

PENGEMBANGAN NILAI-NILAI TOLERANSI DI SEKOLAH SEBAGAI KERANGKA DASAR PERDAMAIAN

Oleh : Halik

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan nilai-nilai toleransi di sekolah sebagai kerangka dasar perdamaian. Pendidikan multikultural sangat penting diterapkan guna meminimalisasi dan mencegah terjadinya konflik di Indonesia, yang nota benanya mempunyai beragam perbedaan di dalamnya. Entah itu dilihat dari agama, suku dan juga ras. Melalui pendidikan berbasis multikultural, sikap dan mindset masyarakat, khususnya siswa, akan lebih terbuka untuk memahami dan menghargai keberagaman. Pendidikan multikultural sangat penting diterapkan guna meminimalisasi dan mencegah terjadinya konflik.

Kata kunci : nilai-nilai toleransi dan pendidikan multikultural

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Belakangan ini, agama adalah sebuah nama yang terkesan membuat gentar, menakutkan, dan mencemaskan. Agama di tangan para pemeluknya sering tampil dengan wajah kekerasan. Dalam beberapa tahun terakhir banyak muncul konflik, intoleransi, dan kekerasan atas nama agama. Pandangan dunia keagamaan yang cenderung *anakronostik* memang sangat berpotensi untuk memecah belah dan saling klaim kebenaran sehingga menimbulkan berbagai macam konflik. Fenomena yang juga terjadi saat ini adalah muncul dan berkembangnya tingkat kekerasan yang membawa-bawa ama agama (mengatasnamakan agama) sehingga realitas kehidupan beragama yang muncul adalah saling curiga mencurigai, saling tidak percaya, dan hidup dalam ketidak harmonisan.

Toleransi yang merupakan bagian dari visi teologi atau akidah Islam dan masuk dalam kerangka system teologi Islam sejatinya harus dikaji secara mendalam dan diaplikasikan dalam kehidupan beragama karena ia adalah suatu keniscayaan social bagi seluruh umat beragama dan merupakan jalan bagi terciptanya kerukunan antar umat beragama. Manusia adalah makhluk individu sekaligus sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial tentunya manusia dituntut untuk mampu berinteraksi dengan individu lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam menjalani kehidupan sosial dalam masyarakat, seorang individu akan dihadapkan dengan kelompok-kelompok yang berbeda warna dengannya salah satunya adalah perbedaan agama.

Dalam menjalani kehidupan sosialnya tidak bisa dipungkiri akan ada gesekan-gesekan yang akan dapat terjadi antar kelompok masyarakat, baik yang berkaitan dengan ras maupun agama. Dalam rangka menjaga keutuhan dan persatuan dalam masyarakat maka diperlukan sikap saling menghormati dan saling menghargai, sehingga gesekan-gesekan yang dapat menimbulkan pertikaian dapat dihindari. Masyarakat juga dituntut untuk saling menjaga hak dan kewajiban diantara mereka antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam pembukaan UUD 1945 pasal 29 ayat 2 disebutkan bahwa "*Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.*" Olehnya itu sebagai warga Negara sudah sepatutnya menjunjung tinggi sikap saling toleransi antar umat beragama dan saling menghormati antar hak dan kewajiban yang ada diantara kita demi keutuhan Negara.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan nilai-nilai toleransi di sekolah sebagai kerangka dasar perdamaian.

2. Tinjauan Teoritis

2.1. Hakikat Nilai Toleransi

Toleransi sesungguhnya berkembang dalam kerangka adanya keberagaman, utamanya adalah keberagaman agama dan budaya termasuk di dalamnya kebiasaan-kebiasaan, tradisi atau adat istiadat yang menyertainya. Oleh sebab itu semakin besar keberagaman suatu bangsa atau suatu masyarakat, maka akan semakin besar pula tuntutan bagi keharusan pengembangan nilai-nilai toleransi dalam kehidupan masyarakat dan individu, sehingga akan dapat terwujud keserasian dan keharmonisan hidup, jauh dari konflik-konflik dan ketegangan-ketegangan sosial, lebih-lebih lagi pertentangan dan permusuhan antar sesamanya dalam masyarakat.

