



PROSIDING

SEMINAR NASIONAL 2020

“PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER PADA ERA MERDEKA BELAJAR”



Surabaya, 19 September 2020

UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
LEMBAGA PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN DAN PENJAMINAN MUTU
PUSAT PENDIDIKAN KARAKTER,
BIMBINGAN KONSELING DAN LAYANAN PSIKOLOGI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dihadapan Tuhan Yang Maha Esa yang mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, serta dengan ijin-Nya, Seminar Nasional yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Universitas Negeri Surabaya 2020 dengan tema “Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar”, dapat terlaksana dengan baik dan prosiding ini dapat diterbitkan.

Tema seminar ini sangat penting untuk kita diskusikan karena pesatnya perkembangan revolusi industri menuntut *output* dan *outcome* pendidikan dapat memenuhi kebutuhan pasar industri. Namun demikian, dunia pendidikan juga dihadapkan pada menurunnya karakter bangsa: sikap toleransi, nasionalisme, menghargai perbedaan serta menurunnya tanggung jawab terhadap kebebasan berpendapat yang memicu munculnya berbagai fitnah pada berbagai sosial media, dimana penurunan karakter ini akan mengancam keberlangsungan kita dalam berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, tema seminar ini kami hadirkan untuk memberikan wacana dan wawasan baru tentang pentingnya peran pendidikan terutama bagi pendidik dalam memberikan ilmu pengetahuan dan pembentukan karakter terhadap anak didik pada Era Merdeka Belajar.

Peran pendidik pada masa mendatang akan menuntut inovasi dan kreativitas yang sangat tinggi dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita pendidikan. Pendidikan dan pembelajaran yang sarat dengan muatan pengetahuan bila disinergikan dengan muatan sikap dan keterampilan yang terimplementasi, akan menghasilkan peserta didik yang mampu berkompetisi memenuhi kebutuhan dunia industri dan tetap menjaga keutuhan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Seminar ini diikuti oleh guru, dosen, praktisi pendidikan, peneliti, serta mahasiswa dari berbagai Universitas yang ada di Indonesia yang telah membahas berbagai kajian di bidang ekonomi, psikologi, ilmu pengetahuan alam, teknologi, sosial budaya dan politik dalam pengembangan karakter pada Era Merdeka Belajar saat ini.

Akhir kata, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada Pimpinan Universitas Negeri Surabaya beserta jajarannya, Narasumber, Pemakalah, Peserta, Panitia, dan berbagai pihak yang telah berupaya menyukseskan Seminar Nasional 2020 ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati semua usaha baik kita. Aamiin YRA.

Surabaya, 19 September 2020

Ketua Pelaksana
Setyo Admoko, M.Pd

KATA PENGANTAR KETUA LP3M UNESA

Perkembangan dunia dan aktivitas manusia didalamnya mendorong pengambil keputusan tentang Pendidikan di Indonesia untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Salah satu yang ditempuh adalah dengan program Merdeka Belajar yang memberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar secara merdeka dari berbagai sumber baik orang, bahan, alat, teknik dan lingkungan yang beragam. Pada program ini para siswa didorong memiliki kesempatan belajar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan serta *passion* yang sesuai dengan dirinya.

Kondisi ini tentu memerlukan kemandirian bagi setiap pelajar yang menempuhnya, karena semua kebutuhan dan cara belajarnya akan ditentukan oleh dirinya sendiri. Proses kemandirian ini harus dikawal beriring dengan tahapan perkembangan individu yang menyertainya. Proses kemandirian ini perlu mendapat bekal yang cukup untuk melangkah dan mengambil keputusan yang tepat karena proses kemandirian sedikit sekali intervensi dari orang lain sehingga segala keputusan diambil secara individual.

Proses kemandirian seperti itu tentu memerlukan karakter yang kuat sehingga setiap tindakan dan keputusan yang diambil dapat berguna dan diterima baik oleh orang lain maupun dirinya sendiri. Oleh karena itu setiap pelajar pada era Merdeka Belajar perlu memiliki karakter yang kuat sebagai landasan dalam menempuh belajar di era ini dan untuk bekal dalam mengantisipasi perubahan dan kehidupan dimasa mendatang.

Pusat Pendidikan Karakter, Bimbingan Konseling dan Layanan Psikologi pada Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) Unesa memiliki tanggung jawab dan komitmen untuk Bersama-sama mengembangkan karakter yang dapat membekali pelajar dalam era Merdeka Belajar. Oleh karena itu melalui Seminar Nasional Penguatan pendidikan karakter pada era Merdeka Belajar diharapkan mampu membekali, menambah wawasan dan berbagai kemungkinan peluang yang dapat ditempuh untuk meningkatkan Pendidikan Karakter di era Merdeka Belajar.

Semoga era Merdeka Belajar mampu mengantar pelajar Indonesia dan bangsa Indonesia pada kehidupan di masa depan dengan Karakter yang kuat.

Surabaya, 19 September 2020

Ketua LP3M Unesa
Dr. Bachtiar Syaiful Bachri, M.Pd.

PANITIA PELAKSANA

| | |
|---|--|
| Steering Committee | : Dr. Bachtiar Syaiful Bachri, M.Pd. Dr. Himawan Wismanadi, M.Pd. Dr. Nanik Indahwati, S.Pd., M.Or. Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog. Drs. Joni Susilowibowo, M.Pd. |
| Organizing Committee | : |
| Ketua | : Setyo Admoko, S.Pd., M.Pd. |
| Wakil | : Dra. Sri Sulistiani, M.Pd. |
| Sekretaris | : Listyaningsih, M.Pd. Dr. Rr. Nanik Setyowati, M. Si. Sulistyaningsih, S.H., M.M. |
| Bendahara | : Dra. Martini, M.Pd. Dr. Advendi Kristyandaru, M.Pd. |
| Sie Acara | : Supriyanto, S.Pd., M.Pd. Siti Ina Savira, S.Psi., M.EdCP. Dr. M. Turhan Yani, M.A Drs. I Made Suwanda, M.Si. Arief Sudrajat, S.Ant., M.Si. Dr. Agusniar Dian Savitri, S.S., M.Pd. |
| Sie <i>Open Conference System</i> (OCS) dan Humas | : Utama Alan Deta, S.Pd., M.Pd, M.Si. Setya Chendra Wibawa, S.Pd., M.T. Ghea Sekar Palupi, S.Kom., M.I.M. Dr. Nurhayati, S.T., M.T. Syaiful Ardi, A.Md. |
| Sekretariat | : Anis Trisusana, S.S., M.Pd. Henny Dwi Iswati, S.S, M.Pd. Rahmi Rahmayati, S.pd., M.Pd. Dr. Hj. Mutimatul, S.Ag., M.Ag. Tri Lestari, S..Pd |
| Prosiding | : Prof. Dr. Warsono, M.S. Olievia Prabandini Mulyana, M.Psi., Psikolog. Bambang Dibyo, S.Pd., M.Pd. Yohana Wuri Satwika, M.Psi., Psikolog. |
| Perlengkapan | : Drs. H. Lamijan Hadi Susamo, M.Pd. Aghus Sifaq, S.Or., M.Pd. Yon Setiawan |
| Dokumentasi | : Komarudin Sugianto, S.T. |

Reviewer

: Prof. Dr. Warsono, MS.
Dr. Bachtiar Syaiful Bachri, M.Pd.
Dr. Nanik Indahwati, S.Pd., M.Or.
Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog.
Dr. Rr. Nanik Setyowati, M. Si.
Dr. Advendi Kristyandaru, M.Pd.
Dr. M. Turhan Yani, M.A.
Dr. Nurhayati, S.T., M.T.
Dr. Hj. Mutimatul, S.Ag., M.Ag.
Dr. Agusniar Dian Savitri, S.S., M.Pd.

Editor

: Olivia Prabandini Mulyana, M.Psi., Psikolog.
Yohana Wuri Satwika, M.Psi., Psikolog.
Bambang Dibyo Wiyono, S.Pd., M.Pd

SUSUNAN ACARA SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER 2020

“Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar”

Surabaya, 19 September 2020

Auditorium LP3M, Lantai 9, Gedung W1, Kampus Unesa Lidah Wetan Surabaya

| No | Waktu | Acara | Keterangan |
|----|---------------|---|---|
| 1 | 07.00 – 08.30 | Registrasi Peserta | Panitia / Mahasiswa |
| 2 | 08.30 – 09.00 | Pembukaan - Mendengarkan Lagu Indonesia Raya - Mendengarkan Mars UNESA - Tampilan video Unesa <i>crisis center</i> | Pembawa Acara: Drs. Joni Susilowibowo, M.Pd. / Prima Vidya Asteria, M.Pd. Panitia |
| 3 | 09.00 – 09.15 | Pembacaan Do'a Laporan Ketua Panitia Sambutan Ketua LP3M | Dr. M. Turhan Yani, MA. Setyo Admoko, S.Pd, M.Pd. Dr. Bachtiar Syaiful Bachri, M.Pd. |
| 4 | 09.15 – 09.45 | Sambutan sekaligus Pembukaan dan <i>Keynote Speaker</i> : Rektor UNESA Video Robot Unesa | Prof. Dr. Nurhasan, M. Kes. Humas Unesa |
| 5 | 09.45 – 10.15 | Materi 1 “Merdeka Belajar Episode Kelima Guru Penggerak” | Pemateri 1 : Dr. Praptono, M.Ed. (Direktur GTK Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, Kemdikbud) Moderator: Siti Ina Savira, S.Psi., M.EdCP. Notulen: Tim IT LP3M |
| 6 | 10.15 – 10.45 | Materi 2 “ Penguatan Pendidikan Karakter di Era Pandemi” | Pemateri 2 : Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M.Pd. (Ketua Umum PB PGRI, Guru Besar di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta) Moderator: Siti Ina Savira, S.Psi., M.EdCP. Notulen: Tim IT LP3M |
| 7 | 10.45 – 11.15 | Materi 3 “Penguatan Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Budaya di Era Merdeka Belajar” | Pemateri 3 : Dr. Martadi, M.Sn. (Ketua Dewan Pendidikan Kota Surabaya, Dosen di Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya) Moderator: Siti Ina Savira, S.Psi., M.EdCP. Notulen: Tim IT LP3M |
| 8 | 11.15 – 12.00 | TANYA JAWAB | |
| 9 | 12.00 – 12.00 | PENUTUP | |

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| KATA PENGANTAR KETUA PANITIA | ii |
| KATA PENGANTAR KETUA LP3M UNESA | iii |
| PANITIA PELAKSANA | iv |
| SUSUNAN ACARA | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER PADA ERA MERDEKA BELAJAR | |
| Praptono | 1 |
| PENGEMBANGAN BAHAN AJAR PADA ERA MERDEKA BELAJAR DI SMP NEGERI 20 SURABAYA | |
| Bangkit Irmanudin Bahri | 6 |
| MERDEKA BELAJAR DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN JASMANI SEBAGAI MATA PELAJARAN PENGEMBANGAN KARAKTER | |
| Advendi Kristiyandaru, Kolektus Oky Ristanto | 12 |
| PERAN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKOMPETEN UNTUK MEMBANGUN NEGARA | |
| Tio Kusuma, Aldiah Rosa Hayuningtyas Putri | 16 |
| PEMBELAJARAN DI ERA MERDEKA BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN METAKOGNITIF PESERTA DIDIK | |
| Fatimah Suri, Hadi Purwanto, Merry Novaliza, Detra Mulya | 21 |
| STUDI LITERATUR MENGENAI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN DALAM LINGKUP INDUSTRI DAN ORGANISASI DI ERA GENERASI MILLENNIAL | |
| Alfira Tara Rachmaningtyas, Felisca Novitria | 26 |
| MEMBANGUN KARAKTER BERBASIS BUDAYA JAWA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0, REVOLUSI <i>SOCIETY</i> 5.0, DAN “MERDEKA BELAJAR” | |
| Sri Sulistiani, Sukarman | 34 |
| PERUBAHAN KARAKTER SISWA SETELAH PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN (DARING) SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 | |
| Muchammad Niki Bagus Wahyune Sukma, Renny Rachmatya | 42 |
| HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI DAN <i>SCHOOL FROM HOME</i> | |
| Priskilla Narendra Wijaya, Noval Achmad Muamar Pamungkas, Dhea Karina Pramesta | 46 |
| INTEGRASI PENDIDIKAN <i>LIFE SKILL</i> DENGAN PEMBELAJARAN MATEMATIKA UNTUK MENGUATKAN KARAKTER SISWA SEKOLAH DASAR | |
| Erika Maulita Zuliyawati, Ani Setiya Agustin, Galih Majesty Erawan | 52 |

PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP PROKRASINASI AKADEMIK MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA ANGGKATAN 2017

| | |
|--|-----|
| Bella Ayu Dianti Priastuty, Nur Hidayah Astriani | 58 |
| PEMBELAJARAN EMANSIPATORIS BAGI MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI BERBASIS LITERASI DIGITAL DI ERA MERDEKA BELAJAR | |
| Rr Nanik Setyowati | 63 |
| PENGEMBANGAN BAHAN AJAR BERBASIS MASALAH DALAM PENDIDIKAN KARAKTER | |
| Nur Wahyu Rochmadi | 69 |
| PENINGKATAN PADA PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (SEBUAH STUDI LITERATUR) | |
| Nadhira Hafiza Virgianty, Lilik Iswatun Khasanah | 79 |
| PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH STUDI LITERATUR | |
| Akbar Habibie, Zulia Tasnim | 86 |
| PENDIDIKAN KARAKTER PADA PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN (DARING) BAGI PESERTA DIDIK DI ERA MERDEKA BELAJAR | |
| Listyaningsih | 94 |
| STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN | |
| Nurul Indah Mustiyah, Vika Maurissa Husnianita | 99 |
| PERBEDAAN KETERLIBATAN KERJA DITINJAU DARI UNIT KERJA PADA KARYAWAN | |
| Phonny Aditiawan Mulyana, Olievia Prabandini Mulyana, Novia Anggraini | 105 |
| HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN <i>INNOVATIVE WORK BEHAVIOR</i> PADA RELAWAN STREET CHILDREN FOUNDATION SIDOARJO | |
| Vivin Faizatul Marita, Dinarayu Aldililla | 110 |
| IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MERDEKA BELAJAR DI PERGURUAN TINGGI MELALUI PRAKTIK PENGAJARAN YANG BERWAWASAN DEMOKRATIS | |
| Maya Mustika Kartika Sari | 117 |
| KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA: SEBUAH STUDI LITERATUR | |
| Ryan Alviandi Akbar, Barron Atalarik Sihab | 122 |
| STRUKTUR DALAM MENULIS OPINI: MERDEKA BEROPINI DALAM MENDESKRIPSIKAN SESEORANG | |
| Norita Prasetya Wardhani, Hardono | 127 |

| | |
|---|-----|
| PENGARUH ANALISIS JABATAN UNTUK MENENTUKAN SPESIFIKASI JABATAN DALAM SUATU ORGANISASI : SEBUAH STUDI LITERATUR | |
| Muhammad Vandif Abdurrahman Syah, Raditya Seta Sukma | 131 |
| STUDI LITERATUR MENGENAI PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN (TNA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI | |
| Alma Abidah Sakaluri, Dwi Hestya | 136 |
| FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG DAPAT MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN | |
| Siti Nur Aini Hidayati, Kintan Cahya Oktaviani | 145 |
| PELUANG DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MAHASISWA ILMU HUKUM PADA ERA MERDEKA BELAJAR | |
| Muh Ali Masnun | 150 |
| STUDI LITERATUR: ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEBAGAI BENTUK KESUKSESAN BAGI PERUSAHAAN | |
| Firsta Hernie Kartika Prameswari, Nurul Savira Fauziah | 155 |
| PENGEMBANGAN LITERASI MORAL PESERTA DIDIK DENGAN BIMBINGAN KONSELING PERKEMBANGAN | |
| Swiejti Maghfira Regita, Caraka Putra Bhakti | 160 |
| HUBUNGAN <i>SELF COMPASSION</i> UNTUK MENINGKATKAN <i>SUBJECTIVE WELL BEING</i> PADA MAHASISWA ORGANISASI UNESA | |
| I Gusti Ayu Agung Istri Risna Prajna Devi, Yoga Seto Asmoro | 165 |
| HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM UPAYA PEMBENTUKAN KARAKTER MAHASISWA | |
| Lika Purnama Ning Wulan, Chabibatul 'Alimah | 170 |
| TRADISI <i>GAWI ADAT</i> DAN IMPLIKASINYA DALAM MKU PENDIDIKAN ETIKA DAN KEARIFAN LOKAL | |
| Farida Ariyani, Edi Siswanto, Siska Mega Diana | 175 |
| PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN (HMJ) PSIKOLOGI UNESA | |
| Hanifa Rahma, Sindy Elbahani Syahputri | 182 |
| GAMBARAN RESILIENSI PADA BURUH PABRIK YANG MENGALAMI DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) | |
| Ahmad Aldy Hisbullah, Akhmad Mitakhul Hudin | 186 |
| PENGARUH <i>SELF LEARNING</i> TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS <i>ONLINE</i> BMKG | |
| Juniarto Widodo | 195 |

| | |
|--|-----|
| <i>BURNOUT</i> DAN KOMITMEN TERHADAP TUGAS: TANTANGAN TENAGA MEDIS DALAM MENGHADAPI PANDEMI COVID-19 | |
| Rizky Ananda Artiningsih, Fazaiz Khoirotun Chisan | 199 |
| PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI GUNA MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI DI TENGAH PESATNYA GLOBALISASI | |
| Miftahul Fitri Ramadhani, Wiwik Wijayanti | 204 |
| MENGIMPLEMENTASIKAN ENAM LANGKAH STRATEGIS DALAM PEMBELAJARAN SEBAGAI UPAYA UNTUK MENDIDIK ANAK BERKARAKTER | |
| Muhammad Akbar, Hasmiati | 208 |
| PENERAPAN KEPEMIMPINAN UNTUK MENCAPAI KEMAJUAN ORGANISASI (SEBUAH STUDI LITERATUR TENTANG KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI) | |
| Safira Salsabila, Jimmy Nugroho Mukti | 213 |
| PERBEDAAN <i>OCB</i> DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA ANGGOTA DPM FAKULTAS X UNESA | |
| Gilang Rahmadani, Ratih Ayu Dwi Arindawati | 218 |
| GAMBARAN KECENDERUNGAN KEMAMPUAN KERJASAMA AUD DI PPT SEKAR ARUM JAMBANGAN SURABAYA | |
| Sumartik, Fifi Khoirul Fitriyah, Tatik Muflihah, Jauharotur Rihlah | 224 |
| HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA | |
| Erlina Yupra Handayani, Aulia Rahmah | 228 |
| PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL DITINJAU DARI TEORI KEPUASAN KERJA | |
| Gresya Agung Rakasiwi | 235 |
| PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL BAGI MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI UNESA | |
| Elang Dewantara, Agung Ruli Vebrianto | 240 |
| DAMPAK COVID-19 TERHADAP PENERAPAN “BELAJAR DARING” PADA SISWA LUAR BIASA DI SD BANDAR KIDUL 2 KOTA KEDIRI | |
| Nabilla Bakda Mauludy | 244 |
| STUDI LITERATUR ETOS KERJA PENGUSAHA MUSLIM DALAM MENGHADAPI DOMINASI ETNIK CINA DI INDONESIA | |
| Alaya Putri Ananda, Ciendya Putri Yuda Ramadhani | 248 |
| PENTINGNYA KOMPETENSI KEPRIBADIAN BAGI GURU BK DALAM MEMBANGUN KARAKTER SISWA | |
| Cucu Kurniasih, Panji Nur Fitri Yanto, Bayu Selo Aji | 256 |

| | |
|--|-----|
| PENGARUH STRES KERJA DALAM PEMILIHAN STRATEGI <i>COPING</i> ANGGOTA HMJ PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA Shima Zahrotunnisa', Atanasius Yudistira Putratama | 260 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN (HMJ) PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA Risti Dwi Pramesti, Christina Ayu Wibisono | 265 |
| PENYESUAIAN DIRI SISWA TERHADAP PEMBELAJARAN DARING DI SMA LABORATORIUM UNSYIAH PADA MASA PANDEMI COVID-19 Fajriani, Yulizar, Syaiful Bahri, Abu Bakar | 271 |
| PENGARUH KONFORMITAS TERHADAP PERILAKU KONSUMTIF (<i>CONSUMPTIVE BEHAVIOR</i>) PADA MAHASISWA: SEBUAH STUDI LITERATUR Nadila Trisukma Devi, Sridewi Murni Agriyanti | 279 |
| PROYEK KARAKTERKU: MODEL PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI <i>LEARNING FROM HOME</i> DI ERA MERDEKA BELAJAR Oksiana Jatningsih | 283 |
| PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH KAJIAN LITERATUR Martha Paula Veronika, Adela Alif Qintari | 290 |
| STUDI LITERATUR MENGENAI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Kusuma Purbaningtyas, Wiwin Muchollasho | 295 |
| AKTUALISASI NILAI NASIONALISME DALAM PERAYAAN <i>GREBEG</i> PANCASILA DI BLITAR Indah Iriani, Nur Wahyu Rochmadi | 301 |
| STUDI LITERATUR: ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN Elsa Hutabarat, Julia Fatmawati | 310 |
| PERBEDAAN KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI USIA PADA DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA Putri Ramadhany, Rizky Dewantoro | 314 |
| PERBEDAAN KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI GENDER PADA ANGGOTA DPM FIP UNESA 2019 Anggi Raylian Arum, Farisa Nur Amarina | 322 |
| MEDIA PEMBELAJARAN FISIKA BERBASIS <i>VBA</i> PADA POKOK BAHASAN ASAS <i>BLACK</i> : CERMINAN IMPLEMENTASI MERDEKA BELAJAR | |

| | |
|--|------------|
| Farihun Ni'mah, Rifa Salsabila Amani | 329 |
| KAJIAN LITERATUR MENGENAI DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN DI SUATU PERUSAHAAN | |
| Adisti Dian Safitri, Cici Fauziah Agustin | 334 |
| EFEKTIVITAS MANAJEMEN STRATEGIS ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA SEBAGAI BENTUK PERENCANAAN SDM | |
| Tasya Firly Febriana, Indah Nur Izzati | 339 |
| PENGERAPAN MODEL <i>ROLE PLAYING</i> UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS IV MIN 17 PIDIE | |
| Nanda Saputra, Miswar Saputra | 346 |
| HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA HMJ PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA | |
| Yeni Febriani, Erlina Batari | 352 |
| <i>E-LEARNING</i> MATA KULIAH <i>SUBTITLING</i> PRODI SASTRA INGGRIS | |
| Mamik Tri Wedawati, Adam Damanhuri | 357 |
| GAYA KEPEMIMPINAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI PADA ERA KEMERDEKAAN BELAJAR: STUDI LITERATUR | |
| Nurul Khoiriyah, Dinda Ayu Damayanti | 363 |
| SEBUAH STUDI LITERATUR: PENGARUH <i>SELF EFFICACY</i> PADA KARYAWAN TERHADAP KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN ATAU ORGANISASI | |
| Firda Dwi Ismiantari, Dya Wahyu Anggraeni, Sholekhanita Novita Raniswati | 369 |
| HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL PADA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA | |
| Suhermin, Umi Anugerah Izzati | 378 |
| STUDI LITERATUR: ANALISIS TEORI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN | |
| Salsabila Citra Mahendro Putri, Alsheta Marcha Nurriyana | 384 |
| MENUMBUHKAN KESADARAN MASYARAKAT DI ERA <i>NEW NORMAL</i> DALAM RANGKA PENINGKATAN IMUNITAS | |
| Arik Susanti, Anis Trisusana, Ririn Pusparini, Esti Kurniasih, Rahayu Kuswardani, Inda Nur Abidah | 390 |
| STUDI LITERATUR: ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP HASIL KINERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN | |
| Ayucitra Jalesveva Widyataqwa, Dwiyani Az Zahroh..... | 395 |
| IMPLEMENTASI MEDIA PEMBELAJARAN <i>ONLINE</i> YANG DIGUNAKAN OLEH DOSEN SELAMA PANDEMI COVID 19 | |
| Rochmawati, Luqman Hakim, Agung Listiadi, Eko Wahjudi, Vivi Pratiwi | 399 |

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
DRIVER OJEK *ONLINE* DI SURABAYA

Jesica Nur Azizah, Anisa Eka Septiningwulan 403

IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN *ONLINE* DALAM MASA PANDEMIK
COVID 19

Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Fikron Al Choir 411

PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER PADA ERA MERDEKA BELAJAR

Praptono

Direktur GTK Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus, Kemendikbud, mpraptono@gmail.com

Abstrak

Pendidikan karakter menjadi suatu kunci dalam mempererat pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, sehingga perlu meningkatkan urgensi terhadap pentingnya penerapan pendidikan karakter. Arah kebijakan pendidikan karakter di Indonesia secara operasional kebijakan tersebut dirumuskan dalam Peraturan Presiden No. 87/2017 tentang “Penguatan Pendidikan Karakter”, dengan konten utama pendidikan karakter, terdapat pada Pasal 3 Perpres No.87/2017. Berdasarkan dari Peraturan Presiden No. 87/2017 tersebut, maka Kemendikbud memiliki gagasan untuk mengembangkan platform pendidikan nasional yang mana jiwa utama dalam menyelenggarakan pendidikan ialah pendidikan karakter. Rencana strategis kemendikbud tahun 2020-2024 yaitu menciptakan Pelajar Pancasila dengan pewujudan atas serangkaian kebijakan dalam Merdeka Belajar. Keberhasilan dalam menciptakan pendidikan karakter berada pada bagaimana kesiapan guru dalam menjadi inspirasi dan teladan yang baik bagi setiap murid, dengan demikian kebijakan merdeka belajar akan menjadi sangat relevan dalam mensukseskan pendidikan karakter.

Kata Kunci: pendidikan karakter, kemendikbud, merdeka belajar.

PENDAHULUAN

Urgensi Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter sekarang ini semakin disadari urgensinya bagi pembangunan sumberdaya manusia. Secara teoritis, sudah cukup banyak studi yang menunjukkan urgensi pendidikan karakter dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Studi yang dilakukan Marvin Berkowitz dan Melinda C Bier (2005) dari University of Missouri Saint Louis, Amerika, menunjukkan sekolah- sekolah yang menerapkan pendidikan karakter secara komprehensif mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi murid dalam meraih prestasi akademik dan penurunan drastis pada perilaku negatif yang menghambat keberhasilan akademik. Studi ini sejalan dengan penemuan Joseph Zins, et.al (2004) bahwa faktor kegagalan murid, bukanlah pada kecerdasan otak melainkan pada kelemahan karakter, seperti rasa percaya diri dan motivasi yang kurang, kurang mampu bekerjasama, kurang mampu komunikasi, kurang rasa empati dan seterusnya. Pendapat senada juga dikemukakan Daniel Goleman (2018) tentang keberhasilan seseorang di masyarakat, di mana 80 persen dipengaruhi kecerdasan emosi dan hanya 20 persen ditentukan kecerdasan otak. Penelitian tersebut seakan terkonfirmasi dengan bukti empiris dari beberapa negara yang sejak awal sudah memperkenalkan pendidikan karakter sejak dini, seperti Korea Selatan, Singapura, Cina dan seterusnya. Korea Selatan umpamanya, terkenal dengan kewajiban anak usia antara 18-28 tahun untuk masuk pendidikan wajib militer.

Beberapa penelitian tersebut di atas sebetulnya melengkapi beberapa teori tentang modal manusia (*human capital*). Kalau Schultz (1961), Becker (1964) dan ilmuwan generasi seangkatannya masih menekankan pentingnya lama pendidikan dalam meningkatkan pendapatan maka generasi selanjutnya yang dipelopori oleh Hanushek dan Woessman (2007) mulai menekankan pentingnya mutu pendidikan (bukan akses pendidikan) yang akan berpengaruh pada peningkatan pendapatan. Dan sekarang, mulai berkembang, pendekatan pendidikan karakter sebagai kunci memperkuat pembangunan sumber daya manusia.

Arah Kebijakan

Indonesia sudah cukup lama menyadari pentingnya pendidikan karakter. Masalah ini sudah diletakkan sebagai titik sentral dalam tujuan pendidikan. Hal itu digariskan dalam Pasal 31 ayat (3) Amandemen UUD 1945 yang menyebutkan, “*pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.*” Amanah konstitusi ini menyiratkan bahwa tujuan utama pendidikan sebetulnya adalah pendidikan karakter yang tercermin dalam peningkatan keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Setelah itu, barulah membangun kecerdasan bangsa.

