



Kepemimpinan Pendidikan dalam Pembinaan SDM

Istikhori Istikhori ^{1*}, Doa Fajarwati ², Nurasih Jamil ³, Yeni Yulianti ⁴,
Alfian Khadafi ⁵

¹⁻⁵ Institut Madani Nusantara, Indonesia

Alamat: Jln. Lio Bandongan 74 Citamiang Kota Sukabumi

Korespondensi penulis: doaafajarwati25@gmail.com ^{1*}, jamilnurasiah155@gmail.com ²,
yenyulianti0305@gmail.com ³, alfiankhadafi123@gmail.com ⁴

Abstract. Leaders are the decisive factors in the success or failure of an organization and effort. Whether in the business or in education, health, company, religi, social, political, state government, and so forth, a leader's quality determines the success of an institution or organization. Leadership is an unavoidable social fact of arranging relationships between individuals associated with one society. Where each individual has a collective purpose that wants to be realized together in society. On this research will be concerned about how leadership education in human resources. As for the research methods used in this study are qualitative research methods, to be exact library research. With a documentary data collection technique and data analysis analysis of content analysis. The results of this study show that the ideal nature of leaders in Islam is knowledge, the spirit of calling upon goodness, noble virtue, istiqomah, patience, justice, honesty, discipline, the soul responsible and has the spirit to build. Leaders must inspire and instill a spirit of cooperation in realizing Shared vision and mission.

Keywords: Education, Management, Human Resources

Abstrak. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat. Pada penelitian ini akan diurai bagaimana kepemimpinan pendidikan dalam pembinaan SDM. Adapun metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, tepatnya *library research* (studi pustaka). Dengan teknik pengumpulan data dokumentasi dan teknik analisis data berupa *content analysis* (analisis isi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sifat pemimpin yang ideal dalam Islam adalah berpengetahuan luas, adanya semangat untuk mengajak pada kebaikan, berakhlak mulia, istiqomah, sabar, adil, jujur, disiplin, jiwa bertanggung jawab dan mempunyai semangat untuk membangun. Pemimpin harus mengilhami dan menanamkan semangat gotong royong dalam mewujudkan visi dan misi bersama.

Kata kunci: Manajemen, Pendidikan, SDM

1. LATAR BELAKANG

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama), dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok (Abdul Wahab Umiarso, 2011, 73).

Perilaku manusia dalam perspektif *spiritual questien* merupakan hasil tarik menarik antara energi positif dan energi negatif, energi positif itu berupa dorongan spiritual dan nilai-nilai etis relegius (tauhid), sedangkan energi negatif itu berupa nilai-nilai material (taghut). Nilai-nilai spiritual dan etika relegius berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan yang sejati (hati nurani). Energi positif itu berupa: *Pertama*, kekuatan spiritual. Kekuatan spiritual itu berupa iman, Islam, ihsan dan taqwa, yang berfungsi membimbing dan memberikan kekuatan spiritual kepada manusia untuk menggapai keagungan dan kemuliaan (*ahsani taqwim*); *Kedua*, kekuatan potensi manusia positif, berupa *aqlus salim* (akal yang sehat), *qalbun salim* (hati yang sehat), *qalbun munib* (hati yang bersih), dan *nafsul mutmainnah* (jiwa yang tenang), yang kesemuanya itu merupakan modal insani atau sumber daya manusia yang memiliki kekuatan luar biasa. *Ketiga*, sikap dan perilaku etis. Sikap dan perilaku etis ini merupakan implementasi dari kekuatan spiritual dan kekuatan kepribadian manusia yang kemudian melahirkan konsep-konsep normatif tentang nilai-nilai budaya etis. Sikap dan perilaku etis itu meliputi: *istiqamah* (integritas), *ihlas*, *jihad* dan amal saleh. Energi positif tersebut dalam perspektif individu akan melahirkan orang yang efektif, yaitu orang yang bertaqwa, memiliki integritas (*nafs al- mutmainnah*) dan beramal saleh. Aktualisasi orang yang berkualitas ini dalam hidup dan bekerja melahirkan perilaku kerja yang efektif karena memiliki *personality* (integritas, komitmen dan dedikasi), *capacity* (kecakapan) dan *competency* yang bagus pula (profesional). Sedang dalam perspektif organik, energi positif itu akan melahirkan budaya organisasi efektif yang meliputi perilaku, sistem dan proses. Dalam konteks lembaga pendidikan, energi positif itu akan melahirkan pendidik yang efektif, baik organisasinya maupun substansi dan proses pembelajarannya. Tugas seorang pemimpin antara lain adalah mempengaruhi orang yang dipimpin untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, *core values* dan *core belief* organisasi. Pemimpin spiritual adalah pemimpin yang mempengaruhi orang yang dipimpin dengan cara mengilhamkan, mencerahkan, menyadarkan, membangkitkan, memampukan, dan memberdayakan lewat pendekatan spiritualitas atau nilai-nilai etis relegius. Nilai-nilai etis relegius inilah yang berperan sebagai *mission-focused*, *vision- directed*, *philosophy-driven* dan *value-based institution* (Tobroni, 2010, 8-10).

