

**PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI REFORMASI
LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN
TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKIN)**

Oleh:
Dr. Mujiburrahman, M.Ag

**Makalah Disampaikan Pada seminar Nasional FTK UIN Mataram
Dengan Tema: Revitalisasi LPTK PTKIN di Tengah
Gelombang Disrupsi Teknologi Digital
Lombok, 05 Mei 2018**

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Bahkan Allah SWT berfirman bahwa manusia dipersiapkan untuk menjadi khalifah (pemimpin) di muka bumi ini. Dikarenakan tujuan Allah menciptakan manusia untuk menjadi khalifah di bumi, Allah memberikan potensi dasar bagi manusia. Setiap manusia yang diciptakan sudah memiliki potensi (sumber daya manusia) sejak lahir (Nata, 2003). Potensi yang dimiliki oleh manusia bahkan lebih sempurna dari potensi makhluk Allah yang lain, seperti firman Allah di surat Al-Ahzab, ayat 72, yang artinya:

Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipukullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh (QS. 33: 72).

Ayat ini menunjukkan bahwa manusia mempunyai potensi yang memungkinkan mereka untuk menjadi khalifah. Di surat yang lain juga tersirat bahwa manusia ini memiliki potensi dasar, yaitu terdapat pada wahyu pertama, surat *Al-Alaq* 1-5. Melalui wahyu tersebut Jibril AS meminta Nabi untuk 'membaca'. Perintah ini menunjukkan bahwa manusia punya potensi untuk belajar dan menggali (Suwendi, 2004). Walaupun Nabi SAW sudah mengatakan bahwa beliau tidak bisa membaca, Jibril tetap memerintahkan Rasul SAW dengan kalimat *Iqra'* berulang kali.

Oleh karena itu, Islam menegaskan bahwa setiap bayi yang lahir sudah membawa potensi dasar (sumber daya manusia). Nah orang tuanya dan lingkungannyalah yang punya andil besar dalam mengarahkan potensi tersebut. Sesuai dengan hadits Nabi Saw, yang artinya: "*Semua anak dilahirkan dalam keadaan bersih, orang tuanyalah yang menjadikan dia yahudi, nasrani atau majusi*". Hadits ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor external yang mempengaruhi perkembangan potensi tersebut. Oleh karena itu, walaupun manusia lahir dengan membawa potensi dasar, potensi tersebut haruslah diarahkan supaya bisa dimanfaatkan kearah yang baik. Dalam hal ini perlu dilakukan usaha-usaha untuk membentuk potensi tersebut.

Islam sebagai agama yang *rahmatan lilalamin* (rahmat untuk sekalian alam) sudah membentuk sendi-sendi kehidupan, dari permasalahan kehidupan manusia dengan *khaliknya* sampai ke hubungan sesama manusia. Islam juga sudah merumuskan cara mendidik dan membentuk pribadi Islam yang cerdas dan baik (Samsuddin, 2004). Salah satu tata cara kehidupan manusia yang sudah diatur dalam Islam adalah upaya membentuk sumber daya manusia (Baharuddin, 2004).

Menurut kajian bahasa, SDM (*human resources*) adalah kemampuan dasar yang sudah dimiliki oleh manusia itu sendiri. Ndraha (2002) mendefinisikan SDM sebagai kemampuan anggota masyarakat untuk memberi sumbangan pikiran untuk kemaslahatan umat. Sumber daya manusia adalah sebuah potensi dasar yang dimiliki oleh manusia yang memerlukan pengembangan secara sistematis (Atmosoeprapto, 2000). Oleh karena itu Atmosoeprapto dalam bukunya *Menuju SDM berdaya*, menyebutkan bahwa SDM itu perlu dikembangkan melalui tindakan-tindakan yang nyata.

Samsuddin (2004) dan Yuherman (2006) mengatakan bahwa SDM itu bukan hanya kemampuan intelektual (*Intelligence Quotient*) tapi juga kematangan emosional (*Emotional Quotient*). Bahkan lebih lanjut, Yuherman menambahkan bahwa pengembangan EQ ini jauh lebih penting dari pengembangan IQ karena kemampuan IQ saja belum menjamin keberhasilan seseorang tanpa diiringi oleh pengembangan EQ. Oleh karena itu, Islam sejak pertama kali disebarkan oleh baginda Rasul lebih kurang 1400 tahun yang lalu sangat menitik beratkan kepada usaha pengembangan EQ.

Rasulullah sejak tahun-tahun awal penyebaran Islam lebih menitik beratkan kepada pengembangan EQ. Hal ini bisa dibuktikan dengan keberhasilan beliau merubah kaum *jahiliyah* di Jazirah Arab menjadi manusia-manusia yang berbudi pekerti tinggi. Ini juga sesuai dengan tujuan beliau diutus ke muka bumi untuk memperbaiki akhlak manusia. Walaupun demikian, tidak berarti Islam mengenyampingkan pengembangan IQ. Usaha untuk menciptakan umat yang memiliki keilmuan yang tinggi dan kematangan emosional menjadi tujuan utama pendidikan Islam.