Tekanan kepada pendidikan karakter ini dipertegas dalam UU No.20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, di mana tujuan pendidikan dirumuskan sebagai berikut:

“berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Kalau memperhatikan rumusan tujuan pendidikan ini, maka aspek yang paling banyak dari tujuan pendidikan nasional justru terletak pada pendidikan karakter, seperti kata “beriman dan bertakwa”, “berakhlak mulia”, “cakap”, “kreatif”, “bertanggungjawab” dan “menjadi warga negara demokratis”. Sementara itu, aspek yang mengarah kepada kecerdasan *intelligence* atau *cognitive skills* hanya terwakili dalam kata “berilmu”.

Bagaimana arah kebijakan pendidikan karakter di Indonesia? Rumusan kebijakan operasionalnya tertuang dalam Peraturan Presiden No. 87/2017 tentang “Penguatan Pendidikan Karakter”. Konten utama pendidikan karakter, menurut Pasal 3 Perpres No.87/2017 adalah sebagai berikut:

PPK dilaksanakan dengan menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam pendidikan karakter terutama meliputi nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggungjawab

Rumusan ini cukup panjang, yang kalau disederhanakan dapat dikelompokkan dalam dua bagian. Konten yang terkait dimensi individual dan konten yang berdimensi sosial. Menurut hemat kami, pembagiannya adalah sebagai berikut:

| Dimensi Individual | Dimensi Sosial |
|-----------------------|-------------------------|
| 1) Jujur, | 1) Demokratis, |
| 2) Toleran, | 2) Semangat kebangsaan, |
| 3) Disiplin, | 3) Cinta tanah air, |
| 4) Bekerja keras, | 4) Menghargai prestasi, |
| 5) Kreatif mandiri, | 5) Komunikatif, |
| 6) Rasa ingin tahu, | 6) Cinta damai, |
| 7) Gemar membaca, | 7) Peduli lingkungan, |
| 8) Bertanggung jawab. | 8) Peduli sosial. |

Seperangkat nilai yang terumuskan di atas merupakan formulasi dari nilai-nilai yang bersifat universal dan nilai-nilai yang bersifat lokal. Jujur,

disiplin, kreatif, mandiri, bekerja keras dan bertanggungjawab umpamanya, merupakan nilai kebaikan individu yang ada dalam masyarakat manapun dan juga merupakan nilai yang berkembang dalam ajaran agama. Rasanya, tak ada masyarakat atau ajaran agama yang menolak kebaikan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai semacam ini boleh dikatakan bersifat universal.

Meskipun demikian, terdapat nilai-nilai yang bersifat khas suatu masyarakat yang selanjutnya menjadi ciri khas masyarakat tersebut. Nilai ini bukan berarti tidak ada dalam masyarakat lain, melainkan dalam masyarakat tertentu mendapat penguatan. Masyarakat Indonesia umpamanya, di samping terkenal dengan masyarakat yang kuat nilai keagamaannya juga sangat terkenal dengan nilai kegotongroyongan atau solidaritas sosial tanpa membedakan latar belakang suku dan agama. Di sini nilai kegotongroyongan berjalan seiring dengan nilai-nilai toleransi dan pluralisme dan dalam konstruksi modern berdampingan dengan nilai-nilai demokratis. Kekhasan Indonesia selanjutnya adalah semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Seperangkat nilai tersebut, diharapkan tertanam dalam diri peserta didik sehingga mampu menjadi acuan sikap dan perilaku sehingga membentuk karakter. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karakter adalah tabiat, sifat-sifat kejiwaan atau budi pekerti yang dapat membedakan seseorang dengan yang lain (2008:639). Makna senada juga ditemukan dalam *Oxford Dictionary* yang mendeskripsikan karakter sebagai *the mental and moral qualities distinctive to an individual; the distinctive nature of something; the quality of being individual in an interesting or unusual way; strength and originality in a person's nature; a person's good reputation* (kualitas mental dan moral yang khas pada seseorang; sifat khas sesuatu; kualitas individu dalam pandangan yang menarik atau tidak biasa; kekuatan dan orisinalitas dalam diri seseorang; reputasi yang baik seseorang). Secara sederhana, karakter adalah nilai-nilai moral tertentu yang mampu membentuk sikap seseorang dan sikap tersebut mewujudkan dalam perilaku sehari-hari.

Saluran apakah yang digunakan dalam menanamkan nilai-nilai tersebut ?

Perpres No. 87/2017 telah menggariskan bahwa untuk menanamkan nilai-nilai tersebut di atas, harus diupayakan melalui sistem pendidikan. Pasal 3 Perpres No.87/2017 menggariskan tujuan pendidikan karakter adalah sebagai berikut:

- a. Membangun dan membekali Peserta Didik sebagai generasi emas Indonesia
Tahun 2045 dengan jiwa Pancasila dan pendidikan karakter yang baik guna menghadapi dinamika perubahan di masa depan;
- b. Mengembangkan platform pendidikan nasional yang meletakkan pendidikan karakter sebagai jiwa utama dalam penyelenggaraan pendidikan bagi Peserta Didik dengan dukungan pelibatan publik yang dilakukan melalui pendidikan jalur formal, nonformal, dan informal dengan memperhatikan keberagaman budaya Indonesia; dan
- c. Merevitalisasi dan memperkuat potensi dan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, Peserta Didik, masyarakat, dan lingkungan keluarga dalam mengimplementasikan PPK.

Dari tiga poin di atas, terlihat sistem pendidikan menjadi tumpuan utama pendidikan karakter. Hal ini sangat wajar karena sistem pendidikan merupakan institusi paling strategis dalam pendidikan karakter. Dan sebagaimana disebutkan dalam tujuan di atas, jalur pendidikan yang digunakan meliputi keseluruhan sistem pendidikan di Indonesia yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal. Terkait pendidikan formal, maka penyelenggaraannya harus terintegrasi dengan kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstra kurikulum.

PEMBAHASAN

Kemendikbud dan Pendidikan Karakter

Sebagaimana amanah Perpres No. 87/2017, maka Kemendikbud harus mengembangkan platform pendidikan nasional yang meletakkan pendidikan karakter sebagai jiwa utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Amanah ini diterjemahkan menjadi visi Kemendikbud yaitu “terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global”. Kalau kita cermati visi ini, maka akan tampak bahwa sebagian besar nilai-nilai yang hendak ditanamkan kepada Pelajar Pancasila adalah nilai-nilai yang terkait dengan pendidikan karakter, seperti beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri dan kreatif. Dalam Rencana Strategis Kemendikbud 2020-2024, Pelajar Pancasila digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 Pelajar Pancasila

Sumber: Renstra Kemendikbud 2020-2024

Gambaran ideal Pelajar Pancasila tersebut hendak diwujudkan melalui serangkaian kebijakan Merdeka Belajar. Kebijakan Merdeka Belajar dapat terwujud secara optimal melalui:

- 1) Peningkatan kompetensi kepemimpinan, kolaborasi antar elemen masyarakat, dan budaya;
- 2) Peningkatan infrastruktur serta pemanfaatan teknologi di seluruh satuan pendidikan;
- 3) Perbaikan paa kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan; dan
- 4) Penyempurnaan kurikulum, pedagogi, dan asesmen.

Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi pada kaegori:

- 1) Ekosistem pendidikan;
- 2) Guru;
- 3) Pedagogi;
- 4) Kurikulum; dan
- 5) Sistem penilaian

Pada ekosistem pendidikan, Kemendikbud akan mengubah pandangan dan praktik yang bersifat mengekang kemajuan pendidikan, seperti penekanan pada pengaturan yang kaku, persekolahan sebagai tugas yang memberatkan, dan manajemen sekolah yang terfokus pada urusan internalnya sendiri menjadi ekosistem pendidikan yang diwarnai oleh suasana sekolah yang menyenangkan, keterbukaan untuk melakukan kolaborasi lintas pemangku kepentingan pendidikan, dan keterlibatan aktif orang tua murid dan masyarakat.

Berkaitan dengan guru, Kebijakan Merdeka Belajar akan mengubah paradigma guru sebagai penyampai informasi semata menjadi guru sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar. Dengan demikian guru memegang kendali akan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di ruang kelasnya masing-masing. Penghargaan setinggi-tingginya bagi profesi guru sebagai fasilitator dari beragam sumber pengetahuan akan diwujudkan melalui pelatihan guru berdasarkan praktik yang nyata, penilaian kinerja secara holistik, dan pembenahan kompetensi guru.

Dalam hal pedagogi, Kebijakan Merdeka Belajar akan meninggalkan pendekatan standarisasi menuju pendekatan heterogen yang lebih paripurna memampukan guru dan murid menjelajahi khasanah pengetahuan yang terus berkembang. Murid adalah pemimpin pembelajaran dalam arti merekalah yang membuat kegiatan belajar mengajar bermakna, sehingga pembelajaran akan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan siswa dan didukung dengan beragam teknologi yang memberikan pendekatan personal bagi kemajuan pembelajaran tiap siswa, tanpa mengabaikan pentingnya aspek sosialisasi dan bekerja dalam kelompok untuk memupuk solidaritas sosial dan keterampilan lunak (soft skills). Dengan menekankan sentralitas pembelajaran siswa, kurikulum yang terbentuk oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan berkarakteristik fleksibel, berdasarkan kompetensi, berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan lunak, dan akomodatif terhadap kebutuhan DU/DI. Sistem penilaian akan bersifat formatif/mendukung perbaikan dan kemajuan hasil pembelajaran dan menggunakan portofolio.

Dalam pendidikan karakter ada empat aspek filosofi pendidikan yang ditanamkan (olah hati, olah raga, olah karsa, dan olah pikir) dan lima nilai utama (religiositas, integritas, nasionalisme, gotong royong, dan kemandirian) yang menjadi fokus dalam pembentukan karakter seperti terlukis dalam gambar berikut ini.



Gambar 2 Skema Penguatan Pendidikan Karakter

Sumber: Renstra Kemendikbud 2020-2024

Penguatan Pendidikan Karakter dilaksanakan melalui pendekatan guru dan siswa secara langsung melalui kegiatan intra-kurikuler, ko-kurikuler, dan ekstra-kurikuler pada setiap jenjang pendidikan.

a. Intrakurikuler

Merupakan penguatan nilai-nilai karakter melalui kegiatan penguatan materi pembelajaran, metode pembelajaran sesuai dengan muatan kurikulum.

b. Kokurikuler

- Merupakan penguatan nilai-nilai karakter yang dilaksanakan untuk pendalaman dan/ atau pengayaan kegiatan Intrakurikuler sesuai muatan kurikulum.
- Dapat dilakukan melalui kerja sama antar Satuan Pendidikan formal, dengan satuan Pendidikan Nonformal dan dengan lembaga keagamaan atau lembaga lain yang terkait seperti lembaga pemerintahan, lembaga kursus dan pelatihan, sanggar budaya, perkumpulan/organisasi kemasyarakatan, dunia usaha/dunia industri, dan/atau organisasi profesi terkait.

c. Ekstrakurikuler

- Merupakan penguatan nilai-nilai karakter dalam rangka perluasan profesi, bakat minat, kemampuan, kepribadian, kerja sama, dan kemandirian Peserta Didik secara optimal.
- Meliputi kegiatan krida, karya ilmiah, latihan olah bakat/olah minat, dan kegiatan keagamaan seperti pesantren kilat, ceramah keagamaan, katekisasi, retreat, dan/atau baca tulis Al-Quran dan kitab suci lainnya.

Penguatan pendidikan karakter tersebut diatas dilaksanakan dengan prmslp manajemen berbasis sekolah di mana yang menjadi tanggungjawab penyelenggaraan adalah kepala satuan Pendidikan dan guru. Penyelenggaraan pendidikan karakter pada satuan pendidikan formal dilaksanakan selama 6 (enam) atau 5 (lima) hari sekolah dalam 1 (satu) minggu dengan mempertimbangkan a) kecukupan pendidik dan tenaga kependidikan; b) ketersediaan sarana dan prasarana; c) kearifan lokal; dan d) pendapat tokoh agama atau tokoh masyarakat di luar komite sekolah.

Kalau memperhatikan garis besar arah kebijakan pendidikan karakter sebagaimana diuraikan diatas, maka keberhasilannya akan sangat ditentukan oleh kepiawaian guru untuk menjadi inspirasi dan teladan bagi murid-muridnya. Dan untuk itu, kebijakan merdeka belajar menjadi sangat relevan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dalam Pasal 31 ayat (3) Amandemen UUD 1945 yang menyebutkan, “pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.” Amanah konstitusi ini menyiratkan bahwa tujuan utama pendidikan

sebetulnya adalah pendidikan karakter yang tercermin dalam peningkatan keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Tekanan kepada pendidikan karakter ini dipertegas dalam UU No.202003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, di mana tujuan pendidikan dirumuskan sebagai berikut: “berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Memperhatikan rumusan tujuan pendidikan tersebut, maka aspek yang paling banyak dari tujuan pendidikan nasional justru terletak pada pendidikan karakter, seperti kata “beriman dan bertakwa”, “berakhlak mulia”, “cakap”, “kreatif”, “bertanggungjawab” dan “menjadi warga negara demokratis”. Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi pada kaegori: 1) Ekosistem pendidikan; 2) Guru; 3) Pedagogi; 4) Kurikulum; dan 5) Sistem penilaian Pada ekosistem pendidikan.

Kemendikbud akan mengubah pandangan dan praktik yang bersifat mengekang kemajuan pendidikan, seperti penekanan pada pengaturan yang kaku, persekolahan sebagai tugas yang memberatkan, dan manajemen sekolah yang terfokus pada urusan internalnya sendiri menjadi ekosistem pendidikan yang diwarnai oleh suasana sekolah yang menyenangkan, keterbukaan untuk melakukan kolaborasi lintas pemangku kepentingan pendidikan, dan keterlibatan aktif orang tua murid dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago and London: The University of Chicago Press
- Berkowitz, Marvin dan Melinda C Bier. (2005). *What works in character education: A research-driven guide for educators*. Washington, DC: Character Education Partnership
- Goleman, Daniel. (2018) *Emotional Intelligence*. Jakarta: Pustaka Utama Gramedia. Hanushek, Eric dan Woessman (2007). *Education Quality and Economic Growth*. Washington DC: World Bank Group. <https://doi.org/10.1080/15507394.2019.1626211>
- Joseph E. Zins, Roger P. Weissberg, et al. (2004). *Building Academic Success on Social and Emotional Learning: What Does the Research Say?* New York: Teachers College Press.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat.(2017). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*. Jakarta: MPR.
- Oxford English and Spanish Dictionary, Thesaurus, and Spanish to English Translator* <https://www.lexico.com/definition/character>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020- 2024
- Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang “Penguatan Pendidikan Karakter”.
- Schultz, T.W. (1961). “Investment in Human Capital”. *American Economic Review*, Vol. 51.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional”

PENGEMBANGAN BAHAN AJAR PADA ERA MERDEKA BELAJAR DI SMP NEGERI 20 SURABAYA

Bangkit Irmanudin Bahri

SMP Negeri 20 Surabaya, bangkit.bahri@gmail.com

Abstrak

Proses pendidikan secara filsafati merupakan semua hal yang berkaitan dengan usaha manusia untuk mengerti dan memahami hakikat sebuah pendidikan. Filsafat pendidikan erat hubungannya dengan proses pelaksanaan pendidikan yang baik dan tujuan pendidikan dapat tercapai seperti yang dicita-citakan. Upaya peningkatan kualitas pendidikan sesungguhnya dipengaruhi oleh proses pembelajaran yang dilaksanakan, sehingga pembelajaran yang ideal yaitu mengedepankan kebermaknaan dan kemanfaatan bagi pembelajar atau siswa. Saat ini menteri pendidikan dan kebudayaan berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan dua hal yaitu merdeka belajar dan program guru penggerak. Merdeka belajar adalah unit pendidikan yang terdiri atas sekolah, guru-guru, dan siswanya punya kebebasan untuk berinovasi, serta kebebasan untuk belajar dengan mandiri dan kreatif. Demi mewujudkan program merdeka belajar itu SMP Negeri 20 Surabaya mengembangkan bahan ajar berbasis jaringan yang diberi nama *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya dengan menggunakan program *Moodle*. Pengembangan bahan ajar ini bertujuan pada aktivitas modernisasi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi yang diharapkan dapat membantu siswa dalam memahami materi pelajaran secara produktif, efektif, interaktif, inspiratif, konstruktif, dan suasana yang menyenangkan.

Kata Kunci: pendidikan, pembelajaran, sumber ajar.

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, memberikan pengarahan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Semua tugas utama guru itu terangkai dalam proses kegiatan pembelajaran. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran, misalnya kreativitas guru dalam menggunakan model, metode, dan media pembelajaran yang menarik untuk menumbuhkan minat belajar siswa. Pemilihan dan penggunaan model, metode, dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran dapat mengoptimalkan proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pembelajaran. Guru dituntut mengembangkan kreativitasnya dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Menurut Bahri (2017: 540), kurikulum yang dilaksanakan sebaiknya kurikulum yang sesuai dengan kondisi lingkungan, kebudayaan, minat, dan kondisi psikis peserta didik.

Pada umumnya fungsi guru sudah dijabarkan sebelumnya, namun masih terdapat fungsi lain yaitu terkandung dalam pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni (1) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa; (2) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (3) menciptakan suasana pendidikan yang

bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (4) memelihara komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; serta (5) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan dua hal yaitu merdeka belajar dan program guru penggerak. Merdeka belajar adalah unit pendidikan yang terdiri atas sekolah, guru-guru, dan siswanya punya kebebasan untuk berinovasi, serta kebebasan untuk belajar dengan mandiri dan kreatif. Proses pembelajaran sesungguhnya memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga pembelajaran yang diselenggarakan dengan mengedepankan kebermaknaan dan kemanfaatan bagi pembelajar. Hal tersebut diharapkan untuk menciptakan suasana pembelajaran yang dapat menstimulasi kemampuan peserta didik dalam mengeksplorasi dan menggali potensinya secara optimal dengan kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Menurut Sungkono, dkk. (2003: 1) pengembangan bahan ajar akan membantu guru agar pembelajaran lebih efektif, efisien, dan tidak melenceng dari kompetensi yang ingin dicapainya.

Pada saat ini metode pembelajaran yang masih dominan digunakan oleh guru dalam mengajar, misalnya metode ceramah. Pembelajaran dengan metode ceramah menyebabkan menurunkan minat

semangat belajar siswa, siswa kurang aktif dalam pembelajaran, serta siswa sulit dikendalikan saat pembelajaran, bosan, merasa takut, dan tidak percaya diri. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa model, metode, dan media pembelajaran yang digunakan oleh guru perlu inovasi untuk menggunakan media pembelajaran yang efektif dan efisien. Pada kenyataannya guru kurang optimal dalam menggunakan media dan Iptek yang tersedia di sekolah. misalnya media LCD proyektor dan media konkret.

Berdasarkan pengalaman sebagai guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran SMP Negeri 20 Surabaya, terdapat lima isu yang teridentifikasi, antara lain (1) rendahnya pengetahuan dan keterampilan siswa dalam proses pembelajaran, (2) guru kurang variatif dan inovatif dalam penyampaian materi, (3) kurang optimalnya penggunaan Iptek dalam proses pembelajaran, (4) rendahnya fokus siswa pada kegiatan belajar yang berbasis *teacher center*, dan (5) masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional. Isu-isu tersebut dianalisis menggunakan teknik AKPL untuk mengetahui isu mana yang dominan nilainya. Berdasarkan penetapan isu dengan menggunakan teknik AKPL, beberapa isu yang dominan akan dianalisis menggunakan teknik USG. Berdasarkan analisis teknik USG tersebut, maka dirumuskan isu yang paling dominan.

Solusi yang diharapkan bisa mengatasi isu-isu dalam pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya adalah pembuatan bahan ajar melalui *e-learning* atau pembelajaran berbasis elektronik. *E-learning* adalah suatu sistem atau konsep pendidikan yang memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar. Keuntungan penyusunan bahan ajar menggunakan sistem *e-learning* antara lain, (1) lebih mudah diserap dengan adanya fasilitas multimedia; (2) lebih efektif dalam pembiayaan, yaitu tidak perlu instruktur, tidak perlu minimum audiensi, bisa dimana saja dan kapan saja, mudah untuk diperbanyak; (3) lebih ringkas dengan tidak banyak aturan formal di kelas, langsung pada pokok pembahasan, materi pelajaran sesuai kebutuhan; serta (4) tersedia waktu yang longgar, karena penguasaan materi tergantung pada keinginan dan kemampuan pemahaman siswa, mudah dimonitor, dan bisa diuji dengan tes elektronik.

Pembuatan bahan ajar melalui *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya menggunakan aplikasi *Moodle*. Aplikasi ini adalah sistem pengelolaan pembelajaran yang bertujuan untuk memudahkan pembuatan, pendistribusian, dan penilaian tugas siswa secara *paperless*. *E learning* SMP Negeri 20 Surabaya

memiliki fungsi sebagai media pembelajaran yang dapat digunakan oleh guru dan siswa untuk menciptakan kelas online atau kelas virtual. Pada dasarnya guru dapat memberikan bahan ajar yang diterima secara langsung oleh siswa. Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun artikel dengan judul “Pengembangan Bahan Ajar pada Era Merdeka Belajar di SMP Negeri 20 Surabaya”

METODE

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan dasar peneliti melakukan pengamatan terhadap kondisi yang alamiah. Penelitian kualitatif ini diterapkan dengan tujuan untuk menghasilkan data deskriptif berupa pengungkapan kata bersifat tulis atau lisan dan perilaku dari orang-orang yang bisa diamati. Creswell (2014: 8) mengatakan, penelitian kualitatif adalah bentuk kegiatan penelitian yang menempatkan peneliti di dunia nyata.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain berupa pengamatan langsung dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan berdasarkan keadaan pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya dan dokumentasi teori-teori pembelajaran. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik AKPL dan USG. Menurut Idris, Irfan. dkk. (2017), AKPL yaitu A (Aktual), K (Kekhalayakan), P (Problematis), L (Kelayakan) dan USG, yaitu *Urgency* (U), *Seriousnes* (S), dan *Growth* (G).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini adalah bentuk penyampaian hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengembangan bahan ajar pada era merdeka belajar di SMP Negeri 20 Surabaya. Hasil dan pembahasan ini disampaikan melalui tiga sub-bab sebagai berikut ini.

Analisis Isu Kegiatan Pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya

Berdasarkan pengalaman melaksanakan tugas sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya, ditemukan beberapa isu di antaranya sebagai berikut.

1. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan siswa,
2. Guru kurang variatif dan inovatif dalam penyampaian materi pembelajaran.
3. Kurang optimalnya penggunaan Iptek dalam proses pembelajaran.
4. Rendahnya fokus siswa pada kegiatan belajar yang berbasis *teacher center*.
5. Masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional.

Langkah selanjutnya adalah mempertimbangkan isu mana yang akan menjadi prioritas utama yang dapat dicarikan solusi berdasarkan peran dan wewenang sebagai guru. Proses identifikasi isu tersebut menggunakan teknik AKPL yaitu A (Aktual), K (Kekhalayakan), P (Problematic), L (Kelayakan) untuk mengetahui isu mana yang dominan nilainya.

Tabel 1 Identifikasi Isu Menggunakan Teknik AKPL

| No | Isu | A | K | P | L | Total |
|----|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | Masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional. | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 |
| 2 | Guru kurang variatif dan inovatif dalam penyampaian materi pembelajaran. | 3 | 5 | 1 | 4 | 13 |
| 3 | Kurang optimalnya penggunaan Iptek dalam proses pembelajaran. | 2 | 1 | 4 | 5 | 12 |
| 4 | Rendahnya fokus siswa pada kegiatan belajar yang berbasis <i>teacher center</i> . | 1 | 2 | 5 | 3 | 11 |
| 5 | Rendahnya pengetahuan dan keterampilan siswa dalam pelajaran, | 4 | 3 | 2 | 1 | 10 |

Kriteria penetapan indikator AKPL, antara lain sebagai berikut:

Aktual:

- 1) Benar-benar pernah terjadi
- 2) Benar-benar sering terjadi
- 3) Benar-benar terjadi, namun bukan menjadi bahan pembicaraan
- 4) Benar-benar terjadi dan terkadang menjadi bahan pembicaraan
- 5) Benar-benar terjadi dan hangat dibicarakan

Kekhalayakan:

- 1) Tidak berkaitan hajat hidup orang banyak
- 2) Sedikit berkaitan hajat hidup orang banyak

- 3) Cukup berkaitan hajat hidup orang banyak
- 4) Berkaitan hajat hidup orang banyak
- 5) Sangat berkaitan hajat hidup orang banyak

Problematic:

- 1) Permasalahan sederhana
- 2) Permasalahan kurang kompleks
- 3) Permasalahan cukup kompleks, namun tidak perlu segera diberikan solusi
- 4) Permasalahan kompleks
- 5) Permasalahan sangat kompleks. sehingga segera perlu diberikan solusi

Kelayakan:

- 1) Masuk akal
- 2) Realitas
- 3) Cukup masuk akal dan realistis
- 4) Masuk akal dan realistis
- 5) Masuk sangat kompleks, sehingga perlu diberikan solusinya

Berdasarkan penetapan isu dengan menggunakan teknik AKPL. maka dapat dikerucutkan menjadi tiga isu. Proses selanjutnya tiga isu tersebut diidentifikasi menggunakan teknik USG, yaitu *Urgency* (U), *Seriousness* (S), dan *Growth* (G) untuk mendapatkan isu paling dominan.

Tabel 2 Identifikasi Isu Menggunakan Teknik USG

| No | Isu | U | S | G | Total |
|----|---|---|---|---|-------|
| 1 | Masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional. | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 2 | Guru kurang variatif dan inovatif dalam penyampaian materi pembelajaran. | 3 | 2 | 4 | 9 |
| 3 | Kurang optimalnya penggunaan Iptek dalam proses pembelajaran. | 4 | 3 | 1 | 8 |

Kriteria penetapan indikator USG, antara lain sebagai berikut.

Urgency:

- 1) Tidak penting
- 2) Kurang penting
- 3) Cukup penting
- 4) Penting
- 5) Sangat penting

Seriousness

- 1) Timbul akibat yang tidak serius
- 2) Timbul akibat yang kurang serius
- 3) Timbul akibat yang cukup serius
- 4) Timbul akibat yang serius
- 5) Timbul akibat yang sangat serius

Growth

- 1) Tidak berkembang
- 2) Kurang berkembang
- 3) Cukup berkembang
- 4) Berkembang
- 5) Sangat berkembang

Berdasarkan analisis teknik AKPL dan USG yang telah dilaksanakan, maka simpulan yang diperoleh mengarah pada isu masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional. Isu ini yang mendasari penyusunan bahan ajar menggunakan *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya.

Persiapan E Learning SMP Negeri 20 Surabaya

Tahap kegiatan sosialisasi *e-learning* SMP Negeri 20 Surabaya ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan komitmen guru dan siswa untuk melaksanakan prosedur, maupun keterampilan guru dan siswa dalam melaksanakan *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya. Sebelum memberikan sosialisasi, penulis membuat materi dalam bentuk artikel *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya dan video tutorial yang diunggah di Youtube. Kedua bentuk materi inilah yang akan dijadikan panduan bagi guru dan siswa dalam melaksanakan penerapan *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya.



Gambar 1 Video Tutorial *E Learning*

Proses berikutnya dilaksanakan koordinasi dengan kepala ruang komputer untuk melaksanakan sosialisasi. Pada saat sosialisasi disampaikan mengenai teknis penerapan *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya meliputi, pengertian, tujuan, tahapan sesuai dengan materi panduan yang telah disusun, dan cara pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pengisian

absensi, pemberian materi, penugasan, dan penilaian hasil belajar siswa.

Media *e-learning* SMP Negeri 20 Surabaya menggunakan aplikasi *moodle*. Pengelolaan *e-learning* SMP Negeri 20 Surabaya dapat dipelajari dan dilaksanakan dengan memperhatikan langkah-langkah berikut ini.

1. Buka peramban kemudian masuk ke website SMP Negeri 20 Surabaya.
2. Pilih menu *e-learning* pada website SMP Negeri 20 Surabaya.
3. Login pada halaman *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya menggunakan *username* dan *password* yang sudah disepakati.
4. Proses selanjutnya silakan mengelola proses pembelajaran pada *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya.



Gambar 2 Penampilan *E Learning*

Pengelolaan *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya menggunakan aplikasi *moodle* ini dirancang untuk mempermudah interaksi guru dan siswa dalam dunia maya. Aplikasi ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengeksplorasi gagasan keilmuan yang dimilikinya kepada siswa. Guru memiliki keleluasaan waktu untuk membagikan kajian keilmuan dan memberikan tugas mandiri kepada siswa. Selain itu, guru juga dapat membuka ruang diskusi bagi para siswa secara online.

