



**Rektor UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Prof Dr Komaruddin Hidayat**

Bangga Bergabung dengan Kampus Islam Negeri

Rektorat

Evaluasi program kerja setahun sudah dilakukan. Bermimpi agar seluruh sivitas akademika merasa nyaman berada di lingkungan kampus. Perlu modal idealisme dan spirit untuk mengembangkan dunia pendidikan. Apa harapannya untuk FISIP?

BAGAIMANA ANDA mengevaluasi kegiatan atau program Anda dalam setahun lalu?

Kami pasti melakukan evaluasi program, termasuk kegiatan dalam setahun ini. *Pertama*, evaluasi di dalam bidang pembinaan sumber daya manusia dan penguatan program studi. Bidang ini menunjukkan beberapa kemajuan. Kami punya kebijakan mendorong dosen-dosen yang bergelar master untuk melanjutkan ke jenjang program doctoral. *Kedua*, pemantapan akreditasi prodi dan membenahi jurnal ilmiah. Bagaimanapun juga mahasiswa dan masyarakat pasti akan mempertanyakan hasil akreditasi. Kita tidak cukup untuk berlindung pada status perguruan tinggi kita yang negeri. Di balik status negeri, orang tetap akan mengejar kualitas.

Yang juga masih perlu dibenahi adalah pengembangan dan penyempurnaan jumlah SDM, pemantapan sistem, dan penguatan kultur akademik. Yang terakhir ini tidak mudah, perlu proses lama. Soal SDM bisa saja diisi dan ditambah terus. Tugas dosen lebih banyak berkaitan dengan interaksi keilmuan. Tapi, yang namanya SDM, terutama dosen, juga membutuhkan *supporting system* yang lain, misalnya administrasi. Nah ini yang kami masih belum bisa efektif. Ketika menyangkut layanan pada mahasiswa, misalnya, ini menyangkut staf, administrasi, nilai, dan sebagainya. Dalam aspek ini saya rasa masih ada bolong-bolong, masih harus dibenahi.

Kita masih perlu kerja keras untuk membenahi kultur kampus yang ideal, yang mencerminkan pusat keilmuan yang berciri Islam dan Indonesia. Profesionalisme, menjaga etika dan ramah mesti menjadi ciri kampus ini. Sekadar ramah, tapi tidak disertai kerja produktif dan profesional tidak cukup. Jadi, perlu produktivitas, keramahan, ketertiban, akurasi kerja. Itu masih memprihatinkan.

Bagaimana Anda melihat kinerja karyawan dalam setahun ini?

Yang menjadi perhatian utama saya adalah dosen dan karyawan. Mahasiswa datang ke kampus ini sebagai pembeli jasa. Mereka membayar dan ingin mendapatkan yang terbaik dari kampus ini. Oleh karena itu seorang dosen



mengajar hendaknya benar-benar menguasai bidang keahliannya. Ke depan perlu dipikirkan untuk mengembangkan sistem evaluasi dosen yang lebih bagus. Kedua, kampus ini harus didukung oleh layanan administrasi yang baik. Ketiga, bagaimana menumbuhkan kultur UIN yang akademis dan nyaman sehingga mahasiswa merasa betah di kampus, mereka mendapat dosen yang kualitatif dan kompetitif. Mahasiswa mestinya merasa nyaman apabila berurusan dengan administrasi, karena merasa dihargai dan dilayani dengan baik. Ini semua mesti ditingkatkan ke depan.

Saya punya mimpi, membayangkan kampus kita menjadi *second home*. Orang betah di kampus. Di sini tempat membangun mimpi masa depan, berimajinasi, bermasyarakat. membangun bangsa dengan ilmunya, dan merintis profesi karir. Semuanya harus nyaman. Kenyamanan dan kebanggaan terhadap kampus akan mendukung efektivitas belajar.

Dukungan semacam apa yang diberikan pihak rektorat kepada para dosen agar mereka bisa menciptakan kenya-

manan di kampus?

