman, dan damai. Kekhasan seperti itulah yang menjadikan masyarakat Indonesia tertarik terhadap Yogyakarta. Selain daerah wisata yang kerap menarik perhatian dan penduduk yang ramah tamah menjadi nilai lebih Yogyakarta. Masyarakat yang mengimplementasikan norma dan etika kebudayaan Jawa menjadi kekhasan tersendiri. Namun disayangkan kekhasan seperti itu semakin hari semakin sulit di temukan, dicemari oleh kasus-kasus kriminal dan pembelengguan kebebasan beragama/berkeyakinan yang terjadi di Yogyakarta. Predikat

² Aloysius de Rosari, *Monarki Yogya: Inkonstitusional?* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2011). hlm. x.

³ Titok, Hariyanto, *"Monarki Yogya: Inkonstitusional?"* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2011) hlm. 96-98.

kota toleran yang diemban oleh kota Yogyakarta dipertanyakan kembali sekarang ini.

Sepanjang 2009-2014, laporan The Wahid Institute mencatat baru pertama kali pada tahun 2014 ini DIY menjadi daerah dengan jumlah pelanggaran dan intoleransi tertinggi kedua. Fakta ini perlu menjadi perhatian karena daerah ini sebelumnya dikenal sebagai salah satu wilayah paling toleran di Indonesia.⁴ Atas dasar laporan tersebut merupakan tamparan keras terhadap DIY pada tahun 2014 hingga sekarang.

Kasus Pesantren Waria dan Penurunan Kinerja Pemerintah

Seperti yang diberitakan oleh media bahwa pemaksaan penutupan pondok pesantren Waria Al Fatah di Dusun Celenan, Desa Jagalan, Kecamatan Banguntapan, Bantul, yang terjadi pada bulan Maret 2016 silam. Dan juga di daerah Gunung Kidul penyegelan paksa dan penutupan paksa gereja. Dan kelompok Intoleran kerap melakukan intimidasi dan kekerasan terhadap kegiatan diskusi tentang Syiah, tragedi 1965 dan diskusi lintas agama. Dari kebanyakan kasus penyebab yang paling banyak ialah pemerintah tidak memberikan ijin pendirian rumah ibadah.⁵

Fenomena di atas merupakan salah satu contoh penurunan kinerja pemerintah dalam menjaga kebebasan beragama di DIY. Dengan adanya penurunan tersebut pemerintah selalu terus mengupayakan terciptanya perdamaian di Kota Yogyakarta seperti menaruh harapan di kelompok akademisi dan organisasi keagamaan agar selalu menerapkan dan menyebarkan nilai-nilai perdamaian yang universal guna menjaga kebebasan beragama tersebut.

Faktanya, pemerintah mempunyai regulasi tentang perundangan undangan tentang pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama dalam UU PNPS No. 1 Tahun 1965. Isinya tegas menyebutkan larangan mengusahakan dukungan umum dan untuk melakukan penafsiran tentang sesuatu

⁴ Laporan Tahunan Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan. <http://www.wahidinstitute.org>. Diakses 21 Maret 2017.

⁵ Kasus Intoleransi di Yogyakarta, <https://m.tempo.co>. Diakses 21 Maret 2017.

agama. Akan tetapi dalam UUD 1945 juga menjamin kebebasan beragama dan berkeyakinan. dalam Pasal 28 ayat 1 UUD 1945 juga diakui bahwa hak untuk beragama merupakan hak asasi manusia. Selanjutnya pasal 29 ayat 2 dalam UUD 1945 juga menyatakan bahwa negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduknya untuk memeluk agama.⁶ Banyak pendapat yang berbeda-beda dari para ahli dan pakar hukum tentang penafsiran atas regulasi tersebut.