Pengaplikasian *moodle* sebagai media *e-learning* di SMP Negeri 20 Surabaya dapat digunakan oleh siapa saja yang tergabung dengan kelas tersebut. Kelas tersebut adalah kelas yang didesain oleh guru yang sesuai dengan kelas sesungguhnya atau kelas nyata di sekolah. *Moodle* menyediakan kelas bagi siapa saja yang memiliki akses ke dalam aplikasi ini. Mengaplikasikan *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya dapat dipelajari dengan memperhatikan langkah-langkah berikut ini.

1. Guru dapat menambahkan siswa secara melalui *enroll method*, sedangkan siswa akan bisa mengikuti proses pembelajaran dengan login ke dalam aplikasi ini.
2. Guru dapat menerapkan presensi kehadiran siswa melalui fungsi *attendance*, memberikan materi

- melalui fungsi *page*, dan melakukan penilaian dengan fungsi *quiz*.
3. Selain memberikan tugas, guru juga menyampaikan pengumuman atau informasi terkait dengan materi menggunakan topik pengumuman atau *chat* pribadi.
 4. Siswa dapat melacak setiap tugas yang hampir mendekati batas waktu pengumpulan di laman tugas dan mulai mengerjakannya.
 5. Guru dapat melihat dengan cepat siapa saja yang belum menyelesaikan tugas, serta memberikan masukan dan nilai langsung di kelas.

Bahan Ajar E Learning SMP Negeri 20 Surabaya

Pemanfaatan bahan ajar dalam proses pembelajaran memiliki peran penting. Peran tersebut menurut Belawati (2003: 14) meliputi peran bagi guru, siswa, dalam pembelajaran klasikal, individual, maupun kelompok. *E learning* SMP Negeri 20 Surabaya memberikan kesempatan kepada guru untuk menyusun bahan ajar secara elektronik atau pembelajaran berbasis komputer. Beberapa komponen dalam penyusunan bahan ajar pada *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya sebagai berikut.

Perangkat Pembelajaran

Bagian perangkat pembelajaran ini merupakan bagian awal bahan ajar pada setiap mata pelajaran di *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya. Perangkat pembelajaran ini berisikan komponen perangkat pembelajaran dan presensi kehadiran siswa.



Gambar 3 Komponen Perangkat Pembelajaran

Komponen perangkat pembelajaran yang terdapat di *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya terdiri atas 1) sampul, 2) lembar pengesahan, 3) visi misi sekolah, 4) kalender akademik, 5) jadwal pelajaran secara umum, 6) jadwal mengajar pribadi, 7) rencana pekan efektif, 7) program tahunan, 8) program semester, 9) kriteria ketuntasan minimal, 10) silabus, 11) rencana pelaksanaan pembelajaran, 12) daftar presensi siswa, 13) daftar penilaian siswa, 14) lembar kerja siswa, 15) bank soal, dan 16) media. Semua komponen perangkat pembelajaran itu berupa *link* yang dikaitkan dengan file yang tersimpan di aplikasi *drive*.

Materi dan Latihan Soal

Bagian materi dan latihan soal ini adalah modul pembelajaran secara online atau pembelajaran berbasis komputer. Pada bagian awal modul ini disampaikan instruksi atau petunjuk pelaksanaan proses pembelajaran. Diharapkan instruksi ini bisa membantu siswa dalam mengikuti proses pembelajaran pada setiap mata pelajaran. Salah satu cara untuk menarik perhatian siswa dilakukan dengan cara menampilkan gambar sampul mata pelajaran masing-masing.



Gambar 4 Instruksi Pembelajaran

Bagian materi dan latihan soal berikutnya berisikan mengenai materi yang dipadukan dengan lembar kerja siswa pada setiap bab atau materi yang diajarkan oleh setiap guru. Materi ini berisikan pokok pembahasan yang sama seperti penyampaian guru dalam satu tatap muka, sedangkan lembar kerja siswa dimaksudkan untuk mengukur pencapaian siswa mengenai materi yang disampaikan. Penyampaian materi pada *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya ini bisa dipadukan



antara teks, gambar, dan video.

Gambar 5 Tampilan Materi dan LK Siswa

Pada setiap akhir bagian setiap materi dan latihan soal akan diakhiri dengan penilaian harian. Sementara pada akhir semua materi dan latihan soal yang sesungguhnya bersamaan dengan akhir semester, maka disediakan penilaian akhir semester dan penilaian akhir tahun. Baik lembar kerja siswa maupun penilaian akhir semester dan penilaian akhir tahun memiliki fungsi yang sama, yaitu untuk mengukur pencapaian siswa mengenai materi yang disampaikan.

Penilaian pada *e learning* SMP Negeri 20 Surabaya telah disesuaikan dengan perkembangan pendidikan

saat ini, yaitu penilaian autentik dalam kurikulum 2013. Penilaian autentik atau *authentic assessment* adalah pengukuran yang bermakna secara signifikan atas hasil belajar peserta didik untuk ranah sikap, keterampilan, dan pengetahuan. Kusnandar (2013: 35) mengatakan, penilaian autentik merupakan proses penilaian yang melibatkan beberapa bentuk pengukuran kinerja yang mencerminkan belajar peserta didik, prestasi, motivasi, dan sikap yang sesuai dengan materi pembelajaran. Penilaian autentik juga mengajarkan kepada peserta didik tentang pembelajaran yang bermakna karena peserta didik dapat menjadikan segala aktivitas dari pembelajaran sebagai pengalaman belajar yang senantiasa diingatnya.

PENUTUP

Simpulan

Pengembangan bahan ajar pada *e-learning* SMP Negeri 20 Surabaya menggunakan aplikasi *moodle* sesungguhnya dirancang untuk mempermudah interaksi guru dan siswa dalam dunia maya. Aplikasi ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengeksplorasi gagasan keilmuan yang dimilikinya kepada siswa. Guru memiliki keleluasaan waktu untuk membagikan kajian keilmuan dan memberikan tugas mandiri kepada siswa. Selain itu, guru juga dapat membuka ruang diskusi bagi para siswa secara online. Berdasarkan hal tersebut, hasilnya akan memberikan kontribusi tersendiri bagi visi dan misi SMP Negeri 20 Surabaya. Kontribusi yang paling tampak adalah dapat mewujudkan proses pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi informasi, sehingga dapat mewujudkan SMP Negeri 20 Surabaya menjadi sekolah unggulan yang terpercaya melayani kebutuhan pendidikan masyarakat.

Saran

Pelaksanaan penelitian mengenai pengembangan bahan ajar di era merdeka belajar di SMP Negeri 20 Surabaya ini merupakan sebuah kegiatan yang terencana. Perlu adanya penyusunan rencana yang matang sebelum menyusun bahan ajar. Penyusunan bahan ajar tersebut akan berjalan lebih optimal dengan adanya koordinasi dan diskusi dengan pihak-pihak terkait. Saran setelah dilakukannya penelitian ini adalah berkaitan dengan pihak-pihak terkait sebagai berikut.

1. Setiap guru harus bisa mengembangkan bahan ajar yang arahnya pada aktivitas modernisasi dengan bantuan teknologi komunikasi yang diharapkan dapat membantu siswa dalam mencerna materi

pelajaran secara interaktif, produktif, efektif, inspiratif, konstruktif, dan menyenangkan.

2. Demi terwujudnya visi dan misi SMP Negeri 20 Surabaya menjadi sekolah unggulan yang terpercaya melayani pendidikan masyarakat, maka pembelajaran berbasis elektronik atau *e-learning* ini perlu dikembangkan secara sistemik.

DAFTAR PUSTAKA

Belawati, Tian dkk. (2003). *Pengembangan Bahan Ajar*. Jakarta: Pusat Penerbitan UT.

Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Idris, Irfan. dkk. (2017). *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS Analisis Isu Kontemporer*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Bahri, Bangkit Irmanudin. (2017). *Refleksi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Kesusastraan Jawa sebagai Pengembang Pendidikan Karakter Pembelajaran Bahasa Indonesia*. (makalah). Malang: Seminar Nitisastra II Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Kunandar. (2013). *Penilaian Autentik: Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Sungkono, dkk. (2003). *Pengembangan Bahan Ajar*. Yogyakarta: FIP UNY.

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

MERDEKA BELAJAR DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN JASMANI SEBAGAI MATA PELAJARAN PENGEMBANGAN KARAKTER

Advendi Kristiyandaru

Pendidikan Olahraga, Fakultas Ilmu Olahraga, Universitas Negeri Surabaya, advendikristiyandaru@unesa.ac.id

Kolektus Oky Ristanto

Pendidikan Olahraga, Fakultas Ilmu Olahraga, Universitas Negeri Surabaya, kolektusokyristanto@unesa.ac.id

Abstrak

Salah satu tujuan pendidikan jasmani menurut Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 adalah meletakkan landasan karakter moral yang kuat melalui internalisasi nilai-nilai yang terkandung di dalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan serta mengembangkan sikap sportif, jujur, disiplin, bertanggung jawab, kerja sama, percaya diri dan demokratis. Hal ini menjadi dasar bahwa mata pelajaran PJOK ini memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan proses belajar peserta didik. Guru pendidikan jasmani harus mampu menjadi agen transformasi bagi peserta didik baik dalam pembelajaran maupun di luar jam mengajar. Selain menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum, guru juga dituntut untuk meningkatkan pentingnya literasi fisik bagi peserta didik. Konsep merdeka belajar dapat menjadi pemicu bagi peserta didik untuk mengembangkan karakter melalui aktivitas jasmani yang muncul dalam pembelajaran PJOK maupun di rumah. Peserta didik dapat memilih aktivitas fisik yang akan dilakukan sesuai dengan kegemarannya, sesuai arahan penerapan literasi fisik yang diberikan oleh guru, salah satunya dengan memberikan contoh permainan tradisional kepada peserta didik.

Kata Kunci: PJOK, karakter, peserta didik

PENDAHULUAN

Pembelajaran pendidikan jasmani atau yang saat ini dikenal dengan istilah PJOK, sudah diajarkan mulai jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA. Pendidikan jasmani adalah proses pendidikan yang memanfaatkan aktivitas jasmani yang direncanakan secara sistematis bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan individu secara organik, neuromuskuler, perseptual, kognitif, dan emosional, dalam kerangka sistem pendidikan nasional (Rosdiani, 2013). Salah satu tujuan pendidikan jasmani menurut Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 adalah meletakkan landasan karakter moral yang kuat melalui internalisasi nilai-nilai yang terkandung di dalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan serta mengembangkan sikap sportif, jujur, disiplin, bertanggung jawab, kerja sama, percaya diri dan demokratis. Selaras dengan pendapat di atas, Kristiyandaru (2010) menyatakan bahwa tujuan pembelajaran PJOK yakni: 1) memiliki karakter yang kuat; 2) memiliki kepribadian yang kuat; 3) mempunyai kemampuan berpikir kritis, sikap sportif dan mempunyai keterampilan gerak; 4) memahami konsep dan mengisi waktu luang dengan aktivitas jasmani. Pembelajaran ini berorientasi pada pembinaan perilaku hidup sehat. Sehat yang dimaksud bukan hanya sehat secara jasmani tetapi juga sehat secara rohani.

Peran guru PJOK sebagai salah satu sumber belajar serta fasilitator pembelajaran tentunya harus

merancang model pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan dari pembelajaran yang diharapkan. Merdeka belajar dalam pembelajaran PJOK salah satunya dengan memberikan kebebasan kepada peserta didik untuk melakukan aktifitasnya tanpa dibatasi dan sesuai dengan kesenangan yang timbul dari peserta didik sendiri dengan menggunakan fasilitas yang telah disiapkan oleh guru untuk membentuk 3 pilar pendidikan jasmani, yakni sikap, pengetahuan dan keterampilan. Pemberian kebebasan beraktifitas bagi peserta didik bukan berarti peserta didik dibiarkan tanpa ada proses perencanaan, monitoring dan evaluasi. Guru berperan untuk membuat rambu-rambu agar sesuai dengan tujuan dari pembelajaran.

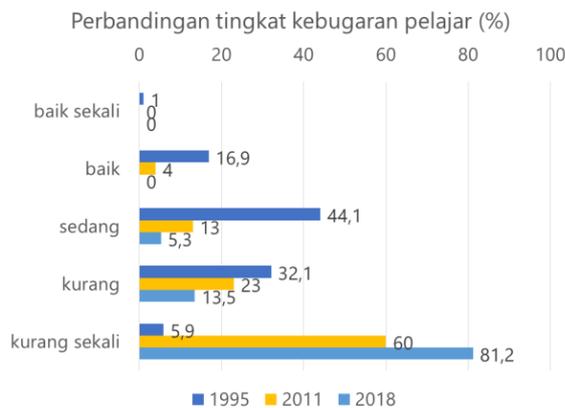
METODE

Berdasarkan hasil studi literatur pada beberapa artikel dan hasil penelitian maka penulis dapat memperoleh hal-hal baru dari data sekunder yang telah didapatkan dan dideskripsikan secara mendalam berdasarkan pemahaman terhadap konteks, memori dan emosi dari sumber data termasuk juga sumber-sumber yang lain yang memungkinkan (Maksum, 2018:104).

PEMBAHASAN

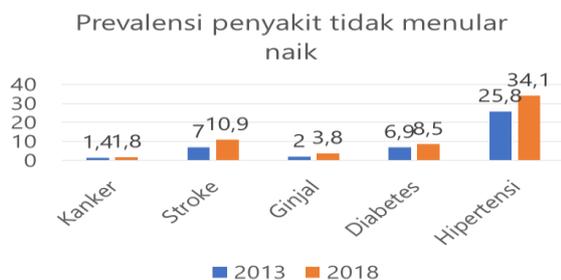
Proses pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan banyak mengalami perubahan sistem mulai dari perubahan kurikulum hingga metode mengajar

yang harus dilaksanakan oleh guru. Perubahan kurikulum pada umumnya hanya dimaknai pada perubahan materi, jam mengajar, model perangkat dan evaluasi pembelajaran saja oleh guru PJOK. Perubahan tersebut tidak membawa banyak dampak pada kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru meskipun dengan pengalaman kerja yang cukup memadai, baik dari segi latar belakang pendidikan maupun peningkatan keprofesian guru. (Yulianto, 2017:130). Dari temuan tersebut, dan juga berdasarkan hasil penelitian dari Hartati, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa kebugaran dan kesehatan pelajar di Indonesia cenderung menurun dan ditampilkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 1. Perbandingan Tingkat Kebugaran Pelajar dalam (%)

Dari diagram tersebut terlihat bahwa mulai tahun 1995 sampai dengan 2018 tingkat kebugaran pelajar semakin menurun hingga sampai 81,2% pada tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa peran pembelajaran PJOK di sekolah maupun aktivitas peserta didik di luar sekolah masih belum efektif. Data tersebut juga didukung dengan tren prevalensi penyakit tidak menular dari 2013 sampai dengan 2018 menunjukkan peningkatan yang signifikan dan disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2. Prevalensi penyakit tidak menular naik

Tidak hanya kedua data tersebut yang sangat perlu mendapat perhatian, hal ini juga ditemukan pada dua penelitian lain yang dilaksanakan oleh Nurhayati, dkk (2018) di Surabaya. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa 27,8% peserta didik sekolah menengah pertama (SMP) di Surabaya mengalami *overweight*, hal ini prevalensinya lebih tinggi daripada tingkat rerata yang dihimpun secara nasional. Dari penelitian ini diperoleh gambaran bahwa masih banyak peserta didik SMP yang masih kelebihan berat badan dan dimungkinkan karena aktivitas fisiknya kurang. Penelitian pendukung lainnya adalah milik Indahwati, dkk (2018) terkait dengan kemampuan motorik peserta didik SD dan SMP di Surabaya yang menunjukkan bahwa 7,3% peserta didik kategori baik sekali, 20,7% kategori baik, 36% peserta didik berkategori sedang, 32% peserta didik dalam kategori kurang dan 4% lainnya pada kategori kurang sekali.

Mutohir dan Soemosasmita (dalam Kristiyandaru, 2010) menjelaskan bahwa manusia yang sehat adalah sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani meliputi: 1) pertumbuhan dan perkembangan organ tubuh yang serasi dan seimbang; 2) terampil ditunjukkan dengan gerak yang makin kuat, cepat, tepat, lentur terkoordinasi, luwes, indah, anggun, dan tangkas, yang mendukung tercapainya prestasi olahraga; 3) bugar, yaitu tidak mengidap penyakit, dapat bekerja dan belajar relatif lama, dan masih memiliki daya cadang setelah bekerja dan belajar dengan keras; 4) segar, yaitu tampak selalu segar dan menarik. Selanjutnya sehat rohani mengacu pada perilaku berbudi pekerti luhur, meliputi: 1) sehat sosial artinya mampu bekerja sama, tolong menolong, sikap terbuka, toleransi; 2) sehat emosional artinya dapat mengendalikan diri, tenggang rasa, saling memaafkan, saling menghormati, dan dapat mengutarakan pendapat secara santun; 3) sehat mental yaitu kemampuan bersikap jujur, sportif, disiplin, rela berkorban, tangguh, mantap, mandiri, dan bertanggung jawab; 4) sehat intelektual artinya mampu menggunakan daya pikirnya untuk mengantisipasi segala situasi dan keadaan secara tepat dan cepat; dan 5) sehat spiritual yaitu dapat mengambil hikmah dan merasakan nikmat karena menghayati dan dapat mengaktualisasikan perilaku hidup sehat, karena mendapat limpahan rahmat dan anugerah dari Tuhan YME.

Penjelasan di atas mengungkapkan bahwa tujuan utama dari pencapaian kesehatan yang dimiliki seseorang bukan hanya dari unsur jasmani saja, atau bahkan hanya cenderung kepada prestasi olahraga, melainkan kemampuan seseorang untuk memiliki value (nilai) dalam berpikir kritis, kreatif, mampu

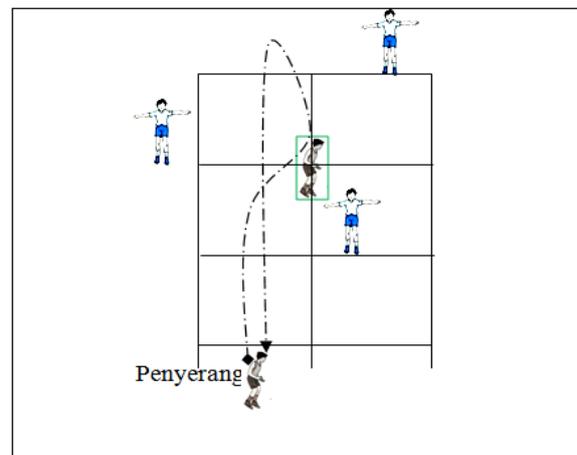
beradaptasi dengan cepat, bekerja sama, pengendalian diri, disiplin, jujur, tidak mudah menyerah dan sebagainya, yang ditanamkan atau dibentuk melalui aktivitas jasmani. Nilai-nilai tersebut akan muncul dalam perilaku keseharian, dan masyarakat awam akan menyebut sebagai karakter.

Pertanyaan yang muncul saat ini, apakah pendidikan jasmani yang dilakukan sudah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu? Apakah anak didik kita sudah memahami nilai-nilai karakter yang terkandung di dalam pembelajaran pendidikan jasmani? Jika kita renungkan sebenarnya sudah 12 tahun guru PJOK mencoba menginternalisasi nilai-nilai luhur atau karakter yang baik kepada mereka, mulai SD (6 tahun), SMP (3 tahun) dan SMA (3 tahun). Maka nilai-nilai karakter tersebut seharusnya sudah menjadi ciri khas/atribut perilaku mereka. Jika peserta didik sadar dan karakter sudah tertanam dalam diri peserta didik maka perilaku hidup sehat sudah menjadi otomatisasi.

Pandangan di masyarakat tentang pembelajaran PJOK di sekolah, berpendapat bahwa guru PJOK hanya melakukan pembiaran saja ketika proses pembelajaran, peserta didik hanya diberikan bola saja sedangkan guru hanya menunggu dan beristirahat di bawah pohon (Maulana, 2018:3). Citra jelek seperti itu seharusnya sudah tidak sejalan dengan berbagai perubahan kurikulum dan metode yang terus diperbaharui, memang perlu adanya pembenahan dan perbaikan karakter dari seluruh elemen yang terlibat dalam proses pendidikan baik orang tua, guru dan peserta didik. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 87 Tahun 2017 yang berisi tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Dalam peraturan tersebut diserukan mengenai pendidikan karakter yang dibebankan pada satuan pendidikan dalam hal ini sekolah dan masyarakat terutama pada lingkup keluarga (Kemendiknas, 2017). Dari peraturan ini jelas bahwa peran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan di sekolah merupakan salah satu pendukung utama pendidikan karakter bagi peserta didik, hanya bagaimana kemasan yang cocok bagi peserta didik sesuai dengan gagasan merdeka belajar.

Ada beberapa hal yang mendasar yang perlu diperhatikan ketika membentuk karakter peserta didik dalam pembelajaran PJOK yakni disiplin, tanggung jawab, kerjasama, toleransi dan sportivitas (Sriyani, 2018). Kelima nilai karakter tersebut dapat dimasukkan dalam pembelajaran PJOK melalui permainan-permainan yang inovatif, menarik dan dapat melibatkan seluruh peserta didik. Dengan bermain peserta didik akan enjoy dan tidak merasa terpaksa untuk melakukan

gerak. Membahas peserta didik pasti tidak jauh dari kalimat “saya senang bermain”. Dalam bermain peserta didik tidak hanya mengembangkan nilai karakter saja melainkan juga mengembangkan kebugarannya saat bermain (Sujarno, dkk, 2013:164). Alternatif kegiatan bermain yang dapat digunakan guru adalah permainan tradisional, banyak nilai positif yang bisa diambil dari permainan ini tergantung dari jenis permainannya. Misalkan saja “Go Back to Door” atau biasa disebut “gobak sodor”, dalam permainan ini peserta didik belajar untuk membentuk nilai karakter yaitu kerjasama dan kekompakan, dimana peserta didik harus memahami pentingnya kecepatan dan ketepatan dalam melakukan sebuah pekerjaan (Sasminta, 2012:97). Selain itu permainan ini juga dapat melibatkan banyak peserta didik dengan aktivitas yang lumayan padat. Ada dua tim yakni penyerang dan bertahan yang jumlahnya harus sama. Tugas regu penyerang adalah melewati seluruh penjaga yang berada di garis sodoor dari titik awal hingga kembali lagi ke titik awal (*home*). Sedangkan untuk regu penjaga bertugas untuk menangkap regu penyerang. Kemenangan ditentukan dari jumlah peserta yang mampu melewati regu penjaga dari titik awal hingga sampai ke titik awal penyerangan.



Keterangan Gambar:

-  : Penjaga
-  : Penyerang
-  : Arah lari penyerang

Gambar 3. Permainan Go Back to Door

Dari contoh permainan di atas dapat digunakan peserta didik dalam mengembangkan karakternya tidak hanya di sekolah saja, namun diluar sekolah peserta didik juga mampu memilih jenis aktivitas fisik yang sesuai dengan kegemarannya, inilah yang dinamakan merdeka belajar.

Karakter yang lain dapat dikembangkan melalui pemberian tugas gerak yang dapat dilakukan di rumah.

Peserta didik diberikan tugas untuk mencatat aktivitas fisik harian yang dilakukan dalam satu minggu. Peserta didik diberikan kebebasan untuk menentukan bentuk latihan, dengan memperhatikan frekuensi, intensitas dan durasi dalam beraktivitas. Beberapa karakter yang muncul dalam penugasan ini adalah: 1) Kemandirian, ditunjukkan dengan kemampuan peserta didik untuk memilih dan menentukan bentuk latihan. Guru memberikan literasi fisik dan peserta didik mampu memilih jenis aktivitas yang digemari. Kemandirian peserta didik juga memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan PJOK. Pola berpikir menjadi hal utama yang berhubungan langsung dengan kinerja yang dihasilkan oleh peserta didik (Maksum, 2020); 2) Kedisiplinan, ditunjukkan dengan sikap disiplin melakukan aktivitas fisik sesuai dengan aturan yang telah ditentukan (misalnya minimal 3x dalam seminggu, pemanasan sebelum beraktivitas dan pendinginan setelah aktivitas); 3) Kejujuran, ditunjukkan dengan kesesuaian dalam mencatatkan apa yang telah dilakukan pada daftar catatan aktivitas harian. Walau tidak ada guru atau orang lain tetapi peserta didik dengan jujur mencatat sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Dan masih banyak nilai karakter lain yang dapat dikembangkan. Oleh sebab itu penanaman karakter menjadi hal yang terpenting dalam proses penerapan merdeka belajar untuk mencapai tujuan dari pembelajaran PJOK.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kebugaran dan kesehatan pelajar makin menurun, maka pengelolaan pembelajaran pendidikan jasmani harus dikelola lebih baik. Merdeka belajar memiliki makna peserta didik sudah mandiri, mampu berpikir kritis dalam menentukan pendapat dan sikap. Melalui pendidikan jasmani maka penerapan merdeka belajar dapat diwujudkan dengan membiasakan nilai karakter yang baik kepada peserta didik.

Peserta didik sadar akan pentingnya literasi fisik bagi kehidupannya, sehingga segala aktivitas yang dilakukan bertujuan menjaga dan meningkatkan kebugaran dan menjadi insan yang merdeka.

Saran

Guru PJOK perlu lebih banyak mengembangkan kegiatan pembelajaran yang menarik dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk menampilkan nilai karakter yang diharapkan. Menerapkan literasi fisik untuk aktif bergerak bagi kehidupan sepanjang hayat.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2006. Permendiknas.No.22 tentang *Tujuan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan*. Jakarta: Depdiknas.
- Indahwati, dkk. 2018. *Profil Kemampuan Motorik Anak SD dan SMP Se Kota Surabaya*. Surabaya: Unesa
- Kristiyandaru, Advendi. 2010. *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Kemenkumham. 2017. Peraturan Pemerintah No. 87 tentang *Penguatan Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kemenkumham.
- Maksum, Ali. 2018. *Metodologi Penelitian dalam Olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Maksum, dkk. 2020. *Effect Of Learning Climate, Thinking Pattern, And Curiosity On Academic Performance In Higher Education*. Lithuania: Problems of Education in the 21st Century
- Maulana, Lukman. 2018. *Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Membangun Karakter Peserta Didik Di SD Negeri Kraton Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurhayati, dkk. 2018. *Profil Status Gizi Siswa SD dan SMP Negeri di Kota Surabaya*. Surabaya: Unesa
- Rosdiani, Dini. 2013. *Model Pembelajaran Langsung dalam Pendidikan Jasmani dan Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Hartati, S.Y.H; Priambodo, A; Kristiyandaru, A. 2012. *Permainan Kecil. Cara efektif mengembangkan fisik, motorik, keterampilan sosial dan emosional*. Malang: Wineka Media.
- Sriyani. 2018. *Pembentukan Karakter Siswa Lewat Olahraga*, Semarang: SuaraMerdeka.com
- Sujarno. 2013. *Permainan Tradisional dalam Pembentukan Karakter Anak*. Balai Pelestarian Nilai Kebudayaan: Yogyakarta.
- Yulianto, dkk. 2017. *Analisis Perubahan Kurikulum Pada Proses Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Sekolah Dasar*. Malang: Jurnal Pendidikan.

PERAN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKOMPETEN UNTUK MEMBANGUN NEGARA

Tio Kusuma

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, tio.17010664072@mhs.unesa.ac.id

Aldiah Rosa Hayuningtiyas Putri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, aldiah.17010664138@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pendidikan merupakan bagian penting dalam perkembangan suatu Bangsa. Pendidikan memegang peran dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan memiliki kapasitas untuk mengurus negara. Pada saat ini, Indonesia memiliki tingkat kebutuhan yang sangat tinggi akan pendidikan, terutama pendidikan karakter. Sebab, banyak terjadi kasus-kasus yang berkaitan dengan moralitas atau perilaku yang tidak etis. Misalnya korupsi, tindakan kekerasan, dan sopan santun. Penelitian ini menggunakan metode *literature review*, mengumpulkan data-data yang relevan untuk membahas masalah di atas. Hasil yang didapatkan yang pertama adalah pendidikan karakter dapat diterapkan dengan digabungkan model pendidikan yang lainnya, seperti pendidikan multikultural dan pendidikan seni budaya. Kedua yaitu pendidikan karakter memiliki peran yang penting untuk mengatasi masalah yang ada di Indonesia. Karakter menjadi dasar utama dalam membangun hubungan antar manusia dan lingkungan. Apabila hubungan tersebut terjalin dengan baik, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang mandiri, tanggung jawab, dan mampu bersaing di skala internasional. Dengan begitu bisa meningkatkan perekonomian dan nilai sosial negara. Selain itu, pendidikan karakter bisa menjadi fasilitator untuk melestarikan kearifan lokal. Menanamkan pada generasi baru agar tetap lestari dan hilang dimakan oleh waktu.

