

Konseling Multibudaya sebagai Strategi Mengurangi Perilaku Diskriminasi di Kalangan Mahasiswa

Seha Ananda¹, Dinda Riski Angelia², Fitrotun Na'imah³, Luisa Andin Nur Fadillah⁴, Nora Yuniar Setyaputri⁵
 Universitas Nusantara PGRI Kediri

sehaanda99@gmail.com¹, dindaangelia1@yahoo.com², fnaimah0395@gmail.com³, andinluisa@gmail.com⁴, norayuniar@unpkediri.ac.id⁵

ABSTRACT

Discrimination against individuals or groups based on race, ethnicity, religion, gender, or socio economic status can undermine social well being and justice. In the context of culturally diverse universities, discrimination often occurs, such as racism, tokenism, and discrimination based on gender, religion, and socioeconomic status. The multicultural counseling approach is proposed as a solution to create an inclusive campus environment, with a focus on understanding and appreciating cultural diversity. This counseling emphasizes the importance of awareness, knowledge, and skills of counselors in dealing with differences in cultural identities, so that it can increase empathy and reduce prejudice that results in discrimination among students

Keywords: *discrimination, multicultural counseling*

ABSTRAK

Diskriminasi terhadap individu atau kelompok berdasarkan ras, etnis, agama, gender, atau status sosial ekonomi dapat merusak kesejahteraan dan keadilan sosial. Dalam konteks perguruan tinggi yang sangat beragam secara budaya, diskriminasi sering terjadi, seperti rasisme, tokenisme, dan diskriminasi berbasis gender, agama, serta status sosial ekonomi. Pendekatan konseling multibudaya diusulkan sebagai solusi untuk menciptakan lingkungan kampus yang inklusif, dengan fokus pada pemahaman dan penghargaan terhadap keberagaman budaya. Konseling ini menekankan pentingnya kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan konselor dalam menangani perbedaan identitas budaya, sehingga dapat meningkatkan empati dan mengurangi prasangka yang mengakibatkan terjadinya diskriminasi di kalangan mahasiswa

Kata Kunci: *diskriminasi, konseling multibudaya*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki keanekaragaman budaya, bahasa, agama, dan etnis. Hal ini tercermin dalam lingkungan pendidikan tinggi, dimana mahasiswa berasal dari latar belakang yang sangat beragam. Perguruan tinggi menjadi wadah bertemunya individu dengan identitas budaya yang berbeda, yang seyogyanya menjadi tempat untuk saling belajar dan menghargai perbedaan. Namun, dalam praktiknya, keberagaman ini tidak jarang menjadi sumber konflik, diskriminasi, dan marginalisasi (Putri, 2020).

Diskriminasi di lingkungan mahasiswa dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti stereotip negatif terhadap kelompok tertentu, eksklusi sosial, hingga perundungan berbasis perbedaan identitas. Misalnya, mahasiswa dari

etnis minoritas sering kali merasa tidak diterima dalam kelompok sosial atau akademik tertentu. Demikian pula, mahasiswa dari daerah terpencil atau agama tertentu terkadang menghadapi prasangka yang menghambat interaksi mereka dengan mahasiswa lain (Susanti, 2019). Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu tetapi juga merusak harmoni sosial di lingkungan kampus.

Dalam konteks ini, konseling multibudaya menjadi relevan sebagai salah satu pendekatan strategis untuk mengatasi masalah diskriminasi. Konseling multibudaya adalah pendekatan dalam konseling yang mempertimbangkan nilai-nilai budaya, pengalaman, dan identitas individu sebagai bagian dari proses konseling (Pedersen, 1991). Pendekatan ini bertujuan untuk membangun kesadaran akan keberagaman, mengurangi prasangka, dan mempromosikan inklusivitas melalui dialog yang konstruktif dan berbasis empati. Selain itu, pendekatan multibudaya dalam konseling sejalan dengan nilai-nilai pendidikan tinggi di Indonesia yang menekankan toleransi, kerjasama, dan inklusi sosial (Setiawan, 2021). Namun penerapan konseling multibudaya di perguruan tinggi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pelatihan bagi konselor dan minimnya pemahaman tentang sensitivitas budaya dalam proses konseling, dan rendahnya minat mahasiswa untuk melakukan konseling.

Berdasarkan penjelasan di atas, artikel ini bertujuan untuk membahas peran konseling multibudaya sebagai strategi mengurangi diskriminasi di kalangan mahasiswa. Dengan mengkaji pendekatan ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi pengelola pendidikan tinggi untuk menciptakan lingkungan kampus yang lebih inklusif dan harmonis.

