

**KEMAMPUAN MANAJERIAL DALAM PEMBERDAYAAN DOSEN PEREMPUAN
(Studi Gender Pada STAI Yasni Kabupaten Muara Bunggo, STAI Syekh Maulana
Qori Kabupaten Merangin, dan STAI AN-Nadwah Kabupaten Kuala
Tungkal di Lingkungan Wilayah Kopertais XIII Provinsi Jambi)**

Maisah

Dosen Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saipuddin Jambi

Abstrak

Kemampuan manajerial dari ketiga STAI sangat berbeda, ada yang sudah memiliki cukup berpengalaman menjadi pemimpin, begitu juga sebaliknya ada yang kurang cukup memiliki pengalaman. Akan tetapi kasus yang hampir sama kurangnya upaya dalam meningkatkan pemberdayaan dosen perempuan yang setara dengan dosen laki-laki, terutama pemberdayaan dosen perempuan untuk menduduki jabatan yang ada di lingkungan STAI seperti wakil Ketua I, II, dan III, begitu juga untuk menduduki jabatan ketua prodi dari empat prodi yang dimiliki oleh STAI masing-masing. Artinya pemberdayaan dosen perempuan di STAI masih mendapat diskriminasi oleh Ketua STAI itu sendiri. Maka dari itu, dalam menghadapi MEA dosen perempuan harus diberdayakan sama dan setara dengan dosen laki-laki.

Kata Kunci: *Kemampuan Manajerial, Pemberdayaan Perempuan (Studi Gender)*

A. Pendahuluan

Menurut Stoner yang dikutip Wahyudi Manajer adalah orang yang menggunakan semua sumber Daya manusia untuk mencapai tujuan.¹ Hasibuan juga mengemukakan bahwa manajer adalah seseorang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.² Pidarta, menjelaskan dalam dunia pendidikan manajer adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.³ Gie, menjelaskan bahwa kemampuan manajerial meliputi; 1) kecakapan mengetahui dan memahami tentang pekerjaannya, 2) kecakapan menggerakkan organisasi secara spesifik, 3) Kecakapan menerapkan dasar-dasar, asas-asas dan pokok dasar manajemen.⁴

Manajemen adalah salah satu persoalan penting dalam pendidikan Islam. Karena kemunduran Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta, atau pun terpuruknya output mahasiswa, tidak terlepas dari proses manajemen yang kurang tepat. Sikap etos kerja yang

¹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung:Alfabeta, 2009, h. 67

²Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara 2001, h. 43

³Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1986, h.146.

⁴Gie, *Unsur-unsur Administrasi*, Yogyakarta: Supersukses, 2002, h. 203

tinggi, jujur, dan penuh tanggung jawab memang sangat susah ditemukan, hal ini sangat bertentangan dengan nilai-nilai yang selama ini diajarkan oleh Pendidik Pendidikan Islam. Maka sebagai upaya perbaikan ke depan manajemen Lembaga Pendidikan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) harus diadakan perubahan-perubahan yang berarti, seperti: 1) Dari posisi subordinatif ke posisi otonom, 2) Dari strategi sentralistik ke strategi desentralistik, 3) Dari pengambilan otoritatif menuju pengambilan keputusan partisipatif, 4) Dari pendekatan birokratif ke pendekatan profesional, 5) Dari model penyeragaman ke model keragaman, 6) Dari langkah praktis kaku ke langkah praktis luwes, 7) Dari kebiasaan diatur ke kebiasaan berinisiatif, 8) Dari serba regulasi ke deregulasi, 9) Dari kemampuan mengontrol ke kemampuan memengaruhi, 10) Dari Kecerdasan individual ke kecerdasan kolektif, 11) Dari informasi tertutup ke informasi terbuka, 12) Dari pendelegasian ke pemberdayaan.⁵

Dalam kaitan kompetensi yang sama maknanya dengan *ability* dan *skill*, Gibson et al, menjelaskan bahwa *abilities* dan *skill* memainkan peran utama dalam perilaku dan performan individu. Kemampuan adalah suatu bawaan atau sesuatu yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu, baik yang bersifat mental atau fisik. Sedangkan keterampilan adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas⁶. Sedangkan Robbins⁷ menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Wikipedia,⁸ kompetensi adalah sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan spesifik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kombinasi yang memanfaatkan *knowledge*, *skills* dan *behavior* untuk meningkatkan performan. Lebih umumnya lagi, *ability* adalah status atau kualitas yang cukup atau yang berkualitas baik, yakni mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu peran (*role*) tertentu. Gilley dan Enggland⁹ membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumber daya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka. Kreitner dan

⁵ Mustafa Remangi, *Pendidikan Islam Tantangan Globalisasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 157-158

⁶ James L. Gibson, et. al, *Organization; Behavior, Structure, Processes. (Twelfth Edition)* :York: McGraw Hill, 2006), h. 96.