Kata Kunci: Pendidikan, karakter, sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membentuk kepribadian masyarakat. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia di suatu negara memiliki kualitas yang baik, sehingga pendidikan ini memiliki peran yang sangat penting. UU No. 20 Tahun 2003 mengenai “Sistem Pendidikan Nasional” pasal 3, menyebutkan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan karakter dengan tujuan mencerdaskan bangsa, dengan berkembangnya potensi peserta didik diharapkan dapat menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, mandiri, kreatif, sehat, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 diatas, pendidikan sangat penting dalam proses pembentukan karakter manusia, dimana manusia dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki, mempunyai kekuatan spiritual untuk mengendalikan dirinya, serta menjadi warga Negara yang bertanggung jawab. Hal ini juga selaras dengan UU No. 20 tahun 2003 pasal 4 dimana pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan merupakan proses pemberdayaan manusia sepanjang hayat untuk mengembangkan potensi dan memberi teladan.

Karakter merupakan bagian terpenting dan vital untuk mencapai tujuan hidup. Karakter menjadi

sebuah dorongan untuk menjalani hidup lebih baik (Rosidatun, 2018). Pembentukan karakter di Indonesia tidak terlepas dari peran pancasila segai dasar Negara, karena didalam pancasila terdapat nilai-nilai yang mengatur tentang kehidupan.

Pendidikan karakter bermakna sama dengan pendidikan moral dan ahlak. Pendidikan karakter ini memiliki tujuan untuk mencetak kepribadian atau karakter peserta didik menjadi pribadi yang lebih baik serta berguna bagi nusa dan bangsa dengan tidak meninggalkan nilai-nilai kehidupan (Ramli, 2003).

Menjadikan manusia pintar dan cerdas mudah dilakukan, tetapi menjadikan manusia yang pintar, cerdas, dan berkarakter tentunya tidak mudah karena membutuhkan sebuah proses, karakter dalam hal ini adalah berahlak mulia, jujur, disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab. Apabila tujuan pendidikan hanya untuk membuat seseorang pintar tentu tidak sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Pendidikan berbasis karakter harus memenuhi beberapa komponen utama yaitu mengamalkan ajaran agama, mengenali kelebihan dan kekurangan, menumbuhkan sikap percaya diri, menghargai keberagaman atau meningkatkan sikap toleransi, dan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku (Saifurrohman, 2014). Selain itu Murniyetti, dkk

(2016) pendidikan karakter sangat penting bagi siswa, hal ini menuntut sekolah untuk mendesain kegiatan yang menarik dalam menyampaikan pendidikan karakter. Tujuan dari pendidikan karakter ini adalah untuk menumbuhkan kepribadian siswa dengan baik (Murniyetti, Engkizar, & Anwar, 2016).

Data KPK menunjukkan bahwa terdapat 383 kasus korupsi di Indonesia pada kurun waktu tahun 2016 hingga tahun 2018. Setiap tahun kasus korupsi tidak semakin berkurang tetapi semakin bertambah, dapat dilihat dari tahun 2016 terdapat 96 kasus, tahun 2017 terdapat 123 kasus dan pada tahun 2018 terdapat 164 kasus. Dari 383 kasus telah ditetapkan sebanyak 277 orang yang menjadi tersangka korupsi. rata-rata tersangka korupsi ini adalah anggota DPR dan juga pejabat-pejabat tinggi Negara. Tentu bukan sembarang orang yang dapat menjabat menjadi anggota DPR dan menjadi pejabat di instansi pemerintahan mereka orang-orang yang pandai dan memiliki pendidikan yang tinggi, tetapi mereka tidak punya karakter yang baik, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan menjaga amanah dari rakyat.

Selain kasus korupsi, kasus kekerasan terhadap guru juga banyak terjadi di Indonesia. Salah satu contohnya dilansir dari detik.com “Guru SMA di Sampang, Madura Tewas Diduga Karena Dianiaya Siswa” hal ini terjadi pada tahun 2018, seorang siswa menganiaya gurunya sendiri hingga meninggal karena tidak terima mendapat teguran dari sang guru. Hal ini menunjukkan bahwa siswa tidak memiliki karakter yang baik hingga berbuat hal yang sangat tidak terpuji.

Berdasarkan kasus-kasus diatas, pendidikan karakter tentu sangat diperlukan di Negara Indonesia, karena Indonesia merupakan Negara yang cukup besar dan memiliki sumber daya manusia yang tidak sedikit, dengan begitu tentu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Tentu membutuhkan proses dalam menerapkan pendidikan karakter, sehingga setiap jenjang pendidikan memiliki kewajiban untuk memberikan pendidikan karakter. Maka peneliti berfokus pada pentingnya dan manfaat penerapan pendidikan karakter di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengkaji lebih dalam bagaimana pendidikan karakter itu dianggap penting bagi sumber daya manusia terutama Negara Indonesia yang memiliki sumber daya manusia yang berlimpah. Peneliti juga ingin melihat bagaimana perkembangan-perkembangan penelitian terkait pendidikan karakter.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan. *Literatur review* ini merupakan tinjauan komprehensif dari topik spesifik yang telah diangkat sebelumnya dan kemudian ditujukan kepada pembaca mengenai apa yang sudah diketahui dan belum diketahui oleh pembaca mengenai topik tersebut (Denney & Tewksbury, 2013). Selain itu Cooper juga menyatakan bahwa *literature review* bertujuan untuk menginformasikan kepada pembaca mengenai penelitian pada saat itu dan kemudian dihubungkan dengan penelitian saat ini melalui literatur-literatur yang telah tersedia (Cresswell, 2010).

Pengumpulan data dilakukan Penulis adalah dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan pendidikan karakter, baik berupa jurnal, artikel, buku, maupun surat kabar. *Literatur review* ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya pendidikan karakter dalam pendidikan di Indonesia.

PEMBAHASAN

Definisi Pendidikan Karakter

Keberhasilan dari implementasi didasari oleh pemahaman konsep yang matang. Supaya mendapatkan konsep yang matang harus dikaji sampai dasar, supaya mendapatkan pengertian yang otentik. Sehingga, bisa menerapkan batasan atau acuan yang jelas.

Pendidikan karakter terdiri dua kata yang memiliki maknanya masing-masing, yaitu pendidikan dan karakter. Pendidikan menurut Soyomukti (2010) adalah usaha untuk memberikan kesadaran, pencerahan, pemberdayaan, dan perubahan perilaku yang lebih baik. Sementara Mayshandy (2019) menyebutkan bahwa pendidikan merupakan upaya terencana untuk membimbing dan mendidik individu agar dapat berkembang menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, berilmu, dan bermoral.

Kemudian, pemahaman konsep dari karakter, Fitri (2012) menerangkan yang namanya karakter adalah sifat-sifat manusia, kepribadian, budi pekerti, dan watak. Pendapat yang sama juga dari Ramadhan, G. M & Resmi (2019) bahwa karakter dimaknai sebagai sifat bawaan manusia dari lahir untuk dapat merespon situasi secara bermoral yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Kedua istilah tersebut, kemudian dikaitkan menjadi satu dan memiliki pemaknaan yang baru. Beberapa ahli menguraikan pendapatnya masing-masing terkait konsep pendidikan karakter itu seperti apa dan bagaimana. Misalnya, pendidikan karakter menurut Elkin dan Sweet (dalam Gunawan, 2012) adalah upaya yang disengaja dan dirancang dengan sistematis untuk

memahami, peduli, dan menerapkan nilai-nilai etis pada manusia. Secara lebih rinci, Mochtarom (2017) menjelaskan bahwa pendidikan karakter merupakan usaha yang direncanakan dengan sadar untuk mengedukasi secara terpadu pada peserta didik di sekolah dengan mengacu nilai-nilai moral. Dari situ, dapat dipilah bahwa pendidikan karakter terdiri dari dua dimensi, dimensi individual, dan dimensi sosio-kultural.

Berdasarkan dimensi individual maka pendidikan karakter dimaknai sebagai upaya memperoleh kesadaran diri setiap manusia untuk dapat menyadari kebebasan diri dan tanggung jawab atas pertumbuhan dirinya sendiri sebagai manusia yang berdikari (Hayati, 2012). Sementara dimensi sosio kultural pendidikan karakter dimaknai bahwa sistem sosial mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan karakter individu. Oleh karena itu, fokus pendidikan karakter adalah mengubah perilaku agar sesuai dengan standar yang baku dan mencakup perkembangan sosial siswa (Majid, A & Andayani, 2012).

Pentingnya Pendidikan Karakter.

Bangsa Indonesia kini terjadi krisis moralitas, identitas bangsa dan rasa nasionalisme. Endang Soemantri (dalam Budimansyah, D & Komalasari, 2011) mengatakan “bangsa Indonesia mengalami masa *discontinue, unlinier, dan unpredictable*” yang artinya bahwa masyarakat Indonesia kini mengalami pendangkalan terhadap rasa nasionalisme, identitas diri dan beragama.

Negara tidak akan bisa bersaing dalam kancah internasional apabila memiliki sumber daya manusia (SDM) yang rendah akan moralitas, dan nasionalisme. Syahbudin (2018) menjelaskan apabila negara ingin bersaing di skala internasional baik di bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya harus memperbaiki SDMnya terlebih dahulu terutama yang berkaitan dengan moralitas. Hal ini dilandasi terkait pembentukan kebijakan negara. Seperti yang disinggung sebelumnya, bahwa banyak pejabat-pejabat negara atau pembuat kebijakan negara sering tertangkap kasus korupsi. Tidak integritas dan kejujuran dalam karakter para pejabatan tersebut. Maka secara logika, apabila pejabatnya seperti itu, berlaku juga pada kebijakannya. Sebab setiap kebijakan pasti memiliki bobot nilai yang menunjukkan kapasitas dari pembuatnya. Jika terus seperti ini, untuk mengurus negara sendiri pasti tidak akan berjalan dengan baik, apalagi dalam skala internasional.

Dalam penelitian Sularso (2016) bahwa pendidikan karakter bisa digunakan untuk melestarikan budaya lokal sebagai identitas Bangsa Indonesia. Kearifan lokal yang diintegrasikan dalam pendidikan memberika peluang bagi siswa untuk dapat menyerap dan diterapkan sehingga pengetahuan tersebut tidak hilang. Selain untuk melestarikan, dapat diambil juga manfaatnya. Misalnya pendapat Soetomo (2012) yang mengatakan bahwa kearifan lokal berfungsi sebagai penjaga keseimbangan dan juga keselarasan hubungan antara manusia dengan lingkungannya. Telah diterapkan juga dalam penelitian Istiwati (2016) yang meneliti kearifan lokal adat ammatoa. Hasil yang didapat adalah kearifan lokal adat ammatoa mengandung pengetahuan ekologis yang berkaitan dengan keseimbangan alam yang dapat membentuk karakter cinta pada lingkungan atau konservasi. Oleh karena itu, pendidikan karakter menjadi penting sebagai penyalur bagi kearifan lokal supaya tetap lestari.

Pendidikan karakter tidak hanya berguna dalam skala luas, tapi juga berguna dalam skala individual. Berdasarkan penelitian dari Mayshandy (2019) bahwa pendidikan karakter dapat menuntun manusia untuk bisa menghindari kehidupan yang berat. Mengacu pada sejarah Cina pada tahun 1985 setelah mengalami keterpurukan dari dampak revolusi Mao Tse dong. Cina melakukan reformasi pendidikan dengan menerapkan pendidikan karakter sejak usia dini. Hal ini kemudian membawa hasil yang signifikan baik secara ekonomi, sosial dan budaya.

Pendidikan karakter menjadi alternatif yang sudah terbukti di negara lain. Bangsa Indonesia masih memiliki peluang dengan menerapkan pendidikan karakter untuk mengatasi permasalahan krisis moral, identitas bangsa, dan nasionalisme. Bahkan bisa berpengaruh pada perkembangan ekonomi negara di skala Internasional.

Implementasi Pendidikan Karakter

Dalam implementasinya, banyak sekali nilai yang diterapkan. Pendidikan karakter di Indonesia mengacu pada agama, pancasila, budaya dan tujuan pendidikan nasional yang terpecah menjadi beberapa nilai seperti: 1) religius; 2) toleransi; 3) disiplin; 4) jujur; 5) kreatif; 6) mandiri; 7) kerja keras; 8) cinta tanah air; 9) demokratis; 10) cinta damai; 11) peduli lingkungan dan sosial; 12) tanggung jawab; 13) semangat kebangsaan (Dalimunthe, 2015)

Mengacu dari aspek tersebut, banyak penelitian yang dilakukan untuk mencari metode yang sesuai dan efektif untuk pendidikan karakter yang sesuai

kebutuhan Bangsa Indonesia. Dalam penelitian Adibah (2014) yang meneliti pendidikan multikultural di Universitas Darul Ulum, menemukan bahwa pendidikan multikultural dapat membentuk karakter toleransi pada mahasiswa. Pendidikan multikultural memberikan fasilitas bagi mahasiswa untuk bisa mengerti dan memahami suku, budaya, dan agama lain sehingga dapat menerima dan menghargai perbedaan tersebut.

Penelitian lain dari Fithriyana (2019) yang meneliti pendidikan karakter berbasis kearifan lokal pada santri pondok pesantren Ar-Rosyid dan At-Tanwir. Ditemukan bahwasanya terdapat hal yang menarik, yaitu sifat empatik para santri terbentuk karena proses internalisasi dari keteladanan tenaga pendidik dan pengurus pondok tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemodelan menjadi bagian penting dalam pendidikan karakter. Yulia (2016) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa keteladanan merupakan metode yang paling efektif dalam keberhasilan pendidikan karakter. Seperti yang dikatakan Bandura pada teori *Modelling*-nya dan Ki Hadjar Dewantoro yang mengatakan bahwa dalam pendidikan harus menerapkan 3 konsep yaitu “Niteni, Nirokke, Nambahi” atau “Dilihat, Ditiru, dan Dibenahi”.

Penelitian dari Syamsuddin (2019) menjelaskan bahwa pendidikan karakter bisa diajarkan dalam bidang seni. Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu, memiliki pelajaran seni budaya yang menampilkan pertunjukan teater. Dalam pembelajaran, guru mempersiapkan alur cerita, dan adegan dengan menyelipkan kepribadian-kepribadian yang ingin ditanamkan pada siswanya. Proses latihan teater sebelum tampil akan menjadi proses pembiasaan siswa untuk menerapkan karakter yang dimainkan. Dilakukan secara terus menerus hingga akhirnya menjadi kebiasaan.

Pada intinya, pendidikan karakter bisa diterapkan dengan mengaitkan kearifan lokal, dan seni. Semuanya memberikan sumbangsi yang sesuai dengan kebutuhan Bangsa Indonesia yang tercantum dalam tujuan pendidikan nasional dan Pancasila. Maka dari itu, semua metode harus bisa dikembangkan dan diterapkan secara berkala. Seperti yang dikatakan oleh Nurfalah (2016) dalam konteks pendidikan apabila ingin menanamkan karakter yang diinginkan pada anak, harus diarahkan juga supaya diterapkan dan menjadi kebiasaan. Sehingga yang muncul tidak hanya kesadaran kognitif untuk mengetahui yang benar dan salah. Tapi juga kesadaran untuk melakukannya (psikomotor).

PENUTUP

Simpulan

Pendidikan karakter sangat penting untuk dikembangkan dan diajarkan pada anak sejak usia dini. Pada dasarnya pendidikan karakter di Indonesia sendiri mengacu pada agama, Pancasila, budaya, dan pendidikan nasional. Pada pendidikan nasional telah diatur di dalam UU No. 20 Tahun 2003. Pendidikan karakter ini dapat di terapkan melalui pembiasaan sejak dini sehingga dapat menajangkau emosi yang ada didalam diri individu. Terdapat tiga komponen penting agar pendidikan karakter ini berhasil yaitu moral *knowing*, moral *acting*, dan moral *feeling*. Pendidikan karakter memiliki peran yang penting dalam kehidupan bangsa, karena dengan adanya pendidikan karakter individu dapat mengenali dirinya sendiri kemudian dapat belajar mengenali orang lain, dengan begitu maka akan tercipta kehidupan yang berbasis nilai-nilai agama dan Pancasila.

Manfaat pendidikan karakter sendiri tidak hanya berguna secara individual tetapi juga secara luas bagi kehidupan, selain itu pendidikan karakter juga membenahi krisis moral yang ada di masyarakat. Dengan menanamkan pendidikan karakter yang berbasis Pancasila tentu akan menjadikan sumber daya manusia yang ada di Indonesia menjadi pribadi yang baik dan mulia sehingga akan membawa Negara Indonesia menjadi Negara yang maju.

Saran

Pemerintah perlu memperhatikan dan meninjau ulang terkait pendidikan karakter yang telah diterapkan di Indonesia. Apakah pendidikan karakter tersebut sudah efektif atau perlu adanya inovasi-inovasi yang lain dan baru, karena hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya kasus-kasus korupsi, rendahnya moral siswa kepada guru, serta kasus lain yang setiap tahun masih terus bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, I. Z. (2014). Pendidikan multikultural sebagai wahana pembentukan karakter. *Jurnal Madaniyah*, 7, 175–190.
- Budimansyah, D & Komalasari, K. (2011). *Pendidikan karakter: Nilai inti bagi upaya pembinaan kepribadian bangsa*. Bandung: Widaya Aksara Press.
- Cresswell, J. W. (2010). *Research Desain: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach* (3th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dalimunthe, R. A. A. (2015). Strategi dan implementasi pelaksanaan pendidikan karakter di

- SMPN 9 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 5(1), 102–111.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How To Write A Literature Review. *Journal of Criminal Justice Education*, 24(2), 218–234.
- Fithriyana, E. (2019). Menumbuhkan sikap empati melalui pendidikan karakter berbasis kearifan lokal pada sekolah berasrama. *Jurnal Pendidikan Islam: Al Ulya*, 4(1), 42–54.
- Fitri, Z. (2012). Pendidikan karakter berbasis nilai etika di sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam: Al Ulya*, 4(1), 42–54.
- Gunawan., H. (2012). *Pendidikan karakter konsep dan implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hayati, S. (2012). Mengembangkan potensi guru dan calon guru untuk mewujudkan pendidikan karakter yang efektif. *Jurnal Pkn Progresif*, 7(1), 85–96.
- Istiawati, F. N. (2016). Pendidikan karakter berbasis nilai-nilai kearifan lokal adat ammatoa dalam menumbuhkan karakter konservasi. *Jurnal Cendekia*, 10(1), 1–18.
- Majid, A & Andayani, D. (2012). *Pendidikan karakter perspektif islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayshandy, M. . (2019). Studi Literatur Pentingnya Penerapan Pendidikan Karakter bagi Pendidikan Formal Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Scienceedu*, 2(1), 67–71.
- Mochtarom, M. (2017). Pendidikan karakter bagi warga negara sebagai upaya mengembangkan good citizen. *Jurnal Pkn Progresif*, 12(1), 543–552.
- Murniyetti, Engkizar, & Anwar, F. (2016). Pola Pelaksanaan Pendidikan karakter Terhadap Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6, 2.
- Nurfalah, Y. (2016). Urgensi nilai-nilai pendidikan karakteri. *Jurnal IAIT Kediri*, 27(1).
- Ramadhan, G. M & Resmi, C. (2019). Analisis pendidikan karakter berbasis nilai kearifan lokal cipta gelar sukabumi dalam mengembangkan kecerdasan ekologis. *Jurnal Edukasi*, 11(2), 91–102.
- Ramli, T. (2003). *Pendidikan Karakter*. Bandung: Angkasa.
- Rosidatun. (2018). *Model Implementasi Pendidikan Karakter*. Gresik: Caramedia Communication.
- Saifurrohman. (2014). Pendidikan Berbasis Karakter. *Jurnal Tarbawi*, 2, 2.
- Soetomo. (2012). *Keswadyaan masyarakat, manifestasi kapasitas masyarakat untuk berkembang secara mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Soyomukti, N. (2010). *Teori-teori Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sularso. (2016). Revitalisasi kearifan lokal dalam pendidikan dasar. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 2(1), 73–79.
- Syahbudin, R. H. (2018). Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral. *Jurnal At-Talim*, 17(2), 161–170.
- Syamsuddin. (2019). Pembentukan karakter siswa berbasis pendidikan seni budaya di MAN 1 Palu. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 29–36.
- Yulia, P. (2016). Implementation of professionalism of teacher and information of character in primary school students. *Jurnal Dinamika Pendidikan Dasar*, 8(1), 40–43.

PEMBELAJARAN DI ERA MERDEKA BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN METAKOGNITIF PESERTA DIDIK

Fatimah Suri

Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru. email: fatimahsuri806@gmail.com

Hadi Purwanto, Merry Novaliza, Detra Mulya

Pendidikan IPA, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, hadipurwanto@umri.ac.id
Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru, merrynovaliza75@gmail.com, detramulya20@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menelaah pembelajaran di Era Merdeka Belajar terhadap kemampuan metakognitif peserta didik. Merdeka Belajar terkait dengan upaya sekolah dalam menanamkan *Lifelong Learning Capacity* (LLC) merupakan respon terhadap kebutuhan sistem pendidikan Revolusi Industri 4.0. Merdeka Belajar diperlukan untuk mewujudkan mutu pendidikan berkelanjutan dan kebutuhan utama yang ingin dicapai dalam sistem pendidikan atau lebih khusus dalam metode pembelajaran agar peserta didik mampu menguasai terhadap literasi sainteknologi dan sosial. Pembelajaran di era merdeka belajar berpengaruh terhadap kemampuan metakognitif peserta didik karena dalam pembelajaran, pengetahuan metakognitif yang dimiliki oleh peserta didik juga berkaitan dengan keyakinan dirinya tentang kecerdasan, seberapa sadarnya siswa tentang pengetahuannya dan tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan dengan caranya sendiri dan dianggapnya terbaik untuk belajar yang efektif dan baik untuk dirinya sendiri, karena sistem pendidikan merdeka belajar mengutamakan pendidikan karakter. Artikel ini menggunakan penelitian pustaka (*library research*). Dengan sumber data dari jurnal, laporan hasil penelitian, dan artikel ilmiah. Oleh karena itu pembelajaran di era merdeka belajar adalah kebebasan untuk berinovasi, belajar atas motivasinya dan kemandirian, dan kreatif bagi guru serta peserta didik. Saat ini antara guru dan peserta didik memiliki pengalaman yang mandiri dan dari pengalaman yang ada tersebut guru dan siswa akan mediskususkannya di ruang kelas maupun di luar kelas (*outdoor learning*). Sehingga guru beradaptasi dengan kemampuan metakognitif yang dimiliki peserta didik, karena tugas guru dan pimpinan di sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat mengarahkan, memimpin, dan menggali daya kritis dan potensi dari diri peserta didik.

Kata Kunci: Pembelajaran, Merdeka Belajar, Metakognitif.

PENDAHULUAN

Belakangan ini ramai dibicarakan didunia pendidikan, dengan dicetuskannya konsep mengenai merdeka belajar oleh menteri pendidikan dan kebudayaan yaitu Nadiem Makarim. Pada setiap fase dan setiap era semua di-arahkan agar mendapatkan hasil yang semakin baik untuk kedepannya, namun faktanya masih tetap kurang maksimal. Akhirnya, oleh Nadiem Makarim dikeluarkan kebijakan yang dianggap masyarakat cukup revolusioner dan menjadi pembicaraan di ruang publik. Kebijakan itu adalah program "Merdeka Belajar". Program ini diwujudkan dalam kebijakan penghapusan Ujian Nasional (UN) mulai tahun 2021 diganti dengan sistem penilaian asesmen kompetensi dan survei karakter.

(Kemendikbud) Nadiem Makarim saat berpidato pada acara Hari Guru Nasional (HGN) tahun 2019 beliau mencetuskan konsep "Pendidikan Merdeka Belajar". Konsep ini merupakan respons terhadap kebutuhan sistem pendidikan pada era revolusi industri 4.0. Nadiem Makarim menyebutkan merdeka belajar

merupakan kemerdekaan berfikir. Kemerdekaan berfikir ditentukan oleh guru (Tempo.com, 2019). Jadi kunci utama menunjang sistem pendidikan yang baru adalah guru.

Maka Guru dan siswa diharapkan mampu memiliki pemikiran atau pengetahuan dengan metakognisi, siswa akan "Tahu bahwa dia tahu dan tahu bahwa dia tidak tahu". Desmita (2012:132) menegaskan, matakognitif adalah "pengetahuan dan kesadaran tentang proses kognisi, atau pengetahuan tentang pikiran dan cara kerjanya". Sehingga timbul rasa ingin tahu, karena siswa menggunakan proses kognitifnya untuk memikirkan prosesnya sendiri karena siswa sendiri dapat memandu dirinya sendiri dalam menata suasana dan menyeleksi strategi untuk meningkatkan kemampuan metakognitif nya di masa depan.

Masalah pokok yang sering dihadapi guru yakni manajemen kelas. Oleh karena itu, kelas harus didesain kreatif dan inovatif. Serta konsep "Merdeka Belajar" tujuan pembelajaran akan bisa tercapai dengan baik jika guru sukses mendesain pengelolaan pembelajaran yang

inovatif dan kreatif. Akan tetapi, berdasarkan fakta di lapangan ada beberapa masalah tentang Model pembelajaran yang diterapkan di setiap sekolah. Berdasarkan Hasil Penelitian (Purwanto, et al: 2020) banyak guru pelajaran IPA yang ada di Provinsi Riau kurang mengaplikasikan media pembelajaran, secara deskriptif dari hasil penelitian pada penerapan pembelajaran IPA secara daring yang di terapkan oleh setiap sekolah saat pandemik Covid-19. Spirit belajar atau semangat peserta didik malah mengalami penurunan, bahkan KI pada Pembelajaran IPA tidak sepenuhnya tersampaikan. Seharusnya dengan perkembangan teknologi informasi saat ini pembelajaran online merupakan proses pembelajaran yang bisa memanfaatkan teknologi informasi. Maka untuk pembelajaran di era merdeka belajar ini siswa diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan metakognitif yang dimilikinya.

Pengetahuan metakognitif yang dimiliki oleh peserta didik berkaitan dengan keyakinan dirinya tentang kecerdasan, seberapa kesadaran, pengetahuannya dan tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan dengan caranya sendiri dan dianggapnya terbaik (Sumampouw, 2011:28). Merdeka belajar terkait dengan upaya yang dilakukan sekolah dalam menanamkan Lifelong Learning Capacity (LLC) sebagai tema sentral revolusi industri. Merdeka belajar diperlukan untuk mewujudkan mutu pendidikan berkelanjutan. Maka agar terwujudnya merdeka belajar perlu transformasi kurikulum sekolah & pembelajaran . Perlu transformasi manajemen pendidikan nasional untuk terwujudnya merdeka belajar (Unifah Rosyidi: 2020)

Proses pembelajaran dibangun ekosistem pendidikan yang memfasilitasi tumbuh dan berkembangnya nalar, karakter, inovasi, kemandirian, kenyamanan, dan keahlian siswa. Maka merdeka belajar dapat membentuk sumber daya yang unggul atau berkualitas untuk menuntaskan peluang pendidikan pada era Industri 4.0 serta diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan metakognitif yang dimiliki oleh peserta didik dengan tujuan kemajuan bangsa dan Negara.

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah di atas, maka perlu untuk meneliti mengenal lebih dalam sebagai sebuah kondisi yang akan dihadapi oleh pendidik dan peserta didik,serta alasan mengapa pendidik dan peserta didik membutuhkan sebuah konsep pembelajaran pada era merdeka belajar sebagai perubahan ke arah yang lebih baik. Bagaimana rencana penerapan pembelajaran pada era merdeka belajar, sebagai upaya untuk memperbaiki sistem pendidikan

yang siap menghadapi tantangan zaman dan memberikan sedikit analisis tentang bagaimana Pembelajaran pada era merdeka belajar.

Kemudian, penulis berharap agar artikel ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan tentang bagaimana pembelajaran pada era merdeka belajar, bagi para pembaca, khususnya bagi pendidik dan peserta didik yang nantinya menjadi seorang calon pendidik, agar kiranya dapat menyadari bagaimana tantangan ke depan, pada kemampuan metakognitifnya sehingga dapat mempersiapkan diri untuk menjadi insan yang lebih baik dan bermanfaat

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah non riset, yakni penelitian studi pustaka, dengan mengumpulkan informasi dari beberapa sumber yakni buku, jurnal, internet, dan informasi berupa pendapat yang dikemukakan menteri pendidikan melalui beberapa acara yang penulis kutip dari Youtube. dengan tujuan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan memberikan analisis terkait dengan konsep merdeka belajar di era merdeka belajar terhadap kemampuan metakognitif peserta didik (Sugiyono, 2008). Penelitian pustaka (library research). Penelitian pustaka adalah penelitian yang teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan informasi serta relevansi terhadap topik penelitian (Sukardi, 2010 : 34-35).