Dalam pengertian yang luas toleransi lebih terarah pada pemberian tempat yang luas bagi keberagaman dan perbedaan yang ada pada individu atau kelompok-kelompok lain. Oleh sebab itu pada awal pembahasan ini perlu penekanan kembali bahwa tidak benar bilamana toleransi dimaknai sebagai pengbirian hak-hak individu atau kelompok tertentu untuk disesuaikan dengan kondisi atau keadaan orang atau kelompok lain, atau sebaliknya mengorbankan hak-hak orang lain untuk dialihkan sesuai dengan keadaan atau kondisi kelompok tertentu. Toleransi justru sangat menghargai dan menghormati perbedaan-perbedaan yang ada pada masing-masing individu atau kelompok tersebut, namun di dalamnya diikat dan disatukan dalam kerangka kebersamaan untuk kepentingan yang sama. Toleransi adalah penghormatan, penerimaan atau penghargaan tentang keragaman yang kaya akan kebudayaan dunia kita, bentuk ekspresi kita dan tata cara sebagai manusia. Hal itu dipelihara oleh pengetahuan, keterbukaan, komunikasi, dan kebebasan pemikiran, kata hati dan kepercayaan. Toleransi adalah harmoni dalam perbedaan (APNIEVE, 2000: 54).

Penghormatan terhadap keberagaman mengandung pengertian bahwa setiap orang dituntut untuk mampu melihat perbedaan yang ada pada orang lain atau kelompok lain sebagai sesuatu yang tidak harus dipertentangkan dengan apa yang ia miliki. Sesuatu karakteristik yang berbeda pada orang lain tersebut hendaknya dipandang sebagai bagian yang memberikan kontribusi bagi semakin kaya dan luasnya kebiasaan dan budaya secara keseluruhan. Ini berarti bahwa di dalam perbedaan-perbedaan yang sesungguhnya memiliki nilai manfaat bilamana dapat digali dan dipahami dengan kearifan. Selama ini terkesan bahwa keberagaman sebagian kita tidak sejalan dengan sifat-sifat Allah, padahal salah satu definisi keberagaman tertua dan masih relevan hingga kini adalah definisi Sneca (455M) yang menyatakan bahwa keberagaman adalah upaya meneladani Tuhan dalam sifat-sifat Nya (Sihab, 2001:21).

Penegasan terhadap makna toleransi dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam lingkungan sekolah sebagai salah satu bentuk dari suatu sistem sosial menjadi pentingnya adanya, sebab jangan sampai terjadi penolakan terhadap nilai-nilai toleransi hanya dikarenakan individu atau kelompok merasa cemas dan khawatir bahwa dengan toleransi itu menjadi bentuk perendahan diri dan pemujaan terhadap orang lain. Toleransi bukanlah pemberian, perendahan diri, atau pemanjaan. Toleransi terutama adalah suatu sikap yang aktif didorong oleh pengakuan atas hak-hak asasi manusia universal dan kebebasan-kebebasan fundamental orang-orang lain. Hal itu tidak boleh dalam keadaan bagaimana pun dipergunakan untuk membenarkan pelanggaran nilai-nilai fundamental ini. Toleransi adalah untuk dilaksanakan oleh orang-seorang, kelompok-kelompok dan Negara-negara. (APNIEVE, 2000: 54).