Seharusnya Pemerintah Bersikap

Perlu diperhatikan adalah bagaimana peran pemerintah dalam mengatasi polemik yang terjadi tersebut yang ada di masyarakat DIY. Dalam menghadapi permasalahan tersebut seharusnya pemerintah bersikap sebagaimana mestinya melihat situasi dan kondisi masyarakat Yogyakarta. Sesuai pasal 29 UUD 1945 tidak boleh ada pengusiran, pemaksaan, penyesegelan, dan kekerasan lain terhadap segala bentuk aliran keagamaan. Jika tindakan semacam ini terjadi maka polisi wajib menindak tanpa kecuali. Kepolisian menekankan adanya *“perlindungan terhadap kelompok minoritas baik suku, agama, ras, dan antar golongan, harus dilakukan secara maksimal.”*

Strategi pendekatan pemerintah yang lebih terbuka dan melibatkan masyarakat sipil serta korban akan ikut memberi energi positif dalam mengatasi kasus-kasus KBB. Namun demikian, tanpa dibarengi langkah terobosan dan usaha-usaha mendasar, bagi sebagian publik menilai langkah-langkah tersebut dianggap sekedar pemanis. Terobosan dan langkah mendasar itu diarahkan pada pemenuhan tiga peran penting negara: pemenuhan (*fulfill*), perlindungan (*protect*) dan promosi (*promote*).⁷

Dalam penerapan guna menggapai kerukunan umat beragama di kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, adapun program yang dicanangkan dimulai dari basis pendidikan formal, informal dan juga

6 UU No. 1 PNPS 1965 Jerat Hukum untuk Aliran. <http://www.hukumonline.com>. Diakses 22 Maret 2017

7 Laporan Tahunan Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan. <http://www.wahidinstitute.org>. Diakses 21 Maret 2017.

membentuk komunitas dan organisasi tertentu.⁸ Dalam pendidikan formal seperti madrasah Kanwil Kemenag mempunyai instruksi khusus agar dalam pendidikan tersebut mengedepankan toleransi antar siswa. Tidak hanya sesama siswa yang beragama Islam, antar siswa yang berbeda keyakinan juga diajarkan bagaimana menghormati siswa lain. Tidak jauh berbeda dalam pendidikan informal Kemenag mengadakan Workshop, *Forum Grup Discussion* dan jalinan silaturahmi antar umat beragama.

Adapun organisasi yang mensokong kerukunan umat beragama ada di bawah naungan pemerintah ialah FKUB (Forum Kerukunan Umat Beragama). FKUB sendiri terdiri dari beberapa golongan agama di dalamnya terdapat pemuka agama dari golongan masing-masing agama. FKUB merupakan organisasi yang menaungi aspirasi umat beragama. Adapun program yang diusung diantaranya ialah menjalin silaturahmi dengan kunjungan antara tokoh tokoh umat beragama, mengadakan sosialisasi, dan mengadakan workshop. Seperti workshop pada tanggal 11 Oktober 2016 dengan tema “mengenal potensi konflik antara umat beragama terkini di wilayah DIY”, dengan harapan dapat meminimalisir adanya potensi konflik antar umat beragama.⁹ Dengan cara tanpa kekerasan terhadap intoleransi yang terjadi itulah yang menjaga keistimewaan dari segi kemajemukan yang terjadi di DIY yang mencerminkan kebudayaannya. Mari kembalikan satu diantara dua keistimewaan yang ada di Yogyakarta yaitu ‘JOGJA BERHATI NYAMAN’.

8 Wawancara dengan Kabag Ortala dan Kepegawaian, Wahib Jamil, 25 April 2017 di kantor Wilayah Kementrian Agama DIY.

9 Workshop Forum Kerukunan Umat Beragama FKUB DIY. <https://fkub-diy.org>. Diakses 25 April 2017.

Daftar Pustaka

- Mudjanto G. *Monarki Yogyakarta: Inkonstitusional?*, Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2011.
- Kasus Intoleransi di Yogyakarta, <https://m.tempo.co>. Diakses 21 Maret 2017.
- Laporan Tahunan Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan. <http://www.wahidinstitute.org>. Diakses 21 Maret 2017.
- UU No. 1 PNPS 1965 Jerat Hukum untuk Aliran. <http://www.hukumonline.com>. Diakses 22 Maret 2017.
- Workshop Forum Kerukunan Umat Beragama FKUB DIY. <https://fkub-diy.org>. Diakses 25 April 2017.