Pertama, saya sangat menghargai pengabdian dan jerih payah mereka selama ini. Namun izinkan saya mengajukan kritik dan harapan. Bagi mereka yang masih master, hendaknya segera mengambil program doktor. Dan yang sudah doktor hendaknya kreatif-produktif berkarya agar segera jadi profesor. Kepangkatan guru besar ini bukan semata untuk dirinya, tetapi untuk meningkatkan kualitas dan akreditasi lembaga UIN. Saya tetap berpendapat bahwa seorang dosen adalah juga seorang peneliti dan penulis. Maka dari tangan mereka mesti keluar makalah dan buku ilmiah.

Dosen yang bagus adalah juga yang selalu mengenalkan buku-buku mutakhir pada mahasiswa dalam bidang ilmu yang ditekuni. Jadi, tentu sangat disayangkan andaikan dosen tidak lagi aktif mengikuti perkembangan kepastakaan, baik melalui internet, perpustakaan atau toko buku. Kami tengah memikirkan untuk menyediakan fasilitas bagi gurubesar ruang kerja sehingga mereka dapat melayani mahasiswa dengan efektif dan nyaman. Tetapi dengan lahan kampus yang masih terbatas, ini perlu waktu.

Apakah UIN Jakarta sudah memberi kesempatan kepada dosen untuk melakukan apa yang Anda bayangkan?

Siapa pun jadi dosen pasti sudah tahu apa yang harus dikerjakan. Mereka juga sudah tahu berapa penghasilan yang diterima sebagai pegawai negeri. Keuangan UIN juga terbuka. Dengan demikian yang paling penting adalah semangat pengabdian dan semangat untuk berprestasi untuk membawa kampus UIN menjadi pusat keunggulan di bidang keilmuan. UIN ini berkembang bukan semata karena kekuatan dana, melainkan semangat pengabdian-nya sejak masa awal berdirinya. Itu yang mesti dijaga.

Modal IAIN menjadi UIN pada awalnya karena dorongan idealisme. Jadi, saya ingin mengajak berpikir dengan logika aktivis. Jadikan dana

APBN itu sebagai modal utama untuk mengembangkan UIN sebagai sarana turut memajukan umat dan bangsa. Jangan merencanakan sebuah prestasi semata berdasarkan uang. Republik ini lahir bukan karena kekuatan uang, UIN berkembang juga bukan semata kekuatan uang. Tetapi idealisme dan pengabdian. Ini mesti dijaga di lingkungan UIN.

Sekitar 90 persen dosen UIN Jakarta sudah bersertifikat. Artinya, mereka sebenarnya layak disebut dosen profesional. Menurut Anda, bagaimana idealnya dosen UIN Jakarta itu?

Dengan adanya tunjangan sertifikasi gurubesar dan dosen, diharapkan mereka semakin produktif melakukan riset dan pelayanan akademis pada mahasiswa. Namun pertanyaannya, apakah dengan tunjangan itu bisa mengubah seketika tradisi gurubesar dan dosen untuk lebih produktif?

Ada keluhan, dosen tidak punya ruang kerja di kampus. Keluhan itu sah-sah saja. Namun, apakah ketika kampus belum bisa memberikan ruang kerja, itu jadi alasan untuk menyerah? Bagi mereka yang semangatnya tinggi, dengan modal komputer dan internet kita bisa berbuat banyak untuk riset maupun menulis makalah. Di rumah pun bisa melakukan aktivitas akademik dan produktif.

Saya sendiri sebagai rektor sudah biasa dihadapkan pada kesibukan administratif. Tapi mesti saya paksakan mem-



Rektorat



baca dan menulis. Sebab kalau saya tidak memaksakan diri, waktu saya juga habis untuk mengurus hal-hal yang administratif. Membaca dan menulis itu persoalan bagaimana mendisiplinkan diri.