Untuk melaksanakan fungsinya sebagai pengembangan SDM, lembaga Pendidikan Islam perlu melakukan usaha-usaha untuk memperbaiki kualitas lembaga ini, sehingga lulusan lembaga Pendidikan Islam memiliki kualifikasi yang memadai untuk menghadapi hidup mereka. Oleh karena itu, lembaga Pendidikan Islam perlu melakukan reformasi kelembagaan secara totalitas sehingga bisa memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat. Karena pentingnya penguatan SDM, maka artikel ini fokus kepada pengembangan SDM melalui reformasi LPTK di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam di Indonesia secara umum dan Aceh Khususnya.

II. Reformasi LPTK PTKIN/PTKIS

Dunia pendidikan di Indonesia saat ini juga dihadapkan pada masalah yang sangat serius terutama pada satu sisi terkait dengan rendahnya kualitas pendidikan secara umum dibandingkan dengan Negara tetangga kita seperti Malaysia, Singapura dan Thailand. Pada sisi lain juga kualitas mutu lulusan peserta

didik yang masih rendah dan tidak mampu bersaing di era pasar bebas dewasa ini. Berbagai problema tersebut di antaranya terkait dengan guru sebagai subjek utama kegiatan pendidikan. Perspektif ini menjadi penting untuk dijadikan pijakan dalam mengatasi masalah pendidikan pada akar masalahnya agar tidak terus menerus terjebak pada hal-hal yang bersifat kulitnya, sehingga untuk masa depan mengatasi masalah pendidikan harus “dari akarnya, dari sumbernya, dari hulunya”. Guru seringkali menjadi pihak yang dituduh dan didakwa sebagai sumber masalah rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Konsekwensi logis tersebut tentu saja tidaklah salah karena guru menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan (di sekolah); bahkan dipastikan sehebat apapun kurikulum dirancang dan selengkap serta secanggih apapun fasilitas yang dimiliki, kunci keberhasilan tetap ditentukan oleh guru. Tentu saja tidaklah sembarang guru atau asal guru, akan tetapi guru yang memiliki kompetensi dan kualitas yang memadai baik *hard skill* maupun *soft skill*. Namun demikian, juga tidak adil kiranya kalau kesalahan semata-mata dilimpahkan kepada para guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan di berbagai lembaga pendidikan. Perlu dicermati bahwa kelahiran dan keberadaan guru tidak muncul begitu saja, namun ia dilahirkan dan diproduksi dari suatu proses pendidikan yang sistematis dan panjang pada suatu lembaga pendidikan yang dikenal Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK). Sehingga jika terdapat gugatan atas rendahnya kualitas pendidikan yang bersumber dari rendahnya kualitas dan kinerja guru, sejatinya gugatan tersebut juga dialamatkan kepada LPTK sebagai penghasil para guru.

LPTK sebagai lembaga penghasil tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi paling tidak enam masalah diantaranya: *Rasio guru murid di Indonesia sangat rendah*; dengan kata lain jumlah guru di Indonesia lebih besar dari kebutuhan ideal. Ada dua masalah terkait guru; distribusi yang tidak merata dan kualitas guru. *LPTK Sering disalahkan*; LPTK sebagai lembaga yang memproduksi guru adalah salah satu lembaga yang sering disudutkan atau harus bertanggung jawab terhadap rendahnya mutu guru. *LPTK bukan pilihan utama calon mahasiswa*; LPTK belum menjadi pilihan utama calon mahasiswa terbaik, profesi guru belum menjadi profesi favorit utama. *Rendahnya mutu pendidikan Indonesia*; sejumlah penelitian menunjukkan rendahnya mutu pendidikan Indonesia, meskipun jumlah guru melimpah. *Sertifikasi Belum berhasil*; Sertifikasi yang dilaksanakan oleh LPTK sebagai instrument untuk mengungkit kualitas dan profesionalisme guru belum berhasil memberikan perubahan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Banyak Guru belum tersertifikasi*; Masih banyak guru yang belum tersertifikasi, belum memenuhi kualifikasi dan mismatch (Kamaruddin Amin: 2016).

Sementara Ika Maryani (2016) mengemukakan bahwa Kemajuan suatu bangsa bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber

daya manusia dihasilkan oleh pendidikan yang berkualitas, Menghasilkan pendidikan berkualitas, guru menjadi faktor kunci keberhasilan. Guru merupakan faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) mengemban tugas menyiapkan guru profesional, pendidik generasi bangsa masa depan. Guru merupakan jabatan profesional yang memberikan layanan ahli dan menuntut persyaratan kemampuan akademik, pedagogis, sosial, maupun profesional. Hasil uji kompetensi guru pada tahun 2015 menunjukkan kompetensi pedagogis guru rendah menempatkan LPTK sebagai lembaga yang paling bertanggungjawab dengan rendahnya kompetensi yang dimiliki. Diketahui bersama, bahwa guru merupakan produk LPTK, sehingga LPTK adalah lembaga yang lebih bertanggungjawab dengan kondisi tersebut. Masalah ini perlu dijadikan bahan evaluasi bagi LPTK dalam meningkatkan kualitas calon guru.