Ehsan Ahmad, lahir di DKI Jakarta tanggal 28 Desember tahun 1996. Sekarang sedang menempuh pendidikan strata satu di Manajemen Dakwah di Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

WIN-WIN SOLUTION : **KINERJA MENTERI PERHUBUNGAN MENGHADAPI KONFLIK TRANSPORTASI ONLINE VS KONVENSIONAL**

Ria Safitri

Dunia ekonomi masa kini menjadi panggung persaingan yang bergengsi. Sehingga dari persaingan tersebut muncul permasalahan baik individu, kelompok, dan organisasi. Didukung dengan pesatnya perkembangan teknologi pada zaman modern ini, terutama dalam bidang komunikasi. Rogers mengatakan teknologi komunikasi merupakan alat perangkat keras untuk mengumpulkan, memproses, dan mempertukarkan informasi dengan orang lain.¹

Beberapa pihak mengambil hal tersebut sebagai peluang dalam berbisnis. Salah satunya yaitu munculnya transportasi online dari berbagai perusahaan seperti Gojek, Grab, hingga Uber. Transportasi adalah permintaan turunan (*derived demand*), dimana terjadi perpindahan manusia dan atau barang dari satu tempat ke tempat lain untuk memenuhi kebutuhan baik

¹ Wirarti Anindhita, Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online, *Jurnal Universitas Bakrie*, 2016. hlm. 715.

yang sifatnya dasar (kebutuhan pokok) maupun sekedar untuk kenyamanan.²

Pesatnya perkembangan bisnis transportasi online, membuat geram transportasi konvensional yang secara umur lebih dulu ada di masyarakat. Adanya transportasi online dianggap merebut lahan pekerjaan pengemudi ojek konvensional, serta menurunkan pendapatan bagi mereka. Hal yang demikian memicu kebencian transportasi konvensional terhadap transportasi online, yang berujung pada tindak kekerasan. Esai singkat ini akan menjelaskan bagaimana kinerja Menteri Perhubungan dalam menyelesaikan permasalahan ini.

Lima Penekanan dalam Peraturan Menteri

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.³ Menteri Perhubungan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. 32 Tahun 2017 yang mulai berlaku 1 April 2017. Terdapat 11 poin utama untuk mengatur bisnis transportasi online pada khususnya taksi online adalah uji KIR secara berkala, harus berbadan hukum, kuota, tarif atas dan tarif bawah, jenis angkutan, silinder mesin, pool (mampu menampung jumlah kendaraan), bengkel, pengawasan operasional, beban pajak, pemblokiran oleh Kemenkominfo.⁴

Ada beberapa poin yang penulis garis bawahi yakni harus berbadan hukum, tarif atas dan tarif bawah, pool, bengkel dan beban pajak. Karena selain itu, peraturan tersebut berguna untuk keselamatan konsumen/pengguna jasa transportasi online. Mengenai peraturan harus berbadan hukum menurut penulis cara ini cukup efektif untuk mengendalikan jumlah transportasi online sehingga apabila transportasi online dan konvensional sama-sama berbadan hukum dan di bawah

2 Yudi Basuki, Komunitas Online: Pergeseran Terminologi Komunitas dari Geddesian Menuju Era Informasi dalam Konteks Perencanaan Transportasi Perkotaan, *Jurnal Tataloka*, Vol. 15, No. 01, 2013.

3 Irham Fahmi, *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

4 CNN Indonesia, youtube account

pengawasan pemerintah maka akan semakin mudah untuk dikendalikan.

Kemudian adanya peraturan batas tarif atas dan bawah akan menghilangkan *gap* (jarak) diantar keduanya. Secara rasional penumpang akan lebih mengutamakan harga yang murah dibandingkan yang mahal. Tetapi apabila tarif bawah atas disamakan lalu perbedaan antara transportasi online dan konvensional tidak lagi terlihat karena harga merupakan acuan pertama bagi konsumen.