⁷ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior, Tenth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2003), p. 40.

⁸ Wikipedia, *The Free Encyclopedia, Competence (Human Resources)*, h. 1, 2006 ([http://en.wikipedia.org/wiki/Competence_\(human_resources\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources))).

⁹ Jerry W. Gilley and Steven A. Eggland, *op. cit*, h. 327.

Kinicki¹⁰ memandang kompetensi dari aspek perbedaan individu yang dihubungkan dengan prestasi. Kompetensi menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kompetensi kerja mental maupun fisik. Kompetensi adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang, dan keterampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Istilah *competencies*, *competence* dan *competent* diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Seiring dengan pengertian di atas, Palan¹¹ mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Karakter dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama, yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri, dan nilai-nilai seseorang. Kriteria referensiberarti kompetensi dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Hubungan kausal, bahwa keberadaan kompetensi memprediksi atau menyebabkan kinerja unggul. Kinerja unggul berarti tingkat pencapaian dalam situasi kerja. Sedangkan *kinerja efektif* adalah batas minimal level hasil kerja yang dapat diterima. Atas dasar itu pula kompetensi memiliki lima jenis karakteristik, yaitu: (1) pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran; (2) keterampilan atau keahlian, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; (3) konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang; (4) karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; dan (5) motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.¹² McShane dan Glinow¹³ menjelaskan bahwa *competencies* adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul. Lebih lanjut dijelaskan *ability* atau kemampuan meliputi bakat alami (*natural aptitudes*) dan kemampuan yang dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Bakat adalah bakat alami yang membantu karyawan mempelajari tugas spesifik dengan cepat dan melaksanakannya secara lebih baik.

Menurut Cluttebuc, mendefenisikan pemberdayaan adalah sebagai; 1) cara baru untuk memberikan kemampuan kepada pegawai yang memerlukan untuk menyelesaikan

¹⁰Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. (Seventh Edition :New York: McGraw Hill, 2007), h. 156.

¹¹Palan R, *Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan Octa Melia Jalal (Jakarta: PPM, 2007), h. 8.

¹² Ibid., h. 9.

¹³Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2008), h. 36.

pekerjaan, 2) pemberian tanggungjawab dalam pembuatan keputusan hingga pada tingkat manajemen yang paling bawah, 3) pemberian kekuatan yang terkendali dari manajemen puncak kepada pegawai untuk kepentingan organisasi secara menyeluruh, 4) penciptaan suasana di mana para pegawai dapat menggunakan kemampuan secara penuh guna mencapai tujuan organisasi, 5) energi psikologis yang membuat para pegawai lebih aktif. Baldoni (2005:108) untuk membuat pemberdayaan menjadi kenyataan di tempat kerja diperlukan hal-hal sebagai berikut: 1) memberikan kesempatan untuk berkembang, 2) memberikan tanggungjawab, 3) membagikan kewenangan, 4) membuat bawahan akuntabel, 5) memberikan kemampuan.¹⁴

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Ken Blanchard, Pemberdayaan memiliki tiga kunci utama yaitu 1) membagikan informasi yang akurat pada semua pegawai, 2) menciptakan otonomi dengan menetapkan batasan-batasan tertentu, 3) menggantikan pola pikir hirarkis dengan tim kerja yang dikelola secara mandiri.¹⁵ Ketiga kunci pemberdayaan tersebut dapat berintraksi secara dinamis, yang mana kunci *pertama*, pemberdayaan berbagi informasi yang akurat dengan setiap orang memungkinkan setiap orang lain dalam organisasi lebih memahami situasi yang sebenarnya terjadi. Pemberian informasi tersebut secara tersirat mengandung makna pemberian kepercayaan kepada anggota organisasi. Dengan informasi tersebut setiap orang dalam organisasi merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi.