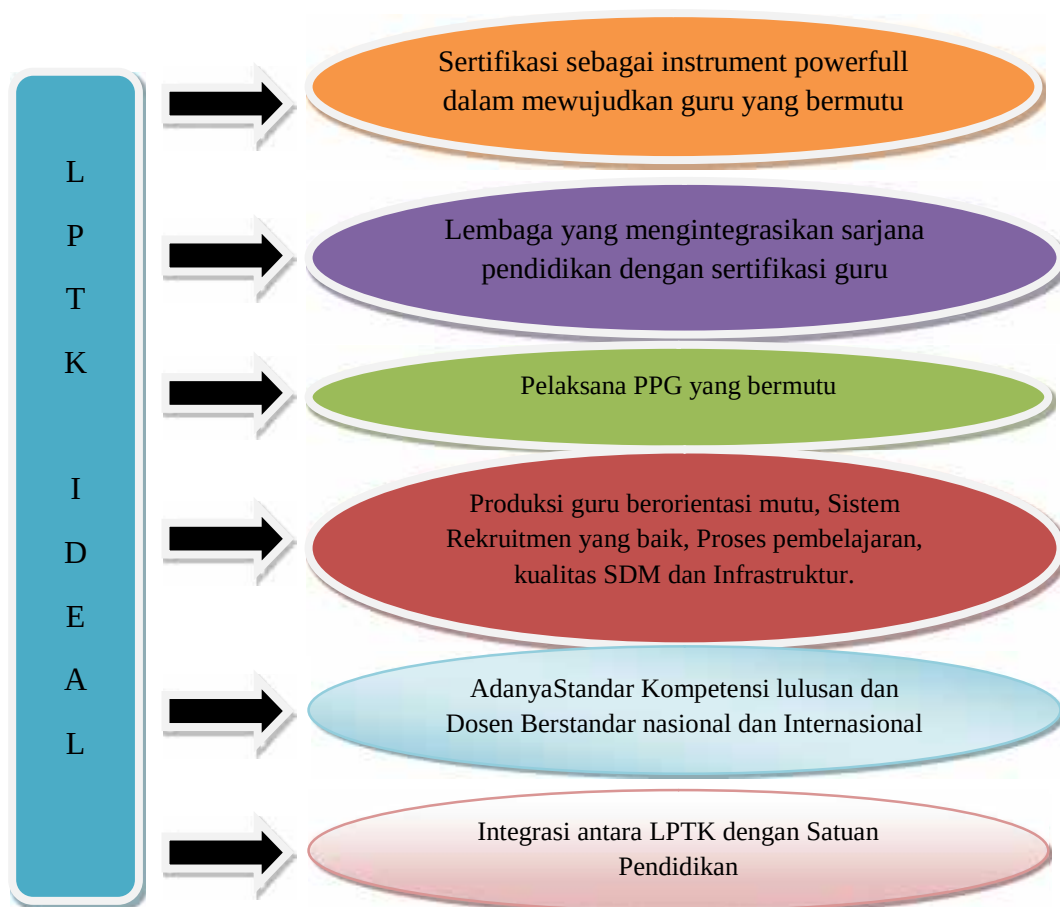
Pada sisi lain, seiring dengan cepatnya perkembangan zaman di era teknologi sekarang ini, maka LPTK harus berbenah diri dan melakukan reformasi secara cepat dan ideal sehingga tidak tertinggal dengan perkembangan teknologi dan informasi yang ada. Mengingat besarnya peran LPTK bagi masa depan pendidikan di Indonesia, diperlukan formulasi setidaknya gagasan bangunan ideal sistem pendidikan pada LPTK. Reformasi berarti perubahan untuk perbaikan, perubahan yang dikehendaki dalam reformasi menimbang kesesuaian masa depan dan kebutuhan yang diperlukan dan menghentikan penyimpangan yang terjadi. Reformasi merupakan bagian dari dinamika masyarakat, dalam arti bahwa perkembangan akan menyebabkan tuntutan terhadap pembaharuan dan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan tersebut. Reformasi juga bermakna sebagai suatu perubahan tanpa merusak (*to change without destroying*) atau perubahan dengan memelihara (*to change while preserving*). Dalam hal ini, proses reformasi bukanlah proses perubahan yang radikal dan berlangsung dalam jangka waktu singkat, tetapi merupakan proses perubahan yang terencana dan bertahap.

Dalam konteks reformasi LPTK, Michael Fullan (2017) mengajukan beberapa tawaran konseptual untuk memperbaiki program penyiapan guru dan tentu saja ini yang semestinya dilakukan LPTK, diantaranya adalah: program yang dilakukan harus berdasarkan pada konsep yang jelas tentang pendidikan dan pengajaran, program yang dilakukan memiliki kualitas tematik yang jelas, materi kurikulum yang memadai dan harus didukung komponen fasilitas laboratorium, kegiatan pembelajaran berbasis teori, praktek, dan lapangan; keterhubungan secara langsung antara penelitian dan basis pengembangan pengetahuan, harus dilakukan evaluasi program secara rutin. Tawaran Fullan tersebut nampaknya lebih berorientasi pada perbaikan tataran program dan proses pendidikan, belum mengarah pada perubahan dan perbaikan pada aspek kelembagaan, penyelenggaraan, dan sumber daya. Oleh karena itu untuk melengkapi, menarik