PEMBAHASAN

1). Konseling Multibudaya

Konseling multibudaya merupakan hubungan antara konselor dan konseli yang melibatkan para peserta yang berbeda etnik atau kelompok-kelompok minoritas; secara rasial dan etnik sama, atau terdapat perbedaan budaya yang 8 dikarenakan variabel lain seperti seks, orientasi seksual, faktor sosio-ekonomik, dan usia (Atkinson, dkk., dalam Supriyatna, 2003). Menurut Supriadi dalam Rahmawati, dkk., 2020) konseling multibudaya melibatkan konselor dan konseli yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, dan karena itu proses konseling sangat rawan oleh terjadinya bias-bias budaya pada pihak konselor yang mengakibatkan konseling tidak berjalan efektif.

Konseling multibudaya merupakan proses interaksi antara konselor dan konseli yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda (Umami, 2022). Konseling multibudaya merupakan proses pemberian bantuan yang

dilakukan oleh seorang profesional yang disebut konselor kepada pihak yang memerlukan bantuan yaitu konseli dimana hubungan antara konselor dan konseli ini melibatkan suatu perbedaan budaya, etnik, ras, agama. Dimana kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki antara konselor dan konseli berbeda. Konselor di tuntut untuk dapat memberikan layanan yang efektif sehingga konseli pada konseling multibudaya dapat merasa nyaman dalam melakukan layanan konseling. Konselor harus sadar akan pentingnya memiliki pengetahuan tentang konsep multibudaya sehingga dapat menjadi bagian dalam layanan konseling multibudaya (Annajih,dkk 2017). Oleh karena itu, konselor perlu memahami berbagai konsep dan budaya lain agar dapat memberikan bantuan atau layanan yang efektif dan optimal sesuai dengan sudut pandang budaya konseli.

Hubungan yang terjadi antara konselor dan konseli tidaklah sederhana. Konselor harus memiliki kesadaran adanya perbedaan karakteristik (pribadi, nilai, moral, budaya) antara dirinya dengan konselinya, serta menghargai keunikan konseli (Rahmawati, dkk., 2020). Dengan begitu kebiasaan antara keduanya menimbulkan perbedaan-perbedaan yang akan mempengaruhi proses konseling. Peran konselor sangat diperlukan dalam proses konseling multibudaya. Mufriah (2014) menyatakan sejalan dengan kompetensi yang harus dimiliki konselor dalam berbagai bidang yang berkenaan dengan layanan konseling, maka untuk mengembangkan diri sebagai konselor multikultural diperlukan *awareness, knowledge, and skills*.

Pemahaman terhadap konseling multibudaya dapat mengantarkan konselor untuk menyadari hal atau keterampilan apa saja yang perlu dimiliki atau mungkin perlu dikembangkan agar dapat memaksimalkan terselenggaranya konseling multibudaya yang efektif sesuai dengan prinsip bimbingan dan konseling.

2). Diskriminasi di Kalangan Mahasiswa

Diskriminasi yang terjadi di kalangan mahasiswa dapat bermacam-macam jenisnya. Salah satu diskriminasi yang terjadi yaitu diskriminasi budaya kolektivistik pada mahasiswa. Budaya kolektivistik merupakan suatu kepentingan dan tujuan kelompok di atas kepentingan serta keinginan individu. Dalam budaya ini, hubungan antar anggota kelompok dan saling keterhubungan antara individu-individu menjadi faktor penting dalam pembentukan identitas seseorang (Populis, 2022). Budaya kolektivistik dikatakan mampu menimbulkan sikap prihatin dan ambil berat di antara satu sama lain. Berdasarkan sikap prihatin tersebut individu yang mengamalkan konsep kolektivistik lebih mudah menyesuaikan diri dengan masalah dan tekanan (*stress*) yang dihadapi (Aziz, dkk., 2024)

Budaya kolektivistik yang menekankan pentingnya kepentingan kelompok dan keselarasan sosial, dapat menimbulkan diskriminasi karena adanya tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma atau nilai-nilai kelompok tertentu. Dalam budaya ini, individu yang tidak sesuai dengan nilai-

nilai atau harapan kelompok bisa dianggap sebagai ancaman terhadap keharmonisan kelompok, yang akhirnya dapat menyebabkan perlakuan tidak adil atau pengucilan. Menurut Koesmastuti (2015) mengatakan rasa saling menghargai, menghormati, dan mau untuk bekerjasama menunjukkan karakteristik kolektivistik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika individu yang berada dalam kelompok menerima suatu tekanan yang membuat rasa menghargai, menghormati dan kerjasama berkurang dan dapat memperburuk ketidakadilan sehingga menciptakan diskriminasi terhadap individu atau kelompok yang dianggap tidak sesuai dengan norma yang ada.