Diwajibkan mempunyai pool atau tempat penyimpanan sendiri akan semakin memberatkan bagi calon-calon pengusaha bisnis transportasi online karena diwajibkan punya pool dan bengkel sendiri/kerjasama. Padahal membutuhkan biaya yang tidak sedikit melihat semakin mahalnya lahan di perkotaan.

Untuk revisi peraturan yang selanjutnya yaitu beban pajak. Untuk persentase beban pajak yang diberikan pemerintah akan disamakan dengan transportasi konvensional. Dari beberapa peraturan Menhub yang direvisi dan diberlakukan mulai 1 April ini, penulis menilai semakin memberatkan prosedur bisnis transportasi online. Mengenai tarif sudah efektif apabila menerapkan batas bawah agar jarak antara konvensional dan online tidak akan jauh. Tetapi dengan semakin dipersulitnya keberadaan transportasi online yang dianggap membuat transportasi konvensional tergeser dari selera masyarakat, akan mempersulit operasional bisnis transportasi online tersebut.

Kemudian kita tahu bahwa arus modernisasi tidak dapat dibendung lagi, pesatnya perkembangan teknologi terutama komunikasi membantu pekerjaan-pekerjaan masyarakat zaman sekarang semakin efisien, dan untuk menjadi negara yang lebih maju lagi salah satunya karena efisiensi. Menurut Castells bahwa perkembangan ini mengeser aktivitas industri perkotaan yang didominasi oleh penggunaan sumber daya alam menjadi aktivitas perkotaan berdasarkan arus informasi yang dikenal dengan *the informational city*.⁵

Solusi bagi Kementerian Perhubungan

5 Yudi Basuki, *Komunikasi Online: Pergeseran...*

Selain karena tarif yang mahal transportasi konvensional juga tidak melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang sudah canggih sekarang ini. Jika kehadiran transportasi online dianggap sebagai ancaman bagi mereka, mengapa tidak dijadikan peluang sebagai partner bisnis. Karena transportasi online unggul dalam efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Ini berarti dengan adanya transportasi online semakin memudahkan masyarakat dalam berusaha meningkatkan taraf hidup apalagi di ibukota yang menjadikan macet sebagai pemandangan sehari-hari. Dengan semakin efisien hidup masyarakat maka dari waktu ke waktu mobilitas ekonomi masyarakat akan terus meningkat.

Dengan begitu pemerintah perlu membuat peraturan yang adil dan saling diterima. Karena kemajuan teknologi merupakan sebuah keniscayaan maka bukan transportasi online yang diatur sedemikian rumitnya tetapi bagaimana transportasi konvensional dapat bersaing secara sehat. Bahkan lebih efektif apabila diantara keduanya melakukan kerjasama tanpa melupakan pihak-pihak yang tetap setia dengan transportasi yang berbasis konvensional.

Menurut pandangan Islam, bisnis harusnya dilakukan atau berjalan di atas asas keadilan, baik atasan yang memperlakukan adil bawahannya maupun perusahaan yang berlaku adil dengan sesama pesaing atau rekan bisnis. Dikatakan dalam QS. al-Maidah ayat 8 yakni *“berlaku adillah, adil itu lebih dekat kepada taqwa”*. Keadilan merupakan topik yang penting dalam bisnis, menyangkut etika bisnis karena bisnis adalah kegiatan ekonomi, yang terjadi dalam hal ini adalah tukar-menukar, jual beli, memproduksi, memasarkan, bekerja-mempekerjakan, dan interaksi lainnya dengan tujuan memperoleh keuntungan.⁶

Begitupun dalam kasus ini transportasi online dalam menjalankan usahanya hendaklah berlaku adil terhadap usaha sejenisnya yakni transportasi konvensional salah satunya dengan cara survei harga jual misalnya jadi apabila transportasi

⁶ Hasan Baihaqi, *Etika bisnis Islam*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm. 38.

online dari awal munculnya sudah menerapkan prinsip keadilan ini maka tidak akan ada yang merasa dirugikan sampai terjadi konflik antara keduanya.