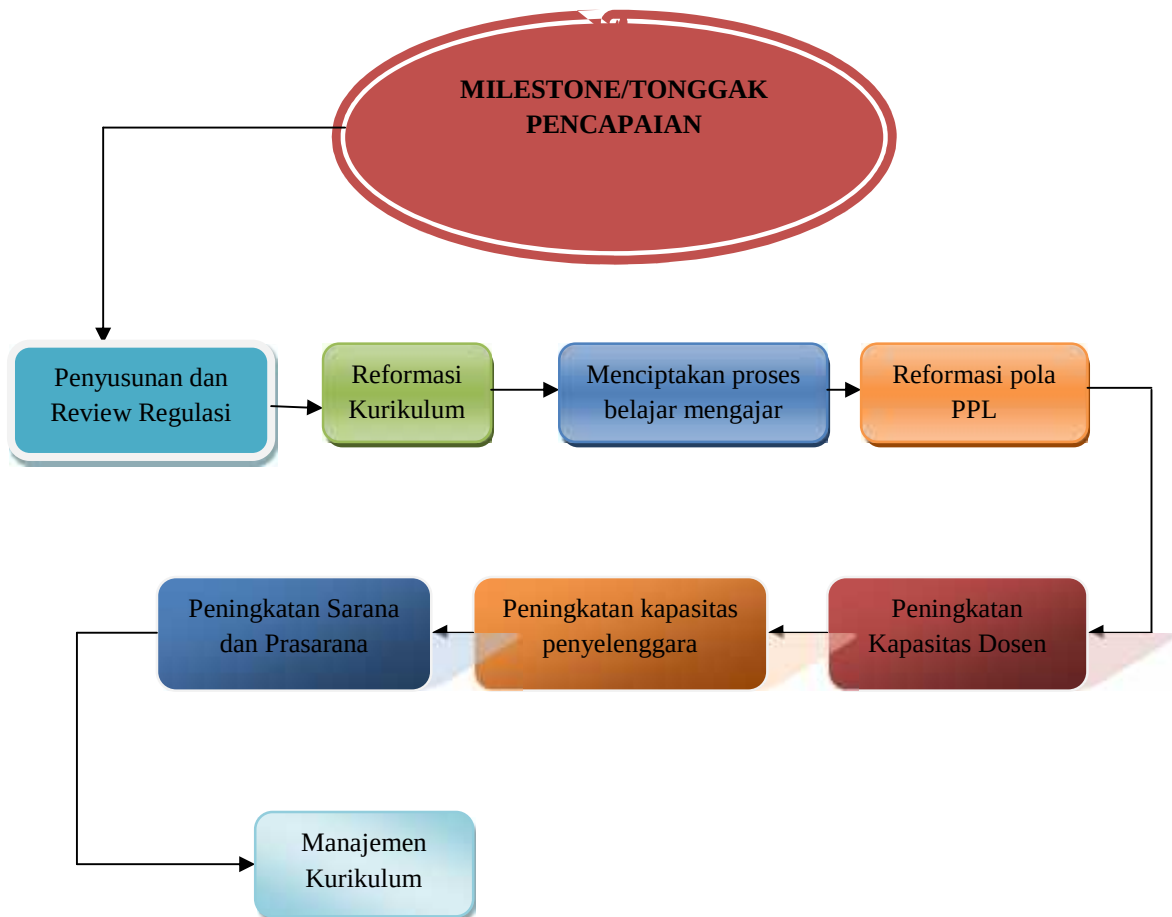
dikaji tawaran Djohar (2003) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan pada LPTK yakni kualitas kelembagaannya, kualitas penyelenggaraannya, kualitas SDM dan fasilitasnya, kualitas peserta didiknya, dan kualitas pemberdayaan peserta didiknya.

Melalui agenda reformasi pada akhirnya diharapkan LPTK sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan memiliki kapasitas kelembagaan yang handal dan ideal. Kualifikasi ini tercermin dari pemenuhan beberapa kriteria yang tercakup dalam ranah LPTK, diantaranya: Sertifikasi sebagai instrument powerfull dalam mewujudkan guru yang bermutu, lembaga yang mengintegrasikan sarjana pendidikan dengan sertifikasi guru, pelaksanaan PPG yang bermutu, produksi guru yang berorientasi mutu, system rekrutmen yang baik, proses pembelajaran yang standard an bermutu, kualitas SDM yang handal, infrastruktur baik dan lengkap, adanya standar kompetensi lulusan dan dosen yang berstandar nasional dan internasional serta integrasi antara LPTK dengan satuan pendidikan. Gambar 1.2 dibawah ini menjelaskan tentang format LPTK Ideal.

Gambar 1.2: Format LPTK Ideal



Semua kriteria tersebut di atas tidak akan terwujud tanpa ada blue print atau milestone atau disebut juga tonggak pencapaian yang matang, berikut gambar tonggak pencapaian LPTK Ideal:



Sumber: Dirjen Pendis Kementerian Agama RI

III. Reformasi LPTK dan Pengembangan SDM/*Capacity Building*

Eksistensi LPTK sebagai bagian dari PTAIN/PTAIS perlu memainkan perannya di dalam meningkatkan SDM di lembaganya. Samsuddin (2004) mengatakan bahwa didalam melakukan pengembangan SDM, para pendidik Islam harus lebih dahulu, a) *mengetahui tujuan pendidikan Islam itu sendiri*. Pemahaman terhadap tujuan pendidikan Islam diperlukan supaya para pendidik mampu merumuskan kata sepakat didalam mengembangkan SDM, b) *mengetahui materi*. Seorang pendidik dalam pendidikan Islam harus mengetahui materi apa yang cocok didalam pembelajaran sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai, c) *meguasai metode*. Pengetahuan tentang tujuan dan materi tidak lah cukup tanpa

dibarengi dengan pemahaman tentang metode pengajaran. Tiga hal ini sangatlah penting dalam upaya pengembangan SDM di dalam pendidikan Islam.