Dalam lingkungan sekolah sebagaimana halnya dengan lingkungan masyarakat, juga memiliki banyak keberagaman terutama berkenaan dengan kehidupan dan aktivitas siswa. Siswa pada suatu sekolah cenderung membawa atau sekurang-

kurangnya banyak dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dalam berbagai bentuk kebiasaan-kebiasaannya serta lingkungan masyarakat dengan latar budayanya, dan sudah barang tentu dipengaruhi pula oleh nilai-nilai agama yang mereka anut. Kesemuanya ini akan tercermin dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari di sekolah. Oleh sebab itu di kalangan siswa juga sangat penting dikembangkan nilai-nilai toleransi, agar mereka dapat menghormati dan menerima perbedaan-perbedaan orang lain, menghargai kebebasan-kebebasan fundamental siswa lainnya, tanpa perendahan diri apalagi menghilangkan hak-hak individu dirinya. Dari pendapat-pendapat terdahulu dapat dikembangkan bahwa toleransi di kalangan siswa diartikan sebagai penghormatan, penerimaan dan penghargaan tentang keberagaman kebiasaan-kebiasaan, budaya serta perbedaan kemampuan siswa-siswa dan unsur-unsur lain yang ada di lingkungan sekolah dalam upaya terciptanya kebersamaan dan keharmonisan bersama.

2.2. Urgensi Nilai Toleransi

Toleransi sesungguhnya berkembang dalam kerangka adanya keberagaman dalam berbagai dimensi kehidupan, sehingga akan dapat terwujud keserasian dan keharmonisan hidup, jauh dari konflik-konflik dan ketegangan-ketegangan sosial, lebih-lebih lagi pertentangan dan permusuhan antar sesama dalam masyarakat majemuk. Kemajemukan ini tidak hanya dijumpai dalam setting kehidupan sosial masyarakat yang luas, akan tetapi juga terjadi dalam atau lingkungan sekolah, di mana di dalamnya siswa saling berinteraksi, saling belajar menghargai perbedaan serta saling menerima sesuatu karakteristik tertentu yang mungkin pada lingkungannya tidak pernah ditemui.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan sebagai dampak langsung atau tidak langsung dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merasuk ke

dalam berbagai sisi kehidupan individu dan masyarakat. Dampak dari suatu perubahan tersebut disadari atau tidak disadari seringkali juga menyebabkan terjadinya pengikisan nilai-nilai positif dalam kehidupan individu dan masyarakat bilamana tidak diiringi dengan upaya-upaya yang sungguh-sungguh dan sistematis untuk mempertahankannya.

Salah satu bentuk nilai positif yang sangat rentan terhadap pengaruh-pengaruh nilai-nilai toleransi dan kebersamaan. Hampir tidak ada pihak yang tidak sependapat bahwa nilai-nilai ini merupakan kristalisasi dari budaya bangsa yang telah tumbuh berkembang dalam kehidupan masyarakat Indonesia selama berabad-abad lamanya. Dan tidak ada juga pihak mempertentangkan besarnya manfaat pengembangan nilai-nilai ini dalam kehidupan individu, masyarakat dan berbangsa. Namun arus modernisasi yang seringkali secara gegabah dinilai sebagai sesuatu yang lebih baik semakin menggeser nilai-nilai yang sangat luhur ini. Dampaknya kepentingan menjadi terkotak-kotak dalam bentuk berkembangnya individualisme, kepentingan kelompok yang dominan, kepentingan daerah, kepentingan suku, agama dan berbagai kepentingan-kepentingan dalam sub-sub yang lebih kecil. Lebih jauh persatuan dan kesatuan menjadi pudar, kebersamaan menjadi sesuatu yang tidak memiliki nilai yang dianggunkan lagi. Dalam keadaan ini konflik tidak bisa dihindari, bahkan cenderung semakin meluas dan melebar dalam berbagai bentuknya.

Perubahan adalah suatu keharusan, karena diinginkan atau tidak diinginkan perubahan itu mutlak terjadi. Oleh sebab itu perubahan sosial dan masyarakat yang diharapkan adalah perubahan yang sekecil mungkin mengandung resiko munculnya pertikaian, konflik-konflik sosial serta berbagai bentuk dalam gejolak dalam masyarakat (Soedomo, 2008:18). Oleh sebab itu pada waktu bersamaan, perubahan di satu sisi dan upaya pelestarian nilai-nilai positif yang mengarah pada tumbuhnya

sikap toleransi dan kebersamaan pada sisi yang lain harus dilakukan.