PEMBAHASAN

Menurut penulis terkait konsep yang dicetuskan oleh Menteri pendidikan yakni Bapak Nadiem Makarim, merupakan sebuah konsep yang sangat baik, dan merupakan bentuk upaya untuk kemajuan pendidikan khususnya pada jenjang perguruan tinggi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Nadiem membuat kebijakan merdeka belajar bukan tanpa alasan. Pasalnya, penelitian Programme for International Student Assesment (PISA) tahun 2019 menunjukkan hasil penilaian pada siswa Indonesia hanya menduduki posisi keenam dari bawah; untuk bidang matematika dan literasi, Indonesia menduduki posisi ke-74 dari 79 Negara.

Maka kebebasan untuk berinovasi, belajar dengan mandiri, dan kreatif dapat dilakukan oleh unit pendidikan, guru, dan siswa. Karena saat ini antara guru dan siswa memiliki pengalaman yang mandiri di lingkungannya. Dan dari pengalaman yang ada tersebut akan didiskusikan di ruang kelas dan lembaga pendidikan. Adaptasi sistem pendidikan di

era Revolusi Industri 4.0 harus distimulasi dengan proses literasi baru tersebut. Siswa/peserta didik pada era industri 4.0 memiliki pengalaman yang padat dengan dunia digital atau visual saat ini. Dan tugas guru, kepala sekolah termasuk lembaga pendidikan dapat mengarahkan, memimpin, dan menggali daya kritis dan potensi siswa.

Paulo Freire (Adhysaksti, 2015) menyatakan bahwa manusia yang utuh adalah manusia sebagai subjek yang mampu berintegrasi dengan lingkungan, integrasi muncul dari kemampuan untuk menyesuaikan diri darirealitas, ditambah kemampuan kritis untuk mengubah realitas. Artinya konsep pendidikan yang dijalankan harus mampu membangun kesadaran kritis. Untuk membangun kesadaran kritis dalam hal ini Paulo Freire menggagas konsep pendidikan berupa "hadap-masalah". Jadi, apa yang dipelajari siswa dalam sekolah tidak lepas dari persoalan-persoalan yang dihadapinya dalam kehidupan nyata. Bukan hanya materi yang menawarkan ilusi semata, yang realitanya sulit untuk diterapkan dan tidak diperlukan dalam kehidupan nyata. Maka dari itu pemahaman harus ditemukan dan dibangun sendiri oleh para pelaku atau dalam hal ini adalah belajar.

Karena sekolah adalah tempat mengembangkan bakat, minat, rasa "ceria" untuk belajar, menjadi manusia yang berilmu, berasa bebas menjadi manusia yang diinginkan (Rahardjo, 2018). Tiga orang tokoh dunia yang pemikirannya mempunyai pengaruh besar dalam dunia pendidikan yaitu Gurudev Rabindranath Tagore, Ki Hajar Dewantoro, Julius Nyerere, menggambarkan sekolah adalah sebuah taman yang menghadirkan suasana kegembiraan dan menjadi tempat bermain atau tempat belajar. Walaupun kepandaian, kecerdasan, dan ketrampilan merupakan dimensi yang penting, namun menengok kondisi Negara saat ini yang marak akan praktik korupsi, lemahnya kebijakan hukum, dan berbagai problema yang muncul akibat keserakahan oknum, maka yang diperlukan saat ini adalah pendidikan mampu mendidik siswa menjadi manusia yang budiman. Melalui pendidikan diharapkan mampu melahirkan manusia yang merdeka, kritis, dan peka terhadap realitas sosial, serta menghilangkan status quo seperti yang dihadapi pada masa orde baru. Hal ini tentunya sejalan dari gagasan yang dikemukakan oleh Paulo Freire yaitu pendidikan yang membebaskan atau memerdekakan.

Maka guru dan siswa diharapkan mampu memiliki pemikiran atau pengetahuan dengan metakognitif, siswa akan "Tahu bahwa dia tahu dan tahu bahwa dia

tidak tahu". Karena keterampilan siswa dalam memecahkan masalah diperlukan bagi siswa untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam pembelajaran. Menurut Nurdalilah,dkk (2013) mengatakan bahwa siswa dikatakan telah mampu memecahkan suatu masalah jika siswa telah mampu memahami soal, mampu merencanakan pemecahan masalah tersebut. Tahap-tahap tersebut harus dimiliki seorang siswa untuk dapat memecahkan masalah. Selain itu, aspek kognitif dalam diri siswa sangat mendukung dalam memecahkan suatu masalah. Sagala (2010:12) mengemukakan bahwa kognitif yaitu kemampuan yang berkenaan dengan pengetahuan, penalaran, atau pikiran terdiri dari kategori pengetahuan, pemahaman, penerapan, analysis, sintesis dan evaluasi. Menurut Desmita (2014:131) aspek perkembangan kognitif sangat penting bagi proses belajar siswa disekolah, yakni keterampilan kognitif, yang salah satunya meliputi kemampuan metakognitif. Kemampuan metakognitif siswa sangat mendukung kemampuan seorang siswa.

Selain itu guru merupakan inti dari pendidikan, tanpa guru pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif. Oleh sebab itu, guru harus mampu menyeimbangkan antara sistem pembelajaran dengan teknologi yang kian semakin berkembang. Disini guru harus mampu menginovasi pembelajaran dari yang klasik menuju modrenisasi. Menggabungkan metode pembelajaran dengan teknologi, untuk membantu siswa memahami bahwa pendidikan dan teknologi harus sejalan dan mampu menciptakan kegiatan belajar dalam keadaan diamana saja. Oleh karena itu, revolusi pembelajaran menjadi satu keniscayaan.

Inovasi pembelajaran 4.0 dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendidik tentunya menguasai metode pembelajaran yang selama ini diterapkan. adapun mengadopsi dan mengembangkan metode pembelajaran yang sudah ada dengan berbagai kreativitas sendiri adalah langkah awal yang dapat dilakukan dalam rangka pembelajaran 4.0.(Joenaiddy, 2019)

Pembelajaran pada era merdeka belajar merupakan perpanjangan dari program merdeka belajar yang masih hangat diperbincangkan di bidang pendidikan, pembelajaran merdeka belajar memberikan guru dan siswa kebijakan penghapusan Ujian Nasional (UN) mulai tahun 2021 diganti dengan sistem penilaian Asesmen Kompetensi dan survei karakter. Tidak lepas dari itu statement ini merupakan langkah terciptanya peningkatan kualitas pendidikan yang dicetuskan oleh menteri pendidikan Nadiem Makarim. (Direktorat

Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020)

Oleh karena itu Nadiem Makarim mencetuskan Konsep Merdeka Belajar ala Nadiem Makarim karena keinginannya untuk menciptakan suasana belajar yang bahagia tanpa dibebani dengan pencapaian skor atau nilai tertentu.

Pokok-pokok kebijakan Kemendikbud RI tertuang dalam paparan Mendikbud RI di hadapan para kepala dinas pendidikan provinsi, kabupaten/kota se-Indonesia, Jakarta, pada 11 Desember 2019.

Ada empat pokok kebijakan baru Kemendikbud RI, yaitu:

1. Ujian Nasional (UN) akan digantikan oleh Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter. Asesmen ini menekankan kemampuan penalaran literasi dan numerik yang didasarkan pada praktik terbaik tes PISA. Berbeda dengan UN yang dilaksanakan di akhir jenjang pendidikan, asesmen ini akan dilaksanakan di kelas 4, 8, dan 11. Hasilnya diharapkan menjadi masukan bagi sekolah untuk memperbaiki proses pembelajaran selanjutnya sebelum peserta didik menyelesaikan pendidikannya.
2. Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN) akan diserahkan ke sekolah. Menurut Kemendikbud, sekolah diberikan keleluasaan dalam menentukan bentuk penilaian, seperti portofolio, karya tulis, atau bentuk penugasan lainnya.
3. Penyederhanaan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Menurut Nadiem Makarim, RPP cukup dibuat satu halaman saja. Melalui penyederhanaan administrasi, diharapkan waktu guru dalam pembuatan administrasi dapat dialihkan untuk kegiatan belajar dan peningkatan kompetensi.
4. Dalam penerimaan peserta didik baru (PPDB), sistem zonasi diperluas (tidak termasuk daerah 3T). Bagi peserta didik yang melalui jalur afirmasi dan prestasi, diberikan kesempatan yang lebih banyak dari sistem PPDB. Pemerintah daerah diberikan kewenangan secara teknis untuk menentukan daerah zonasi ini. (Media, Kompas Cyber: 2019-12-17)

Itulah sebabnya guru dan siswa diharapkan mampu melakukan inovasi-inovasi dalam setiap proses pembelajarannya yakni pembelajaran yang berpusat pada siswa dan mahasiswa agar mendukung tercapainya lulusan yang berkualitas yang siap menghadapi situasi zaman yang terus berubah. Pendidikan selalu mengupayakan terciptanya peserta didik yang selalu melakukan pembaharuan demi

pembaharuan dalam setiap waktu. Tidak hanya mampu berpendidikan tinggi akan tetapi mampu menjadi agen perubahan dalam lingkup kecil maupun besar. Satuan pendidikan yang paling berpengaruh dalam perubahan adalah perguruan tinggi. Mengapa demikian? Karena disinilah kematangan dalam menempuh pendidikan dan diharapkan menjadi perubahan dalam berpikir dan bertindak seagai calon pendidik nantinya.

PENUTUP

Simpulan

Adapun dalam hal ini penulis menarik kesimpulan dari hasil analisis berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa, sebuah era revolusi industri 4.0 adalah era yang penuh dengan teknologi yang semakin meninggi, teknologi bisa menjadi teman juga bisa menjadi musuh, tergantung bagaimana kita menggunakannya. dengan kemajuan teknologi tersebut, bahkan menyebabkan sebuah pekerjaan dapat digantikan dengan mesin, dan muncul pekerjaan baru yang membutuhkan berbagai bidang ilmu. Karena dari konsep merdeka belajar merupakan tawaran dalam merekonstruksi sistem pendidikan nasional. Penataan ulang sistem pendidikan dalam rangka menyongsong perubahan dan kemajuan bangsa yang dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman. Dengan cara, mengembalikan hakikat dari pendidikan yang sebenarnya yaitu pendidikan untuk memanusiaikan manusia atau pendidikan yang membebaskan. Dalam konsep merdeka belajar, antara guru dan murid merupakan subyek di dalam sistem pembelajaran. Serta meningkatkan pengetahuan metakognitif yang dimiliki oleh peserta didik agar siswa menyadari bahwa dirinya memiliki kemampuan belajar secara efektif dan siswa tahu bagaimana belajar yang baik untuk dirinya sendiri dengan keyakinan dirinya tentang kecerdasan yang dimiliki, seberapa kesadaran, pengetahuannya.

Saran

Dengan adanya artikel ini banyak hal baru yang di dapatkan tentunya mendapatkan ilmu yang lebih mendalam mengenai pembelajaran di era merdeka belajar, untuk pembaca agar dapat menjadi bahan informasi untuk meningkatkan lagi pembelajaran yang lebih efektif, inovatif pada pembelajaran di era merdeka belajar saat ini, serta dapat menjadikan acuan untuk saya melakukan penelitian lanjut pada topik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti Riri. (2016). ANALISIS KETERAMPILAN METAKOGNITIF SISWA DALAM PEMECAHAN MASALAH MATEMATIKA APLIKASI PERBANDINGAN. Publikasi Ilmiah.hlm.(6)
- Desoete, Anemi, Herbert Roeyers dan Ann Busysee. "Metacognition and Mathematical problem Solving in Grade 3". *Journal of Learning Disabilities*. Vol. 34.
- Desmita. (2014). Psikologi Perkembangan Peserta Didik, Bandung: Remaja Rosdakarya. Lailia Firda, Utama Budi, Wisudarianti Ria. (2019). Pemanfaatan Portal/Web E-Learning Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Di Sma Negeri 4 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia Undiksha* 13. Volume 9 Nomor 1.No.5. Page 435-44
- Freire, P. (1984). Pendidikan sebagai praktek pembebasan. PT Gramedia
- Hadi Purwanto, Defrizal Hamka, Witri Ramadhani, Detra Mulya, Fatimah Suri, Merry Novaliza. (2020). Problematics Study of Natural Sciences (IPA) Online at Junior High School in the Time of the Pandemic Covid-19. *International Journals of Sciences and High Technologies*. Volume 2. Nomor 2. 189-191
- Ibda, H., & Rahmadi, E. (2018). Penguatan literasi baru pada guru madrasah ibtidaiyah dalam menjawab tantangan era revolusi industri 4.0. *JRTIE: Journal of Research and Thought of Islamic Education*, 1(1), 1-21.
- Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol 18. Balitbang Kemendikbud
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Merdeka Belajar: Kampus Merdeka.
- Lisnawati, L. (2018). Korelasi Antara Keterampilan Metakognisi Dengan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran Problem Based Learning (PBL) Pada Materi Lingkungan: Penelitian Deskriptif-korelasional pada siswa kelas X SMAN 26 Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Nurdalilah, dkk. 2013. "Perbedaan Kemampuan Penalaran Matematika dan Pemecahan Masalah pada Pembelajaran Berbasis Masala dan Pembelajaran Konvensional di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan." *Jurnal Pendidikan Matematika*/volume 6/no 2, page 109-119.
- Paulo Freire. (1984). Pendidikan Sebagai Praktik Pembebasan. Jakarta: PT Gramedia.
- Siregar, N., Sahirah, R., & Harahap, A. A. (2020). Konsep Kampus Merdeka Belajar di Era Revolusi Industri 4.0. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 141-157. Rahardjo, T. (2018). Sekolah biasa saja. Yogyakarta: INSIST Press.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2010. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta
- Siregar Nurhayani, Sahirah Rafidatun, Amsal Harahap Arsikal. (2020). KONSEP KAMPUS MERDEKA BELAJAR DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 141-157.
- Sukardi. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: Bumi Askara.
- Tohir, M. (2020). Merdeka Belajar: Kampus Merdeka.

STUDI LITERATUR MENGENAI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN DALAM LINGKUP INDUSTRI DAN ORGANISASI DI ERA GENERASI MILENIAL

Alfira Tara R.

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, alfira.17010664006@mhs.unesa.ac.id

Felisca Novitria

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, felisca.17010664016@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Untuk menjadi seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 dengan sebagian besar karyawan yang berasal dari generasi milenial merupakan sebuah tantangan, terlebih jika pemimpin juga berasal dari generasi yang sama. Dukungan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga telah mengalihkan banyak pekerjaan secara digital. Dengan banyaknya generasi muda di Indonesia yang memiliki karakteristik yang khas dan potensi besar terhadap perubahan, maka kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik kepemimpinan, kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin ini, dan bagaimana mengembangkan figur pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan di era generasi milenial sekarang dengan menggunakan metode penelitian studi literatur. Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa pemimpin milenial harus memiliki digital mindset, cepat beradaptasi, senantiasa mengamati lingkungan sekitar, pemikiran yang terbuka, berani untuk berubah, dan pantang menyerah. Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di era generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional dan etis. Dengan gaya kepemimpinan ini berdampak positif pada perkembangan motivasi dan performa karyawan. Untuk mengembangkan seseorang menjadi pemimpin milenial yang baik, diperlukan identifikasi terhadap karyawan yang berpotensi tinggi, menyesuaikan pengembangan dengan gaya belajar milenial, tidak terbatas pada pembelajaran dan segera mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan lebih cepat

Kata Kunci: Kepemimpinan, karakteristik, generasi milenial

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik demi tercapainya sebuah tujuan. Pencapaian tujuan dalam organisasi juga harus memperhatikan aspek-aspek penting diantaranya peran kepemimpinan atau pemimpin. Pemimpin nantinya harus bisa mengelola pegawai atau karyawan dengan baik supaya tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pemimpin harus bisa mengelola sumber daya manusia dan menetapkan metode yang digunakan dalam memimpin pegawai atau karyawan demi tercapainya tujuan tersebut.

Pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai atau karyawannya akan berpengaruh pada dampak yang akan dihasilkan. Dampak tersebut bisa positif dan negatif. Dampak positif dari pemimpin yang baik diantaranya atasan dan bawahan memiliki cara berpikir yang positif, kesadaran untuk tidak melanggar komitmen, kenyamanan antara pemimpin dan bawahan, motivasi dan kepuasan untuk terus bekerja apabila pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, sedangkan dampak negatif dari

pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* akan melahirkan sikap arogan, otoriter, komunikasi yang buruk antara pemimpin dan bawahan serta ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dilingkungan kerja sehingga terjadi kegagalan dalam memimpin (Bass & Avoilo, 2012).

Menjadi seorang pemimpin yang baik pada generasi masyarakat milenial saat ini dan kedepan menjadi satu tantangan yang kritis. Pada era generasi milenial saat ini, organisasi yang efektif dapat terwujud apabila para pemimpin dalam organisasi tersebut dapat memenuhi kriteria yang ditentukan sebagai pemimpin yang kredibel, pemimpin yang mempunyai kemampuan mengontrol bawahan dengan baik, berintelektual dan berwawasan luas, dan memiliki visi misi yang jauh kedepan. Kepemimpinan milenial perlu mendukung pekerja supaya memiliki sikap kemandirian dan jiwa entrepreneurship.

Kemajuan teknologi informasi menjadi hal yang penting untuk saat ini, teknologi semakin canggih dan berkembang dari masa ke masa. Kemajuan teknologi dan informasi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Laju informasi dan pengetahuan bergerak begitu cepat tanpa kendala, semua berubah dalam hitungan sekian detik semua masyarakat bisa

menikmati kecanggihan teknologi. Mulai dari proses penggalian informasi, penyebaran berita, tren masa kini, teknologi yang terus berkembang hingga berbagai produk yang bisa dinilai masyarakat hanya dengan melihat layar handphone masing-masing. Sebagai bangsa yang besar dan semakin diperhitungkan di kancah internasional, Indonesia memiliki banyak tantangan yang harus diselesaikan.

Membangun Indonesia berarti membangun mental rakyatnya sehingga gagasan revolusi mental pun lahir dan dicetuskan pemerintah sebagai gerakan yang masif. Untuk mencapai perubahan yang besar dan membangun mental yang kuat diperlukan proses yang besar pula, seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang terus mengalami pembaharuan rupanya kepemimpinan model lama pun tidak sesuai dengan generasi milenial saat ini. Oleh karena itu harus ada pembaharuan sistem dan perlu dikembangkan model-model kepemimpinan yang sesuai dengan masa sekarang. Dengan banyaknya generasi muda di Indonesia yang memiliki potensi besar terhadap perubahan, maka gaya kepemimpinan yang muncul pun harus menyesuaikan dengan keadaan saat ini. Generasi milenial saat ini memengaruhi banyak hal sehingga juga harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan milenial.

Praktek kepemimpinan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Kepemimpinan milenial memiliki pendekatan yang khas karena adanya digitalisasi yang terus merambah didunia kerja sehingga tidak memungkinkan lagi seorang pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Di samping itu, dibutuhkan karakter pula kepemimpinan yang mampu mereduksi berbagai sikap negatif dan mampu mengeluarkan semua potensi positif dari generasi milenial seperti melek teknologi, bergerak cepat, haus ilmu pengetahuan, dan publikasi.

Dengan semakin banyaknya orang yang menggunakan *smartphone*, maka akses komunikasi antar individu sudah semakin mudah. Yang semula harus bertemu kini ruang pertemuan fisik beralih ke ruang pertemuan digital. Pemimpin milenial harus bisa memanfaatkan kemajuan teknologi ini untuk menghadirkan proses kerja yang efisien dan efektif di lingkungan kerjanya, misalnya dengan mengadakan rapat via whatsapp ataupun *Anywhere Pad*, mengganti surat undangan tertulis dengan undangan via email ataupun Telegram, dan membagi *product knowledge* via Whatsapp. Apabila seorang pemimpin tidak berupaya mendigitalisasi pekerjaannya pada era saat ini dan tidak mengalami perubahan seiring dengan kemajuan teknologi, maka pemimpin seperti itu akan

ketinggalan dengan organisasi lain yang lebih modern dan memanfaatkan kecanggihan teknologi demi kemajuan oragnisasinya. Seperti yang dilansir oleh DDI (*Development Dimensions International*) dalam penelitiannya pada tahun 2016, mayoritas millennial leader menyukai sebuah perusahaan yang fleksibel terhadap jam kerja dan tempat mereka bekerja. Hal ini tentu saja disebabkan karena kecanggihan teknologi yang membuat orang bisa bekerja dimana saja dan kapan saja. Dapat disaksikan bahwa hari ini banyak sekali *coffeeshop* yang berfungsi sebagai *co-working space* bertebaran di tempat kita dan sebagian besar pengunjunnya adalah millenials.

Generasi milenial juga dikenal lebih menyukai sesuatu yang instan, cara ini bisa dipersepsikan negatif atau positif. Positifnya generasi ini menyukai sesuatu yang praktis dan simple, negatifnya generasi ini mungkin memiliki daya tahan yang lebih rendah terhadap tekanan dan stress karena terbiasa melakukan sesuatu dengan cepat dan instan sehingga kurang sabar jika hasil yang diperoleh tidak muncul seketika. Dengan memahami karakter generasi milenial ini, kepemimpinan yang muncul pun perlu menjadi bagian dari figure yang cocok dengan mereka (Kartono, 2010)

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2011:12) meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pekerjaa, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas lain untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama yang baik dan kerja tim yang solid dan kompak, mendapatkan dukungan satu sama lain dan saling sharing dengan orang lain untuk mendapatkan pengetahuan baru.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang hal-hal yang harus dilakukan dan cara melakukannya, serta proses dalam memfasilitasi usaha kolektif dan individual dalam mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010:8).

Pemimpin yang baik bisa terlihat dari beberapa keunggulan yang dimilikinya dalam memimpin orang lain. Menurut Terry (dalam Brantas, 2009) seorang pemimpin yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Energi: seorang pemimpin yang baik akan selalu mempunyai kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi segala persoalan yang mungkin terjadi di organisasi tersebut atau mengarahkan bawahan dalam bekerja.

2. Stabilitas emosi: sebagai seorang pemimpin tentunya tidak memiliki pikiran yang buruk dengan pekerja lain atau prasangka karena akan sangat berpengaruh terhadap hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, pemimpin juga harus mampu mengendalikan diri dan mengontrol emosi dengan baik, tidak cepat marah kepada bawahan apabila bawahan melakukan kesalahan, serta mempunyai kepercayaan diri yang tinggi karena percaya diri memiliki peran penting bagi seorang pemimpin.
3. *Human relationship*: seorang pemimpin tentunya diharuskan mempunyai pengetahuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti menghormati pendapat orang lain, ramah, dan menghargai orang lain. Sehingga pemimpin memiliki hubungan dan relasi yang baik dengan orang lain.
4. *Personal motivation*: pemimpin sebagai seseorang yang memiliki jabatan tinggi tentunya seorang pemimpin yang memiliki keinginan menjadi pemimpin besar selain itu, pemimpin harus dapat memotivasi dirinya sendiri dan memotivasi bawahan.
5. *Communication skill*: menjadi seorang pemimpin diharuskan untuk mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi karena komunikasi faktor yang sangat penting dalam organisasi. apabila pemimpin memiliki cara komunikasi yang buruk organisasi tersebut juga tidak akan dapat berkembang dengan baik.
6. *Teaching skill*: sebagai pimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan mengembangkan bawahannya. Karena bawahan tentu saja perlu diarahkan, dibimbing, dan didorong untuk mengembangkan skillnya.
7. *Social skill*: pemimpin harus mempunyai keahlian-keahlian yang digunakan untuk memimpin organisasinya. Misalnya keahlian dalam bidang sosial seperti suka menolong apabila mengetahui ada bawahan yang sedang mengalami kesusahan, selalu mendukung apabila bawahannya ingin maju, ramah kepada semua orang terutama pegawai dan bawahannya, dan sluwes dalam bergaul.
8. *Technical competent*: sebagai seorang pemimpin hal utama yang mesti dimiliki yaitu kecakapan dalam menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, menyusun konsep, dan mengambil keputusan dalam organisasi. karena hal tersebut merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pemimpin

organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Atmadja (2012) sebagai berikut:

1. *Peramu talenta*
Seorang pemimpin harus dapat meramu orang-orang yang dipimpinya sehingga mereka mampu menjalankan misi dan tugas-tugas organisasi dengan baik. Meramu artinya pemimpin dapat memilih orang-orang terbaik yang dimilikinya, kemudian menempatkannya pada posisi, tanggung jawab, dan kewenangan yang sesuai sehingga akan menghasilkan kerjasama dan kinerja sinergis yang luar biasa.
2. *Inspiring by modelling*
Menjadi seorang pemimpin tentunya juga harus bisa menjadi contoh atau panutan yang baik bagi anak buahnya. Cara yang bisa dilakukan untuk oleh pemimpin yaitu merasa dirinya sebagai seorang model. Melakukan pekerjaan yang baik, tepat waktu dan disiplin karena kekuatan mempengaruhi (power of influence) juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui peran panutan.
3. *Empowerment and motivation*
Sebagai seorang pemimpin harus mampu menemukan potensi-potensi tersembunyi yang terdapat dalam diri anak buahnya, kemudian melakukan pelatihan atau menggali potensi lebih dalam untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul.
4. *Productive harmony*
Artinya iklim organisasi dimana karyawan, pemimpin dan semua pekerja memiliki hubungan yang hangat layaknya kekeluargaan, harmonis karena mereka memiliki satu tujuan yang sama yang harus dicapai dan hubungan antar pekerja terjalin sangat baik.
5. *Everyone is importance*
Pemimpin yang menganggap bahwa “everyone is importance” akan selalu menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dari divisi manapun. Karena pemimpin seperti ini memiliki prinsip bahwa semua divisi dan bagian yang ada dalam organisasi memiliki peran yang penting bagi organisasi itu sendiri.
6. *Guardian*
Pemimpin adalah pelindung. Maksudnya adalah sebagai pimpinan dalam organisasi, seorang pemimpin harus ada ketika pegawai atau karyawan sedang menghadapi persoalan-persoalan pelik

yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri sehingga membutuhkan bantuan pemimpin.

Selain itu, Kartono (2014) menyatakan untuk menjadi pemimpin harus mempunyai

1. Kekuasaan: kekuasaan artinya seorang pemimpin harus memiliki kekuatan otoritas, legalitas, mampu menggerakkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan.
2. Kewibawaan: seorang pemimpin pasti memiliki kelebihan / keunggulan dalam membuat kebijakan yang tegas supaya semua pegawai atau karyawan patuh terhadap aturan yang telah dibuatnya.
3. Kemampuan: pemimpin pasti diharuskan memiliki kesanggupan dalam mengatur dan memberi arahan kepada bawahan apabila ada yang tidak mengerti, memiliki kekuatan yang besar karena harus mengurus sebuah organisasi, dan memiliki kecakapan dan inetraksi sosial yang tinggi.

Generasi Millenial

Menurut Manheim (dalam Kemenpppa, 2018) generasi adalah konstruksi sosial yang terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan usia dan pengalaman historis. Individu yang berada dalam satu generasi akan memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang 20 tahun dengan dimensi sosial dan sejarah yang sama.

Generasi merupakan sekelompok individu yang memiliki identitas kesamaan usia, tahun kelahiran, lokasi, dan peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kehidupan kelompok tersebut, sehingga memengaruhi fase pertumbuhan mereka secara signifikan (Kupperschmidt, dalam Kemenpppa, 2018).

Generasi milenial merupakan sekelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1981-2000an (Long, 2017). Generasi ini adalah penggerak utama dalam fenomena bonus demografi, terutama dengan potensi kesetaraan gendernya akan mampu meningkatkan perekonomian negara. Generasi milenial terdiri dari mayoritas penduduk usia produktif dengan peranannya yang penting. Untuk memasuki dunia kerja, para milenial akan lebih memiliki bermacam-macam jenis profesi yang karakteristiknya berbeda dari beberapa generasi sebelumnya. Untuk memaksimalkan potensi ini, maka perlu lebih memahami karakteristik milenial. Ciri utama kaum milenial adalah peningkatan penggunaan dan kelekatan dengan media komunikasi dan teknologi digital di kehidupan sehari-hari. Dengan adanya kemajuan teknologi ini, para milenial memiliki karakteristik kreatif, informatif, *passionate* dan produktif. Generasi ini juga memiliki komunikasi yang

terbuka, bebas, kritis, berani, dan reaktif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya. Generasi milenial memiliki kualitas yang lebih unggul dalam segi pendidikan, dan memiliki minat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Kemenpppa, 2018).