Sedangkan Yuherman (2006) berpendapat bahwa pendidikan Islam bertanggung jawab untuk membentuk manusia yang kaffah. Dalam hal ini, terdapat beberapa hal yang mesti dijadikan sebagai tujuan pembelajaran dalam pendidikan Islam. Pendidikan Islam harus mampu mencetak manusia yang bebas dari sifat tamak, kikir, angkuh dan sifat tercela lainnya. Pendidikan Islam juga diharapkan mampu mencetak manusia yang mempunyai kemampuan mengelola waktu, memenej dirinya sendiri, memanfaatkan peluang, memanfaatkan karunia Allah, dan juga mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik.

Nah mengingat begitu beratnya tugas lembaga pendidikan Islam, maka perlu dilakukan sebuah usaha untuk mengelola lembaga ini sehingga tujuan utamanya bisa dicapai (Suwendi, 2004). Oleh karena itu perlu dilakukan transformasi yang menyuluruh dilembaga pendidikan Islam sehingga sumberdaya manusianya bisa dikembangkan. Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian lembaga pendidikan Islam di dalam mengelola SDM.

Dosen professional merupakan kunci keberhasilan di perguruan tinggi. Bahkan, kurikulum yang bagus akan kehilangan makna tanpa kehadiran para pendidik professional. Ramayulis bahkan menegaskan bahwa dosen tidak hanya bertanggung jawab dalam mentransfer ilmu, tapi juga perlu memperhatikan perkembangan mental mahasiswa mereka (Ramaulis, 2002). Oleh karena itu, menurut Ramayulis dan Muhaimin, dalam kacamata Islam, istilah guru/dosen dijlaskan melalui beberapa istilah. Istilah yang utama digunakan adalah *murabby*, *mu'allim*, *mursyid*, *mudarris*, dan *mu'addib* (Muhaimin, 2005; Ramayulis, 2002). Sebagai *murabby*, pendidik bertanggung jawab memberi didikan dan penyiapan sehingga mampu menghasilkan murid yang berkreasi. Sebagai *mu'allim*, para pendidik harus mampu menguasai ilmu dan menjelaskannya kepada anak didik baik dalam dimensi teoritis maupun praktis. Dalam perannya sebagai *mursyid*, pendidik diharapkan mampu menjadi *role model* untuk anak didiknya. Sebagai *mudarris*, maka pendidik diharapkan mampu memiliki kepekaan ilmu pengetahuan, dan sebagai *mu'addib*, guru diharapkan mampu membentuk watak dan prilaku anak didik sesuai dengan ajaran Islam.

Dosen diharapkan memiliki semua *attribute* tersebut sehingga misi/visi PTAIN/PTAIS bisa berhasil dengan baik. Dosen perlu mencari metode alternative dalam proses pembelajaran, salah satunya dengan cara mengganti metode pengajaran tradisional seperti '*teacher talk, students listen*' (guru memberi ceramah, dan murid mendengar saja), dengan metode pembelajaran yang lebih mengedepankan pengembangan kreativitas anak didik (Suwendi, 2004). Pembelajaran seperti *democratic teaching/students' centred* merupakan metode alternatif yang dianggap mampu mengembangkan potensi para peserta didik. Walaupun metode tersebut terkesan lebih populer di dunia Barat, perlu juga

diyakini bahwa pemikir Islam seperti Al-Mawardi, Ibnu Sina dan Al-Ghazali sudah terlebih dahulu menawarkan metode-metode tersebut.

Di dalam meningkatkan kemampuan pengajaran mereka, dosen perlu juga merujuk kepada pendapatnya Paulo Freire yang meyakini pentingnya hubungan yang baik antara mahasiswa dengan guru (Freire, 1998). Hubungan baik tersebut akan mendukung keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Seirama dengan Paulo Freire, Ira Shor percaya bahwa metode pembelajaran musyawarah sangatlah bermanfaat dalam menciptakan proses pendidikan yang sehat melalui hubungan yang hangat antara mahasiswa dengan dosen (Shor, 1992). Pembelajaran lain yang sudah populer dalam literatur pendidikan adalah *peace education* (PE) atau pendidikan damai. PE mengamanatkan dosen untuk menggunakan musyawarah dalam proses pembelajaran. Dosen di dalam PE dianjurkan untuk menyampaikan materi dengan lemah lembut, sehingga mahasiswa lebih mudah di dalam menyerap. Metode seperti ini tentu tidaklah asing di dunia Islam karena memang Al-qur'an sudah memberi tuntunan didalam menyampaikan dakwah atau pelajaran.