Upaya untuk mengembangkan nilai-nilai toleransi harus dilakukan dalam berbagai aktivitas dan lingkungan. Dalam lingkungan masyarakat hal ini menjadi sangat penting, karena demikian banyak kepentingan yang terdapat di dalamnya. Benturan-benturan akan terjadi bilamana tidak adanya pengertian, kebersamaan, saling menghargai baik antara individu, antara kelompok, suku, agama dan berbagai perbedaannya lainnya. Dalam perbedaan tersebut, yang paling penting bukan sekedar mencari kesamaan dan kesepakatan yang tidak mudah untuk dicapai. Justru yang paling penting di dalam masyarakat yang berbhinneka adalah adanya saling pengertian, saling memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut untuk mewujudkan kehidupan madani, yang damai dan harmoni.

3. Pembahasan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa sekolah adalah merupakan suatu sistem sosial masyarakat, di mana para siswa saling belajar untuk berinteraksi, belajar memahami norma-norma sosial sekolah, belajar bekerjasama, belajar menghargai dan belajar berbagai aspek kehidupan sebagai mana layaknya dalam masyarakat. Hal ini beranjak dari suatu filosofi bahwa setiap anak dikaruniai benih untuk bergaul, bahwa setiap orang dapat saling berkomunikasi yang pada hakekatnya di dalamnya terkandung unsur saling memberi dan menerima. Proses belajar yang dilakukan terhadap berbagai aspek kehidupan dalam lingkungan sekolah ini akan menjadi bekal bagi siswa untuk lebih siap memasuki lingkungan masyarakat, terutama sekali setelah menamatkan pendidikan pada jenjang tertentu.

Lembaga pendidikan sekolah merupakan wahana yang paling tepat Pengembangan nilai-nilai toleransi dan kebersamaan, untuk melatih dan sekaligus menerapkan nilai-nilai ini. Hal ini utamanya disebabkan di dalam lingkungan sekolah siswa

memiliki latar belakang yang sangat beragam, baik agama, suku, latar sosial ekonomi, latar pendidikan orang tua, daerah termasuk adat-adat istiadat dan budaya. Dalam kondisi keberagaman ini sudah barang tentu akan ditemukan banyak perbedaan dalam sikap dan perilaku siswa. Sekolah dipandang sebagai wahana yang mempercepat implementasi dari pluralisme melalui berbagai bentuk kegiatan seperti workshop, latihan-latihan dan kegiatan-kegiatan dalam kelompok kecil (Joan, 1992:5). Perbedaan-perbedaan inilah yang harus dipahami dan bahkan saling dihormati, sehingga memungkinkan tumbuhnya solidaritas dan kebersamaan antar sesama siswa. Menghormati perbedaan tidak berarti menghilangkan identitas diri, karena menghormati perbedaan sesungguhnya adalah memberikan peluang dan kesempatan kepada orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan karakteristik dirinya. Contoh untuk itu adalah bagaimana seorang siswa harus belajar menghormati ketika temannya harus melaksanakan ibadah, menghormati dan memberi kesempatan tatkala temannya harus melaksanakan tugas-tugas tertentu, atau mungkin memberikan menghormati perbedaan-perbedaan perilaku dalam koridor yang tidak bertentangan norma-norma umum sekolah. Pendidikan adalah alat yang paling magkus untuk menghindari nirtoleransi. Langkah pertama dalam pendidikan toleransi adalah mengajar orang-orang tentang hak-hak kebebasan-kebebasan bersama (berbagi) mereka sehingga dapat dihormati, dan mengembangkan kemauan untuk melindungi hak-hak dan kebebasan-kebebasan orang lain (APNIEVE, 2000: 156).