Kepemimpinan seperti inilah yang dicontohkan oleh Nabi SAW. Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat. Islam mendorong umatnya untuk mengatur

kehidupan bersama masyarakat, yakni dengan menunjukkan seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan (Ahmad Ibrahim, 2012, 127). Kehadiran pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat merupakan keniscayaan. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat dengan memberi kepercayaan kepada seseorang yang dipercaya dan dianggap mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan (M. Ma'ruf Abdullah, 2012, 83).

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Kepemimpinan

Menjelaskan definisi kepemimpinan harus dilihat dari sudut mana seseorang memandang atau memahami hakikat kepemimpinan. Beragamnya definisi kepemimpinan disebabkan perbedaan konsep dasar yang dipergunakannya. Di bawah ini merupakan kutipan beberapa definisi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a) Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut yaitu kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan
- b) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang guna mencapai tujuan organisasi (*Leadership is activities for influencing the others to obtain the organization objectivities*).
- c) Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari berbagai pengertian berikut dapat dicatat beberapa hal yakni sebagai berikut : a) Bahwa kepemimpinan itu melibatkan orang lain, b) Kepemimpinan itu melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, c) Kepemimpinan itu menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, d) Kepemimpinan adalah menyangkut nilai (Armai Arief, 2002, 99-100).

Kepemimpinan pendidikan merupakan variabel penyebab yang diharapkan dapat membawa perubahan yang baik pada aspek-aspek lainnya baik ekonomi, hukum, politik, sosial,

budaya, kesehatan, dan lain sebagainya. Aspek-aspek ini mengalami perubahan positif-konstruktif manakala pendidikan memiliki kepemimpinan yang berkualitas, suatu kepemimpinan yang benar-benar profesional yang didasari pengalaman, pendidikan, dan ketrampilan. Ini berarti kepemimpinan pendidikan diyakini sebagai pilar utama dalam merealisasikan kemajuan peradaban bangsa dan negara (M.Arifin, 1996, 8).

Pilar-Pilar Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki beberapa kompetensi yang mencerminkan pilar-pilar sebuah kepemimpinan. Kompetensi ini berhubungan dengan wawasan pemimpin untuk mengetahui kondisi, lingkungan politik dan sosial, yang tercermin dalam kemampuan strategis, mengetahui kondisi para bawahan yang berada di bawah kepemimpinannya yang tercermin dalam kemampuan interpersonal (komunikasi), dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang ia hadapi, yang tercermin dalam kemampuan teknis. Pilar-pilar tersebut ialah :

- a) Kemampuan Strategis; Kemampuan ini diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi sosial-politik yang melingkupi operasional organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mengelola kekuatan internal yang dimiliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna mewujudkan tujuan yang diimpikan. Bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola sumber daya insani dan sumber daya lain dalam rangka meraih tujuan, serta diiringi dengan *pressure*, tantangan dari masyarakat. Kemampuan strategis juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk membuat perencanaan strategis, serta kebijakan atau program-program yang harus dijalankan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Kemampuan strategis ini pernah ditunjukkan Rasulullah dalam mengembangkan dakwah di awal kemunculan Islam. Rasulullah mencanangkan beberapa strategi dakwah dan perencanaan strategis untuk mengembangkan Islam. Di antara strategi tersebut adalah Rasulullah berusaha membebaskan kaum muslimin dari berbagai siksaan yang dilakukan kaum Quraisy. Ketika siksaan itu semakin menjadi, Rasulullah memerintahkan kaum muslimin untuk keluar dari kota Makkah, dengan tujuan untuk menghindari kerugian yang lebih besar. Setelah berada di kota Madinah, langkah awal yang dilakukan Rasul adalah mempersaudarakan antar sahabat Muhajirin dan Anshar. Selain itu, Rasul juga melakukan kesepakatan damai dengan pihak non-muslim dari kaum Yahudi yang tinggal di Madinah.