Diskriminasi merupakan sesuatu perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan atau sebuah kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal atau disebut dengan atribut-atribut khas seperti berdasarkan ras, kesuku bangsaan, agama serta keanggotaan kelas-kelas sosial (Thoedorson dalam Ramadani, dkk., 2024). Diskriminasi dapat menggambarkan tindakan yang biasanya dilakukan oleh pihak mayoritas kepada pihak minoritas dimana pihak ini merupakan pihak yang lemah.

Tindakan diskriminasi merupakan tindakan yang dapat menghambat, merugikan, bahkan dapat mengancam kehidupan orang lain yang berada dalam kelompok yang didiskriminasi (Ihsani, 2022). Diskriminasi merupakan tindakan yang buruk dan mampu merugikan diri sendiri maupun pihak yang lain. Apabila diskriminasi dilakukan terus menerus hal tersebut dapat mengancam kehidupan pribadi orang lain, atau kelompok lain. Diskriminasi dapat menjadi suatu ancaman sehingga orang atau kelompok yang terdiskriminasi akan menimbulkan perasaan tidak aman.

Menurut Putri, dkk. (2024), diskriminasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu; (a) rasisme, Tirahmawan (2023) rasisme merupakan salah satu bentuk yang memfokuskan diri pada variasi fisik di antar manusia. Hal ini mendorong munculnya persaingan, ketidakseimbangan kekuasaan, dan perlakuan tidak adil terhadap anggota kelompok lain. Rasisme merupakan bentuk prasangka dan diskriminasi yang didasarkan pada ras atau etnis seseorang. Meskipun saat ini rasisme dianggap tidak bermoral dalam masyarakat, perilaku tersebut tidak sepenuhnya hilang. Setiap generasi cenderung memiliki kecenderungan rasis, meskipun cara mengungkapkannya mungkin berbeda; (b) tokenisme, tokenisme merupakan bentuk diskriminasi dalam bidang ekonomi, di mana keputusan untuk mempekerjakan seseorang didasarkan pada faktor ras. Diskriminasi ini tidak hanya dialami oleh komunitas kulit hitam di Amerika Serikat, tetapi juga oleh kelompok minoritas lainnya, termasuk perempuan, anak-anak, dan orang tua; (c) *reverse discrimination*, *Reverse discrimination* terjadi ketika individu dari kelompok tertentu diperlakukan lebih baik dibandingkan dengan kelompok lain. Awalnya, perlakuan ini mungkin menguntungkan kelompok yang menjadi target, misalnya melalui kenaikan pangkat, gaji, atau keuntungan lainnya. Namun, dalam jangka panjang, terutama pada pekerjaan atau situasi tertentu, perlakuan ini dapat menimbulkan kerugian.



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practice Kearifan Lokal untuk Pengembangan dan Keselamatan Sekolah
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Laporan UK
4. Kebijakan, Strategi, Wawasan, Perencanaan, Pelaksanaan Rencana, dan Evaluasi
5. Manajemen Pembelajaran Generasi Z (Pribadi-Sosial, Akademik & Karakter)
6. Asesmen Pembelajaran di Era Digital
7. Pembelajaran Multicultural dan Pembelajaran Generasi Z
8. Inovasi Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
9. Media Pembelajaran dan Manajemen Kelas di Era Digital

Menurut Myers dalam Adelina, dkk. (2017), diskriminasi merupakan perilaku yang tidak pada tempatnya kepada satu kelompok dan anggota kelompoknya. Perilaku diskriminasi terkadang bersumber dari sikap yang penuh prasangka. Diskriminasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perilaku mengabaikan, menggunakan bahasa yang tidak dimengerti oleh kelompok tertentu saat berkomunikasi, bertindak kasar, berlaku tidak adil, mencela, mengancam, hingga menyakiti (Adelina, dkk., 2017). Diskriminasi di kalangan mahasiswa bisa muncul dalam berbagai bentuk, yang dapat mempengaruhi pengalaman mereka di dunia pendidikan. Salah satu bentuk diskriminasi yang sering ditemui adalah berdasarkan ras dan etnis, di mana mahasiswa dari kelompok ras atau etnis tertentu mungkin menghadapi perlakuan tidak adil, seperti stereotip negatif atau pengucilan, baik oleh teman sekelas maupun pengajar. Diskriminasi berbasis gender juga kerap terjadi, dengan anggapan tertentu mengenai kemampuan akademik berdasarkan jenis kelamin, serta ketidakseimbangan kesempatan dalam kegiatan akademik atau kepemimpinan. Selain itu, mahasiswa yang menganut agama tertentu dapat menghadapi diskriminasi, seperti kesulitan dalam menjalankan ibadah atau memperoleh fasilitas yang mendukung kebutuhan agama mereka di kampus.