Kunci kedua, penciptaan otonomi tersebut dimaksudkan agar visi organisasi dapat diterjemahkan dalam peran dan program yang lebih spesifik dengan menentukan aturan dan nilai-nilai yang mendasari diimplimentasikannya suatu program tersebut. Meskipun peran dalam mencapai visi telah dispesifikasikan berupa batas-batas kewenangan, namun perlu diingat bahwa spesifikasi atau pembagian kewenangan merupakan jalan menuju visi bersama.

Kunci ketiga, Pemikiran hirarkis seringkali bersifat eksklusif yang mana pengetahuan dan informasi hanya berpusat di manajemen puncak. Dengan penggantian pemikiran hirarkis dengan tim mandiri seperti itu, maka organisasi dapat melakukan lebih banyak hal. Karena tim yang berdayajauh lebih baik dari pada individu yang berdaya umum tidak ada kerja sama satu sama lain. Dengan demikian setiap orang harus dikembangkan pengetahuan dan keterampilan, kemudian dikoordinasikan agar dapat bekerja dalam tim yang solid. Selain itu, penggantian pemikiran hirarkis menuntut adanya perubahan peran para manajer dari pemegang kekuasaan menjadi fasilitator atau pembimbing yang tidak

¹⁴Crutchfield, Richard S. And ballachet Krech David, ET. *Individual in Society*, New York: Mc Graw Hill Book Company, Inc., 1999, h. 13

¹⁵Blanchard, Ken, Carfos, John P dan Randolph, Alan. *Pemberdayaan Bukan Perubahan Sekejap*, Batam Ceriter: Intraksara, PO.Box, 2004, h. 12

mudah dilakukan oleh sebagian manajer. Perubahan peran manajer sebagai fasilitator akan mendukung kondisi demokratis dan partisipatif sehingga para pegawai akan lebih meningkat kekuasaan dan tanggung jawabnya serta kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut Rubert, terdapat empat faktor yang perlu diperhatikan dalam memberdayakan pegawai, yaitu:

1. Pegawai memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan berarti
2. Pegawai hendaknya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas
3. yang harus dilakukannya
4. Pegawai mempunyai otonomi, benar-benar mempunyai kebebasan dan kemerdekaan untuk menggunakan inisiatifnya
5. Berpengaruh terhadap pengawasan atas apa yang terjadi ditempat kerja.¹⁶

Keempat faktor tersebut di atas merupakan persyaratan yang harus diperhatikan, agar pemberdayaan pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan visi dan misi suatu organisasi. Menurut Kreiner, mengemukakan ada empat strategi untuk memberdayakan pegawai yaitu:

1. Berikan suatu pegawai pekerjaan penting yang merupakan *critical issues*
2. Berikan keleluasaan (*discretion*) dan kewenangan (*autonomy*) yang menyangkut
3. tugas-tugas dan sarana atau sumber daya (*resources*),
4. Berikan visi kepada mereka dan berikan pengakuan atas usaha-usaha yang telah
5. mereka dilakukan
6. Ciptakan hubungan yang baik dengan para pegawai.¹⁷

Farida Sarimaya menjelaskan keempat jenis kompetensi guru beserta sub kompetensi dan indikator esensialnya,¹⁸ sebagai berikut: Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut: (1) Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta

¹⁶Michael, Robert, *Strategi Thinking*, London: Sage Publication, Inc, 1995, h. 434

¹⁷Kinicki, Angelo & Kreiner, Roert, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 1987, h. 72

¹⁸Farida Sarimaya, *Sertifikasi guru* (Jakarta, Yrama Widya, 2008), h. 17-22.

menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; (3) melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (4) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; (5) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

Secara ringkas kompetensi pedagogik guru dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) Pemahaman terhadap peserta didik, (3) Pengembangan kurikulum / silabus, (4) Perancangan pembelajaran, (5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) Evaluasi hasil belajar, dan (7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci sub kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) kepribadian yang mantap dan stabil yang memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma, (2) kepribadian yang dewasa yang memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru, (3) kepribadian yang arif yang memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak, (4) kepribadian yang berwibawa yang memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani, (5) akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik; (6) evaluasi diri dan pengembangan diri yang memiliki indikator esensial: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

Secara ringkas kompetensi kepribadian guru dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Mantap, (2) Stabil, (3) Dewasa, (4) Arif dan bijaksana, (5) Berwibawa, (6) Berakhlak mulia, (7) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (8) Mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (2) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.