Berbicara mengenai tujuan dan metode pembelajaran, Nata (2005) juga menegaskan bahwa ada beberapa tugas besar para pendidik, dalam hal ini adalah dosen. *Pertama*, dosen perlu memiliki kapasitas komunikasi yang baik. *Kedua*, dosen harus mampu menjadi model atau tauladan bagi peserta didik, dan yang tidak kalah pentingnya adalah seorang dosen harus mampu menjadi model bagi dirinya sendiri. Artinya, seorang pendidik, guru atau dosen harus mampu menunjukkan kepada peserta didik bahwa dia orang yang disiplin, memiliki wawasan yang luas dan selalu memiliki pandangan yang bijaksana. Al-Jazairy (2001), bahkan lebih tegas menjelaskan tentang pendidik/dosen dalam pandangan Islam. Al-Jazairy menegaskan setidaknya ada empat hal yang harus di jauhi oleh para dosen: iri hati/dengki; bangga pada diri sendiri; riya; sombong dan takabbur.

Untuk meningkatkan kualitas lulusan PTKIN/PTKIS tentu dosen sebagai salah satu ujung tombak harus selalu meningkatkan kapasitas keilmuan mereka. Pun demikian, mereka juga harus mampu menjauhi suatu praktek yang bisa menghambat kreativitas mahasiswa. Dosen harus selalu membuang semua praktek yang bisa mematikan kreatifitas mahasiswa. Untuk itu, para ahli pendidikan menawarkan dosen untuk menggunakan metode yang berpusat kepada siswa, *student centered* atau *democratic approach*. Selain dari itu, dosen perlu menghindari melakukan pendidikan seperti yang disebutkan oleh Paulo Freire yaitu *banking system of education*.

Freire berpendapat bahwa anak didik tidak boleh didekati melalui sistem *banking* yaitu memasukkan ilmu ke otak siswa tanpa memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan penalaran dan analisa terhadap apa yang mereka terima terlebih dahulu, sedangkan dalam metode *problem posing*,

pendidik/dosen memberikan kebebasan kepada peserta didik untuk memecahkan persoalan secara mandiri.

Selain itu, dosen juga diharapkan untuk tidak bertingkah laku sombong. Permasalahan. Kesombongan itu muncul dikarenakan dosen meyakini bahwa merekalah yang memiliki kapasitas ilmu tertentu dan sebaliknya, mahasiswa dianggap barang mentah yang belum mengerti apa-apa. Arogansi ilmu seperti ini menjerumuskan dosen untuk menganggap dirinya yang terbaik dan mahasiswa tidak memahami apa-apa. Arogansi ini mempengaruhi gaya mengajar si dosen, dia berubah menjadi seorang "*monster*" yang merasa tahu segala-galanya sehingga menjadi sombong di hadapan mahasiswa. Arogansi di dalam menghadapi mahasiswa ini melahirkan gaya pengajaran yang arogan pula. Nah kalau arogansi ini sudah muncul, maka iklim komunikasi dan pertukaran pendapat antara dosen dan mahasiswa tidak akan pernah terjadi. Apabila dialog sudah tidak terjadi di dalam sebuah kelas, akan sangat sulit membentuk kemampuan kritis para mahasiswa.

Hubungan dosen dan mahasiswa haruslah terjalin dengan sangat baik sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai. Al-Mawardi, seorang pemikir Islam di zamanya khalifah Al-Qasim berpendapat bahwa untuk mengembangkan potensi mahasiswa, seorang dosen haruslah membuang sifat-sifat sombong yang bisa memperkeruh hubungan dosen dengan mahasiswa. Selain memiliki sifat *tawadhu'*, menurut Al-Mawardi, seorang guru harus juga menjadi tauladan dan motivator yang baik terhadap mahasiswanya (Nata, 2000). Al-Ghazali juga punya pendapat yang sama dengan Al-Mawardi. Beliau berpendapat bahwa pengembangan SDM mahasiswa tidak bisa dilakukan secara sepihak. Dosen dan mahasiswa harus melakukannya bersama-sama secara berkesinambungan. Oleh karena itu, Al-Ghazali berpendapat bahwa hubungan yang baik antara dosen dan mahasiswa harus dijalin dengan baik.

Kita bisa mengambil contoh dari metode pendidikan Rasulullah. Sebagai seorang yang terpilih, Rasul tidak pernah menempatkan dirinya sebagai seseorang yang *multi-knowledge* (mempunyai kemampuan yang menyeluruh) walaupun beliau seorang ahli dalam segala bidang. Tidak jarang Rasul meminta pendapat dari para sahabat dalam hal-hal keduniaan seperti masalah perdagangan dan peperangan. Misalnya, Rasulullah pernah meminta pendapat sahabat dalam perang khandaq dan perang lainnya. Rasul juga mengedepankan kasih sayang didalam mendidik kaum Muslimin. Tidak pernah sekalipun Rasul memperlihatkan wajah begisnya didalam melakukan pembelajaran. Dengan cara inilah Rasul mampu merubah tabiat jelek kaum Jahiliyah menjadi orang-orang terpilih. Banyak pelajaran yang bisa dipetik dari *sirah nabawiyah* kalau kita mau merenunginya.