Bagaimana Anda mendorong agar dosen memiliki kualifikasi akademik yang lebih bagus lagi?

Kalau saya amati begini. Dosen dan ilmuwan itu akan berkembang ketika dihadapkan pada problem dan tantangan. Nah, karena itu bagaimana agar mahasiswa juga sadar terhadap hak-haknya yang harus dipenuhi sehingga kemudian dosen juga akan merasa ditagih mahasiswa. Hal ini sebaiknya dipikirkan. Di kampus luar negeri, hal yang paling ditakutkan dosen itu adalah evaluasi mahasiswa. Jadi, apakah sebuah universitas akan memperpanjang kontrak atau menghentikan sang dosen, hal itu didasarkan evaluasi mahasiswa. Kalau mahasiswa mengatakan dosen itu tidak bagus, tidak memberikan inspirasi, dan dosen itu statis, tidak melayani dengan baik, maka nasibnya sebagai dosen bisa berakhir. Evaluasi itulah yang paling ditakuti seorang dosen. Untuk sementara, kita belum sampai ke arah sana. Namun, secara pelan-pelan, kita memberikan kesempatan kepada mahasiswa agar sekali-sekali mengevaluasi dosen, biar mereka tertantang. Itu pertama yang saya amati.

Kedua, yang saya amati, dosen yang maju di kampus kita adalah mereka yang terlibat dan tertantang untuk menjawab perkembangan-perkembangan dari luar kampus.

Misalnya, berapa profesor kita yang sering diminta berbicara dengan tema-tema tertentu pada seminar di dalam dan luar negeri. Mereka lebih dinamis karena dipaksa riset dan dipaksa buat makalah. Kalau tidak, mereka akan malu. Jaringan intelektualnya terhenti. Almamaternya malu. Peluangnya hilang. Makanya saya dorong beberapa dosen itu mengembangkan keahliannya supaya kemudian ikut berpartisipasi dan berkembang di luar kampus. Dengan begitu akan terkondisikan untuk meningkatkan diri.

Ketiga, sebagian dosen-dosen kita terlambat mengikuti isu-isu dan literatur yang berkembang di luar kampus. Banyak isu yang harus direspon dosen-dosen kita. Banyak literatur yang harus mereka baca. Saya berharap dosen UIN ini ikut mewarnawai wacana kritis-intelektual di tingkat nasional.

Ada tiga hal yang saya harapkan agar dosen-dosen memperhatikan. *Pertama*, bagaimana mereka bisa mengembangkan evaluasi, dan memperkuat tali relasi dengan mahasiswa. Nanti kalau universitas yang mengevaluasi, mereka tersinggung. Akan lebih bagus kalau mereka mempunyai inisiatif sendiri menciptakan mekanisme evaluasi diri. *Kedua*, mereka supaya terlibat dalam kegiatan-kegiatan di luar kampus yang menantang sehingga interaksi mereka tidak hanya sesama dosen dan mahasiswa di fakultas, tapi juga menjalin jaringan intelektual di luar kampus. *Ketiga*, mengikuti perkembangan keilmuan sesuai bidangnya.

Apakah universitas memiliki panduan untuk mengevaluasi dosen?

Dari dulu saya sudah punya pikiran seperti itu. Namun saya mesti *kulo nuwon* (permisi). Ya, mungkin bisa lewat sidang-sidang senat, sehingga pikiran itu lebih diterima dan tidak instruktif. Jadi, kalau gurubesar menganjurkan supaya ada evaluasi dari mahasiswa pada akhir semester, itu lebih bagus. Lebih bagus lagi, instrumen evaluasinya dibikin lembaga seperti Lembaga Peningkatan dan Jaminan Mutu.

Setahu saya, Sekolah Pascasarjana sudah melakukan evaluasi dosen oleh mahasiswa. Dengan begitu dosen tahu apa evaluasi mahasiswa. Ini salah satu contoh saja untuk mengembangkan kualitas dosen.