Sebagaimana di lingkungan masyarakat, nilai-nilai toleransi dan kebersamaan juga menjadi salah satu pilar yang penting dan mendasar untuk dikembangkan di lingkungan sekolah. Di lingkungan sekolah pentingnya pengembangan nilai-nilai ini telah disadari sebagai bagian penting dari keseluruhan kegiatan pendidikan. Telah sejak lama disepakati bahwa sekolah sebagai bentuk sistem sosial yang di dalamnya terdiri dari

komponen-komponen masyarakat sekolah dengan berbagai latar; ekonomi, lingkungan keluarga, kebiasaan-kebiasaan, agama bahkan keinginan, cita-cita dan minat berbeda. Latar perbedaan-perbedaan ini tidak mustahil dalam masyarakat sekolah terjadi bentura-benturan kepentingan yang juga dapat mengarahkan kepada konflik-konflik kepentingan, dan oleh sebab itu perlu upaya-upaya yang secara sengaja dan terus-menerus diarahkan untuk mengembangkan toleransi dan kebersamaan ini. Terlebih lagi sebagaimana banyaknya sorotan terhadap penyelenggaraan pendidikan sekolah yang mencermati bahwa mata pelajaran yang berorientasi akhlak dan moralitas dan agama kurang diberikan dalam bentuk latihan-latihan pengamalan untuk menjadi corak kehidupan sehari-hari. Karenanya masyarakat cenderung tidak memiliki kepekaan yang cukup untuk membangun toleransi, kebersamaan, khususnya dengan menyadari keberadaan masyarakat yang majemuk. Padahal sesungguhnya kehidupan masa mendatang sangat membutuhkan terciptanya iklim kehidupan yang lebih toleran dan saling menghargai karena tantangan-tantangan yang harus di hadapi oleh masyarakat dan bangsa tentu lebih kompleks dan dinamis dibandingkan dengan masa-masa kini.

Berdasarkan beberapa pertimbangan di atas, maka diperlukan keinginan yang kuat bagi setiap pendidik untuk secara terus menerus berupaya mengembangkan sikap toleransi dan kebersamaan ini kepada siswa, sehingga mereka mendapatkan latihan-latihan dan pengalaman yang bermakna terkait dengan aspek-aspek tersebut, untuk selanjutnya dapat dibawa dan dikembangkan dalam lingkungan masyarakat yang lebih majemuk. Hal ini sangat terkait dengan peran dan fungsi membantu siswa mengembangkan kemampuan-kemampuannya, sekaligus mempersiapkan mereka agar mampu ber-adaptasi, bersosialisasi, bahkan lebih dari itu yaitu menjadi pelopor perubahan kebudayaan. Karena itu masyarakat sekolah harus merupakan masyarakat bermoral, dan secara keseluruhan budaya

kampus/ sekolah adalah budaya yang bermoral. Hal ini menjadi sangat penting ketika lembaga-lembaga di luar sekolah semakin menunjukkan ketidakmampuannya memberikan citra positif dalam berbagai dimensi moral yang diharapkan.

Tanggung jawab kearah upaya pengembangan nilai-nilai toleransi pada siswa harus dirasakan sebagai tanggung jawab bersama seluruh pendidik yang ada di sekolah. Namun demikian secara ekplisit upaya-upaya yang lebih sistematis dan terencana harus menjadi bagian yang utuh dari kegiatan pembelajaran khususnya pada mata pelajaran mata pelajaran yang memiliki kadar lebih besar dalam pembinaan sikap dan kepribadian siswa. Karena itu guru secara sengaja perlu mengembangkan dan merancang model-model pembelajaran yang diyakini mampu mengembangkann nilai-nilain positif ini kepada siswa. Upaya-upaya yang sengaja dan sistematis seperti ini sangat diperlukan, karena dalam pendidikan sekolah peranan guru sampai saat ini masih menempati kedudukan yang utama, lebih-lebih lagi dalam proses pembelajaran nilai dan moral. Tujuan pengembangan sikap toleransi di kalangan siswa di sekolah, di samping wahana latihan agar mereka lebih lanjut dapat menerapkan dan mengembang-kannya secara luas dalam kehidupan masyarakat, juga disadari pemikiran bahwa lembaga pendidikan sekolah secara fundamental memiliki tanggung jawab secara komprehensif terhadap pembentukan intelektual dan kepribadian siswa secara utuh. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya tiap-tiap guru untuk mampu mengembangkann cita-cita moral yang ada di balik sistem aturan yang telah dikembangkan, dan memberi peluang kepada generasi mendatang untuk mampu memberikan peran yang lebih nyata bagi upaya-upaya perbaikan kehidupan masyarakat secara keseluruhan.