b) Kemampuan Interpersonal; diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi dan berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan. Sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu, dengan kemampuan ini, akan memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas dan profesional. Kemampuan interpersonal seorang pemimpin bisa direfleksikan dalam perilaku dan kepemimpinannya di hadapan para bawahannya. Di antara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin di hadapan bawahan adalah sebagai berikut :

- 1) Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktifitas yang dilakukan,
- 2) memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil,
- 3) mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka,
- 4) melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah,
- 5) memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang, melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah (Ahmad Ibrahim, 2012, 137-138).

Etos Kerja Kepemimpinan Islami

Ciri-ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islami nampak pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Toto Tasmara menyebutnya ada semacam panggilan dari hatinya terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khiru ummah*). Sikap dan perilaku yang tergolong budaya kerja (etos kerja Islami) ini seyogyanya dimiliki atau menjadi bagian dari keseharian dalam aktivitas seorang pemimpin yang Islami. Sikap dan perilaku tersebut adalah : a) Menghargai waktu; Seorang yang beretos kerja Islami sangat menghargai betapa berharganya waktu, satu detik saja berlalu tak mungkin lagi kembali. Orang yang sukses adalah orang tidak mau sedetikpun waktunya berlalu tanpa makna. Oleh karena itu setiap orang, lebih-lebih lagi pemimpin harus sadar akan makna hidup. Hidup hanya sekali, oleh karenanya hidup harus berarti, b) Ikhlas; artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang harus dilakukan tanpa pretensi apapun, dan dilakukan secara profesional. Ikhlas bukan hanya *output* dari cara melaksanakan pekerjaan dengan melayani orang lain, tetapi juga ikhlas

menjadi input (masukan) dalam membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam hal mencari rezeki, seorang mukhlis dia tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu dan sebagainya, c) Jujur; Dalam jiwa seorang yang jujur terdapat nilai rohani yang menentukan sikap berpihak pada kepada kebenaran, moral yang terpuji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga ia hadir sebagai orang yang berintegritas yang mempunyai kepribadian terpuji dan utuh. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur agar ia dipercaya oleh bawahan atau orang-orang yang berada dalam pembinaannya. Kalau seorang pemimpin kehilangan kepercayaan diri bawahan atau orang-orang yang berada dalam pembinaannya gara-gara ia tidak jujur maka ketaatan bawahan atau orang-orang yang dalam pembinaannya tidak ikhlas lagi, tapi sudah diliputi rasa dongkol, tidak ikhlas lagi mengikuti petunjuk atau perintahnya dan berdampak pada kekecewaan dan pada akhirnya pemimpin itu cepat atau lambat akan ditinggalkan oleh pengikutnya, d) Komitmen; Komitmen (*i'tikad*) adalah keyakinan yang mengikat seorang sedemikian rupa kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju ke arah tujuan yang diyakininya. Orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap pilihan pekerjaannya adalah orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan paling rendah tingkat stresnya. Dalam komitmen terbangun sebuah tekad, keyakinan yang melahirkan vitalitas yang penuh gairah. Orang yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah, mereka hanya akan berhenti menapaki cita-citanya di jalan yang lurus bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, kesungguhan, dan kesinambungan, e) Istiqomah; Seorang pemimpin yang profesional memiliki sikap konsisten (Istiqamah) dalam bekerja dan memperjuangkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Ia taat asas dan mempertahankan prinsip serta komitmennya dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya sekalipun berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya, termasuk dalam pengertian ini kesiapannya untuk disingkirkan dari komunitasnya, karena orang-orang yang bersekongkol berseberangan sikap dengannya. Sikap konsisten (Istiqamah) ini akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat, memiliki integritas, serta mampu mengelola tekanan (stres) dan tetap hidup penuh gairah, f) Kreatif; Orang yang kreatif selalu akan mencoba metode dan gagasan baru dan asli untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan mengemukakan data dan informasi yang relevan. Orang kreatif bisa berfikir dengan otak kanan, yaitu mencari alternatif pemecahan masalah, mencari jawaban pertanyaan *why an what if* dan *what and how*. Goleman menerangkan ciri-ciri orang yang kreatif yang disebutnya *star performer* memiliki beberapa