Soal karyawan di bidang administrasi. Bagaimana Anda mengevaluasi dan meningkatkan kualitas mereka?

Pegawai di UIN Jakarta sebagian besar pegawai lama, dari kultur institut (IAIN). Sementara ketika IAIN menjadi UIN, tuntutan terhadap kinerja pegawai semakin besar dan heterogen. Oleh karena itu perlu peningkatan dan adaptasi. Jelas, sekarang tengah berlangsung perubahan kultur di UIN dengan masuknya komunitas urban.

Ada problem lain. Saya ingin pengangkatan jabatan itu berdasar kompetensi, bukan semata kepangkatan dan urutan kacang. Namun ini sulit dilaksanakan di kantor pemerintahan. Mereka beranggapan, kalau sudah lama mengabdikan mesti akan naik pangkat. Padahal dilihat dari kompetensinya tidak memenuhi syarat.

Jalan tengahnya, mungkin pegawai yang lama ditraining dan ditingkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Na-

mun, kita harus membuat batas toleransi. Kalau dasarnya memang tidak bagus, mau ditraining berkali-kali dan ditingkatkan pengetahuannya juga tidak berubah. Ini suatu problem tersendiri.

Problem ini saya rasakan dan ditemukan di mana saja. Tapi saya sadar, dari ratusan pegawai yang ada, mungkin sekali sekitar 10 sampai 15 persen kurang bagus. Ya harus diterima. Karena, sekali menjadi pegawai negeri, seseorang sudah merasa aman untuk seumur hidup meski kinerjanya kurang memuaskan.

Sebenarnya, kultur dosen dan karyawan UIN Jakarta seperti apa sih selama ini?

Ya, saya ukur diri sendiri. Kita datang dari desa, lingkungan kauman, dan pesantren yang cenderung pemaaf pada diri sendiri dan orang lain. Sebagian etos kerjanya rendah. Kita tidak terlatih bekerja dengan target yang terukur secara empiris. Yang kita pelajari dahulu ilmu yang bersifat normatif dan abstrak. Ini beda dari sarjana teknik yang bekerja dengan indikator angka yang terukur.

Coba bandingkan dengan kuliah di bidang teknik atau kedokteran. Saya ketemu dengan kawan-kawan, misalnya dari ITB. Sejak mahasiswa, mereka terbiasa membuat proyek yang terukur. Kalau mereka membuat bangunan, harus terencana dengan baik agar kokoh. Jadi dari A sampai Z harus terukur, detil, kuantitatif. Sementara kultur kita lebih banyak bicara norma dan memberi khutbah atau jadi guru. Coba amati kinerja dokter. Kalau seorang dokter mau mengoperasi pasien, dia harus mempersiapkan segala hal yang diperlukan. Harus menganalisis atau mendiagnosis dengan cermat. Harus tahu persis penyakit pasiennya.

Setelah siap dengan berbagai peralatan dan stafnya, baru melakukan eksekusi. Ini tidak bisa main-main, karena terkait dengan nyawa orang lain. Jadi mereka terbiasa pada kinerja yang analitis sekaligus empiris dan mempertimbangkan hasil akhir.

Jadi, kultur kita harus seperti apa?

Ketika kita melayani mahasiswa di fakultas, maka kinerja kita harus terukur. Misalnya soal kerja di bagian keuangan. Kita akan dihadapkan pada BPK yang menuntut akuntabilitas. Kita tidak bisa seandainya bekerja.

Sementara waktu belajar agama dulu biasa dihadapkan pilihan-pilihan pendapat. Misalnya, “*hunâka aqwâl*” atau “*hunâka ‘ârâ’un*”, di



Rektorat



sana ada beberapa pendapat. Ini kadang-kadang memberi fleksibilitas, tapi kalau dibawa pada budaya kerja kurang bagus. Tidak tegas dan tidak fokus. Kalau anda kerja di perbankan, kalau salah hitung bisa terkena denda agar hati-hati. Karena melibatkan uang perusahaan dan orang lain.