Toleransi semakin diperlukan anatar orang seorang, antara kelompok, suku, agama, ras yang berbeda. Perwujudkan nilai-nilai toleransi dan pembentukan sikap-sikap keterbukaan, saling

mendengar dan solidaritas hendaklah mengambil tempat di sekolah dan perguruan tinggi dan melalui pendidikan luar sekolah, di rumah dan di tempat kerja. Pandangan yang sempit melihat peran sekolah lebih kepada pengembangan intelektual siswa, sementara aspek-aspek kepribadian utamanya menjadi tanggung jawab keluarga/orang tua. Sesungguhnya tidak demikian karena pendidikan tidak memilah tanggung jawab pembentukan intelektual dan kepribadian, akan tetapi sudah sangat jelas bahwa kedua aspek ini berada dalam satu kesatuan yang integral yang mempunyai kedudukan sama pentingnya. Bilamana diselusuri selangkah kebelakang dalam pergulatan pendidikan Indonesia memang memiliki perbedaan karakteristik dengan sekolah-sekolah di negara-negara Barat.; bahwa jika dibandingkan dengan sistim Barat itu semata-mata mementingkan pencaharian ilmu dan kecerdasan keduniawian, sedangkan pendidikan di Indonesia teristimewa mementingkan pencaharian ilmu dan kecerdasan budupekerti untuk menjadi manusia yang bahagia (Dewantara, 1977:474).

4. Penutup

Pendidikan multikultural sangat penting diterapkan guna meminimalisasi dan mencegah terjadinya konflik di Indonesia, yang nota benanya mempunyai beragam perbedaan di dalamnya. Entah itu dilihat dari agama, suku dan juga ras. Melalui pendidikan berbasis multikultural, sikap dan mindset masyarakat, khususnya siswa, akan lebih terbuka untuk memahami dan menghargai keberagaman. Pendidikan multikultural sangat penting diterapkan guna meminimalisasi dan mencegah terjadinya konflik.

Dalam implementasinya, paradigma pendidikan multikultural dituntut untuk berpegang pada prinsip-prinsip berikut ini: Pendidikan multikultural harus menawarkan beragam kurikulum yang merepresentasikan pandangan dan perspektif banyak orang, harus didasarkan pada asumsi bahwa tidak ada

penafsiran tunggal terhadap kebenaran sejarah, kurikulum dicapai sesuai dengan penekanan analisis komparatif dengan sudut pandang kebudayaan yang berbeda-beda, harus mendukung prinsip-prinsip pokok dalam memberantas pandangan klise tentang ras, budaya dan agama.

Daftar Pustaka

- APNIEVE, 2000. *Belajar Untuk Hidup Bersama Dalam Damai dan Harmoni, Pendidikan Nilai untuk Perdamaian, Hak-hak Asasi Manusia, Demokrası dan Pembangunan Berkelanjutan untuk kawasan Asia Pasifik*. Buku Sumber UNESCO-APNIEVE Untuk Pendidikan Guru dan Jenjang Pendidikan Tinggi. Kantor Prinsipal UNESCO untuk Kawasan Asia Pasifik, Bangkok & Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dewantoro Ki Hajar, 1977. *Pendidikan*, Bagian Pertama. Cet 2. Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, Yogyakarta.
- Joan England T. 1992. *Pluralisme and Education:Its Meaning and Method*. (online). Tersedia: <http://www.ed.gov/database/ERIC Digest/ede347494.htn>.
- Shihab, Q, H.M. 2001. *Pendidikan Agama, Etika dan Moral*. Mimbar Pendidikan, Jurnal Pendidikan No. 1 tahun XX 2001 (19-23).
- Soedomo, Hadi. 2008. *Pendidikan (Suatu Pengantar)*. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press), Surakarta.
- Tilaar, H.A.R. (1999). *Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia. Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*. PT Remaja Rosdakarya Bandung, Bandung.
- Tirtarahardja, U. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Dirjen Dikti Depdikbud, Jakarta.