ciri penting diantaranya : Kuatnya motivasi untuk berprestasi, komitmen kepada visi dan sasaran tempat bekerja, inisiatif dan optimis, g) Disiplin; disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban. Seorang pemimpin punya kewajiban tidak hanya menanamkan disiplin terhadap diri siri sendiri tetapi juga menanamkan disiplin kepada bawahan (orang-orang yang ada dalam pembinaannya), h) Bertanggung Jawab; bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dan penuh rasa tanggung jawab. orang yang sudah terbiasa bertanggung jawab dalam bekerja mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bekerja yang baik dan berprestasi itu sesuatu yang bernilai (indah). Seorang pemimpin perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan bawahannya dengan menanamkan paradigma berpikir dan bersikap mental yang amanah. Amanah adalah sesuatu yang harus dipertanggung jawabkan untuk mendapatkeridhaan Allah, i) *Fastabiqul Khoirat*; Berlomba untuk mencapai prestasi diri bukan asal berlomba (nekad), tetapi berlomba dengan penuh perhitungan. Ibarat orang yang ingin bertanding ia lebih dahulu harus menjaga stamina, mengumpulkan kekuatan untuk merebut kemenangan “*The Winner*”. Seorang pemimpin yang mempunyai semangat entrepreneur juga bukan orang yang mudah menyerah (putus asa) dalam menghadapi keadaan (Abdul Wahab, 2011, 92).

Pengertian Pembinaan SDM

Pembinaan menurut Wojowasito diartikan sebagai “*membangun, menggambarkan, dan memperbaiki*”. Istilah membangun menurut Crabb diartikan sebagai “*proses menerima (receives), memelihara dan memperbaiki (Confining), serta melestarikan (retaining)*, dalam upaya memenuhi kebutuhan”. Sementara Barnhat mengartikan pembinaan sama dengan *to build* yang searti dengan membentuk secara bertahap, menciptakan struktur, membangun, mengembangkan, meningkatkan, menumbuhkan dan membudayakan. Pembinaan juga diartikan sebagai supervisi yang oleh Daresh dimaknai sebagai suatu proses mengawasi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penjelasan Umum UU No. 8 tahun 1974 Pembinaan adalah usaha- usaha yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan pegawai negeri (SDM) yang mempunyai sifat-sifat : 1) Setia penuh dan taat kepada Pancasila, UUD-45, Negara dan Pemerintah, 2) bersatu padu, 3) bermental baik, 4) berwibawa, 5) bersih, 6) berkualitas tinggi, dan 7) sadar akan tanggung jawabnya (Komang Ardana, 2012, 131).

Suatu pembinaan merupakan upaya mengubah sikap (*attitude*) yang kurang baik ke arah sikap yang lebih baik sehingga ia membutuhkan waktu yang relatif lama. Proses pembinaan SDM haruslah dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan yang mendarah daging bagi karyawan itu dalam melaksanakan tugas-tugas di suatu instansi pendidikan tempat dia bekerja. Melakukan pembinaan SDM amat penting bagi suatu instansi yang menghendaki cepat dan terjaminnya kelancaran jalannya instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam membina seorang karyawan, si pembina haruslah mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan orang yang dibinanya. Kelebihan-kelebihan tersebut antara lain : a) Mengetahui seluk-beluk pekerjaan; seorang pemimpin haruslah menguasai seluk beluk pekerjaan, minimal secara garis besar sehingga ia akan berhasil menggerakkan para bawahan untuk bekerja, b) Mampu untuk berkomunikasi dengan baik; mampu berkomunikasi dengan baik ini mempunyai arti yang luas, ia akan mencakup komunikasi dua arah. Menyampaikan instruksi dengan lebih jelas dan rinci supaya dipahami oleh bawahan dan juga menangkap apa kesulitan dan hambatan-hambatan pekerjaan yang disampaikan oleh bawahan. Karena dalam melakukan pembinaan SDM diperlukan ilmu dan strategi-strategi khusus yang dapat meyakinkan mereka, bahwa apa yang disampaikan atasan itu adalah identik dengan kebijaksanaan perusahaan, c) Memiliki jiwa kebabakan (*paternalistic*); Memiliki jiwa kebabakan berarti memiliki sifat-sifat kebabakan, yaitu pola pikirnya, sikap pribadinya, dan kewibawaannya yang lebih matang dibandingkan dengan bawahan. Dengan demikian, seorang pembina yang memiliki sifat tersebut akan disegani dan dihormati oleh bawahannya, d) Dapat memberi teladan, peranan keteladanan amat menentukan keberhasilan pembina yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Dewasa ini, para karyawan sudah semakin kritis, mereka tidak hanya mendengar apa yang diucapkan sang pemimpin, tetapi mereka lebih yakin dan percaya pada apa yang diperbuat oleh pimpinan itu dalam lingkungan pekerjaan, e) Berani mengambil keputusan; melakukan kegiatan pembinaan SDM merupakan pekerjaan untuk mengubah sikap dan keyakinan orang untuk berbuat sesuatu yang baru, yang selama ini belum menjadi kebiasaan baginya. Salah satu tugas pimpinan adalah membina bawahan dan untuk itu ia akan berhadapan dengan ketentuan dan aturan-aturan yang perlu ditegakkan dalam unit kerjanya (Ivancevich, 2007, 64).