Menurut Harrison (2017) generasi milenial memiliki keinginan bekerja pada perusahaan yang mengembangkan pemikiran kreatif / inovatifnya, sehingga mereka dapat berkompentensi dan mengembangkan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini juga didukung oleh banyak cendekiawan yang mengakui bahwa para milenial memiliki karakteristik yang percaya diri terhadap teknologi dan kompeten di tempat kerja.

Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana karakteristik kepemimpinan, kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin ini, dan bagaimana mengembangkan figur pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan di era generasi milenial sekarang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yaitu dengan telaah dan pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan surat kabar, terkait kepemimpinan di era generasi millenial.

PEMBAHASAN

Setiap generasi memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dari perkembangan zaman generasi sebelumnya. Berkaitan dengan hal ini, setiap generasi membutuhkan pemimpin dengan karakteristik yang berbeda-beda. Di era revolusi industri 4.0 yang bermula sejak sekitar tahun 2010, ditandai dengan adanya perkembangan penggunaan internet, mesin dan rekayasa kecerdasan sebagai penggerak utama konektivitas antar manusia dan mesin (Prasetyo, 2018). Era revolusi industri 4.0 ini telah banyak digerakkan oleh kaum milenial yang lahir pada tahun 1980-2000an (Suwardana, 2018).

Kepemimpinan milenial didefinisikan sebagai kepemimpinan masa kini yang menyesuaikan dengan gaya generasi baru yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi karena mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru.

Pada dasarnya generasi milenial merupakan generasi yang aktif dalam bekerja, belajar, maupun berbisnis. Konsep kepemimpinan bagi masyarakat milenial yaitu sebagai teladan bagi orang lain. Selain memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, dibutuhkan pula kemampuan dan kapasitas dalam memimpin, serta memiliki pola perilaku yang baik. Untuk itu, pemimpin generasi milenial perlu memiliki karakteristik: dapat menjadi teladan yang baik, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki *sense of belonging*, *sense of participation*, *sense of responsibility*, dan dapat menciptakan kerjasama yang baik dikalangan anggotanya. Selain itu, karakteristik khas dari generasi milenial adalah kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dimana media online menjadi kebutuhan sehari-hari mereka. Generasi milenial juga lebih berani dalam berinovasi, lebih menyukai kemandirian dan menyukai sesuatu yang cepat, praktis, ataupun instan. Figur kepemimpinan generasi milenial harus dapat memahami karakteristik tersebut dan menjadi bagian dari mereka. Maka dari itu, kepemimpinan milenial perlu memahami dan menerapkan pola komunikasi generasi milenial, yaitu dengan ikut menggunakan media sosial. Pemimpin juga harus dapat mendorong munculnya inovasi, kreativitas, dan kemandirian jiwa wirausaha mereka secara konkrit (Ambarwati & Raharjo, 2018).

Selain itu, dalam lingkungan kerja, perubahan dari generasi ke generasi merupakan subjek yang memunculkan perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mewujudkan kepemimpinan ideal yang dapat memaksimalkan potensi positif dan mengurangi sikap negatif yang dimiliki kaum milenial, terdapat beberapa aspek-aspek karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di era revolusi industri 4.0 adalah sebagai berikut (Peramesti & Kusuma, 2018):

1. *Digital Mindset*

Digital mindset merujuk pada pemikiran seseorang yang senantiasa dapat memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui pertemuan digital/online melalui *platform* media sosial. Kecanggihan teknologi ini membuat pekerjaan menjadi fleksibel, dapat dikerjakan dimanapun dan kapanpun. Jika pemimpin tidak berinisiatif dalam melakukan digitalisasi, maka akan dianggap sebagai pemimpin yang tidak adaptif.

2. *Observer dan Active Listener*

Seorang pemimpin harus dapat menjadi pengamat sekaligus pendengar yang aktif. Hal ini dikarenakan kaum milenial yang memiliki keinginan untuk diperhatikan dan menyukai kebebasan berekspresi di media sosial, sehingga apabila diperhatikan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi. Terutama jika diberikan kesempatan untuk mengungkapkan idenya dan berbagi pengalaman.

3. *Agile*

Pemimpin yang *agile* merujuk pada pemimpin yang cerdas dalam melihat peluang, cepat beradaptasi, dan lincah dalam memfasilitasi perubahan di organisasinya. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki pemikiran yang terbuka dan bersedia menerima ketidakjelasan (*ambiguity*).

4. *Inclusive*

Makna *inclusive* mengacu pada kemampuan cara berpikir yang luas dalam memandang suatu permasalahan. Pemimpin yang *inclusive* dibutuhkan karena cara pandang individu semakin kompleks karena kemudahan akses terhadap berbagai informasi akan membentuk perspektif yang berbeda-beda. Maka dari itu, seorang pemimpin diharapkan dapat menghargai berbagai sudut pandang pemikiran yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan pemahaman pentingnya nilai-nilai, budaya, dan visi dalam organisasinya.

5. *Brave to be Different*

Menjadi pemimpin yang berani mengambil resiko dalam mencapai tujuan yang berbeda dengan budaya atau kebiasaan orang lain di lingkungan sekitar merupakan suatu tantangan bagi pemimpin milenial. Pemimpin perlu mengubah kondisi tersebut dan menanamkan pemahaman bahwa berbeda itu merupakan hal yang diperbolehkan selama disertai dengan perencanaan dan tujuan yang jelas.

6. *Unbeatable*

Unbeatable merujuk pada sikap pantang menyerah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, terutama dalam memimpin kalangan milenial yang cenderung malas dan merasa paling benar sendiri. Selain itu, pemimpin harus memiliki cara berpikir positif dan semangat yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan. Persangan kerja yang semakin ketat menuntut pemimpin untuk meningkatkan keterampilan ataupun kemampuannya, sehingga penting bagi pemimpin memiliki sikap yang mampu bangkit dari kegagalan dan pantang menyerah.

Pola kepemimpinan yang berlaku di suatu perusahaan ataupun organisasi juga perlu disesuaikan dengan karyawan dan perkembangan generasi milenial. Menurut Suyanto, Mu'ah, Purwanti, dan Sayyid (2019), kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang efektif dalam memberikan motivasi kepada para bawahan agar dapat berperilaku sesuai tujuan yang diinginkan, terutama dikalangan milenial. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan karakteristik kalangan milenial yang berorientasi pada peningkatan produktivitas yang mengandalkan kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan transformasional mengutamakan prinsip-prinsip yang inspiratif dan dapat memberikan dukungan perkembangan SDM disuatu organisasi. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, maka akan mendukung adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan teknologi informasi komunikasi di era revolusi industri 4.0 dan dapat memaksimalkan peran milenial dalam memajukan suatu organisasi/perusahaan. Kepemimpinan transformasional ini juga sangat cocok jika diterapkan dalam organisasi beriklim dinamis, yang memerlukan kreativitas dan inovasi yang tinggi.

Adapun penelitian oleh Mangundjaya dan Ratnaningsih (2017) yang juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan visi dan penilaian positif terhadap pemberdayaan psikologis generasi X dan Y. Hal ini berarti bahwa kedua generasi tersebut memiliki kecocokan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, yang dapat mengembangkan interaksi antara atasan dan bawahan, sehingga berdampak positif pada perkembangan SDM-nya.

Selain itu, Widjaja (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam industri manufaktur menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan manfaat timbal balik dari semangat inspirasi, advokasi, pemberdayaan, dan komunikasi secara efektif di seluruh organisasi untuk kesuksesan di masa depan. Transformasi kepemimpinan mengacu pada tujuan melengkapi pekerja dengan keyakinan dan kemampuan untuk beradaptasi dan menjadi lebih inovatif di tempat kerja; sehingga perkembangan program kepemimpinan menjadi faktor yang penting dalam menentukan bentuk dan seberapa signifikan perkembangan peran kepemimpinan bagi keberhasilan keberlanjutan organisasi di masa depan. Pemimpin yang fokus pada industri manufaktur 4.0 menunjukkan kekhawatiran bahwa pemimpin saat ini kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan, kecuali pemimpin milenial mempelajari

sesuatu yang berbeda dari apa dilihat dan ditiru oleh para pemimpin lainnya. Generasi milenial memiliki tugas yang lebih menantang yang membutuhkan pengalaman baru, evaluasi, dan pengenalan performa tertentu. Para milenial menepati kepentingan tertinggi pada peluang perbaikan pekerjaan. Sekarang, generasi milenial dan revolusi industri menantang sistem kepercayaan lama. Seiring dengan hal tersebut, diperlukan kepemimpinan untuk menuju perubahan di masa depan dengan nilai-nilai dan norma sosial yang baru. Para pemimpin harus belajar beradaptasi dengan norma-norma baru yang fokus pada kebutuhan pekerja karena globalisasi dan teknologi telah merobohkan hambatan jarak dan pekerjaan intelektual. Organisasi harus memikirkan kembali program pengembangan kepemimpinan yang efektif dengan mempertimbangkan aspek budaya dalam memenuhi kebutuhan pekerja saat ini untuk menjadi pemimpin masa depan nantinya.

Selain kepemimpinan transformasional, adapun gaya kepemimpinan etis yang efektif diterapkan pada generasi milenial. Long (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif setelah survei. Kepribadian seorang pemimpin dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang ia praktikkan. Atribut seorang pemimpin yang efektif adalah mempercayai peluang kesuksesan yang ada, keterampilan komunikasi yang baik, empatik, dan dapat memberikan penilaian yang baik. Pemimpin dengan pola perilaku dan suasana hati yang positif akan lebih diterima oleh para karyawan dan mendorong performa kerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi sikap karyawan dalam mengambil keputusan. Selain itu, keutamaan seorang pemimpin adalah kemampuan bekerja dengan integritas dan bertanggung jawab. Perilaku ini memiliki hubungan terkuat untuk memotivasi karyawan milenial. Memberikan kejelasan peran adalah perilaku yang paling disukai kedua dengan memberikan panduan etika. Sebaliknya, menunjukkan perilaku keadilan dan pembagian kekuasaan tidak akan efektif untuk memotivasi karyawan milenial. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat karena perilaku kepemimpinan ini diterapkan. Pada gilirannya akan memiliki dampak sosial yang positif pada individu, maupun pada komunitas yang bekerja untuk para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan etis.

Menurut Kelly dan Vamos (2018), terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk mengembangkan pemimpin milenial, antara lain :

1. Mengidentifikasi bakat potensi tinggi milenial.

- SDM dan para manajemen profesional perlu mengidentifikasi karyawan milenial yang berpotensi tinggi dan melacak mereka untuk pengembangan kepemimpinan khusus berdasarkan strategi pengembangan personal tiap individunya.
2. Menyesuaikan pengalaman belajar dan pengembangan dengan gaya belajar milenial, preferensi, dan konten harapan.
Ketika datang ke pelatihan formal dan pengalaman pengembangan, milenium menginginkan fleksibilitas. Divisi SDM dan manajemen profesional perlu menyusun ataupun memperbarui pelatihan dan pengembangan pengalaman agar lebih singkat, dapat diakses secara online, dan tersedia kapan saja untuk sesuai dengan fleksibilitas generasi milenial. Pembelajaran formal dan pengembangan harus terfokus pada soft skill untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan yang lebih transformasional, yang mencakup: komunikasi, *relationship building*, etiket bisnis, cara menginspirasi dan memengaruhi orang lain.
 3. Tidak membatasi pengembangan keterampilan kepemimpinan pada pembelajaran formal dan pengembangan pengalaman sendiri.
Keterampilan kepemimpinan dapat dipelajari di luar pembelajaran formal dan pengalaman pengembangan. Generasi milenial menginginkan umpan balik tatap muka tentang kinerja mereka. Pembinaan formal, mentoring, dan program *job-shadowing* dapat memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi milenial. Seperti misalnya program rotasi pekerjaan yang dapat meningkatkan pengetahuan tentang organisasi dan industri mereka, serta pertemuan bulanan antara karyawan milenial dan pelatih SDM untuk membahas tujuan karir dapat membantu mereka tetap berkomitmen pada organisasi.
 4. Mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan secara lebih cepat daripada generasi sebelumnya.
Perusahaan atau organisasi dapat menawarkan kesempatan bagi generasi milenial untuk melakukan peran kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan menjadikan mereka sebagai pemimpin tim/ proyek berbasis tim, menjadikan mereka mentor bagi karyawan senior, rotasi pekerjaan, dan *tour of duty* dapat memungkinkan mereka mempelajari keterampilan kepemimpinan yang mereka perlukan untuk berhasil mengambil posisi kepemimpinan di organisasi mereka.

PENUTUP

Simpulan

Kepemimpinan milenial didefinisikan sebagai kepemimpinan masa kini yang menyesuaikan dengan gaya generasi baru yang lahir pada era 1980-an. Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih memiliki keberanian dalam berinovasi karena mereka lebih termotivasi menciptakan startup atau merintis usaha dan bisnis baru. Pemimpin milenial harus memiliki digital mindset, keberanian untuk berubah, cepat beradaptasi, senantiasa mengamati lingkungan sekitar, pemikiran yang terbuka, dan pantang menyerah. Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di era generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional dan etis. Dengan gaya kepemimpinan ini berdampak positif pada perkembangan motivasi dan performa karyawan.

Menurut Kelly dan Vamos (2018), terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk mengembangkan pemimpin milenial, antara lain:

1. Mengidentifikasi bakat potensi tinggi milenial.
2. Menyesuaikan pengalaman belajar dan pengembangan dengan gaya belajar milenial, preferensi, dan konten harapan.
3. Tidak membatasi pengembangan keterampilan kepemimpinan pada pembelajaran formal dan pengembangan pengalaman sendiri.
4. Mempromosikan generasi milenial pada peran kepemimpinan secara lebih cepat daripada generasi sebelumnya.

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dimana media online menjadi kebutuhan sehari-hari mereka. Generasi milenial juga lebih berani dalam berinovasi, lebih menyukai kemandirian dan menyukai sesuatu yang cepat, praktis, ataupun instan, sehingga figur kepemimpinan generasi milenial harus dapat memahami karakteristik tersebut dan menjadi bagian dari mereka. Maka dari itu, kepemimpinan milenial perlu memahami dan menerapkan pola komunikasi generasi milenial, yaitu dengan ikut menggunakan media sosial.

Saran

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kepemimpinannya. Pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara keinginan dan kebutuhan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, sehingga sebuah kepemimpinan harus dapat menyesuaikan

dengan tuntutan dan perkembangan zaman, terlebih pada era generasi milenial saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., & Raharjo, S.T. (2018). Prinsip kepemimpinan *character of a leader* pada era generasi milenial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2(2), 114-127.
- Atmadja, Stanley. S. (2012). *Inside the giant leap: How abundance mind creates performing climate to achive extraordinary result*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bass, B. M., & Avoilo, B. J. (2012). Bass & stodghill's handbook of leadhershhip: theory, research and managerial application 3rd ed. New York: Free Press.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: alfabeta
- Harrison, A.E. (2017). Exploring millennial leadership development: An evidence assessment of information communication *technology and reverse mentoring competencies*. *Case Studies in Business and Management*, 4(1), 25.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta. Rajawali press
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kelly, K., & Vamos, C. (2017). *Developing Millennial Leaders*. UNC Executive Development. Diunduh dari execdev.kenan-flagler.unc.edu
- Kemenpppa. (2018). Statistik gender tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Long, S. (2017). Exploring which leadership style are effective with millennial employees. *ProQuest Dissertation and Theses*, 171.
- Long, S. (2018). Leading millennial employees through ethical leadership. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(12), 48-52.
- Mangundjaya, W.H., & Ratnaningsih, I.Z. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional, jenis generasi, dan psychological empowerment pada karyawan PT. X Karawang. *Jurnal Empati*, 6(1), 436-441.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. 2018. "Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial". *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (edisi ke-3). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suyanto, U.Y., Mu'ah, M., Purwanti, I., & Sayyid, M. (2019). Transformational leadership: Millennial leadership style in industry 4.0. *Manajemen Bisnis*, 9(1), 53-63.
- Wong, C.A. (2007). The relationship between nursing leadhershhip and patient outcomes: a systematic review. *Jounal University of Western Ontario London*.
- Yukl, G.2010. *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

MEMBANGUN KARAKTER BERBASIS BUDAYA JAWA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0, REVOLUSI SOCIETY 5.0, DAN “MERDEKA BELAJAR”

Sri Sulistiani

Pendidikan Bahasa dan Sastra Jawa, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
srisulistiani@unesa.ac.id

Sukarman

Pendidikan Bahasa dan Sastra Jawa, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
sukarman@unesa.ac.id

Abstrak

Penguatan karakter harus dilakukan seiring dengan era Revolusi Industri 4.0, Revolusi Society 5.0, dan “Merdeka Belajar”. Pendidikan karakter bangsa yang bersumber pada budaya nasional yang berarti berakar pada budaya lokal. Nilai-nilai luhur budaya lokal itulah yang dekat dengan anak dan dapat ditanamkan melalui pendidikan informal (keluarga) formal, maupun non formal. Karakter bangsa dibangun melalui 4 olah yang berakar pada budaya Jawa, yaitu olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga. Keempat olah menghasilkan karakter dasar jujur, cerdas, peduli, dan tangguh yang kemudian dikembangkan menjadi karakter-karakter lainnya. Melalui studi pustaka dan analisis deskriptif pembangunan dan penguatan karakter bangsa dapat dilakukan dengan bahasa, sastra, seni budaya Jawa. Seni budaya Jawa, seperti unggah-ungguh basa, tembang, dan ungkapan tradisional mengandung nilai-nilai yang menjadi penguat karakter bangsa, seperti demokratis, religius, bertanggung jawab, kreatif, disiplin, mandiri, jujur, toleran, bekerja keras, cinta tanah air, semangat kebangsaan, komunikatif, peduli sosial, dan lainnya.

Kata kunci: karakter, budaya Jawa, Revolusi Industri 4.0, Revolusi Society 5.0, “Merdeka Belajar”

PENDAHULUAN

Perkembangan revolusi industri (RI) 4.0, yang ditandai oleh literasi data atau *big data*, literasi teknologi dengan perkembangan teknologi digital yang luar biasa, ternyata dilengkapi dengan literasi sumber daya manusia yang humanistik. Mengapa? Ternyata secanggih-canggihnya perkembangan teknologi digital yang diciptakan oleh manusia, literasi manusia menjadi penting agar manusia bisa bertahan, berfungsi, dan dapat memahami interaksi yang kompleks di segala konteks atau lingkungan. Sepintar apapun manusia tidak dapat hidup dengan teknologi yang merupakan benda mati, manusia secara langsung maupun tidak langsung sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial membutuhkan orang lain atau masyarakat dalam segala urusannya kehidupan di dunia ini. Perkembangan teknologi digital yang luar biasa cepatnya mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan data dan informasi dengan mudah dan cepat tanpa batas ruang dan waktu, tidak cukup untuk menjalani kehidupan ini. Memang saat ini manusia dituntut menjadi pribadi yang mandiri, tetapi harus dapat berkomunikasi, berkolaborasi, berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Yang semuanya itu tidak tercapai, jika mengabaikan peran individu dalam kehidupan sosial yang humanis, ‘memanusiakan manusia’.

Berbicara tentang “Jawa” di era globalisasi mengingatkan kita akan ungkapan “*wis nJawa, durung nJawa, lan ora nJawa*”. Ungkapan ini dalam konsep budaya Jawa merupakan cerminan etika dan moralitas masyarakat Jawa. Ungkapan ini merupakan cerminan hati nurani (karsa) yang sudah, belum, dan tidak sesuai dengan tuntutan moralitas dan etiket Jawa (Saryono, 2007:44). Antara etika dan moral memiliki hubungan yang erat, jika etika berupa aturan tentang tingkah laku, maka moral merupakan hasilnya. Ungkapan “*wis nJawa*” berarti sudah mengerti dan menguasai moralitas dan etiket Jawa, “*durung nJawa*” berarti pada tataran proses untuk mengerti, dan “*ora nJawa*” bisa memiliki dua pengertian, yakni memang tidak mengerti “Jawa” atau mengerti tentang “Jawa” tapi tidak melakukan etika dan moralitas Jawa tersebut.

Yang terpenting terkait etika dan moralitas, adalah (1) tingkah-laku dan tata nilai sesuai dengan tatanan masyarakat yang timbul dari hati sendiri, (2) rasa tanggung jawab yang menyertai tindakan itu, dan (3) perilaku mendahulukan kepentingan masyarakat dari pada keinginan dan kepentingan pribadi (Drajat dalam Widayati, dkk, 2008:94). Kearifan lokal dalam kaitannya dengan produk budaya mencakup 5 kegiatan, yaitu: (1) sikap religius sebagai cerminan kearifan lokal yang berkaitan dengan perilaku dan sikap dalam berkomunikasi dengan Sang Pencipta alam semesta, yaitu Tuhan Yang Mahaesa; (2) perilaku

diri sendiri sebagai upaya pengendalian diri agar dapat menerima dan diterima oleh masyarakat di luar dirinya; (3) tatacara berkomunikasi atau bergaul dengan masyarakat luas sebagai bagian dari dirinya; (4) perilaku dan sikap dalam berkomunikasi dengan anggota keluarga dan kerabat lainnya; dan (5) kearifan lokal yang berkaitan dengan lingkungan yang memberi manfaat positif kepada kehidupan, serta membuat hidup menjadi aman dan nyaman (Sutarto, 2010:vii). Nilai kearifan lokal atau *local genius* yang dicontohkan sebagai dasar pembangunan pendidikan karakter bangsa. Karakter mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai yang baik, perbuatan yang baik, menjalani kehidupan yang baik, menciptakan lingkungan yang baik, sehingga semua hal yang “baik” itu terejawantahkan dalam semua perilaku dan terpatri dalam diri pribadi (*Kebijakan Nasional Pembangunan Karakter Bangsa*, 2010).

METODE

Artikel ini merupakan hasil studi pustaka tentang penguatan karakter yang terkandung dalam budaya Jawa dalam kaitannya dengan era RI 4.0, RS 5.0, dan “Merdeka Belajar”. Masalah yang dikaji adalah nilai-nilai karakter yang terkandung dalam budaya Jawa yang merefleksikan era RI 4,0, RS 5.0, dan “Merdeka Belajar”. Teknik analisis isi dan analisis deskriptif digunakan untuk membuat penggambaran objektif tentang sesuatu keadaan sesuai dengan situasinya. Melalui studi dokumentasi, pengambilan data dilakukan dengan memahami sistem tanda yang dapat dianalogikan sebagai kata atau kalimat dan cara penulisannya. Untuk pengujian keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan teori, serta dengan cara diskusi dengan teman sejawat. Hasil analisis diharapkan menambah wawasan terhadap pembaca bahwa penguatan pendidikan karakter berakar pada latar belakang budaya lokal (daerah) sebagai komponen utama yang memperkuat budaya nasional.

PEMBAHASAN

Pembahasan dilakukan dengan mengkaji sumber pustaka yang terkait dengan era Revolusi Industri 4.0, Revolusi Society 5.0, dan “Merdeka Belajar” dan karakter yang berbasis budaya Jawa.

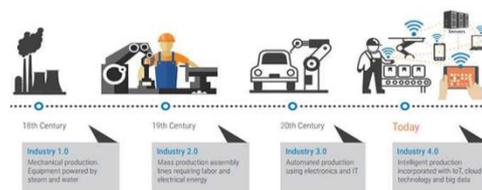
Selayang Pandang Era Revolusi Industri 4.0, Revolusi Society 5.0, dan “Merdeka Belajar”

Konsep Society 5.0 muncul pertama kali di Jepang sebagai dampak RI 4.0. Konsep ini menggambarkan suatu tatanan masyarakat yang berpusat pada manusia

yang hidup di tengah perkembangan teknologi. Dalam RI 4.0 masyarakat dapat melacak, mengunduh, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber *big data* dan dengan era Society 5.0 data yang ada dianalisis melalui kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) yang hasilnya dikembalikan untuk kepentingan manusia dalam berbagai bentuk dalam ruang fisik.

Era Revolusi Industri 4.0

Banyak negara-negara maju maupun yang sedang berkembang memasukkan RI 4.0 sebagai agenda wajib gerakan nasional untuk meningkatkan daya saing di kancas pasar global. Perkembangan RI ini sebenarnya menggambarkan bagaimana sejarah perkembangan peradaban kehidupan manusia dari jaman purbakala sampai dengan era digital saat ini. Proses perkembangan tersebut digambarkan berikut ini



Gambar 1. Revolusi Industri 4.0

(Sumber: www.kompasiana.com)

- (1) Revolusi Industri 1.0 (abad 18) dikenal dengan istilah *food gathering* atau tahap meramu dan berburu, yang terjadi pada zaman purbakala dengan peradaban dan teknologi yang masih sangat minim. Peradaban manusia pada zaman itu berburu dan memanfaatkan apa yang mereka temukan di alam.
- (2) Revolusi Industri 2.0 (abad 19) dikenal dengan revolusi agrarian, karena seiring dengan perkembangan keilmuan manusia yang semula mengumpulkan makanan beralih menjadi memproduksi makanan melalui sistem pertanian dan mulai penerapan teknologi produksi massal bertenaga listrik
- (3) Revolusi Industri 3.0 (abad 20) dikenal dengan industri mesin, yang ditandai dengan perubahan penggunaan tenaga manusia yang beralih ke tenaga mesin sebagai pola kerja. Pabrik-pabrik memanfaatkan elektronik dan teknologi informasi (TI).
- (4) Revolusi Industri 4.0 (abad 21-sekarang) dikenal dengan era digital dengan memanfaatkan jaringan internet. Berbagai sendi kehidupan manusia didominasi oleh kemajuan teknologi informasi, yang ditandai dengan *big data*, *big teknologi* dan literasi manusia.

Perkembangan RI 4.0 melahirkan “robot cerdas” dan “pabrik cerdas” yang memaksimalkan fungsi internet yang digunakan sebagai promotor untuk mengoptimalkan rantai produksi. Dengan adanya big data dan teknologi ternyata perlu adanya sisi humanistik dalam melakukan semuanya, sehingga dikembangkan literasi manusia (human literacy) sebagai penyeimbang bahwa manusia dalam kehidupannya membutuhkan interaksi langsung dengan manusia lainnya. Bergabungnya berbagai teknologi berbasis Internet of Things (IoT) yang disimpan ke dalam big data tersebut kemudian diproses oleh Artificial Intelligence (kecerdasan buatan)..

Menyikapi pengaruh yang luar biasa dahsyat, yang perlu diperhatikan ketika menghadapi RI 4.0 di dunia pendidikan, antara lain:

a. Era Disrupsi 4.0

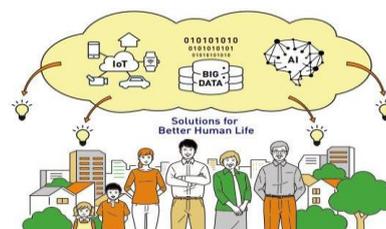
Clayton Christensen dan Michael Porter memopulerkan istilah disrupsi sebagai perkembangan dari tradisi berpikir yang kompetitif “untuk bisa menang” atau “agar kamu menang”, kamu harus membuat beberapa orang kalah” (*for you to win, you’ve got to make somebody lose*). Era disrupsi adalah masa ketika perubahan suatu masa yang terjadi dengan tidak terduga, namun mendasar dan mengenai hampir semua aspek kehidupan (Bashori, 2018: 287). Ciri-ciri yang menandai era disrupsi, yaitu penggunaan teknologi *online* secara besar-besaran pada sebagian besar perusahaan mengutamakan kecakapan sosial (*social skills*) dalam bekerja dan untuk menjual produk mereka. Untuk mengatasi disrupsi ada tiga opsi, yaitu (1) berisi atau keluar (*contain or exit*), (2) jadilah gangguan (*be the disruption*), dan (3) merusak pengganggu (*undermine the disruptor*).

b. Era Literasi 4.0

Era literasi ditandai dengan bergesernya literasi lama yang bersandar ke calistung (membaca, menulis berhitung) ke literasi baru berbasis RI 4.0, yaitu 1) Literasi Data (*big data*) yaitu kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan menggunakan informasi di dunia digital; 2) Literasi Teknologi yaitu kemampuan memahami cara kerja mesin dan aplikasi teknologi (*Coding, Artificial Intelligence, & Engineering Principles*); dan 3) Literasi Manusia yaitu tumbuhnya manusia yang humanis, komunikatif, dan mampu mendesain.