Nah inilah yang perlu diperhatikan di dalam lembaga PTKIN/PTKIS. Seorang pendidik masih menempatkan dirinya sebagai ahli dalam segala hal

sehingga timbullah sifat-sifat sombong dan angkuh. Apabila sifat tawadhu' sudah hilang dalam diri seorang pendidik, maka yang timbul adalah kedhaliman-kedhaliman yang tidak disadari. Sering terjadi didalam proses pengajaran, dosen tidak memanusiakan mahasiswa. Bahkan mereka merasa takut untuk bertanya dan bertukar pikiran dengan dosennya. Tanpa kita sadari praktek seperti ini sudah mengekang dan menghambat perkembangan IQ dan EQ (SDM) mahasiswa.

Selain memperhatikan masalah metode pembelajaran, atau dikenal dengan *Pedagogical Content Knowledge* (PCK) dan *classroom management* dosen PTKI harus memiliki pemahaman yang memadai mengenai *subject matter*, yaitu pemahaman mengenai mata kuliah yang diasuh. Misalnya dosen mata kuliah Tafsir, perlu memiliki kapasitas mendekati *mufassirin*, sehingga bahan ajarnya tidak hanya bersifat teoritis. Begitu juga dengan dosen pengasuh mata kuliah *cross culture understanding* di jurusan Tadris Bahasa Inggris, Fakultas Tarbiyah, mestinya diajarkan oleh dosen yang sudah pernah secara empiris menetap di Barat. Begitu juga dengan dosen *Micro Teaching* di Fakultas Tarbiyah. Dosen yang mengampu mata kuliah tersebut harus memiliki pemahaman yang baik mengenai *micro teaching*. Untuk kedepan, diharapkan tidak ada lagi dosen seperti yang dikhawatirkan oleh Azra (1999) yang menyebutkan bahwa masih banyak para dosen yang masih belum memiliki kapasitas keilmuan yang memadai di dalam mengasuh mata kuliah tertentu sehingga pembelajaran tidak bisa berjalan dengan efektif.

Hill dan Harvey juga berpendapat bahwa kualitas guru (pendidik) berbanding lurus dengan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, Mereka beranggapan bahwa meningkatkan mutu dosen menjadi kebutuhan sebuah lembaga pendidikan manapun (Hill & Harvey, 2004). Oleh karena itu, menjadi sebuah kewajiban bagi semua elemen dalam lembaga PTKI untuk secara terus menerus melakukan usaha dalam meningkatkan mutu dosen. Peningkatan mutu dosen bisa dilakukan secara mandiri oleh dosen, namun usaha ke arah ini juga menjadi tanggung jawab PTKIN/PTKIS.

Peningkatan SDM akan menghasilkan layanan publik yang baik dan juga akuntabilitas terhadap kinerja. Salah satu metode untuk melakukan *capacity building* adalah melalui pendidikan. Para aparatur Negara yang berkerja di lembaga tertentu diamanatkan untuk mengikuti training atau bahkan melanjutkan perkuliahan ke tingkat yang lebih lanjut. Dalam hal ini, jelas sekali bahwa peran pendidikan dalam peningkatan SDM sangatlah signifikan. Bahkan kualitas SDM aparatur sebuah lembaga dipengaruhi juga dengan kualitas pendidikan mereka sebelumnya.

Untuk itu, para dosen di lingkungan PTKIN/PTKIS perlu melanjutkan pendidikan sehingga mampu meningkatkan kapasitas dan profesionalisme mereka. Para dosen bisa melamar bermacam beasiswa, seperti beasiswa ADS (Australian Development Scholarship) atau AAS (Australian Awards Scholarships)

untuk melanjutkan pendidikan ke Australia; beasiswa Fulbright untuk kuliah ke Amerika Serikat; Chevening Award untuk melanjutkan pendidikan ke Inggris; DAAD untuk kuliah ke Jerman, LPDP untuk melanjutkan kuliah ke berbagai Negara.

Untuk mewujudkan cita-cita mulia tersebut di kalangan dosen, kiranya juga perlu dukungan yang kuat dari pimpinan perguruan tinggi itu sendiri. Untuk itu, PTKIN/PTKIS memerlukan kepemimpinan *transformational* yang mampu membawa perubahan dan kemajuan pada Perguruan Tinggi Islam di masa depan. Karena menurut Bass dan Avolio (1993), Lakomski (1995), dan Masi dan Cooke (2000), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasi mampu memberi memberi Inspirasi (*inspirational motivation*) kepada bawahannya untuk melakukan pembelajaran. Para ahli kepemimpinan dalam Islam juga menegaskan bahwa pemimpin yang Islami juga berperan sebagai motivator untuk para bawahannya (Suwaidan & Basharahil, 2005).

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri membutuhkan pemimpin yang mampu menstimulasi intelektualitas para bawahannya. Rektor misalnya perlu membuat suasana kampus sebagai *learning environment*-lingkungan belajar sehingga para dosen akan terpancing untuk terus belajar. Akhirnya eksistensi *transformational leadership* merupakan tipe kepemimpinan yang dibutuhkan di dalam PTAIN/PTAIS. Ini dikarenakan lembaga tersebut bertanggung jawab untuk melakukan *capacity building* terhadap semua elemen yang ada di lembaga tersebut.