Mahasiswa dengan orientasi seksual yang berbeda seperti LGBT sering kali mengalami diskriminasi berupa ejekan, penolakan, atau marginalisasi. Diskriminasi berdasarkan status sosial atau ekonomi juga menjadi permasalahan, di mana mahasiswa dari latar belakang ekonomi rendah sering kali kesulitan mengakses sumber daya pendidikan, seperti buku atau fasilitas kampus, serta merasa terpinggirkan dalam kegiatan sosial atau akademik. Diskriminasi ekonomi merupakan tindakan membatasi, melecehkan, atau mengucilkan individu atau kelompok rentan akibat keterbatasan ekonomi, seperti penghasilan, kebutuhan dasar, dan pengetahuan (Rini, 2018). Terakhir, mahasiswa dengan disabilitas fisik atau mental juga sering menghadapi diskriminasi, baik berupa kurangnya aksesibilitas fasilitas atau pandangan stereotip tentang kemampuan akademik mereka. Semua bentuk diskriminasi ini dapat berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan emosional mahasiswa, serta merusak kesetaraan dalam peluang pendidikan mereka.

Tindakan diskriminasi memberikan dampak yang buruk bagi orang lain, oleh karena itu salah satu strategi yang dapat mengurangi tindakan diskriminasi adalah melalui konseling multibudaya.

3). Konseling Multibudaya untuk Mengurangi Diskriminasi

Konseling multibudaya adalah pendekatan yang mengakui dan menghargai perbedaan budaya di antara individu dan kelompok, serta menyesuaikan metode konseling untuk memenuhi kebutuhan unik dari berbagai latar belakang budaya. Tujuan umum konseling multibudaya adalah membantu individu menerima budaya sendiri, menyadari, dan respek



terhadap budaya orang lain dan terhindar dari permasalahan belajar karena hambatan budaya (Erlamsyah, 2018). Dalam konteks mengurangi diskriminasi, konseling multibudaya berperan penting dengan menyediakan ruang yang aman bagi individu untuk mengeksplorasi identitas budaya mereka tanpa takut akan penilaian atau perlakuan diskriminatif. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan terhadap keberagaman budaya yang ada di masyarakat, baik di kampus, tempat kerja, maupun komunitas lainnya.

Menurut Kuncoro (2007), konseling multibudaya berperan penting dalam mengatasi ketidaksetaraan dan diskriminasi dengan menyadarkan individu tentang perbedaan budaya yang ada di masyarakat. Konseling bukan hanya berfungsi sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah pribadi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kesadaran terhadap perbedaan sosial dan kultural, serta untuk mengurangi prasangka dan diskriminasi. Pendekatan ini mengedepankan pentingnya konselor untuk memahami budaya konseli mereka dan menghindari penerapan nilai atau norma yang tidak sesuai dengan konteks budaya konseli.

Konseling multibudaya berfokus pada pengembangan keterampilan empati dan sensitivitas terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan identitas budaya, ras, gender, dll. Hal ini penting untuk menciptakan kesadaran bahwa diskriminasi dapat diatasi melalui pemahaman, komunikasi yang lebih baik, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dengan pendekatan ini, mahasiswa dan individu di berbagai *setting* sosial dapat lebih mudah memahami dan mengurangi bias atau prasangka mereka, serta menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan adil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa konseling multibudaya merupakan pendekatan yang penting dalam dunia konseling untuk memberikan layanan yang efektif dengan mempertimbangkan perbedaan budaya, etnis, ras, agama, serta faktor sosial lainnya antara konselor dan konseli. Diskriminasi yang sering terjadi seperti *rasisme*, *tokenisme*, atau *reverse discrimination*, merupakan tindakan yang merugikan pihak minoritas, menghambat perkembangan individu, serta menciptakan ketidaksetaraan dalam lingkungan sosial, termasuk dunia pendidikan terutama di kalangan mahasiswa. Dalam konteks ini, konseling multibudaya menjadi solusi yang relevan untuk mengurangi diskriminasi dengan menyediakan ruang aman bagi individu untuk mengeksplorasi identitas mereka tanpa takut akan perlakuan diskriminatif. Konseling multibudaya juga mendorong peningkatan kesadaran, komunikasi, serta penghargaan terhadap keberagaman, sehingga dapat membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pemecahan masalah personal, tetapi juga berperan dalam mengurangi prasangka dan diskriminasi melalui pemahaman dan penghargaan terhadap keunikan