Revolusi Society 5.0 (RS 5.0)

Society 5.0 menjadikan *The Internet of Things* suatu kearifan budaya baru yang membuka peluang-peluang bagi kemanusiaan dengan kecerdasan buatan yang mentransformasi *big data* pada segala sector kehidupan untuk meningkatkan kemampuan manusia. Dunia berubah dengan cepat dan signifikan karena *big data* meretas batas ruang dan waktu. Pengembangan alur informasi terkait dengan pengembangan revolusi masyarakat 5.0 berikut ini



Entering Society 5.0

(<https://karinov.co.id/revolusi-industri-5-jepang>)

Hal itu tentunya akan memberikan dampak pada ketahanan nasional jika tidak ada filter yang menyaring masuknya arus budaya asing. Oleh karena itu, penguatan integritas bangsa melalui penguatan nilai-nilai luhur budaya bangsa dengan terus melakukan penataan, pemeliharaan, pemertahanan, pelestarian, dan pengembangan secara terus-menerus dari generasi ke generasi. Ancaman ketahanan nasional saat ini berbentuk digital melalui dunia maya, bukan lagi berbentuk fisik lagi. Dampak yang ditimbulkan, yaitu:

a. Dunia semakin terkoneksi

Dunia yang semakin terkoneksi sebagai dampak nyata dari RI 4.0 dan RS 5.0 menyebabkan seolah-olah batas-batas negara hilang. Hilangnya batas-batas ini tentu mengancam bangsa Indonesia dalam berbagai hal, misalnya jatidiri dan identitas bangsa akan terpengaruh oleh penetrasi pengaruh budaya asing yang semakin sulit disaring dan tidak terkendali. Hal yang tak kalah berbahaya adalah pengaruh *big data* yang menyebabkan informasi segala aktivitas masyarakat Indonesia terekam dan dapat diakses oleh siapapun, termasuk potensi bocornya rahasia dan privasi negara. Pendataan identitas pemegang *handphons* termasuk salah satu upaya untuk mengantisipasi dan mengendalikan informasi agar tidak sembarangan disebarkan.

b. Dunia semakin kompetitif

Di era teknologi digital ini peran manusia semakin banyak digantikan oleh munculnya robot-robot cerdas. Pekerjaan-pekerjaan dalam dunia industri banyak yang diselesaikan oleh robot dan peran manusia tidak dibutuhkan lagi. Ini adalah ancaman

dan sekaligus ujian bagi pendidikan Indonesia. Jika problema pendidikan ini gagal diatasi pemerintah, itu berarti masyarakat Indonesia mengalami kekalahan bersaing dengan robot ciptaannya dan itu akan berdampak terhadap peningkatan angka pengangguran.

Konsep RS 5.0 secara sederhana merupakan tatanan integrasi masyarakat yang memusatkan pada hakikat manusia (*human-centered*) dan berbasis teknologi (*technology based*). Aplikasi RS 5.0 yang merupakan peradaban baru yang diterapkan oleh pemerintah Jepang dalam menghadap masalah angka generasi tua yang tinggi yang membutuhkan pelayanan kesehatan, solusi dilakukan dengan membuat sistem remot menggunakan *artificial intelligence* (AI) dan menciptakan robot perawat. AI dan robot juga diaplikasikan untuk mengatasi tingginya biaya perawatan infrastruktur lainnya.

Indonesia saat ini belum memiliki kompleksitas AI seperti negara ASEAN lainnya. Penerapan AI yang sudah dirasakan dalam bentuk-bentuk yang sederhana saat ini adalah *chatbot* yang aplikasinya dijumpai dalam pesan instan seperti *Line*, *Telegram* ataupun *Whatsapp*. *Chatbot* merupakan bagian program komputer yang didesain dalam sebuah platform berbentuk teks ataupun audio untuk menstimulasi percakapan dengan pengguna manusia. Tujuan praktis *Chatbot* memanfaatkan akuisisi informasi untuk memberi layanan personal, bantuan *online* sebagai suatu jenis agen percakapan (*conversational agent*). Selama jaringan ada internet, *chatbot* bisa merespons kebutuhan kita. Misalnya, dengan *chatbot*, kita bisa minta informasi tentang kondisi cuaca dalam hitungan detik, *chatbot* sudah akan menjawabnya, juga ketika ingin memesan makanan (*go food*) *chatbot* sudah mengorderkan sesuai selera.

Pendidikan “Merdeka Belajar”

Esensi “Merdeka Belajar” yang dituangkan dalam Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 adalah program kebijakan yang memberikan kemerdekaan berpikir kepada mahasiswa dan kepada dosen dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Tujuan “Merdeka Belajar” ialah agar proses pembelajaran dapat membuat para dosen, mahasiswa, serta orangtua bisa mendapat suasana yang membahagiakan, menyenangkan, dan jauh dari tekanan yang membuat mahasiswa tidak nyaman. Kemerdekaan atau kebebasan berpikir sebenarnya sudah dimiliki oleh mahasiswa, karena dalam belajar selain memiliki potensi atau bakat yang dibawa sejak

lahir, juga dipengaruhi oleh lingkungan dan daya intelektual.

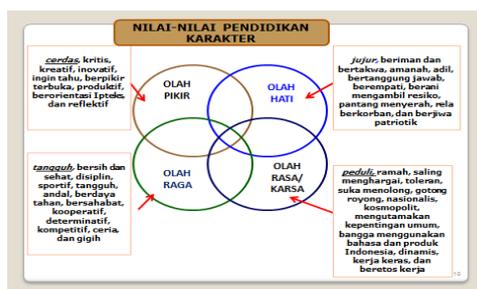
Pendidikan Tinggi merupakan agen perubahan (*agent of change*). Hanya orang-orang yang berkompeten yang mampu “mengubah dunia” secara progresif dalam bidangnya yang membuat dunia semakin maju. Untuk mencapai kompetensi, diperlukan adopsi dan adaptasi berbagai ilmu global maupun lokal. Ilmu lokal dalam kehidupan bangsa Indonesia yang merupakan negara multibudaya dengan beragam kearifan lokal tidak dapat ditinggalkan dalam perkembangan dan penguasaan ilmu global.

Pada saat ini pemuda Indonesia adalah generasi emas yang dimiliki bangsa. Program “Merdeka Belajar” yang dicanangkan pemerintah saat ini merupakan langkah tepat untuk meningkatkan dan pemerataan kualitas pendidikan untuk melahirkan SDM unggul serta berdaya saing. Untuk itu, maka perlu diperkuat pendidikan yang melahirkan SDM dengan keterampilan kognitif dan kreatif dalam menyelesaikan persoalan. Manusia Indonesia yang mampu berpikir kritis, kreatif, inovatif, dan berdaya saing global harus dapat diwujudkan dengan sistem pendidikan Indonesia, yang dilakukan dengan perbaikan kurikulum, sumber daya pengajar, dan infrastruktur.

Membangun Karakter Berbasis Budaya Jawa Pada Era Revolusi Industri 4.0, Revolusi Society 5.0, dan “Merdeka Belajar”

Pendidikan karakter harus ditanamkan sejak dini, baik secara informal di lingkungan keluarga, secara formal di sekolah, maupun secara nonformal di masyarakat. Pendidikan karakter secara formal menjadi muatan wajib dalam proses pembelajaran, berdampingan dengan penguatan literasi, pengembangan keterampilan abad 21 (kritis, kreatif, kolaboratif, komunikatif), dan pengembangan penilaian HOTS. Pendidikan karakter yang baik harus mencakup ketiga ranah secara terpadu, yaitu aspek pengetahuan yang baik (*moral knowing*), merasakan dengan baik (*loving the good, moral feeling*), dan perilaku yang baik (*moral action*).

Nilai karakter bangsa dibangun dengan kearifan lokal Jawa, yakni olah hati yang melahirkan karakter jujur, olah pikir yang melahirkan karakter cerdas, olah rasa yang melahirkan karakter peduli, dan olah raga yang melahirkan karakter tangguh. Keempatnya karakter dasar itu kemudian dikembangkan menjadi karakter-karakter lainnya. Hal itu seperti digambarkan pada bagan berikut ini:



(Samani & Hariyanto, 2011:25)

Keempat karakter tersebut sebenarnya juga sudah tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yang menjelaskan tujuan pendidikan nasional juga mengembangkan 4 karakter di atas, yaitu karakter sikap spiritual ditunjukkan dengan kalimat, "agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia", sedangkan sikap sosial dibangun melalui perilaku demokratis dan bertanggung jawab yang membutuhkan peran individu sebagai makhluk sosial.

Pelanggaran norma karakter bangsa di lingkungan pendidikan yang ditopang akselerasi informasi dan komunikasi yang berkembang tanpa batas ruang dan waktu cukup banyak, dimulai dari perilaku pelajar yang cenderung hedonis, terlibat pergaulan bebas, seks bebas melanda kalangan pelajar, LGBT (Lesbian, Gay, Biseksual, Transgender), aborsi, Aids, narkoba, semakin memperlihatkan kehidupan yang tidak bermoral Ketuhanan. Pendidikan dapat dipandang sebagai media untuk penanaman nilai keimanan yang menjadikan generasi muda tidak mudah terpengaruh dengan perilaku yang amoral. Materi pembelajaran budaya Jawa yang mengandung muatan pendidikan karakter, antara lain sebagai berikut.

Unggah-Ungguh Basa

Berbicara tentang unggah-ungguh basa tidak dapat dilepaskan dengan budaya sopan santun dan tatanan untuk saling menghormati kepada orang lain. Saat ini budaya sopan santun sudah mulai langka dijumpai di kalangan anak-anak muda. Situasi ini oleh Soekanto (1993: 26) disebut dengan istilah “anomie”, yaitu situasi yang ditandai dengan memudarnya nilai-nilai luhur yang ada di masyarakat dan tidak adanya norma-norma atau aturan untuk menjalani kehidupan bermasyarakat. Unggah-ungguh basa merupakan alat untuk menciptakan jejak sosial, namun di sisi lain unggah-ungguh basa juga merupakan produk dari kehidupan sosial (Suhono, 1952:12). Struktur masyarakat merupakan faktor yang menentukan struktur bahasa. Makin rumit unggah-ungguh basa makin rumit juga tingkat sosialnya. Poerwadarminto (1953) juga mengemukakan hal yang senada bahwa

unggah-ungguh basa memang rumit walaupun tatanan yang pokok hanya 2, yaitu basa ngoko lan krama. Bentuk krama sering pula disebut dengan bentuk basa sehingga jika ada orang yang tidak bisa menggunakan bentuk krama dengan benar, orang itu akan disebut “uwong ora bisa basa “ orang yang tidak bisa menggunakan bahasa (bahasa Jawa halus).

Tingkat tutur bahasa Jawa ada empat, yaitu 1) ngoko, 2) ngoko alus, 3) krama, dan 4) krama alus (Sudaryanto dalam Sasangka, 2004:16). Dalam konteks komunikasi yang sopan dan santun dipilih ragam krama dengan maksud untuk menghormati dan menghargai orang yang diajak bicara. Unggah-ungguh ini mengatur tatacara berbahasa yang terkait dengan umur, jabatan, dan golongan.

Terkait dengan bahasa Jawa sebagai sarana pendidikan sopan santun pada anak, Sabdawara (2001:127-128) mengemukakan fungsi bahasa Jawa sebagai berikut: (1) Berfungsi komunikatif di samping bahasa, (2) sarana perwujudan sikap nilai-nilai luhur budaya Jawa, (3) sopan santun berbahasa Jawa, (4) rasa tanggung jawab untuk memperbaiki dan kesopanan yang menjadi hiasan diri pribadi, yang dibangun dengan sikap tenggang rasa, saling menghormati, dan menjaga tutur kata yang tidak menyinggung perasaan atau menyakiti orang lain.

Apabila dirunut lebih lanjut, penyebab fenomena tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yang berasal dari diri atau pribadi siswa yang dipengaruhi oleh pola pendidikan karakter di lingkungan keluarga. Wujud pembentukan karakter anak dan perkembangannya di lingkungan keluarga dan sekitarnya membangun identitas diri anak (Idrus, 2012: 120). Jika anak tidak mempunyai kepribadian yang baik, hal itu menunjukkan kegagalan pendidikan di ranah keluarga. Perilaku kesopanan yang terbangun secara internal, misalnya mengganggu kepala jika bertemu dengan orang lain dan menggunakan ragam bahasa yang baik. Orang Jawa mengatakan “ora duwe duga” atau “ora duwe tata krama” untuk seseorang yang tidak memiliki sopan santun.

Faktor eksternal yang menyebabkan disintegritas karakter, antara lain pengaruh globalisasi dan lingkungan pergaulan bebas. Di era RI 4.0 dan RS 5.0 dengan perkembangan internet dan teknologi digital yang meretas batas ruang dan waktu, anak-anak bisa mengakses apa saja melalui *big data*. Apabila tidak disikapi secara bijak dan mendampingan dari orang dewasa, perkembangan digital dapat membawa dampak negatif dalam tahap perkembangan dan pencarian jati diri anak.

Pengenalannya unggah-ungguh bahasa Jawa sejak dini dapat dilakukan dengan cara, yaitu: (1) bernyanyi lagu-lagu anak berbahasa Jawa, (2) bercerita/mendongeng berbahasa Jawa, dan (3) bermain peran untuk melatih mengucapkan kalimat bahasa Jawa sederhana. Hal itu juga dapat dilakukan dengan media sosial, youtube, Instagram, dan lainnya.

Tembang

Dalam kesusastraan Jawa kita mengenal, yaitu (1) tembang dolanan, (2) tembang cilik atau macapat, (3) tembang tengahan, dan (4) tembang gedhe atau kawi. Selain itu kita juga mengenal tembang kreasi, yang termasuk di dalamnya tembang campursari, kroncong, dan langgam. Tembang-tembang tersebut ditinjau dari isi mengandung nilai-nilai yang bisa dipakai sebagai media pendidikan karakter. Dalam konteks tembang macapat, seperti *Serat Tripama*, *Serat Wulangreh*, *Serat Wedhatama*, *Serat Dewa Ruci*, *Serat Sabda Jati*, dan *Serat Kalatidha* merupakan contoh karya yang banyak mengandung nilai karakter. Dalam serat-serat tersebut mengandung ajaran tentang budi pekerti, keimanan, religiusitas, tong-menolong, bersikap kesatria, saling menghormati, cara mengormati guru, cara belajar yang baik, dan lain sebagainya.

Dalam *Serat Tripama* karya KGPAA Mangkunegara IV mengandung nilai karakter yang patut diteladani dari Patih Suwanda. Sebagai seorang patih memiliki kecerdasan, kemampuan, dan keberanian (*guna, kaya, purun*) untuk melindungi dan menunjukkan darma baktinya kepada negara dan rajanya. Hal itu seperti kutipan tembang berikut ini: *Yogyanira kang para prajurit/ Lamun bisa sira anulada/ Duk ing nguni caritane/ Andelira Sang Prabu/ Sasrabahu ing Maespati/ Aran patih Suwanda/ Lalabuhanipun/ Kang ginlung triprakara/ Guna kaya purun ingkang den antepi/ Nuhoni trah utama*. Tembang ini memberikan contoh karakter kepemimpinan melalui tokoh Patih Suwanda. Patih Suwanda yang memiliki kepandaian, kemampuan, dan keberanian (*guna, kaya, purun*) yang dipegang teguh dalam menjalankan perintah raja (Sang Sasrabahu).

Selain *Serat Tripama*, Mangkunegara IV juga mengarang *Serat Wedatama*. Salah satu bait tembangnya bercerita tentang bedanya orang dungu dengan orang pandai. Orang yang dungu bicaranya ngelantur, membual, tidak masuk akal, dan sombong. Berbeda dengan orang pandai selalu bicara cermat dan hati-hati, tetap gembira walau dihina, tidak merana disebut bodoh, bahkan berani mengalah untuk menutupi aib si dungu atau si bodoh. Hal itu seperti

kutipan berikut ini: *Mangkono ilmu kang nyata/ sanyatane mung we reseping ati/ bungah ingaran cubluk/ sukeng tyas yen den ina/ nora kaya si punggung anggung gumunggun/ ugungan sadina dina/ aja mangkono wong urip*. Kutipan tembang tersebut mengajarkan tentang ilmu yang nyata yang dapat memberikan ketenteraman hati. Seseorang yang sudah mantap dengan sejatinya ilmu akan merasakan bahwa ilmu sejati yang sempurna hanya milik Tuhan Yang Maha Kuasa. Karena keyakinan itulah, seseorang tidak akan merasa sakit hati ketika dikatakan bodoh dan selalu gembira jika dihina.

Pendidikan karakter juga tertuang dalam tembang dolanan. Tembang dolanan selalu dikaitkan dengan permainan-permainan, walaupun sekarang ini sudah banyak ditinggalkan oleh anak-anak, karena tergusur oleh permainan modern seperti *play station*, *game on line*, *video game*, *game watch*, dan sebagainya. Berdasarkan bentuk dan sifatnya, Overbeck (dalam Parwati, 2004: 119) mengelompokkan empat golongan permainan anak-anak Jawa, yaitu: (1) permainan biasa (*gewone spelen*), (2) nyanyian (*liederen*), (3) nini thowok dan permainan sejenisnya (*ni thowok en verwante spelen*), dan (4) permainan sihir (*biologeerspelen*).

Lagu dolanan yang mengandung unsur lagu dan permainan dapat dipakai untuk pembelajaran dan penanaman budi pekerti dan nilai-nilai luhur budaya Jawa pada anak, seperti nilai tanggungjawab, kejujuran, keberanian, sportivitas, saling menghormati dan menghargai, berperilaku adil, dan masih banyak lagi. Permainan dapat memberikan dampak positif dalam mendidik anak, antara lain: (1) menghilangkan stress ketika proses pembelajaran, (2) menyingkirkan keseriusan yang menghambat, (3) mengajak orang lain berpartisipasi, (4) meningkatkan variasi proses belajar, (5) mengembangkan kreativitas diri, (6) mencapai tujuan dengan kesenangan, (7) memberi pengalaman dalam meraih makna belajar, dan (8) memfokuskan siswa sebagai sumber belajar (Suyatno, 2005:14).

Salah satu contoh teks tembang dolanan yang menanamkan karakter adalah “Padhang Rembulan” berikut ini: *Ya prakanca dolanan neng njaba/ Padhang bulan padhange kaya rina/ Rembulane wis angawe-awe/ Ngelingake aja turu sore-sore*. Melalui tembang dolanan “Padhang Rembulan” dapat ditanamkan nilai budaya Jawa, seperti kekaguman dan takjub atas keindahan alam semesta, kekeluargaan, solidaritas, gotong royong, dan bekerja sama. Peradaban kehidupan pedesaan juga digambarkan dalam lagu dolanan “Jago Kluruk” berikut ini: *Ing wayah esuk jagone kluruk/ Rame swarane pating kemruyuk/*

Banget senenge sedulur tani/ Bebarengan padha nandur pari/ Srengenge nyunar wetan prenahe/ Manuke ngoceh ana wit-witan/ Pating cemruwit endah swarane/ Tambah asri jagad seisine. Lagu tersebut memberikan gambaran indah suasana pedesaan di pagi hari dengan suara ayam berkotek, kicauan burung, kabut yang menyelimuti lingkungan memberikan rasa tenteram dan damai, yang berbeda dengan suasana kota.

Selain tembang macapat dan dolanan, beberapa tembang campursari juga mengandung nilai-nilai karakter yang bisa digunakan dalam pembelajaran. Tembang “Anoman Obong” misalnya memberikan membangun karakter tentang kepahlawanan Anoman yang menyelamatkan Dewi Sinta yang diculik oleh Dasamuka. Kesetiaan kepada Prabu Rama, menjadikan Anoman tergugah jiwa kesatriannya untuk menyelamatkan isteri dari rajanya. Kutipan tembangnya: “.....//*Ceritane Wayang Ramayana/ Ing negara Ngalengka Diraja/ Ratu buta Rahwana Raja/ Gawe geger nyolong Dewi Shinta// Anoman Si Kethek Putih// Sowan/mlebu taman Shinta dijak mulih/Konangan Indrajit lan patih/Anoman ora wedi getih//....*”.

Dalam lirik lagu “Kidung Wahyu Kalaseba”, lebih mengungkapkan muatan spiritual ajaran nilai-nilai Islam makrifat, yaitu berisi ajaran kesejatian hidup “*manunggaling kawula Gusti*” yang harus diketahui umat manusia. Untuk tetap eksis pada era RI 4.0 dan RS 5.0, generasi muda harus dibekali dengan sikap spiritual yang kuat agar mampu menghadapi tantangan jaman. Misalnya: mampu mengendalikan diri, menjaga hawa napsu, bertaqwa kepada Tuhan. Kutipan tembangnya: “*Rumeksa ingsun laku nista ngayawara/ Kelawan mekak hawa, hawa kang dur angkara/ Senadyan setan gentayangan, tansah gawe rubeda/ Hingga pupusing jaman// Hameteg ingsun nyirep geni wisa murka/ Maper hardening panca, saben ulesing netra/...*” Melalui “Kidung Wahyu Kalaseba” ini identik dengan spiritualisme Islam berbaur nuansa mistisisme Jawa yang mengingatkan kepada manusia jika kelak menghadap kepada Sang Maha Kuasa.

Ungkapan-ungkapan Jawa

Ungkapan merupakan nilai-nilai kearifan lokal atau *local genius* yang telah dimiliki dan secara turun-temurun dan diwariskan dari generasi ke generasi. Ungkapan-ungkapan dalam bahasa Jawa, antara lain paribasan, bebasan, saloka, cecandran, wangsalan, cangkriman, parikan. Ungkapan-ungkapan Jawa banyak mengandung nilai-nilai karakter yang patut diteladani, antara lain: *bisaa rumangsa, aja rumangsa*

bisa (saling tenggang rasa); *ngundhuh wohing pakarti* (semua orang akan memetik hasil perbuatannya); *wong salah seleh* (orang yang berbuat salah akan kelihatan); *rukun agawe santosa, crah agawe bubrah* (orang yang menjaga kerukunan akan kuat, karena bertengkar akan menghancurkan semuanya); *memayu hayuning bawana* (menjaga keselamatan dunia); *sura dira jayaningrat lebur dening pangastut* (segala perbuatan angkara/kejahatan akan hancur oleh perbuatan baik), dan masih banyak lagi lainnya. Nilai karakter yang ditanamkan seperti tidak boleh bersikap sombong, berhati-hati dalam bertingkah-laku, menjaga harga diri, jangan merendahkan orang lain, menjaga persatuan, berhemat, dan karakter bangsa lainnya.

“Merdeka Belajar” yang berbasis RI 4.0 dan RS 5.0 memberikan kemerdekaan kepada pendidik maupun peserta didik untuk mengembangkan jiwa dan cita-cita dengan memanfaatkan teknologi yang melampaui langit dan yang melampaui batas ruang kelas dan batas dunia. Kurikulum “Merdeka Belajar” harus mampu mengakomodasi pembangunan karakter yang menjadi sebuah solusi untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

PENUTUP

Simpulan

Pembangunan karakter bangsa harus dilakukan terus dilakukan pada kondisi apapun, termasuk RI 4.0, RS 5.0, dan “Merdeka Belajar” saat ini. Pembangunan karakter harus tetap berakar pada nilai-nilai luhur budaya bangsa sebagai filter untuk menyaring pengaruh budaya asing yang dapat merusak dan tidak sesuai dengan jatidiri bangsa Indonesia. Salah satu bentuk upaya membangun karakter melalui budaya Jawa dapat dilakukan dengan mengembangkan dan melestarikan budaya Jawa pada generasi muda melalui media tatap muka (luring) maupun melalui online atau daring. Nilai-nilai luhur yang mengandung karakter terkandung dalam *unggah-ungguh basa*, tembang, maupun ungkapan tradisional.

Saran

Artikel ini dapat dikembangkan dengan studi budaya Jawa lainnya, seperti nilai-nilai karakter dalam cerita wayang, kethoprak, ludruk yang diambil dari youtube.

DAFTAR PUSTAKA

Depdiknas. (2001). *Pedoman Umum Pendidikan Budi Pekerti Pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah I*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdiknas.

- Idrus, Muhammad. (2012). “Pendidikan Karakter pada Keluarga Jawa” dalam *Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun II, No. 2, Juni 2012*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurgiyantoro, Burhan. (2005). *Sastra Anak, Pengantar Pemahaman Dunia Anak*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parwatri, dkk. (2004). *Laku*. Depok: Program Studi Jawa Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Poerwadarminta, W.J.S. (1953). *Sarining Parama Sastra Djawa*. Djakarta: Noordoff Kolff
- Riyanto, Theo. (2004). *Pendidikan Pada Usia Dini. Tuntunan Psikologis dan Pedagogis bagi Pendidik dan Orang Tua*. Jakarta: gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rohmadi, Muhammad & Lili Hartono. (2011). *Kajian Bahasa, Sastra, dan Budaya Jawa: Teori dan Pembelajarannya*. Surakarta: Pelangi Press.
- Samani, Muchlas & Hariyanto.(2011). *Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saryono,Djoko. (2011). *Sosok Nilai Budaya Jawa: Rekonstruksi Normatif Idealitas*. Yogyakarta: Aditya Media’
- Soekanto, Soerjono. (1993). *Kamus Sosiologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sabdawara. (2001). ‘Pengajaran Bahasa Jawa Sebagai Wahana Pembentukan Budi Pekerti Luhur’. *Makalah Kongres*. Yogyakarta: Kongres Bahasa Jawa III.
- Sayuti, Suminto A. (2007). ‘Yang Lokal dan Nasional di Tengah Budaya Global’. *Makalah Seminar Nasional dalam rangka Dies Natalis FISE UNY tanggal 8 September 2007*.
- Sudaryanto. (1995). *Linguistik: Identitasnya, Cara Penanganan Obyeknya, dan Hasil Kajiannya*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press.
- Sujamto. (1992). *Refleksi Budaya Jawa*. Semarang: Effhar & Dahara Prize
- Suharti.(2001). ‘Pembiasaan Berbahasa Jawa Krama dalam Keluarga Sebagai Sarana Pendidikan Sopan Santun’. *Makalah Kongres*. Yogyakarta: Kongres Bahasa Jawa III.
- Sasangka, Sry Satriya Catur Wisnu. (2004). *Tingkat Tutur Bahasa Jawa Berdasarkan Leksikon Pembentukannya*. Surabaya: Yayasan Djoyo Bojo
- Suhono, Antun. (1952). *Paramasastra Djawa*. Djogja: Hien Hoo Sien.
- Sutarto, Ayu. (2010). *Kearifan Lokal Jawa (Pesan-pesan Mulia dari Leluhur)*. Surabaya: Bidang PNFI –Nilai Budaya, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.
- Suyatno. (2005). *Permainan Pendukung Pembelajaran Bahasa dan Sastra*. Jakarta: Grasindo.
- Widayati, Sri Wahyu. dkk.(2008). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*.Surabaya: Unesa University Press.
- Sumber lain:
- (1) (gurupembaharu.com/.../pembelajaran-bahasa-indonesia, diunduh tanggal 12 September 2015).
 - (2) (<https://id.wikipedia.org/wiki/Digitalisasi>).
 - (3) (www.klinikpendidikan@gmail.com).
 - (4) (<https://kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/05/29/model-pembelajaran-quantum-quantum-learning/>
 - (5) (<http://quantumteachingandlearning.blogspot.co.id/2012/09/quantum-teaching-and-learning.html>

PERUBAHAN KARAKTER SISWA SETELAH PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN (DARING) SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Muchammad Niki Bagus Wahyune Sukma

Pendidikan Fisika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Surabaya,
muchammadsukma@mhs.unesa.ac.id

Renny Rachmatya

Pendidikan Fisika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Surabaya,
renrachmatya@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas tentang pengembangan karakter yang terbentuk pada siswa sekolah dasar. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengembangan karakter siswa sekolah dasar dalam penerapan pembelajaran selama menggunakan daring. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran siswa, guru, dan orang tua sebagai pengawas dalam mengembangkan karakter siswa guna mendasari untuk mencapai kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif yang membandingkan aspek yang berkaitan dengan topik penelitian dan diperkuat dengan pembahasan pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan karakter siswa sekolah dasar yang terbentuk setelah pembelajaran daring perlu dilakukan secara masif dan disiplin agar dapat mencapai tujuan pembelajaran terutama dalam membangun karakter dan sikap siswa yang baik secara berkelanjutan. Pengembangan karakter dan sikap siswa sekolah dasar harus dilakukan beriringan dalam waktu tertentu. Kedua proses ini membutuhkan pembiasaan untuk menjadikan siswa sekolah dasar memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dalam belajarnya. Peningkatan kompetensi siswa dapat dilakukan dengan menyediakan proses transfer pengetahuan antar guru ke siswa, siswa ke siswa, maupun orang tua yang mengawasi siswa. Kunci kesuksesan berasal dari komitmen maupun komunikasi.