Kemudian untuk kinerja Menhub sebagai atasan yang memiliki hak mengatur dalam hal ini perlu memperhatikan prinsip ini, Apakah peraturan yang dikeluarkan sudah adil bagi keduanya atau bahkan memberatkan salah satunya. Apabila transportasi online diatur sama dengan konvensional maka aspirasi pemerintah terhadap bisnis yang menjunjung tinggi efisiensi dan dicintai banyak rakyatnya kurang optimal. Bukan transportasi online yang diajak ke belakang lewat peraturannya, tetapi bagaimana transportasi konvensional didorong untuk mengikuti kemajuan transportasi online, sehingga solusi yang diberikan menteri perhubungan bermanfaat dan menguntungkan baik bagi transportasi online, konvensional, bahkan bagi konsumennya.

Daftar Pustaka

- Hasan Baihaqi. Etika Bisnis Islam. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Irham Fahmi. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta, 2012.
- Wirarti Anindhita, Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online, *Jurnal Universitas Bakrie*, 2016.
- Yudi Basuki, Komunitas Online: Pergeseran Terminologi Komunitas dari Geddesian Menuju Era Informasi dalam Konteks Perencanaan Transportasi Perkotaan, *Jurnal Tataloka*, Vol. 15, No. 01, 2013.
- CNN Indonesia, youtube account

Ria Safitri, Lahir di Desa Losari, Boyolali pada hari Minggu 14 September 1996. Riwayat pendidikan yakni SDN 1 Garangan, SMPN 1 Wonosegoro, SMKN 1 Boyolali. Sekarang menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Mempunyai keinginan kuat sebagai pengusaha muda wanita masa depan. Selama ini Aktif di organisasi kampus seperti Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah (HMPS-MD) dan sebuah komunitas penelitian yang dinamakan Study Club For Research Manajemen Dakwah (SCREMD).

KONSEP KEPEMIMPINAN JAWA KI HAJAR DEWANTARA DAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH

Syihabuddin

Ki Hajar Dewantara ialah tokoh pendidikan Indonesia yang mendirikan Taman Siswa. Dikenal sebagai ‘bapak bangsa’ dan ‘guru bangsa’ yang menelorkan konsep kepemimpinan Jawa yakni: *ing ngarsa sung tuladha* (di depan memberikan teladan); *ing madya mangun karsa* (di tengah diharapkan memberi ide atau gagasan agar keadaan menjadi lebih maju); dan *tutwuri handayani* (di belakang mendukung terhadap program yang telah ditetapkan).¹ Konsep pemikiran tentang kepemimpinan Jawa Ki Hajar Dewantar mencakup tiga filosofi yang dapat dikatakan telah mencakup berbagai dimensi yang diperlukan dalam kepemimpinan.

Konsep kepemimpinan *ala* Ki Hajar Dewantara tidak membedakan orang dari tingkatannya, tetapi dari perannya.²

1 Wawan Susetya, *Kepemimpinan Jawa*. (Yogyakarta: Narasi, 2007). hlm. 56.

2 Imam Nabawi, *Konsep Kepemimpinan Jawa Ki Hajar Dewantar: Perspektif Manajemen Dakwah, Skripsi* (Yogyakarta: UIN Suka Yogyakarta, 2016). hlm. 3.

Peran merupakan sebuah contoh atau pelaksana di dalam ranah mana saja, bisa di film, sekolah, atau ruang lingkup lainnya. Peran juga sebagai aktualisasi diri di muka umum, maka harus dibutuhkan konsep peran yang bagus.

Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi merupakan faktor terpenting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok.³ Definisi ini berjalan lurus dengan apa yang telah digariskan oleh Ki Hajar Dewantara.