individu, sekaligus membangun masyarakat yang lebih toleran dan bebas dari diskriminasi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik, disarankan agar konselor terus mengembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan dalam konseling multibudaya melalui pelatihan berkelanjutan dan pembelajaran lintas budaya untuk memberikan layanan yang inklusif dan berkeadilan. Institusi pendidikan juga perlu menyediakan ruang diskusi dan pelatihan tentang keberagaman budaya guna meningkatkan pemahaman dan empati di kalangan mahasiswa serta mencegah diskriminasi. Selain itu, penelitian lanjutan tentang efektivitas konseling multibudaya dalam berbagai konteks sosial dan budaya perlu dilakukan untuk memperkaya teori dan praktik di bidang ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adelina, F., Hanurawan, F., & Suhanti, I. Y. (2017). Hubungan antara prasangka sosial dan intensi melakukan diskriminasi mahasiswa etnis Jawa terhadap mahasiswa yang berasal dari Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 1-8.
- Annajih, M. Z. H., Lorantina, K., & Ilmiyana, H. (2017). Konseling Multibudaya dalam Penanggulangan Radikalisme Remaja. In *Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling* (Vol. 1, No. 1, pp. 280-291).
- Aziz, A. R. A., Wahab, M. N. A., Johan, S., Shafie, A. A. H., & Mustafar, N. A. (2024). Penerokaan Konsep Individualisme Dan Kolektivisme Dalam Mencapai Kegembiraan: Exploring Individualism and Collectivism Concept in Achieving Happiness. *International Journal of Humanities Technology and Civilization*, 102-110.
- Erlamsyah, E. (2018, October). Konseling Multibudaya di Sekolah. In *Seminar Konseling 2017*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Ihsani, M. H. (2022). Diskriminasi dalam Kehidupan Beragama di Indonesia. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 2(3), 95-104.
- Tirahmawan, J, Melody, B. A. L., & Ahly, M. N. N. (2023). Rasisme Terhadap Kulit Hitam dalam Iklan H&M. *Jurnal Audiens*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.18196/jas.v2i1.8708>
- Koesmastuti, R. H. (2015). Kultur Kolektivistik Dalam Organisasi Birokrasi (Studi Pada Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 187-194.
- Kuncoro, J. (2007). *Prasangka dan diskriminasi*. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 2(2), 1-16.

- Mufrihah, A. (2014). Implikasi prinsip bimbingan dan konseling terhadap kompetensi multikultural konselor. *Jurnal Pelopor Pendidikan*, 7(1), 73-85
- Pedersen, P. B. (1991). Multiculturalism as a Fourth Force in Counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 6–12.
- Populis. (2022). Apa itu Kolektivisme?. [Apa Itu Kolektivisme?](#). Diakses pada 30 Desember 2024
- Putri, R. A. (2020). Konflik Budaya di Lingkungan Kampus: Studi Kasus pada Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(2), 45–54.
- Putri, A. A., Fauziyyah, P., Wibowo, J. P., & Kristianti, Z. M. P. (2024). Psikologi Sosial Prasangka Dan Diskriminasi. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, 2(6), 592-598.
- Rahmawati, R., Afiati, E., & Wibowo, B. Y. (2020). *Buku Ajar Bimbingan dan Konseling Multibudaya*. Tangerang: Media Edukasi Indonesia.
- Ramadani, R., Putri, D. A., Harnum, S. S., & Siregar, R. W. (2024). Pemahaman Terhadap Diskriminasi Agama Dan Sosial Di Indonesia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(1).
- Rini, N. S. (2018). Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Peraturan Daerah Di Bidang Pendidikan Dan Kesehatan. *Jurnal HAM*, 9(1), 19-36.
- Setiawan, B. (2021). Mengatasi Stereotip di Kampus Melalui Pendidikan Multikultural. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 23–30.
- Supriatna, M. 2003. Strategi bimbingan dan konseling berwawasan kebangsaan untuk mengembangkan sumberdaya manusia bermutu dalam masyarakat yang majemuk. (Kertas Kerja). Bandung :Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling, Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia.
- Susanti, T. (2019). Relevansi Konseling Multibudaya dalam Konteks Pendidikan Indonesia. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(3), 18–28.
- Umami, D. A. N. (2022). Pengetahuan dan keterampilan guru bimbingan dan konseling mengenai konseling multibudaya di Indonesia. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 38-50.