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN

Oleh : Bukhari Usman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April sampai bulan Juli 2017 di PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 30 orang karyawan. Variabel Bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.

Kata kunci : *prestasi kerja, promosi jabatan dan karyawan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dalam usaha organisasi/lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek sumber daya manusia (karyawan) sulit untuk mencapai tujuan tertentu. kiranya tujuan-tujuan organisasi/ lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemerintah dan masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek sumber daya manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti, bahan, modal, mesin dan teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja individu menjadi bagian dari prestasi kerja kelompok unit kerja, yang pada gilirannya menjadi bagian dari prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif, manajemen membantu prestasi kerja secara keseluruhan, yaitu suatu keseluruhan yang lebih besar dari sekedar penjumlahan kelompok-kelompok unit kerja. Tidak ada suatu ukuran atau kriteria yang memadai, yang dapat mencerminkan prestasi kerja lembaga pendidikan. Prestasi kerja lembaga pendidikan harus dilihat dalam hubungan ukuran berganda di dalam suatu kerangka prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan.

Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang

dipunyai pada saat ini. Para pengajar juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh/pendapatan, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya *Actualization*, karena itulah mereka menginginkan suatu dorongan dalam hidupnya. Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga pendidikan.

Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi lembaga pendidikan menjadi sangat penting. Dalam kehidupan modern dewasa ini, faktor manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran.

Prestasi kerja didalam organisasi lembaga pendidikan diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasil nyatanya dibandingkan dengan sasaran tersebut. Ketidakjelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan tenagakerja tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya.

Pengembangan karir melalui promosi jabatan, salah satu faktor yang dianggap penting pada perkembangan organisasi/ lembaga pendidikan dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Setiap organisasi/ lembaga pendidikan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa mendatang tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi/ lembaga pendidikan akan mengalami

kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier SDM yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karier salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara integrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya (Hadari Nawawi, 2005 : 288). Sejalan dengan uraian tersebut di atas maka penulis mengangkat judul: **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan"**

1.2. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian harus memiliki tujuan agar memberi arah yang lebih jelas dalam pencapaian yang diinginkan, sesuai rumusan yang di atas maka tujuan yang akan dicapai peneliti adalah : untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 30 orang karyawan. Variabel Bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2008:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi

kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Bernandin dan Russel *dalam* Gomes (2003:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2006:387), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Jadi, penilaian prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dan setelah itu perusahaan berhak memutuskan apakah karyawan itu berhak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain :

1. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
2. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

4. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2.3. Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan atau ketempat jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi yang di ikuti dengan peningkatan/*income* serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan yang lain, hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana semua promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Maryoto (2007 : 74) keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan formalnya.
2. Pengalaman kerjanya.
3. Sikap atasannya.
4. Prestasi kerjanya.
5. Adanya lowongan jabatan.
6. Produktivitas kerja dan sebagainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:11) “promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ketingkat pekerjaan yang lebih tinggi termasuk proses seleksi”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dikatakan bahwa promosi adalah perpindahan seorang karyawan pada jabatan

yang lebih tinggi dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

2.4. Indikator Promosi Jabatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a) Kejujuran
- b) Disiplin
- c) Prestasi kerja
- d) Kerja sama
- e) Kecakapan
- f) Loyalitas
- g) Kepemimpinan
- h) Komunikatif
- i) Pendidikan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Simultan