Bagaimana Anda memperbaiki kultur semacam itu?

Perubahan itu mungkin perlu paksaan dari luar. Misalnya, kehadiran BPK. Ini bisa memaksa bagian keuangan untuk bekerja akuntabel. Lalu di Prodi ada beban akreditasi. Ada sertifikasi. Ada tuntutan mahasiswa. Dengan tuntutan itu kita dipaksa untuk selalu meningkatkan kualitas kerja. Kalau hanya anjuran dalam rasanya kurang efektif.

Perubahan dari internal?

Kita harapkan perubahan itu muncul dari dalam. Timbul dari rasa tanggung jawab dan keinginan untuk maju. Tetapi saya ragu, berapa banyak jumlah orang seperti itu. Semoga saja selalu berkembang jumlahnya.

Untuk dosen sendiri?

Dosen sendiri harus dituntut. Misalnya, setelah men-

dapatkan sertifikasi, maka ada tambahan kewajiban baginya untuk menulis atau riset. Kalau tidak, tunjangan akan dihentikan. Ini peraturan resmi pemerintah.

Perubahan kultur itu pasti. Namun, bagaimana dengan sistem yang dari IAIN yang masih juga dipertahankan?

Ada beberapa variabel yang harus dipertimbangkan yang mempengaruhi kinerja kita. *Pertama*, karena lembaga pendidikan kita ini negeri, maka kita mendapatkan dana dari APBN. Itu bagus karena kita dituntut untuk mempertanggungjawabkan anggaran dan produk. *Kedua*, mestinya kita harus meresponi apa peluang dan tantangan masyarakat. Jadi, target kampus ini jangan hanya mau mewisuda mahasiswa, tapi juga betul-betul memikirkan bahwa produknya (lulusan) harus bisa berkompetisi, unggul, tahan banting, dan laku di dunia kerja.

Menurut Anda sendiri produk IAIN itu kompetitif atau tidak?

Kalau IAIN, marketnya kurang jelas. Namun, kalau dokter, misalnya, kan kompetensinya jelas. Ada ujian kompetensi nasional. Itu langsung diukur. Tapi, kalau yang kuliah di bidang agama ini sangat sulit untuk mengukurnya. Makanya saya selalu menegaskan: "Tolonglah diperjelas produk-produknya. Kalau memang ahli penceramah, pelajari saja model-model penceramah, nanti ketika tamat bisa seperti mereka. Jika menjadi pemikir atau pengamat, ya pelajari dan perkuat ilmunya. Jika menjadi guru pun diperkuat".

Masing-masing prodi dan fakultas mempunyai standar yang spesifik. Masyarakat hanya mengetahui IAIN/UIN itu adalah lembaga pendidikan agama (Islam). Namun, begitu kita berbicara soal keahlian, maka kita harus mengambil peran. Lulusan kita ahli agama, tapi bidang apa?

Apa yang Anda lakukan bila dosen atau karyawan bertanya tentang fasilitas apa yang disediakan UIN Jakarta untuk meningkatkan kinerjanya?

Fasilitas itu ada dua. Pertama, fasilitas yang menyangkut kinerja dosen dan karyawan. Kedua, fasilitas untuk pengembangan kampus itu sendiri. Saya sangat konsen tentang hal ini. Misalnya, saya menerima SMS dari mahasiswa yang komplain tentang parkir. Mereka bilang, kampus ini seperti mal. Mereka bayar parkir limaratus rupiah sehari penuh saja ada yang keberatan.

Namun, bukan itu bagi saya yang penting. Parkir ini bermasalah, karena mahasiswa kita menggunakan motor, dan sekarang motor adalah kendaraan yang paling cocok. Risikonya kemudian tempatnya yang tidak ada. Ini perlu

jalan keluar. Gedung aula (auditorium) pun sudah tidak cukup ketika upacara wisuda. Gedung-gedung pusat studi juga tidak cukup. Penginapan tamu dosen-dosen asing tidak ada juga, mereka harus tinggal di hotel.

