

**DIALEKTIKA INTERNALISASI DAN EKSTERNALISASI
NILAI KERJA MENURUT PERSPEKTIF ISLAM
DALAM KONTEKS KEBERLANGSUNGAN INSTITUSI
(Studi Kasus SD Muhammadiyah IV Surakarta)**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Bidang Manajemen Pendidikan**

Oleh:

**CATUR KYAT SUNU SURIKSO
NIM: Q.100.020.030**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada suatu kesempatan Fadjar (1994, V) menilai bahwa Muhammadiyah sampai sekarang merupakan sebuah organisasi masyarakat yang tidak pernah lelah dan tetap konsisten dengan pendirian, sebagaimana pendapat seorang pembaharu Islam Mesir Syeikh Muhammad Abduh, kalau sesungguhnya "reformasi pendidikan merupakan kunci reformasi bagi keseluruhan aspek kehidupan". Konsistensi itulah kiranya yang telah membuat kenapa kegiatan amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan sejauh ini, paling tidak secara kuantitatif, mengalami pertumbuhan yang sangat meyakinkan. Sehingga sampai ada sebuah tulisan, dengan sedikit agak hiperbolik, menyebut fenomena pertumbuhan lembaga pendidikan di persyarikatan Muhammadiyah itu sebagai "keajaiban dunia ke sebelas" setelah candi Borobudur (Suara Muhammadiyah, 2003).

Kalau ditilik dari catatan-catatan yang tersedia, pernyataan yang berlebihan tersebut tampaknya tidak terlalu mengada-ada. Sampai tahun 2000 saja tercatat jumlah sekolah yang sudah dimiliki Muhammadiyah masing-masing

sebanyak 1128 untuk Sekolah Dasar, 1768 Madrasah Ibtidaiyah, 1179 Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 534 Madrasah Tsanawiyah, 509 Sekolah Menengah Umum, 249 Sekolah Menengah Kejuruan, dan 171 Madrasah Aliyah (Profil Muhammadiyah, 2000). Sementara itu untuk tingkat perguruan tinggi, menurut Zamroni dalam laporannya di Si-dang Tanwir Muhammadiyah 2003, terdapat 165 buah lembaga baik dalam bentuk universitas, sekolah tinggi, akademi maupun politeknik (Suara Muhammadiyah, 2003).

Persoalannya perkembangan yang spektakuler itu tam-paknya baru terjadi sebatas dalam jumlah. Sedangkan seca-ra kualitas, lembaga-lembaga pendidikan di bawah penge-lolaan Muhammadiyah umumnya masih belum memadai. Sehingga, menurut Ketua Majelis Pendidikan Tinggi PP Muhammadiyah Zamroni (2003), timbul adagium di lingkungan perguruan Muhammadiyah bahwa antara kuantitas dengan kualitas ada kecenderungan berbanding terbalik.

Memang benar, persoalan kualitas pendidikan yang ren-dah sebenarnya bukan monopoli sekolah-sekolah Muhammad-iyah saja, melainkan lebih merupakan krisis dunia pendi-dikan di Indonesia. Tilaar (1991) misalnya, secara umum mengidentifikasikan empat aspek pokok krisis pendidikan nasional, yaitu masalah kualitas, relevansi, elitisme dan

manajemen. Namun demikian harus diakui bahwa krisis kualitas yang dialami lembaga-lembaga pendidikan Islam itu jauh lebih problematik. Karena itu dapat dipahami apabila kemudian muncul anggapan di sementara kalangan, bahwa setiap ada lembaga pendidikan yang diberi embel-embel Islam, maka selalu berkonotasi kemunduran dan keterbelakangan (Soeroyo,1991). Sebab, kenyataan menunjukkan kalau secara kualitas lembaga pendidikan Islam dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang dikelola yayasan non-Islam dan negeri pada lingkup nasional memang pada posisi marginal atau kelas dua.