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.053	1.930		1.582	.125
	Prestasi_kerja	.847	.125	.788	6.763	.000

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 3,053 + 0,847 X$$

Hal ini berarti bahwa dengan penambahan setiap satuan prestasi kerja karyawan sebesar satu satuan akan menambah promosi jabatan sebesar 0,847 satuan. Misalkan prestasi kerja meningkat sebesar X akan menambah promosi jabatan yang dilakukan sebesar 0,731 X tersebut.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis pengaruh prestasi kerja karyawan (X) terhadap promosi jabatan karyawan (Y). Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

H_1 : $b_1 \neq 0$ artinya, prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 6,763 (Tabel 4.12).

- d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{\text{tabel}} (5\%; 28)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (6,763) > t_{\text{tabel}} (1,701)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.620	.607	1.85856	1.214

a. Predictors: (Constant), Prestasi_kerja

b. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu prestasi kerja (X) sebesar 62 %, yang artinya prestasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi promosi jabatan karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 38 % (100 % - 62 %) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Semakin

baik prestasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik promosi jabatan yang akan didapatkan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada (Sukma, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Wier *et al.* (2002) prestasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap promosi jabatan. Mandiangan (2015) juga mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian Rani (2012) juga mengatakan bahwa prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan itu sendiri sehingga untuk mendapatkan promosi jabatan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan prestasi kerja yang baik.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk membantu organisasi dalam menentukan umpan balik (*feedback*) bagi karyawan yang telah memberikan usaha kerjanya. Seperti adanya pemberian imbalan dari organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, pelayanan maupun kesempatan pengembangan karir.

Dari penilaian prestasi kerja inilah akan terlihat apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan porsinya atau perlu adanya tindakan yang harus diambil. Seperti adanya pendidikan, pelatihan, rotasi, mutasi maupun promosi jabatan jika diperlukan. Disi lain penilaian prestasi kerja membantu organisasi untuk melakukan analisis jabatan yaitu proses pengumpulan informasi yang menyangkut tentang jabatan untuk menetapkan deskripsi jabatan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Dengan analisis jabatan inilah akan menghasilkan informasi sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Apakah perlu adanya pengisian jabatan yang kosong melalui pekrekrutan maupun promosi.

Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sebuah cara untuk mengetahui apakah karyawan yang bersangkutan layak untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan untuk bisa menjaga kestabilan kinerja perusahaan dari segi sumberdaya manusianya melalui penilaian prestasi kerja sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa ada beberapa indikator yang diturunkan dari penilaian prestasi kerja dengan melihat tingkat kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, tanggungjawab, pendidikan, pengalaman, serta inisiatif dan kreatif. Berdasarkan indikator tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Hal itu juga dibuktikan dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan yang disebabkan oleh indikator tersebut.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh 3,03 (Baik).

2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh sebesar 3,18 (baik).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Bagi perusahaan
Hendaknya perusahaan dalam memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik sesuai dengan indikator penilaian prestasi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan karyawan, karena dengan semakin baik prestasi karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi murid dan lembaga pendidikan tempat karyawan mengajar.

Daftar Pustaka

- Gomes, Fouston C. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Persero*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S. P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja terhadap Promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4(5): h: 1386-1405
- Maryoto Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua, Jakarta.
- Rani, Yulia Banyu. 2012. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. KK Indonesia.
<http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/6719/1/11208329> 2016.JURNAL.pdf (diakses pada tanggal 08 Agustus 2017).
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukma Juwati Tajuddin. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pengkap. *Skripsi* pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makasar. diakses tanggal 8 Agustus 2017 pukul 20:00
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2253/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-SUKMA%20JUWATI%20TAJUDDIN.pdf?sequence=1>
- Wier, B., Stone, N., and Hunton, J.E. 2002. Promotion and Performance Evaluation of Managerial Accountants. *Journal of Management Accounting Research*, 1(4): h:189