Gambaran Kinerja Pemda

Sebagai pemimpin, pemerintah daerah (Pemda) mempunyai tugas memenuhi amanat rakyat. Maka seorang pejabat Pemda membutuhkan manajemen kinerja yang bagus agar dilihat masyarakat bisa dibuat contoh. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Dalam hal ini, isu yang tidak henti-hentinya berkembang di masyarakat adalah besarnya janji yang diberikan Pemda tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Umumnya, Pemda mendapat citra yang buruk di mata masyarakat. Maka dalam mengatasi hal ini dibutuhkan konsep kepemimpinan yang bisa masuk dan diterima semua kalangan. Pemda sendiri adalah tolak ukur keberhasilan dalam mensejahterakan masyarakat daerahnya. Ketika ada konsep kepemimpinan yang bagus nanti bisa mempengaruhi masyarakat dan menambah semangat dalam mengerjakan tugas negara.

Banyak kinerja Pemda yang belum sampai dari tujuan, selalu menghabiskan anggaran negara yang menjadikan mental rendah. Pejabat harus bisa memanfaatkan anggaran

3 George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, terj. J. Smith D.F.M. (Jakarta; Bumi Aksara, 2012). hlm. 152.

negara dengan benar. Data hasil evaluasi AKIP yang dilakukan Kementerian PAN-RB pada tahun 2016 menunjukkan terjadi peningkatan rata-rata nilai evaluasi pada kabupaten/kota dibandingkan tahun sebelumnya. Tahun 2016, evaluasi AKIP dilakukan terhadap 425 kabupaten/kota atau 83% dari total seluruh kabupaten/kota, dengan nilai rata-rata masih di bawah B.⁴ Sangat memprihatinkan kinerja Pemda, penulis meyakini perlunya Pemda meresapi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara.

Islam dan Trilogi Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan Jawa milik Ki Hajar Dewantara diyakini relevan di banyak budaya organisasi, termasuk ketika diimplementasikan di Pemda. Ki Hajar Dewantara juga seorang Islam yang taat. Beliau selalu memimpin dengan sopan dan santun sebagai strategi dakwah. Karena seorang pemimpin juga harus pintar berdakwah. Bagaimana menjadi pemimpin yang bisa dipandang masyarakat? Jawabnya antara lain harus memiliki sifat *shidiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*. Semua itu adalah kepemimpinan yang pernah diterapkan oleh Rasulullah.

Shidiq yang berarti Jujur atau benar, artinya Pemda melaksanakan sifat *shidiq* akan mampu menurunkan angka kasus gratifikasi atau korupsi, *Amanah* berarti dapat dipercaya ketika Pemda menepati janjinya akan memunculkan kepercayaan dan kesetiaan rakyat untuk turut mendukung pemerintahan. *Fathanah* yang berarti cerdas, jadi Pemda memiliki gagasan atau ide yang berpotensi positif bagi pembangunan daerah. *Tabligh* berarti menyampaikan dalam artian Pemda mempunyai jiwa menyampaikan amanat atau semacamnya,

Praktik atau konsep kepemimpinan dalam Islam menjadi pondasi bagi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara. Tiga filosofi kepemimpinan Jawa Ki Hajar Dewantara diuraikan lebih lanjut di bawah ini.

⁴ Laporan akuntabilitas kinerja PEMDA tahun 2016 masih rendah, <http://nasional.news.viva.co.id>. Diakses 03 Juni 2017.

Ing Ngarsa Sung Tuladha.

Sung berasal dari kata *asung* yang dalam bahasa Jawa bermakna memberi. Ki Hajar Dewantara berpesan dalam kalimat tersebut agar *sung* diartikan menjadi.⁵ Karena antara memberi dan menjadi mempunyai makna yang berbeda. *Tuladha* bermakna teladan atau contoh.⁶ Sedangkan *Ing Ngarsa Sung Tuladha* diartikan pemimpin yang berbeda di depan hendaknya memiliki kemampuan untuk menjadi suri tauladan bagi para anggotanya. Maka setiap tingkah laku pemimpin merupakan contoh yang akan diikuti oleh anggotanya.

Ing Madya Mangun Karsa.