Pembinaan Pada Sumber Daya Manusia

Pekerjaan pembinaan ini bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan. Di dalamnya tercakup perubahan dan perombakan sikap mental seorang karyawan yang sebagian sudah ada dan membudaya semenjak kecil. Proses pembinaan sumber

daya manusia ini haruslah dilakukan terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan yang mendarah daging bagi bawahan itu dalam melaksanakan tugas-tugas di tempat kerjanya. Adapun poin-poin yang diperhatikan dalam pembinaan sumber daya manusia antara lain :

- a) Pembinaan disiplin kerja; pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para tenaga kerja tersebut tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi yang merupakan ganjaran atas tindakan tersebut, akan tetapi diharapkan para tenaga kerja disiplin karena adanya dorongan yang muncul dari diri sendiri. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menanamkan disiplin kerja pada tenaga kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja. Tujuan dari pembinaan disiplin kerja ini diantaranya adalah: 1) agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, 2) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan, 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya, 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-noerma yang berlaku dalam instansi.
- b) Pembinaan loyalitas; Pembinaan loyalitas dilakukan berpijak pada penjelasan umum Undang- undang No. 8 Tahun 1974. Bagi SDM yang bekerja pada instansi pendidikan baik yang swasta maupun negeri perlu ditambah lagi dengan pembinaan loyalitas terhadap para tenaga kerja. Pembinaan ini diperlukan agar SDM tersebut : 1) Mempunyai kepedulian tinggi terhadap instansi, berbagai cara dilakukan orang untuk meningkatkan kepedulian para SDM atas instansi, 2) memberikan informasi yang lengkap tentang perkembangan instansi, 3) melibatkan para karyawan dalam setiap pemecahan masalah yang bersumber dari ulah SDM sendiri, 4) selalu memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawan, 5) memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pelatihan yang mengembangkan wawasan dan menegakkan disiplin dan pengawasan yang bersifat mendidik, 6) meningkatkan kinerja untuk kesinambungan instansi, 7) tingginya loyalitas para SDM dalam suatu instansi pendidikan akan menahan mereka untuk tidak melakukan *turn-over* dari instansi tersebut. Loyalitas yang tinggi juga akan memberikan kerja yang tinggi kepada para SDM, 8) tetap mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

- c) Pembinaan hubungan kerja; Pembinaan hubungan kerja seperti ini perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan instansi, hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non-formal. Hubungan kerja ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga mereka dapat merasa seperti satu keluarga dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Pembinaan moril dan kegairahan kerja; yang dimaksud dengan kegairahan disini yaitu adanya antusiasme atau kegembiraan yang besar. Karena kegembiraan itu bersumber dari perasaan dan seseorang akan merasa gembira bila ia yakin sesuatu itu menyenangkan perasaan dan hatinya. Pembinaan moril dan kegairahan kerja para SDM perlu dilakukan secara kontinyu agar mereka menjadi terbiasa bersemangat (Komang Ardana, 2012, 134-146).

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu proses pendalaman, penelaahan, dan pengidentifikasian pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi, atau hasil penelitian lain) yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Mahmud, 2011: 121).