Berdasar studi pendahuluan (*grand Tour*) penulis di STAI, di temukan bahwa dosen perempuan di STAI masih kurang diberdayakan baik dalam posisi jabatan maupun pada peningkatkan kompetensi kualifikasi dosen ketingkat yang lebih tinggi seperti S2 ke S3, disisi lain jumlah dosen perempuan memang terlihat sangat sedikit jika dibandingkan dengan dosen laki-laki. Permasalahan ini, tentu menjadi fokus utama untuk diteliti secara lebih mendalam tentang kemampuan manajerial dalam memberdayakan dosen-dosen perempuan di STAI. Mengacu kepada latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah “ mengapa pemberdayaan dosen perempuan di STAI di Lingkungan Wilayah Kopertais XIII belum efektif?, 2) Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan dosen perempuan di STAI?.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui tentang efektivitas pemberdayaan dosen perempuan yang di lakukan oleh Ketua STAI. Sedangkan manfaat penelitian adalah dapat menambah wawasan bagi peneliti sendiri, dan bahan masukan bagi pimpinan STAI dalam pemberdayaan dosen perempuan untuk menghadapi MEA. Adapun fokus dalam penelitian ini hanya membahas tentang kemampuan manajerial, dan pemberdayaan dosen perempuan, yang dilakukan oleh Ketua STAI, dengan alasan bahwa pemberdayaan dosen perempuan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menempatkan profesional dosen perempuan setara dengan dosen laki-laki.

B. Data Empiris

1. Kemampuan Manajerial

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan STAI adalah kuat tidaknya kemampuan kepemimpinan STAI. Berbagai studi mengemukakan bahwa kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin. Temuan tersebut menggambarkan betapa pentingnya peran pemimpin STAI dalam proses pencapaian tujuan STAI dalam menghadapi MEA. Pemimpin dalam hal ini adalah seorang yang mendapat

pengakuan dari orang yang di pimpinnya termasuk dosen perempuan yang menjadi tenaga pengajar di STAI. Pemimpin yang menilai bahwa kepentingan STAI harus lebih di dahulukan dari kepentingan individu, maka faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan, tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti didapatkan bahwa kemampuan manajerial ketiga Ketua STAI tersebut sangat berbeda, jika dilihat dari sisi kompetensi kualifikasi, pengetahuan dan keterampilan kepemimpinannya. Pertama, Kompetensi kualifikasi Ketua STAI Yasni adalah S2 sedang proses penyelesaian studi S3, cukup junior jika dibandingkan dengan Ketua dua STAI SMQ dan AN-Nadwah. Selain itu, dari sisi pengalaman dalam memimpin masih kurang. Sedangkan Ketua STAI SMQ kompetensi kualifikasinya masih S1, cukup senioritas dan sudah berpengalaman menjadi pemimpin di Perguruan Tinggi Islam Negeri sebelum menjadi Ketua STAI SMQ. Sementara Ketua STAI An-Nadwah memiliki kompetensi kualifikasi S2 Hukum dan sudah berpengalaman menjadi Ketua STAI beberapa priode yang tidak tergantikan oleh STAI An-Nadwah Tersebut. Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1: Kompetensi dan Pengalaman Ketua STAIS di Lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi

| No | Nama STAI | Kopetensi Kualifikasi dan Pengalaman Katua STAI | | |
|----|--|---|----|--|
| | | S1 | S2 | Pengetahuan |
| 1. | STAI Yasni Muara Bungo | - | S2 | Kurang Memiliki pengalaman menjadi pejabat/Yunioritas |
| 2 | STAI SMQ Merangin | S1 | - | Senioritas dan Cukup memiliki pengalaman menjadi pejabat IAIN dan STAI |
| 3 | STAI An-Nadwah Kabupaten Kuala Tungkal | - | S2 | Memiliki pengalaman menjadi pejabat hanya di STAI An-Nadwah |