IV Kesimpulan

Penguatan SDM melalui reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan pada PTKIN/PTKIS merupakan sebuah usaha cerdas dan bersahaja yang sedang dilakukan oleh Dirjen Pendis kementerian Agama RI. Kebijakan ini dilakukan didasarkan atas evaluasi secara komprehensif terhadap kualitas kelembagaan LPTK yang perlu penguatan, kompetensi dan profesionalisme guru (lulusan LPTK) yang masih rendah, mutu lulusan pada satuan pendidikan yang belum menggembirakan, serta keberadaan SDM aparatur Negara secara umum yang perlu penguatan secara sistematis dan keberlanjutan. sdm Penguatan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilakukan melalui reformasi LPTK dan bahkan transformasi pendidikan. Melalui agenda reformasi pada akhirnya diharapkan LPTK sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan memiliki kapasitas kelembagaan yang handal dan ideal pada PTKIN

Eksistensi LPTK yang sehat dan ideal tersebut sebagai modal bagi PTAIN dalam meningkatkan SDM di lembaganya, dan juga menyiapkan para lulusan yang unggul. Kehadiran para dosen yang memiliki kapasitas akademik yang baik

dan professional merupakan kunci keberhasilan di perguruan tinggi. Bahkan, kurikulum yang bagus akan kehilangan makna tanpa kehadiran para pendidik professional. Untuk meningkatkan kualitas lulusan PTKIN tentu dosen sebagai salah satu ujung tombak harus selalu meningkatkan kapasitas keilmuan mereka, dan pada sisi lain juga harus memberi layanan akademik yang maksimal dalam proses pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Membuminya tri dharma perguruan tinggi tersebut oleh para dosen amanah mulia, kiranya perlu dukungan yang kuat dari pimpinan perguruan tinggi itu sendiri. Untuk itu, PTKIN memerlukan kepemimpinan *transformational* yang mampu memberi Inspirasi (*inspirational motivation*) kepada bawahannya untuk meningkatkan kapasitas diri dan kinerja. Mampu menstimulasi intelektualitas para bawahannya, dengan penguatan budaya akademik dan suasana kampus yang *learning environment*-lingkungan belajar sehingga para dosen akan terpancing untuk terus belajar, dan mahasiswa pun disibukkan dengan aktifitas belajar secara kontinyu. Kehadiran pemimpin transformatif sangat didambakan pada PTAIN, dalam rangka mewujudkan *capacity building* terhadap semua civitas akademika dan masyarakat. Dan pada akhirnya dapat mengantarkan perubahan dan kemajuan Perguruan Tinggi Islam di masa depan.

REFERENSI

- Abu Bakar Jabir Aljuzairi (2001) *Ilmu dan agama pelita kehidupan dunia akhirat*. Terjemahan. Asep Saifullah dan Kamaluddin Sa'diyatulharamain. Jakarta: Pustaka Azzam
- Atmosoeprapto, Kisdarto. (2000). *Menuju SDM berdaya: Dengan kepemimpinan efektif dan manajemen efisien*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bass, B.M. & Avolio. B.J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques. Leadership theory and research*. Academic Press. Inc
- Djohar. *Pendidikan strategik: Alternatif untuk pendidikan masa depan*. Yogyakarta: LESFI. 2003.
- Freire, P. (1998). *Teachers as cultural workers: Letters to those who dare teach*. Colorado: Westview Press.
- Fullan, M. (2000). *Educational leadership*, San Francisco: Jossey-Bass a Willey company.
- Fullan, M. . *The new meaning of educational change. Fourth Edition*. New York: Teachers College, Columbia University. 2007
- Hill, Paul. T & Harvey, James (2004). *Making school reform work: New partnership for real change*. Washington, DC. Brookings Institution Press.
- Ika Maryani, *Strategi LPTK dalam pengembangan Kompetensi Pedagogik Calon Guru*, Jurnal Pendidikan Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hlm. 98-106

- Kamaruddin Amin, *Reformasi LPTK di Lingkungan PTKIN*, Kemenag RI, 2016 , hlm. 5.
- Lakowski, G. (1995). Leadership and learning: From transformational leadership to organizational learning. *Leading and Managing*. Vol. 1 (3). pp. 211-225.
- Masi, R. J. & Cooke, R.A. (2000). Effect of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational analysis. *The International Journal of Organizational Analysis*. Vol.8.No.1. pp. 16-47.
- Muhaimin (2005). *Pengembangan kurikulum Pendidikan Agama Islam: di sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nata, A. (2000). *Pemikiran para tokoh pendidikan Islam: Seri kajian filsafat pendidikan Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nata, A. (2002). *Tafsir ayat-ayat pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nata, A. (2003). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ndraha. T. (2002). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ramayulis (2002) *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Shor, Ira (1992). *Empowering Education: Critical teaching for social change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Suwendi (2004). *Sejarah dan pemikiran pendidikan Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Syamsuddin (2004). Pendidikan Islam dan pengembangan kecerdasan (Upaya memformulasikan kecerdasan emosional pada anak). *Al-Ta'lim*. Vol.XI. No. 19. pp.73-84.
- Thariq Muhammad as Suwaidan dan Faishal Umar Basyarahil (2005). *Shina'atu al-qa'id*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- Tilaar. H.A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta. Renika Cipta.
- Yuherman. (2006). Materi pendidikan kecerdasan emosional menurut Hadis. *Al-Ta'lim*. Vol. XIII.No. 24, pp.65-80.