Sadar atas kelemahan-kelemahan yang ada, beberapa pihak yang *concern* terhadap pendidikan Islam juga telah mengadakan perubahan-perubahan yang cukup radikal. Perubahan itu utamanya menyangkut peninjauan kembali atas orientasi tujuan pendidikan. Kalau sebelumnya lembaga pendidikan Islam lebih hanya menonjolkan apa yang dikatakan Maarif (1996) sebagai kemenangan di akherat dan mengalah atas kepentingan dunia, maka belakangan satu-dua sekolah sengaja dirancang untuk sarana mobilitas sosial bagi peserta didik. Dengan kata lain, sekolah tidak lagi diposisikan sekadar sebagai "cagar budaya" untuk mempertahankan paham-paham keagamaan tertentu seperti dikatakan

Bowles (dalam Fadjar, 1998), melainkan untuk membantu menumbuhkan mobilitas generasi baru dalam diri setiap peserta didik.

Sayangnya, pembaharuan-pembaharuan tersebut belum sepenuhnya menjadi semacam gerakan kolektif yang didukung secara penuh oleh banyak pihak. Kebanyakan para pengelola pendidikan Islam masih saja berpikir dan bertindak dengan paradigma atau sudut pandang lama, yaitu memperlakukan sekolah sebagai cagar budaya, sehingga akhirnya mereka pun gagal mendorong lembaga pendidikannya untuk memainkan peran idealnya, yaitu sebagai mekanisme alokasi posisi (Fadjar, 1998). Artinya, sekolah-sekolah Islam terbukti tidak mampu mengembangkan sistem pendidikan dan kelembagaan untuk menyalurkan peserta didik kedalam posisi atau peran ideal tertentu.

Maka sudah barang tentu implikasinya sungguh sangat serius bagi lembaga-lembaga pendidikan dimaksud. Sekurang-kurangnya lembaga tersebut harus menerima akibat dari "hukum besi persaingan pasar" dalam proses recruitment peserta didik baru. Dalam kaitan ini Fadjar (dalam Sulastomo, 1985) pernah mengatakan, bahwa kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga-lembaga pendidikan Islam, sebenarnya bukan karena telah terjadi perge-

seran nilai atau ikatan keagamaan yang mulai memudar, melainkan karena sebagian besar kurang menjanjikan dan kurang responsif terhadap tuntutan dan permintaan saat ini maupun mendatang. Demikian pula Arifin (1991) yang mengatakan, bahwa apresiasi masyarakat terhadap sekolah-sekolah Islam terlihat masih rendah, dalam banyak hal karena ketakberdayaan lembaga-lembaga pendidikan Islam dalam memenuhi logika persaingan untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Dengan begitu karena mutu yang kurang kompetitif maka sekolah-sekolah di bawah payung Islam telah tidak diapresiasi secara baik oleh masyarakatnya. Bahkan yang lebih memprihatinkan lagi, dalam masyarakat yang nota bene muslim menempati proporsi paling besar, kenyataan tidak sedikit sekolah-sekolah yang telah terperangkap dalam ketegangan eksistensial antara hidup dan mati karena minimnya jumlah peserta didik. Dan keberadaan mereka pun akhirnya dipertahankan tidak lebih hanya dengan bentuk sikap frustrasi, yaitu "daripada tidak ada".

Karenanya menjadi sangat menarik untuk mengetahui kekuatan-kekuatan apa yang membuat sekolah-sekolah seperti itu tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini terutama menyangkut strategi apa yang telah

dipilih pengelola pendidikan untuk bertahan tetap ada di bawah kondisi yang penuh keterbatasan. Lebih menukik lagi berkenaan dengan upaya-upaya apa yang ditempuh pengelola untuk menerbitkan komitmen para guru dan karyawan khususnya honorer sehingga dapat mencegah mereka keinginan untuk berhenti dan *turn over*, sementara pada saat yang sama mereka tidak memperoleh penggajian yang memadai sebagai konsekwensi sedikitnya jumlah peserta didik. Penumbuhan komitmen guru ini penting, sebagaimana disinggung seorang direktur perguruan swasta di DIY yang kekurangan murid Sujudanta (Kompas, 2004), yang mengatakan bahwa menghadapi sekolah dengan jumlah murid yang kecil membutuhkan sikap yang berbeda dari guru.

Bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam untuk memperkokoh rasa memiliki dalam diri guru dan karyawan itu umumnya kemudian mengeksploitasi nilai keikhlasan dan pengabdian. Hal ini sebagaimana yang tampak pula terjadi di SD Muhammadiyah IV Surakarta. Sekolah yang dalam beberapa tahun terakhir hanya berhasil menjaring peserta didik tidak lebih dari 10 siswa tiap kelas, serta sebagai konsekwensinya hanya sanggup memberikan honorarium kepada kerayawannya jauh dibawah standard UMR, telah mencoba berkecimpung dari ketegangan eksistensialnya dengan berusaha mem-

bangun budaya organisasi yang diharapkan dapat memperkuat ikatan emosional antara guru dengan institusinya. Dalam kaitan ini kepala sekolah secara intensif melakukan sosialisasi tentang nilai kerja dalam perspektif Islam, yaitu kerja sebagai bagian dari ibadah. Salah satu yang diharapkan dari tindakan tersebut adalah, bahwa di kalangan guru dan karyawan akan berlangsung apa yang dapat dikatakan sebagai proses dialektik antara internalisasi dan eksternalisasi nilai, yaitu proses dinamik yang saling memperantarai antara peresapan nilai ke dalam kesadaran subyektif individu sebagai hasil kegiatan sosialisasi di satu pihak dan pencurahan kembali dalam tindakan konkrit sebagai konsekwensi logis nilai yang telah terendap di pihak lain.

Memang di sisi lain harus diakui, bahwa dengan pemecahan seperti tersebut di atas akan sulit menghindari penilaian yang kurang lebih buruk, misalnya mengganggu berkembangnya profesionalitas guru. Namun demikian melihat pilihan-pilihan yang dimiliki sekolah-sekolah tadi sangat terbatas, maka langkah kebijakan itu cukup masuk akal. Apalagi nilai-nilai seperti keikhlasan, pengabdian dan sebagainya apabila dimaknai secara positif sesungguhnya dapat pula mendorong etos kerja yang tinggi,

sehingga pada gilirannya bisa menjadi faktor penting yang menunjang kemajuan. Disertasi Hariyadi (2003) misalnya, merupakan studi yang berhasil mengungkap temuan menarik, bahwa nilai-nilai yang mengemuka dari SD Islam Unggulan adalah pengabdian (*ibadah*), perjuangan (*jihad*), dan persaingan (*fastabiqul khairat*).

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan besar yang pantas dikedepankan:

Bagaimana dialektika internalisasi dan eksternalisasi nilai kerja menurut perspektif Islam dalam konteks keberlangsungan lembaga pendidikan Islam SD Muh. IV Surakarta?

Secara lebih detail pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Bagaimana sosialisasi tentang nilai kerja telah dilakukan dalam konteks pembentukan budaya organisasi baru?
2. Bagaimana keyakinan guru dan karyawan terhadap Nilai Kerja dalam perspektif Islam?
3. Mengapa para guru dan karyawan tetap bertahan bekerja meskipun dengan gaji yang tidak memadai?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Umum

Secara umum, melalui pemahaman empatik, penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara komprehensif tentang proses dialektik internalisasi dan eksternalisasi nilai kerja dalam konteks keberlangsungan SD Muh. IV surakarta.

2. Khusus

Tujuan khusus penelitian ini dapat dielaborasi secara detail sbb:

- a. Untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang sosialisasi nilai kerja.
- b. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang proses dialektik antara internalisasi dan eksternalisasi nilai kerja.
- c. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dedikasi guru dan karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Teoritis

Temuan penelitian diharapkan dapat memperkaya bahan kajian, sekaligus memberi sumbangan, bagi diskursus keilmuan dalam domain manajemen pendidikan.

2. Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipertimbangkan menjadi masukan bagi top-level manager dari lembaga-lembaga pendidikan, khususnya perguruan Islam yang tengah bergelut mempertahankan eksistensi, guna mengambil kebijakan strategis menghadapi situasi problematik.