Membangun motivasi dan semangat berkarya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Selain harus mampu membaca situasi dan keadaan perusahaannya, pemimpin yang baik harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya agar dapat bekerja secara optimal. Membangun semangat kebersamaan dan mengkomunikasikan kepada seluruh pegawai tentang visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan adalah hal wajib bagi pemimpin. Dengan membangun rasa kekeluargaan dan rasa memiliki perusahaan, diharapkan seluruh karyawan akan bekerja sekuat tenaga dan berhati-hati.⁷

Negara Indonesia membutuhkan karakter pemimpin yang sejati dimana para pemimpinnya bukan mementingkan masalah pencitraan akan tetapi bagaimana bekerja keras bersama dengan rakyat untuk membuat komunitas dan rakyat yang dipimpinnya mendapatkan keadilan sosial semakmur-makmurnya sesuai amanat Pancasila pada sila ke-5. Ada integritas konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dengan Pancasila, tidak ada penyimpangan di dalam sistem negara. Seorang pemimpin harus bisa merangkul yang dipimpinnya, mau menerima kritik dan saran, serta mampu menggugah semangat bersama untuk meraih visi bersama. Saat di tengah-

5 *Ibid*, hlm. 194.

6 Ki Suratman, *Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Penerapan Sistem Among*, (Yogyakarta: MLPTS, 1990), hlm. 22.

7 Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara, <http://www.perkuliahan.com>, Diakses 01 Juni 2017.

tengah pemimpin harus bisa membuat atmosfer organisasi menjadi positif, sehingga akan muncul semangat bersama untuk saling memotivasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Tut Wuri Handayani.

Memberikan dorongan semangat dan memfasilitasi kebutuhan bawahan untuk mencapai target akan sangat dihargai oleh pegawai. Bagaimanapun yang paling sering turun ke lapangan dan bertemu dengan warga adalah para pegawai atau bawahan. Penuhi kebutuhannya, berdayakan mereka dan beri bekal dalam bentuk pelatihan. Jika pegawai sudah mampu menjalankan tugas dengan baik dan sesuai visi perusahaan, tentu target dan sasaran kerja dapat dicapai dengan maksimal. Tut wuri handayani yang merupakan pelengkap semboyan tidak kalah pentingnya bahwa sebagai seorang pemimpin bijak, seyogyanya ketika bawahan atau rakyat yang dipimpin sedang mengalami kesusahan dan keterpurukan, pemimpin harus turun ke bawah, mengayomi serta memberikan dorongan dan mengangkat mereka yang jatuh.

Semua orang tanpa terkecuali pasti pernah mengalami kegagalan atau kenyataan pahit yang bagi beberapa orang susah untuk diterima. Pemimpin bijak tidak berhenti di sana hanya karena tidak mendapat sorotan perhatian. Pemimpin yang sejati dapat menempatkan diri dalam berbagai posisi apapun *senyampang* bahwa kepemimpinannya itu adalah untuk kepentingan rakyat. Di belakang, jarang ada orang yang dapat melihat sumbangsih atau kerja keras dari kepemimpinannya di belakang layar, namun percayalah, hal yang baik suatu kali pasti akan kembali dan memberikan pahala besar buat mereka yang tidak lelah memberikan sumbangsih positif.⁸

Dari tiga kalimat dalam filosofi di atas, kita dapat belajar bagaimana seharusnya seorang pemimpin itu memberikan sebuah peran kepada yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang baik harus bisa menempatkan diri dan peka terhadap lingkungan sekitar. Pemimpin harus bisa menempatkan diri di depan untuk memberikan teladan, di tengah untuk memberikan

8 *Ibid.*

semangat, dan di belakang untuk memberikan dorongan, demi tujuan yang disepakati bersama.