Tabel tersebut di atas, mendiskripsikan tentang kemampuan manajerial Ketua STAI di Lingkungan Wilayah Kopertais XIII Provinsi Jambi hanya dipimpin oleh kaum laki-laki. Jika dicermati kompetensi kualifikasi dosen perempuan yang memenuhi persyaratan untuk menjadi pemimpin/Ketua STAI juga ada yang lebih tinggi atau setara dengan kompetensi kualifikasi Ketua STAI. Namun kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan belum mendapat peluang dari berbagai pihak di STAI. Tentu

hal ini masih terjadi krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin perempuan yang dianggap lemah. Sesungguhnya Islam jelas-jelas memberikan peluang yang sangat besar kepada kaum perempuan berkarir setara dengan kaum laki-laki. Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh salah seorang Ketua STAI An-Nadwah yang berinisial HL mengatakan kemampuan manajerial tergantung dengan pengetahuan yang diperoleh dalam memimpin. Memiliki kompetensi kualifikasi yang lebih tinggi tidak menjamin manajerialnya baik. Akan tetapi yang menjadi salah satu jaminannya adalah loyalitas seorang pemimpin dengan bawahannya yang mampu mempengaruhi bawahan mengikuti apa yang diinginkan oleh atasannya.

Pernyataan lain dikemukakan oleh Ketua STAI Yasni yang berinisial SL mengatakan bahwa memang pengalaman dan pengetahuan untuk menjadi seorang pemimpin sangat perlu sebelum seseorang menjadi pemimpin. Sebelum saya dipercaya menjadi Ketua STAI Yasni, sebelumnya saya sudah pernah menjadi wakil ketua I di STAI selama satu periode. Pengalaman yang saya miliki ini rasanya masih kurang ketika saya diangkat menjadi Ketua STAI, akan tetapi saya banyak belajar dan berusaha bekerja sama dengan wakil ketua I, II, III dan juga dosen-dosen yang menjadi tenaga pengajar di STAI dalam membuat kebijakan di STAI, alhamdulillah saya sudah menempatkan wakil ketua II yaitu perempuan yang cukup senior mengajar di STAI. Artinya, kemampuan manajerial saya dalam memimpin tidak mendiskriminasi antara kaum laki-laki dan perempuan.

Pernyataan tersebut di atas, dikonfirmasi dengan wakil ketua II STAI Yasni yang berinisial NB mengatakan kemampuan manajerial Ketua STAI Yasni dalam peningkatan pemberdayaan dosen perempuan masih belum setara dengan laki-laki. Hal ini dibuktikan ada beberapa orang saja yang diberi kepercayaan dalam bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh ketua STAI terhadap dosen perempuan seperti memberi peluang dosen perempuan untuk meningkatkan kompetensi kualifikasi keningkat yang lebih tinggi dari S2 ke S3 sebanyak 1 orang, kemudian pemberdayaan dosen perempuan untuk menduduki jabatan ketua prodi hanya satu orang dari empat prodi yang ada di STAI Yasni. Maka dari itu, pemberdayaan dosen perempuan ke depan perlu disetarakan dengan laki-laki dan tidak didiskriminasi.

Hal yang hampir sama dikemukakan juga oleh Ketua STAI An-Nadwah yang berinisial HL mengatakan terkait dengan pengalaman untuk menjadi seorang manajer sangat penting di dalam suatu Institusi. Berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki selama menjadi Ketua STAI AN-Nadwah beberapa periode, saya lebih tahu tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik dan dapat mempengaruhi bawahan untuk mematuhi kebijakan yang telah dibuat serta dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kepemimpinan sangat penting yang harus dimiliki seseorang sebelum menjadi pemimpin. Karena kemampuan seseorang pemimpin dapat dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan. Artinya jika kemampuan manajerial Ketua STAI diimplementasikan dengan baik, maka akan memberikan dampak positif pada keberhasilan orang-orang yang ada di bawahnya. Sesuai dengan beberapa teori yang kemukakan oleh pakar seperti Jamens J Cribbin, menyatakan kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh dari pemimpin yang membuat orang lain bersedia mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik.¹⁹ George R Terry dan Rue dalam Kambey, mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.²⁰ Usman, menjelaskan gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang oleh seseorang pada saat orang itu mempengaruhi perilaku orang lain.²¹

2. Pelaksanaan Pemberdayaan Dosen Perempuan

Pembahasan tentang perempuan sampai saat ini masih hangat di bicarakan, yang oleh sebagian masyarakat masih dianggap tabu, meskipun perspektif gender dalam Islam telah muncul sejak kelahirannya. Persepsi masyarakat tentang laki-laki lebih utama dibandingkan dengan perempuan, hal ini memang masih terjadi di Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Provinsi Jambi dalam pemberdayaan dosen laki-laki lebih diutamakan daripada dosen perempuan, di buktikan dengan data dokumentasi STAI berikut ini:

Tabel 2: Data Dosen STAI Tetap di Lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi

| No | Nama PTAIS & Tempat, Dosen Mengajar | Jumlah Dosen Tetap | | |
|----|--|--------------------|-----------|-------|
| | | Laki-laki | Perempuan | Total |
| 1. | STAI Yasni Muara Bungo | 30 | 12 | 52 |
| 2 | STAI SMQ Merangin | 24 | 5 | 29 |
| 3 | STAI An-Nadwah Kabupaten Kuala Tungkal | 20 | 4 | 26 |

¹⁹Jamens J. Cibbin, *Kepemimpinan mengefektifkan Strategi Organisasi*. Terjemahan Ny Rachmalyani Hamzah., Jakarta: Pustaka Binaman Presindo 1990, h. 12

²⁰Kambey, *Landasan Teori Administrasi Manajemen (sebuah Intisari)*. Manado: Yayasan Triganesha Nusantara, 2003, h, 125

²¹ Usman, *Manajemen Toeri Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 293

Tiga STAI yang peneliti cantumkan pada tabel tersebut di atas hanya sebagai contoh dari beberapa STAI yang ada di Provinsi Jambi yang bernaung di bawah Lingkungan Wilayah Kopertais XIII Provinsi Jambi, yang mana ketiga STAI tersebut menggambarkan bahwa jumlah dosen perempuan di STAI Yasni sebanyak 6%, dosen perempuan STAI SMQ 3%, dosen perempuan STAI An-Nadwah 2,5%. Sedangkan dosen laki-laki lebih banyak dari pada dosen perempuan baik di STAI Yasni, STAI SMQ maupun STAI An-Nadwah. Tentu hal ini kaum perempuan masih mendapat diskriminasi dari pihak yang berwenang dalam mengambil kebijakan di STAI. Padahal Islam sangat mengecam perlakuan yang tidak adil terhadap kaum perempuan yang mana; 1) Islam telah menghapuskan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan akibat fungsi dan peran yang diemban masing-masing, 2) Islam mengakui kesetaraan dan kesejajaran, di mana keduanya (laki-laki dan perempuan) mempunyai hak dan kewajiban yang sama di mata Allah SWT, sehingga keduanya mempunyai kesempatan yang sama dan tidak dipandang sebagai pelengkap bahkan dikatakan manusia nomor dua sesudah laki-laki.

Hasil pengamatan penulis ada beberapa bentuk pemberdayaan dosen perempuan di STAI yaitu: 1) pemberdayaan dosen melalui tugas mengajar, 2) Pemberdayaan dosen meningkatkan kompetensi kualifikasi S2, S3, 3) Pemberdayaan dosen menduduki jabatan tambahan, 4) Pemberdayaan dosen melalui pelatihan, 5) Pemberdayaan dosen melalui berbagai kegiatan lain untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta. Hasil pengamatan peneliti tersebut di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh ketua STAI SMQ yang berinisial MW mengatakan bahwa pemberdayaan dosen perempuan di STAI ini ada beberapa bentuk sesuai dengan kebutuhan STAI dan tingkat kemampuan dosen perempuan itu sendiri, seperti pemberdayaan dosen perempuan untuk meningkatkan kompetensi kualifikasi S2, S3. memberi jabatan tambahan seperti menjadi kepala bagian yang ada di lingkungan STAI, memberi tugas mengajar sesuai dengan kompetensi dosen perempuan masing-masing, meskipun masih ada dosen perempuan yang diberikan tugas mengajar tidak sesuai dengan kompetensi kualifikasinya, di karenakan kompetensi kualifikasi dosen yang ada di STAI ini mayoritas dari Magister Manajemen Pendidikan Islam, sementara mata kuliah yang ada berbagai macam jenis. Meskipun kompetensi kualifikasi saya sendiri masih S1. Namun pengalaman saya menjadi pemimpin cukup banyak, yang saya implementasikan di STAI SMQ ini.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan ketua STAI tersebut diatas, dapat dipahami bahwa perencanaan pemberdayaan dosen perempuan di STAI sudah diberdayakan oleh ketua STAI dengan berbagai macam bentuk seperti pemberdayaan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Pemberdayaan dosen perempuan tersebut adalah merupakan upaya untuk meningkatkan mutu STAI SMQ dalam menghadapi era MEA saat ini. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan

oleh salah seorang dosen perempuan berinisial ER mengatakan saya mengajar di STAI SMQ ini sudah cukup lama, dan STAI juga sudah beberapa kali mengalami pergantian pimpinan sampai dengan sekarang. Berkaitan dengan pemberdayaan dosen perempuan yang di lakukan oleh pimpinan STAI SMQ memang masih di deskriminasikan terutama pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan strategis seperti wakil ketua 1,2,dan 3 sama sekali perempuan tidak pernah di beri kesempatan. Kaum perempuan hanya di beri kesempatan menduduki jabatan pada posisi yang rendah saja seperti Kepala Pustaka, Kasubbag dan ketua prodi. Namun disisi lain pemberdayaan dalam bidang peningkatan kompetensi kualifikasi dosen perempuan S2 ke S3 cukup baik yang di beri kesempatan oleh pimpinan, walaupun kompetensi kualifikasi pimpinan hanya S1, akan tetapi manajerialnya dalam memimpin patut di contoh oleh STAI yang lain.

Pendapat lain juga di kemukakan oleh salah seorang dosen yang berinisial HD mengatakan bahwa kemampuan manajerial ketua STAI SMQ untuk pemberdayaan dosen perempuan yang ada di STAI bekerja sama dengan seluruh pejabat yang ada di lingkungan STAI. Tujuan dari pemberdayaan dosen perempuan tersebut adalah untuk meningkatkan kesetaraan dosen perempuan dengan dosen laki-laki dan juga untuk meningkatkan mutu STAI SMQ sendiri. Namun dalam pemberdayaan dosen perempuan tidak semua sesuai dengan apa yang diinginkan dosen perempuan, hal ini tentu di lihat dari kemampuan serta kinerja dosen perempuan yang telah dilakukannya selama ini. Saya lihat ketua STAI cukup memberi perhatian kepada seluruh dosen perempuan yang ada di STAI SMQ ini dalam bentuk porsinya yang berbeda. Contoh pemberdayaan dalam posisi jabatan, tidak semua dosen perempuan diberi jabatan tambahan. Selanjutnya pemberdayaan mengikuti pelatihan keluar yang di lakukan oleh Kopertais Wilayah XIII Jambi, tidak semua dosen perempuan bisa di ikut sertakan. Karena untuk mengikuti pelatihan tersebut pesertanya sangat terbatas. Akan tetapi pada posisi lain dosen tetap di beri motivasi untuk melakukan kegiatan yang lain.

Pernyataan HD tersebut di atas, tidak jauh beda apa yang di kemukakan oleh dosen perempuan dari STAI Yasni yang lain berinisial SH mengatakan pemberdayaan dosen perempuan di STAI Yasni ini, memang terdapat ada beberapa bentuk pemberdayaan yang di susun oleh ketua STAI dengan pejabat yang ada di lingkungan STAI. Akan tetapi pemberdayaan dosen perempuan itu tidak banyak seperti jumlah dosen laki-laki. Sistemnya sama dengan STAI yang lain yaitu kaum perempuan masih di nomor duakan. Perbedaan pemberdayaan dosen perempuan di STAI yang lain hanya pada posisi menduduki jabatan wakil ketua dua yang di lakukan oleh Ketua Yasni, dan tidak pernah di lakukan oleh ketua STAI yang lain terhadap dosen perempuannya. Namun menduduki jabatan wakil ketua jelas ada intervensi dari Ketua Yayasan.

Pernyataan tersebut dapat di pahami bahwa pemberdayaan dosen perempuan oleh ketiga ketua STAI tidak terlepas dari kemampuan manjerial yang masih berpandangan bahwa kemampuan dosen perempuan masih rendah dari kemampuan laki-laki. Selain itu, ketua STAI masih menganggap kaum perempuan kurang percaya diri untuk di berdayakan pada posisi yang strategis atau setara dengan kaum laki-laki. Maka itu paradigma ketua STAI ke depan perlu berubah sesuai dengan konsep Islam yaitu laki-laki dan perempuan sama di mata Allah SWT, perbedaannya hanya pada tingkat ketaqwaannya.