Sedangkan sifat penelitian yang digunakan berupa pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy J. Moleong, 2011: 6). Definisi lain mengemukakan, Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan. Beberapa data dapat diukur melalui data sensus, tetapi analisisnya tetap analisis data kualitatif (Umar Sidiq & Miftachul Choiri, 2019: 3). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *quality* atau hal terpenting suatu barang atau jasa. Hal terpenting suatu barang atau jasa yang berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori.

Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial, dan tindakan (Djunaidi Ghony & Fauzan al-Manshur, 2012: 25).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah teknik penting dalam penelitian dimana ia berhubungan secara langsung dengan kata-kata yang digunakan (Suharsimi Arikunto, 2003: 231). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan dokumen yang berhubungan dengan judul. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain (Sugiyono, 2021: 314). G.J. Renier, sejarawan terkemuka dari University College London, dalam Fu'adz menjelaskan istilah dokumen dalam tiga pengertian, pertama dalam arti luas, yaitu yang meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan, kedua dalam arti sempit yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja, ketiga dalam arti spesifik yaitu hanya yang meliputi surat-surat resmi dan surat-surat negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, konsesi, hibah dan sebagainya (Haris Herdiyansyah, 2015: 274). Dokumentasi tidak kalah penting dari metode-metode lain, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati (Suharsimi Arikunto, 2002: 229).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis isi (*content analysis*). beberapa definisi dikemukakan untuk memberikan gambaran tentang konsep kajian isi tersebut. Pertama, Berelson mendefinisikan kajian isi sebagai teknik penelitian untuk keperluan mendeskripsikan secara objektif, sistematis, dan kuantitatif tentang manifestasi komunikasi. Weber menyatakan bahwa kajian isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sah dari sebuah buku atau dokumen. Definisi berikutnya dikemukakan oleh Krippendorff yaitu kajian isi adalah teknik penelitian yang dimanfaatkan untuk menarik kesimpulan yang replikatif dan sah dari

data atas dasar konteksnya. Terakhir, Holsti memberikan definisi yang agak lain dan menyatakan bahwa kajian isi adalah teknik apa pun yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan, dan dilakukan secara objektif dan sistematis (Lexy J, Moleong, 2011: 220). Menurut Berelson dan Kerlinger, analisis isi (*content analysis*) merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menganalisis komunikasi secara sistematis, objektif dan kuantitatif terhadap pesan yang tampak (Umar Sidiq & Miftachul Choiri, 2019: 104).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sifat pemimpin yang ideal dalam Islam adalah berpengetahuan luas, adanya semangat untuk mengajak pada kebaikan, berakhlak mulia, istiqomah, sabar, adil, jujur, disiplin, jiwa bertanggung jawab dan mempunyai semangat untuk membangun. Pemimpin harus mengilhamikan menanamkan semangat gotong royong dalam mewujudkan visi dan misi bersama. Poin paling penting dari kepemimpinan dalam pendidikan Islam adalah mampu menumbuhkan pemimpin-pemimpin baru. Dalam Pendidikan Islam, fungsi kepemimpinan sangat vital karena pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan membimbing seluruh *stakeholder* untuk tercapainya tujuan umum dan tujuan khusus dari pendidikan Islam. Tujuan umum kepemimpinan pendidikan Islam yaitu mewujudkan generasi *Kholifah fil ard* yang bertakwa, tujuan khusus yaitu melaksanakan visi misi lembaga sesuai norma-norma sosial dan agama.

Menurut penjelasan Umum UU No. 8 tahun 1974 Pembinaan adalah usaha-usaha yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan pegawai negeri (SDM) yang mempunyai sifat-sifat :

- 1) Setia penuh dan taat kepada Pancasila, UUD-45, Negara dan Pemerintah,
- 2) bersatu padu
- 3) bermental baik
- 4) berwibawa
- 5) bersih
- 6) berkualitas tinggi
- 7) sadar akan tanggung jawabnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. M. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arief, A. (2002). *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam* . Jakarta: Ciputat Press.
- Arifin, M. (1996). *Ilmu Pendidikan Islam* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Djunaedi, A. (t.thn.). *Filosofi dan Etika Kepemimpinan Islam* .
- Ibrahim, A. (2012). *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich. (2007). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Erwin.
- Nata, A. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.
- Wahab, A. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.