Kita semua berharap negeri ini akan banyak memiliki pemimpin yang mampu benar-benar memimpin sesuai dengan filosofi kepemimpinan tadi. Bukan pemimpin yang hanya mementingkan ego pribadi dan golongan, tapi pemimpin yang mampu menginspirasi dan membawa Indonesia menjadi lebih baik. Buat Ibu Pertiwi tersenyum dengan karya, mari menjadi pemimpin yang luar biasa untuk Indonesia. Apalagi sebagai pejabat negara di suatu instansi Pemda harus menampilkan peran yang menimbulkan efek produktivitas kerja. Agar citra pejabat Pemda di Indonesia mengalami perbaikan pandangan di mata masyarakat, bukan lagi pejabat korupsi, pendusta atau yang lainnya. Akan tetapi mempunyai pandangan bahwa pejabat tidak korupsi, jujur, adil dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Awaladin Pimay. *Manajemen Dakwah Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2012.
- Fauzin Abadi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, terj. J. Smith D.F.M. Jakarta; Bumi Aksara, 2012.
- Imam Nabawi, Konsep Kepemimpinan Jawa Ki Hajar Dewantara: Perspektif Manajemen Dakwah, *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Suka Yogyakarta, 2016.
- Ki Suratman, *Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Penerapan Sistem Among*, Yogyakarta: MLPTS, 1990.
- Wawan Susetya, *Kepemimpinan Jawa*. Yogyakarta: Narasi, 2007.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara, <http://www.perkuliahan.com>, Diakses 01 Juni 2017.
- Laporan akuntabilitas kinerja PEMDA tahun 2016 masih rendah, <http://nasional.news.viva.co.id>. Diakses 03 Juni 2017
- Tiga ajaran kepemimpinan Ki Hajar, <http://www.gudangmateri.com>. Diakses 01 Juni 2017.

Syihabuddin, adalah seorang takmir masjid sekaligus mahasiswa aktif UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada jurusan Manajemen Dakwah. Lahir di Pati, 30 Oktober 1997. Dia lulusan dari yayasan sekolah yang ada di Kecamatan Tayu selesai 2015. Menulis adalah hal yang mengasikkan, akan tetapi menulis esai hal yang bikin belajar memahami teks dan konteks. Penulis mempunyai pengalaman pada dunia mengajar. Pada 2015-2016 mengajar di TPA, dan 2016-2017 mengajar di Madin.

"Buku ini menjelaskan secara menarik bagaimana makna dan relasi kinerja dalam kajian studi Islam. Kinerja yang semula berdimensi profan dilihat secara alternatif dari perspektif agama menunjukkan bahwa tidak selalu menekankan materialitas namun juga spiritualitas"

Wasisto Raharjo Jati, Peneliti Pusat Kajian Politik di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)

"Kinerja merupakan aspek yang krusial dalam mengukur kredibilitas. Buku ini mampu menggambarkan bahwa isu kinerja di berbagai bidang kerap berkelindan dengan isu agama sehingga memunculkan situasi yang unik dan menawarkan warna berbeda dalam kajian manajemen dan administrasi"

Retnayu Prasetyanti, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara (STIA LAN) Jakarta

"Penting menjadi perhatian bagi kaum terpelajar Muslim dalam memahami bagaimana nilai-nilai konseptual manajemen kinerja Islami secara kontekstual. Buku ini telah membuka mata bahwa kajian manajemen dakwah begitu kaya dan masih banyak bagian yang belum tereksplorasi secara mendalam"

Maimun Fuadi, Dosen dan Ketua Prodi Manajemen Dakwah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

"Buku antologi ini mampu mengemas fenomena sosial kekinian dengan menarik dan hadir di saat yang tepat kala isu kinerja birokrasi pemerintahan di Indonesia semakin marak dibenturkan dengan isu agama atau spiritualitas"

Siti Rochmah, Dosen Senior di Jurusan Administrasi Publik Universitas Brawijaya (UB) Malang

"Islam dan manajemen kinerja adalah dua hakikat dalam satu jasad. Zaman keemasan Islam di masa lampau tercapai salah satunya karena mampu menyinergikan dua hal tersebut. Buku ini adalah salah satu bentuk ikhtiar nyata untuk merajut cita-cita itu kembali"

Andy Dermawan, Dosen Senior di Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

 **JURUSAN MD**
FDK UIN SUNAN KALIJAGA

 **SAMUDRA BIRU**
Menyebarkan Ilmu Pengetahuan

ISBN 978-602-5610-37-0



9 786025 610370