Hal tersebut di atas sesuai juga apa yang dikemukakan oleh Ketua STAI AN-Nadwah yang berinisial HI mengatakan bahwa pemberdayaan dosen perempuan di STAI An-Nadwah, sama dengan STAI-STAI yang lain jumlahnya tidak begitu banyak hanya 4 orang saja yang di jadikan dosen tetap. Namun pemberdayaan untuk menduduki jabatan seperti Wakil Ketua I,II,III, belum ada. Begitu juga untuk menduduki posisi jabatan ketua prodi dan kepala bagian, satupun belum ada dosen perempuan yang di tugaskan. Karena dosen perempuan sangat sedikit yang menjadi tenaga pengajar di STAI An-Nadwah dan usianya masih muda-muda yang belum banyak memiliki pengalaman menjadi pemimpin.

Berdasarkan hasil interviu penulis tersebut diatas, terindikasi bahwa di STAI An-Nawah ada pemberdayaan dosen perempuan dalam bidang jabatan seperti Wakil Ketua I, II, dan III bahkan sampai jurusan. Tentu hal ini membuktikan kesetaraan perempuan pada posisi jabatan di STAI-STAI masih didiskriminasikan oleh kaum laki-laki. Padahal peraturan pemerintah sudah menetapkan 30% bagian untuk kaum perempuan. Akan tetapi sampai saat ini kaum laki-laki masih dominan menduduki suatu jabatan pada Institusi-Institusi pendidikan Islam.

C. Penutup

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, Kemampuan manajerial dari ketiga Ketua STAI di Lingkungan Wilayah Kopertais XIII Provinsi Jambi sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Di lihat dari sisi kompetensi kualifikasi, pengetahuan dan keterampilan kepemimpinannya. Kompetensi kualifikasi Ketua STAI Yasni adalah S2 sedang proses penyelesaian studi S3, cukup junior jika dibandingkan dengan Ketua dua STAI SMQ dan AN-Nadwah. Tapi, dari sisi pengalaman dalam memimpin masih kurang. Sedangkan Ketua STAI SMQ kompetensi kualifikasinya masih S1, cukup senioritas dan sudah berpengalaman menjadi pemimpin di Perguruan Tinggi Islam Negeri sebelum menjadi Ketua STAI SMQ. Sementara Ketua STAI An-Nadwah memiliki kompetensi kualifikasi S2 Hukum dan sudah berpengalaman menjadi Ketua STAI beberapa priode yang tidak

tergantikan oleh STAI An-Nadwah Tersebut. *Kedua*, Pemberdayaan dosen perempuan oleh ketiga ketua STAI tidak terlepas dari kemampuan manajerial yang masih berpandangan bahwa kemampuan dosen perempuan masih rendah dari kemampuan laki-laki. Selain itu, ketua STAI masih menganggap kaum perempuan kurang percaya diri untuk di berdayakan pada posisi yang strategis atau setara dengan kaum laki-laki, yang kurang mampu untuk bersaing dengan kaum laki-laki.

Referensi

- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung:Alfabeta, 2009
- Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara 2001
- Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1986
- Gie, *Unsur-unsur Administrasi*, Yogyakarta: Supersukses, 2002
- Mustafa Remangi, *Pendidikan Islam Tantangan Globalisasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- James L. Gibson, et. al, *Organization; Behavior, Structure, Processes, Twelfth Edition* :York: McGraw Hill, 2006
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior, Tenth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2003
- Wikipedia, *The Free Encyclopedia, Competence (Human Resources)*, 2006 ([http://en.wikipedia.org/wiki/Competence_\(human_resources\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources))).
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. Seventh Edition :New York: McGraw Hill, 2007
- Palan R, *Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan Octa Melia Jalal, Jakarta: PPM, 2007
- Michael, Robert, *Strategi Thinking*, London: Sage Publication, Inc, 1995
- Kinicki, Angelo & Kreiner, Roert, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 1987
- Farida Sarimaya, *Sertifikasi guru*, Jakarta, Yrama Widya, 2008
- Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2008
- Crutchfield, Richard S. And ballachet Krech David, ET. *Individual in Society*, New York: McGraw Hill Book Company, Inc., 1999
- Blanchard, Ken, Carfos, John P dan Randolph, Alan. *Pemberdayaan Bukan Perubahan Sekejap*, Batam Ceriter: Intraksara, PO.Box, 2004
- Cribbin, Jamens J, *Kepemimpinan mengefektifkan Strategi Organisasi*. Terjemahan Ny Rachmalyani Hamzah., Jakarta: Pustaka Binaman Presindo 1990
- Kambey, *Landasan Teori Administrasi Manajemen (sebuah Intisari)*. Manado Yayasan Triganesha Nusantara, 2003
- Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008