Ini artinya apa? Kini saya bersama kawan-kawan berusaha untuk membebaskan tanah-tanah. Kalau sudah luas, maka kampus ini kita buat dengan desain yang bagus. Saya tidak tahu, entah kapan jadinya. Apakah 10 atau 20 tahun lagi? Tidak menjadi masalah. Kita harus mulai dari sekarang. Hingga kini kita sudah membebaskan beberapa hektar tanah. Dan nantinya, Kampus II dan Kampus III akan lebih besar. Mimpi kami ke depan, masjid menjadi *central point*. Kalau bisa, masjid itu diperluas sehingga gagah. Parkirnya pun luas sehingga menjadi rapi. Kampus I bebas kendaraan kalau bisa.

Makanya saya berpikir, bagaimana agar penghuni Kompleks UIN bisa bernegosiasi untuk mencari jalan tengah. Saya sendiri tidak rela kalau mereka tidak mendapatkan penghargaan yang tinggi, karena mereka adalah dosen-dosen kita. Mereka guru-guru kita yang telah berjasa. Di kampus lain, rumah-rumah dosen itu sudah selesai urusannya. Tinggal rumah dosen di Jakarta yang belum selesai. Kenapa? Karena saya ingin penyelesaiannya itu manusiawi; menghormati jasa mereka. Saya ingin penghuni rumah dosen itu kooperatif bersama kami untuk mengembangkan kampus, dan kami pun berusaha untuk mencari dana. Dengan demikian, ke depan, kami ingin suatu saat orang tua kita bangga melihat kampus UIN Jakarta yang besar, luas, dan gagah. Dari luas lahan yang tersedia, UIN Jakarta sudah ketinggalan dibanding UIN lain.

Soal FISIP, bagaimana Anda mengevaluasi perkembangan fakultas yang baru setahun lebih berdiri?

Saya berharap dan memberi apresiasi bahwa FISIP telah berusaha dari awal mendesain programnya secara serius dalam mengevaluasi kurikulumnya, memperbanyak literturnya, kemudian memperkuat jaringan kerjasamanya dengan luar negeri. Gedungnya mulai dibangun. Saya

amati dan saya harapkan perkembangan FISIP solid seperti Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. FISIP menjadi bagian dari ujung tombak internasionalisasi UIN.

Kira-kira apa tantangan ke depan bagi FISIP?

Saya melihat bukan tantangan, tapi peluang. Jika berbicara peluang untuk FISIP, nantinya saya ingin FISIP betul-betul menjadi pusat studi, riset, dan juga pengembangan pemikiran sosial keagamaan di Indonesia dalam bidang sosial-politik. Juga berharap FISIP menjadi tempat melahirkan pemikiran alternatif kontributif perkembangan politik dan sosial di Indonesia.

Antusiasme masyarakat semakin tinggi terhadap FISIP, itu artinya apa?

Banyak variabelnya. *Pertama*, statusnya negeri. Ini sangat menguntungkan, karena masyarakat kita masih berpandangan, bahwa lembaga perguruan tinggi negeri memiliki prospek baik. *Kedua*, prodinya. *Ketiga*, dukungan SDM dosen-dosennya. *Keempat*, publikasi dan pemasarannya harus baik. *Kelima*, kurikulumnya. Ini sangat penting. Dan yang penting lagi mahasiswa merasa sangat bangga bergabung ke FISIP. Dan untuk bangga, mahasiswa harus mendapat pelayanan bagus, dosennya bagus, kemudian dia juga cocok dan mencintai bidangnya. Jadi, setiap fakultas harus mendorong mahasiswanya untuk bangga. Untuk bangga pun membutuhkan pemikiran yang rasional.

FISIP sudah legal?

Kini tinggal menunggu dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. []

IDRIS THAHA