Kata Kunci: Karakter Siswa, Orang Tua, Pembelajaran Daring

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 merupakan musibah yang memilukan bagi seluruh penduduk yang berada di bumi yang menyebabkan seluruh segmen kehidupan manusia di bumi terganggu, tanpa terkecuali pendidikan. Pemerintah dihadapkan pada dua pilihan yang sangat berat antara menjaga stabilitas ekonomi tanpa mempedulikan keganasan dari COVID-19 atau membuat batasan-batasan yang dapat mencegah penyebaran covid 19. Pemerintah Indonesia akhirnya memutuskan untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dimana hal tersebut akan membatasi kegiatan dan mengurangi sosialisasi dengan orang lain dalam bidang keagamaan, ekonomi, bahkan pendidikan. Dalam bidang pendidikan diambil keputusan besar untuk menutup sekolah dari SD, SMP, SMA maupun universitas dan memberlakukan pembelajaran online.

Karakter pembelajaran siswa sebelum adanya pandemik covid siswa tingkat sekolah dasar biasanya mencontoh perilaku guru yang langsung ditirukan oleh siswa tersebut. contohnya pada siswa kelas 2 tingkat sekolah dasar yang akan memulai pembelajaran matematika mengenai perkalian. Dimana biasanya siswa tersebut diberikan perintah untuk mencatat

kemudian menghafal secara bersama sama. Sampai pada guru memeriksa hafalan siswa satu persatu dengan maju kedepan kelas atau pertanyaan cepat sebelum pulang. Saat pembelajaran dilakukan dirumah, peran guru yang biasanya dilakukan disekolah harus digantikan oleh seseorang yang mendampingi siswa belajar di rumah. Jika peran seseorang yang mendampingi siswa belajar dirumah tidak dapat memerankan tugas guru dengan baik, maka karakter siswa yang terbentuk antara siswa yang belajar secara langsung dengan siswa yang belajar secara daring akan berbeda.

Pembelajaran daring hampir terjadi selama 3 bulan lamanya dan tentunya pembelajaran menggunakan sistem ini memiliki kendala-kendala yang akan dirasakan oleh siswa, orang tua, guru bahkan sekolah. Kendala tersebut merupakan hal mendasar dalam menunjang sistem pembelajaran daring sebagai berikut ini pada poin 1) guru dan siswa di Indonesia yang tidak seluruhnya paham akan penggunaan teknologi menjadi hambatan tersendiri dalam pembelajaran secara daring; 2) perangkat teknologi yang mendukung pembelajaran daring terkesan mahal bagi kalangan keluarga menengah ke bawah. serta guru yang berada di daerah terpencil pun masih belum dapat menjangkau peralatan teknologi pendukung tersebut. perlu adanya perhatian

yang lebih kepada guru maupun murid agar mereka mendapatkan melakukan pembelajaran secara daring; 3) akses internet yang terbatas serta masih belum merata di pelosok negeri menjadi penghambat dalam pembelajaran yang dilaksanakan di rumah. Penyebaran internet belum dinikmati oleh semua lembaga pendidikan baik sekolah dasar maupun sekolah menengah. Jaringan internet yang ada kondisinya masih belum memadai untuk diberlakukan pembelajaran secara daring; 4) Kesejahteraan guru dan murid seharusnya menjadi perhatian khusus bagi pemerintah karena hal tersebut dapat menghambat keberlangsungan pembelajaran daring. Ketika menggunakan kuota internet untuk memenuhi kebutuhan media daring, maka jelas mereka tidak sanggup membayarnya. Pemanfaatan media daring memberikan dilema tersendiri, dimana ketika menteri pendidikan memberikan semangat produktivitas harus tetap melaju, namun negara pun masih belum bisa hadir dalam memfasilitasi kebutuhan biaya yang dimaksud dikarenakan kondisi yang semakin buruk masih terjadi pada masa pandemic Covid.

Melalui kendala-kendala yang telah disampaikan di atas, menunjukkan kondisi pembelajaran yang dilalui daring masih terbilang belum maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan yang dibuat oleh pemerintah. Kesalahan-kesalahan menghadapi kebijakan DARING juga terletak pada para pelaku pendidikan dan orang tua. Adapun kesalahan tersebut sebagai berikut pada poin 1) guru tidak memberikan pembelajaran yang sama baiknya dengan pembelajaran saat tatap muka di sekolah. Guru dinilai hanya memberikan tugas yang menurut beliau dapat menjadi ukuran pemahaman murid akan suatu materi. Guru juga sepertinya tidak mepedulikan bagaimana proses siswa mendapatkan jawaban untuk tugas yang diberikan seperti mengandalkan teman, mengandalkan google. Melalui hal tersebut dapat dikatakan bahwa siswa memiliki sifat yang tidak bertanggung jawab dan tidak mandiri; poin 2) peranan yang besar juga dapat dilakukan oleh orang tua dalam mendampingi kegiatan belajar siswa pada saat ini. Dimana yang sangat terlihat bahwa orang tua terlalu mengurus bahkan dapat dikatakan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh guru. Sepertinya orang tua lupa akan tujuan utama dalam menyekolahkan anak. Orang tua mengira bahwa tujuannya adalah agar anak mendapatkan nilai yang bagus. Padahal dengan terlalu ikut campur orang tua menyebabkan tujuan mereka menyekolahkan tidak tercapai; Poin 3) siswa tidak melakukan pembelajaran secara maksimal, terbukti dengan banyaknya anak-anak yang melakukan kegiatan di luar rumah seperti bermain dengan teman

sebayanya sampai larut malam. Siswa hanya terpaksa dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh guru. Tugas tersebut merupakan bentuk aplikasi yang harus dikerjakan oleh siswa, bukan semata sebagai indikator yang menunjukkan bahwa siswa sedang belajar. Adapun kesalahan di atas perlu ditindak lanjuti lebih dalam agar sistem daring dapat berjalan efektif dan efisien untuk membentuk karakter siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Penulis melakukan pengumpulan kendala dan kesalahan yang seharusnya bisaantisipasi agar siswa dapat memiliki karakter bertanggung jawab untuk dirinya sendiri terutama dalam belajarnya.

METODE

Penelitian dengan metode naratif deskriptif dilakukan untuk meninjau permasalahan yang terkait. Penelitian deskriptif yang dipaparkan oleh Sugiyono (2011) ialah penelitian yang memiliki tujuan dalam mengetahui nilai dari variabel mandiri, meliputi satu atau lebih variabel (independen) dengan tidak membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lainnya. Artikel penelitian ini akan mengacu pada sejumlah hasil yang berada dilapangan berupa permasalahan yang terkait untuk membahas dan menganalisis terhadap kesesuaian dengan masalah penelitian yang dijadikan topik. Dari hasil karakter siswa yang terbentuk selama kondisi Covid-19 maka akan di tinjau sebagai bentuk penilaian tersendiri oleh peneliti sehingga seluruh elemen pendidikan yang terkait dapat merencanakan kegiatan pembelajaran daring yang baik dan efektif. Karakter siswa merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh siswa karena akan tertanam sehingga berpengaruh untuk jenjang berikutnya. Data sekunder atau literatur akan dijadikan dasar sebagai pendukung topik penelitian. Dokumen yang sudah didapat dari pencarian berupa jurnal, buku, berita media massa, catatan, transkrip, dan sebagainya akan diberikan analisis secara interpretatif dimana data yang diperoleh dapat dicari keterkaitan dengan topik kemudian dibuatlah kesimpulan yang sesuai.

PEMBAHASAN

Karakter Siswa Yang Ingin Dibentuk Selama Masa Covid-19

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah perihal pendidikan dalam kasus pandemik covid ini pastinya sangat membingungkan dimana urusan pendidikan yang seharusnya diserahkan ke sekolah sekarang berpindah alih mejadi urusan rumah yang pastinya membuat orang tua sangat kebingungan dalam

mengatasi hal ini. Perlu disadari bahwa pencapaian sesuai dengan target kurikulum bukan merupakan masalah yang penting, masalah yang paling penting dalam menghadapi situasi seperti ini adalah kebahagiaan anak-anak dalam menjalani proses belajar di rumah. Kurangnya dampingan orang tua berakibat serius pada mentalitas anak. Bagi sebagian orang tua yang memiliki kesadaran tentang pendidikan karakter. Namun, ada sebagian orang tua yang bersikap tidak peduli akan hal tersebut. Pendidikan karakter menjadi salah satu jawaban untuk menyelesaikan banyak persoalan yang saat ini ada.

Penerapan nilai karakter religius mencerminkan ketaqwaan terhadap tuhan yang maha esa. Jika dulu sebelum adanya peristiwa ini semua hal tersebut ditandai dengan menjalankan ajaran agama, menghargai perbedaan agama, toleransi, dan mencintai lingkungan. Diharapkan dari peristiwa ini menyadarkan siswa tentang keagungan tuhan yang maha esa tanpa mengubah karakter yang telah terbentuk.

Penerapan karakter nasionalis ditunjukkan melalui sikap apresiasi budaya bangsa, rela berkorban, cinta tanah air. Pada saat ini hal tersebut dapat ditandai dengan mengaplikasikan sikap peduli terhadap sesama. Contohnya: menjalankan semua protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut meruaka contoh peduli akan sesama.

Karakter gotong royong mencerminkan tindakan saling menghargai dan bahu membahu dalam menyelesaikan persoalan bersama-sama, memberikan pertolongan pada orang yang membutuhkan. Contohnya dengan sikap menjaga orang yang termasuk dalam seseorang yang reatif akan peristiwa ini ataupun yang telah diberikan julukan ODP dan PDP. Agar masayarat tersebut menjadi tanggung jawab warga sekitar untuk urusan semua hal yang berkaitan dengan beliau.

Peran Siswa, Guru, dan Orang Tua

Siswa harus sadar diri bahwa mereka tidak bisa lagi belajar mengandalkan guru. Oleh karena hal tersebut, maka perlu dihadapi dengan keinginan kuat untuk belajar. Pada kasus anak balita usia 1-3 tahun yang memiliki masa golden age, anak tersebut mempelajari hal baru yang menurut mereka menarik. Hal baru tersebut membuat anak tersebut memiliki rasa penasaran yang besar sehingga mengulang prosesnya berkali-kali sampai bisa. Contohnya anak kecil yang bernama Mahira sangat penasaran dengan bunyi yang keluar dari headset saat didekatkan ditelinganya. Dia mengulangi bebrapa kali, sampean memahami bahwa

headset bisa mengeluarkan bunyi. Di waktu yang lain, saat seseorang memegang hp dan headset, Mahira langsung pensaran dengan headsetnya daripada hp. Contoh tersebut menunjukkan bahwa keinginan yang kuat dari balita usia 1-3 tahun dapat di tiru dan dilakukan secara terus menerus sehingga pada saat pembelajaran pada siswa SD dimulai pada kelas 1 hingga 6 dengan memberikan metode pembelajaran yang variatif, agar siswa memiliki minat belajar semakin besar.

Kemudian peran guru tetap dimaksimalkan meskipun sudah tidak bisa lagi bertatap muka secara langsung dengan siswa dalam proses pembelajarannya. Guru memberikan tutorial live secara langsung kemudian membuat diskusi grup yang menarik serta memberi pemantauan dan apresia. Kemudian dimulai dari pengawasan dalam proses praktek pembelajaran yang harus disipin. Peran orang tua menjadi hal penting dilakukan sebagai pengawas langsung untuk menggantikan guru dalam tatap muka. Orang tua harus sadar bahwa perhatian yang biasanya diberikan guru kepada siswa tidak bisa lagi dilakukan, maka orang tua yang menggantikannya.

PENUTUP

Simpulan

Di masa pandemi covid-19 ini, dapat diambil hikmah dalam membentuk karakter siswa agar memiliki keyakinan kuat untuk membentuk pribadi yang disiplin secara mandiri terutama dalam proses belajarnya yang harus bisa mencerminkan dari program merdeka belajar yang digagas oleh pemerintah. Peran guru memang berkurang secara langsung tapi dapat dibantu oleh orang tua siswa agar memberikan pengawasan yang sesuai dalam kegiatan belajarnya.

Saran

Perlu adanya kesadaran untuk memperbaiki dan mengoptimalkan pembelajaran secara daring karena menjadi dilemma tersendiri bagi elemen terkait seperti pemerintah, kepala sekolah, guru, siswa, bahkan orang tua. Sejatinnya musibah ini bisa menjadi sesuatu yang mendewasakan diri agar selalu menjadi orang terus berproses menjadi lebih baik dari segala sisi.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Nasihudin Al Ansori. (2020). *Belajar di Rumah Akibat Corona COVID-19, Ini Pendapat dan Harapan Anak Indonesia*. Liputan6. <https://m.liputan6.com/health/read/4224969/belajar-di-rumah-akibat-corona-covid-19-ini-pendapat-dan-harapan-anak-indonesia>

- Dewi, Wahyu Aji Fatma. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran Daring Di Sekolah Dasar*. Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 2 Nomor 1 April 2020 Halm 55-61 Research & Learning in Education <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index> April.2020.Poskita.co:<https://poskita.co/2020/04/02/peran-orangtua-dalam-pembelajaran-jarak-jauh>
- Hilna Putria, Luthfi Hamdani Maula, Din Azwar Uswatun. (2020). *Analisis Proses Pembelajaran Dalam Jaringan (DARING) Masa Pandemi COVID-19 pada Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu Volume 4 Nomor 4 Tahun 2020 Halm. 861 – 872 Research & Learning in Elementary Education <https://jbasic.org/index.php/basicedu/index>
- Hero, Hermus & Sni.M.S. (2018). *Peran Orang Tua Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas V Disekolah Dasar Inpres Iligetan*. Jurnal Pendidikan Dasar 01 (2) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Nusa Nipa, Indonesia.
- Nurwanti, Nunung & Nurlaeli.R.D. (2020). *Kelekatan (Attachment) Ibu dan Anak Selama Covid-19*. Akademia Edu
- Padmadewi. (2018). *Memberdayakan Keterlibatan Orang Tua Dalam Pembelajaran Literasi Sekolah Dasar*. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Vol 7, No 1
- Pemerintah Pusat . (2020). *Surat edaran mendikbud no 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat Covid-19*. Retrieved from Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai KEMENDIKBUD :<https://pusdiklat.kemdikbud.go.id/surat-edaran-mendikbud-no-4-tahun-2020-tentang-pelaksanaan-kebijakan-pendidikan-dalam-masa-darurat-penyebaran-corona-virus-disease-covid-1-9/>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., & Setyowati Putri, R. (2020). *Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar*. Universitas Muhammadiyah Enrekang. EduPsyCouns (Journal of Education, Psychology and COounseling), 2(1), 1–12.
- Ratna, Ningrum W. (2018). *Pengaruh peranan dan pola asuh orang tua terhadap hasil belajar siswa sekolah dasar negeri (SDN) di kecamatan Bogor Barat*. Jurnal pendidikan, 17(2), 129-137)
- Rizqon Halal Syah Aji. (2020). *Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran*. Jurnal Sosial & Budaya Syar-FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 7 No. 5 (2020), pp. 395-402, DOI: 10.15408/sjsbs.v7i5.15314
- Winingsih, Endang. (2020). *Peran Orang Tua Dalam Pembelajaran Jarak Jauh*.

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI DAN *SCHOOL FROM HOME*

Priskilla Narendra Wijaya

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Priskilla.17010664045@mhs.unesa.ac.id

Noval Achmad Muamar Pamungkas

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Noval.17010664071@mhs.unesa.ac.id

Dhea Karina Pramesta

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Dhea.17010664076@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Dalam menghadapi pandemi Covid-19, maka pemerintah menerapkan *self-quarantine*. Di mana hal ini berdampak kepada berbagai hal salah satunya adalah sistem pendidikan di Indonesia. Pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka kini berubah menjadi *school from home*. Mengacu pada fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan stres akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi dan *school from home*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan skala kecerdasan emosional dan stres akademik. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres akademik yang dirasakan oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional individu, maka semakin rendah stress akademik yang dirasakan selama *school from home* sebagai mahasiswa yang aktif di organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosional individu, maka semakin tinggi stress akademik yang dirasakan oleh mahasiswa yang aktif berorganisasi selama *school from home* tersebut. Maka dapat disimpulkan hubungan keduanya bersifat terbalik. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional individu tinggi, maka kemungkinan tingkat stress rendah akan lebih besar dan begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, stres akademik, organisasi, *school from home*.

PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah seseorang yang diharapkan sebagai calon pemimpin bangsa di masa depan nanti. Sebagai calon pemimpin diperlukan sudut pandang baik, kepribadian, mental, dan kondisi jiwa yang stabil. Seorang mahasiswa selayaknya dapat memecahkan masalah-masalah yang cenderung rumit, mampu mengatasi tantangan yang dihadapi, dan memiliki pikiran positif terhadap dirinya sendiri (Kholidah & Alsa, 2012). Kehidupan mahasiswa tidak luput dari macam-macam permasalahan yang dihadapi, sumber permasalahan yang dihadapi juga datang dari berbagai faktor seperti lingkungan sosial, pertemanan, diri sendiri, dan juga keluarga. Transisi dari kehidupan saat sekolah memasuki dunia perkuliahan bisa menjadi salah satu faktor yang dapat membuat stress dikarenakan perubahan signifikan yang dialami oleh seorang mahasiswa.

Salah satu perubahan yang akan langsung dirasakan oleh mahasiswa baru yaitu gaya dan tuntutan dalam pembelajaran dimana sebelum memasuki perkuliahan mereka masih mendapatkan bimbingan penuh dari seorang guru tetapi setelah memasuki

perkuliahan mahasiswa diharuskan untuk bersikap mandiri dalam menjalankan segala kegiatan akademisnya seperti kegiatan belajar mengajar, menuntaskan tugas, praktikum, dan syarat-syarat untuk menghindari Drop Out yang dimana perubahan tersebut signifikan dibandingkan saat di sekolah menengah. Menurut Gunawati (2006) masa peralihan yang dialami oleh mahasiswa dapat menjadi dorongan untuk menghadapi tugas dan tuntutan perkembangan baru dimana tugas dan tuntutan tersebut muncul untuk menuntut mahasiswa untuk melakukan penyesuaian diri.

Stres yang dialami seorang mahasiswa selama menjalani masa studi perkuliahan dapat membuat pola pikir mahasiswa menjadi kacau dikarenakan kompleksitas masalah yang dihadapi. Tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian teknis tetapi mahasiswa juga dituntut untuk mempunyai sikap mental dan kerangka berpikir tertentu sehingga wawasan luas yang didapatkan oleh mahasiswa bisa diterapkan dalam lingkungan sosialnya. Hans Selye (dalam Pinel, 2009) memiliki teori bahwa stressor psikologis dan fisik menginduksi respon stress yang secara umum sama. Respon stress termasuk hal yang

bervariasi dan cenderung kompleks dimana respons tergantung kepada sifat orang yang mengalami stres, kapan stres tersebut datang, dan bagaimana individu bereaksi terhadap stres yang dialaminya. Mahasiswa juga dalam kesehariannya dituntut untuk peka dengan apa yang sedang terjadi di sekitar lingkungannya. Dengan segala hal yang harus dipenuhi oleh mahasiswa kecerdasan emosi sangat diperlukan oleh mahasiswa untuk mengendalikan emosi-emosi yang datang di kehidupan sehari-harinya dan bahkan emosi yang tidak diinginkan untuk muncul seperti rasa pesimis, malu, amarah, putus asa, dan kesedihan.

Seseorang yang dapat mengenali lalu mengelola emosi yang ada pada dirinya dengan baik maka emosi tersebut dapat menjadi sumber energi positif agar dapat melawan emosi yang cenderung kurang menyenangkan. Tidak hanya untuk menangani emosi negatif, dengan mengenali emosi yang dirasakan mahasiswa dapat mengerti emosi orang lain dan dapat membina hubungan satu sama lain. Dengan kemampuan tersebut individu dapat membimbing tindakan dan pikiran untuk beradaptasi terhadap tekanan dan tuntutan di mana individu tersebut berada (Megawati, 2010).

Semenjak pandemi Covid-19, masyarakat dianjurkan untuk tetap berada di rumah. Di mana anjuran tersebut berpengaruh terhadap beberapa aspek, salah satunya merupakan pendidikan. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti keterkaitan kecerdasan emosional dan stres akademik pada mahasiswa yang aktif berorganisasi dan menerapkan perkuliahan daring atau *school from home*.

Tinjauan Pustaka

Stres merupakan penilaian individu terkait suatu fenomena baik sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, atau membahayakan, hal tersebut selanjutnya termanifestasi dalam respon individu baik secara kognitif, fisiologis, emosional, maupun perilaku. Hal-hal yang diartikan sebagai peristiwa yang penuh dengan tekanan dapat bervariasi pada setiap individu berdasarkan interpretasinya terhadap fenomena tersebut (Widury, 2010).

Menurut Sarafino (2012) stres merupakan suatu keadaan saat individu merasa terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan situasi tertentu yang bersumber dari aspek biologis, psikologis, dan sosial yang pada gilirannya menyebabkan ketidakseimbangan dalam segi psikologis dan fisiologis individu tersebut sehingga individu merasa situasi tersebut sebagai hal yang menekan dan mengancam. Stres akademik merupakan

kondisi yang dipersepsikan sebagai menekan secara psikologis oleh seseorang yang sebagian besar bersumber dari kegiatan akademik serta tuntutan lainnya sehubungan dengan tekanan akademik yang mempengaruhi individu tersebut secara psikologis maupun perilaku (Sun, Dunne, Hou, & Xu, 2011). Sementara itu menurut Wilks (2008) stres akademik merupakan stres yang bersumber dari tekanan dari kegiatan akademik. Hal ini bersumber dari kombinasi antara tuntutan akademik yang melebihi kapasitas individu tersebut.

Stres dapat diartikan sebagai suatu stimulus yang menuntut individu untuk melakukan upaya tertentu diluar hal-hal yang biasanya dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Stres dapat menyebabkan respon tertentu baik secara emosional, fisik, serta tindakan yang menimbulkan kesulitan pada individu tersebut dalam menghadapinya. Respon terhadap stressor juga dapat berkaitan dengan penilaian individu tersebut serta evaluasinya terhadap stressor apakah stressor tersebut sesuai atau tidak dengan kemampuan individu serta strategi yang dimiliki oleh individu untuk menghadapinya (Gadzella, 1994).

Stres yang dialami oleh mahasiswa dapat menimbulkan dampak tertentu, diantaranya adalah rasa gelisah, gangguan pada sistem pencernaan, ketegangan, khawatir dan kecemasan, rasa sakit pada bagian leher maupun bahu (Agolla & Ongori, 2009). Lebih lanjut menurut Widury (2010) stress dapat memberikan dampak terhadap kesehatan individu seperti sakit kepala atau migrain, penyakit fisik, serta system kekebalan tubuh.

Stressor akademik dapat berasal dari berbagai hal seperti kondisi akademik yang dipersepsikan menekan oleh siswa, dalam hal ini menyebabkan stress akademik yang tinggi. Tuntutan akademik tersebut dapat bersumber baik dari orang tua, teman sebayanya, maupun guru, selain itu faktor lainnya dapat terkait dengan cara individu dalam melakukan manajemen waktu, permasalahan terkait finansial, hubungan dengan guru, serta dukungan dan kegiatan sosial (Barseli, Ahmad, & Ifdil, 2018).

Menurut Lazarus (1984) respon seseorang dapat berbeda dalam mengelola tuntutan yang dipersepsikan sebagai hal yang menekan. Perbedaan dalam menyikapi stressor yang berasal dari dalam diri maupun luar yang menjadi sumber stress dapat ditentukan oleh cara individu tersebut dapat mengelola stressor (Barseli, Ahmad, & Ifdil, 2018) serta karakteristik tertentu yang dimiliki oleh individu tersebut (Gunawati & Listiara, 2006). Salah satu

karakteristik tersebut adalah kecerdasan emosional individu yang berkaitan dengan emosi.

Menurut Goleman (1996) emosi merupakan perasaan serta pikiran yang bersumber dari proses kognisi yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi suatu fenomena yang dapat ditunjukkan oleh kondisi biologis tertentu serta mendorong individu tersebut untuk bertindak dengan cara tertentu. Lebih lanjut Goleman (1995) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengidentifikasi perasaan yang dimiliki oleh diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan mengatur perasaan yang dirasakan dalam menghadapi stressor sehingga berpengaruh pada tindakan yang dilakukannya. Lebih lanjut Menurut Salovey & Mayer (1990) Kecerdasan emosi yaitu kemampuan individu dalam melakukan pemantauan terhadap perasaannya dan perasaan orang lain serta menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu cara berpikir dan bertindak. hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi terkait dengan kemampuan untuk mempersepsikan, menggunakan, memahami, dan manajemen emosi yang dirasakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kecerdasan emosi dapat dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal menurut Goleman (1999) sebagai berikut:

1. Faktor internal

Dalam hal ini kecerdasan emosi turut dipengaruhi oleh bagian otak tertentu yakni neo korteks lobus prefrontal yang memiliki fungsi dalam proses berpikir seseorang, serta system limbik dan amigdala yakni bagian dari otak yang terletak dibagian bawah yang berfungsi dalam mengatur emosi tertentu.

2. Faktor eksternal

Dalam hal ini kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh hal-hal diluar diri individu tersebut seperti misalnya pengaruh yang datang dari lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat dimana individu tersebut berinteraksi.

Tanpa disadari, terus berada di rumah dapat meningkatkan tingkat stres individu. Bekerja dari rumah dapat disebut juga dengan teleworking atau *working from home*. Hal ini merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu secara berbayar dari rumah maupun mereka yang bekerja dari rumah. Hal ini memungkinkan individu untuk memperoleh berbagai keragaman pengalaman dalam pekerjaan rumahan atau bekerja dari rumah (Crosbie & Moore, 2004). Sistem

ini diterapkan dalam berbagai aspek salah satunya pendidikan. Terutama di tengah pandemic Covid-19 yang mengharuskan individu untuk berdiam di rumah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan data yang dianalisis berupa angka. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan perhitungan statistic tertentu (Jannah, 2018).

Teknik pengambilan sampel penelitian adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini merupakan suatu teknik yang berdasarkan pada kehendak peneliti. Maka dari itu, dalam penentuan subjek penelitian terdapat beberapa kriteria yang perlu terpenuhi dalam subjek (Jannah, 2018). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 57 responden dengan rentang usia 18-21 tahun. Kriteria dari responden tersebut adalah sebagai berikut: 1) Mahasiswa, baik di perguruan tinggi negeri/swasta/politeknik lainnya; 2) Aktif dalam kegiatan organisasi baik di dalam maupun luar kampus; 3) Tengah melakukan sistem pembelajaran daring atau *school from home*; 4) Berusia 18-21 tahun.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecerdasan emosional dan stress akademik dengan metode *likert*. Hasil validitas instrumen skala kecerdasan emosional dan stress akademik menunjukkan semua item dinyatakan valid. Hasil reliabilitas skala kecerdasan emosional adalah sebesar 0.930, sedangkan untuk stress akademik sebesar 0.715. Hal ini berarti kedua skala tersebut reliabel. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi dengan *SPSS Statistics for windows* versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan terkait kecerdasan emosional dengan stres akademik pada mahasiswa yang berorganisasi dan menjalani *school from home*. Hasil analisis regresi terangkum dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

| Correlations | | | |
|----------------------|---------------------|----------------------|----------------|
| | | Kecerdasan Emosional | Stres Akademik |
| Kecerdasan Emosional | Pearson Correlation | 1 | -.331* |
| | Sig. (2-tailed) | | .012 |
| | N | 57 | 57 |
| Stres Akademik | Pearson Correlation | -.331* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | |
| | N | 57 | 57 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil dari perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa Sig. (2-tailed) bernilai $0.012 < 0.05$. hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress akademik mahasiswa. Selain itu, didapatkan korelasi antara kecerdasan emosional dan stress akademik (r) adalah sebesar 0.331. Tanda negatif menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel ini bersifat terbalik. Hal ini berarti, semakin tinggi kecerdasan emosional individu, maka semakin rendah stress akademik yang dirasakannya sebagai mahasiswa aktif berorganisasi dan menerapkan sistem pembelajaran *school from home*.

Semenjak pandemik Covid-19, masyarakat dianjurkan untuk tetap berada di rumah. Di mana anjuran tersebut berpengaruh terhadap beberapa aspek, salah satunya merupakan pendidikan. Sistem pembelajaran yang sebelumnya tatap muka, menjadi pembelajaran daring atau *school from home*. Hal ini diterapkan mulai dari tingkat sekolah dasar hingga perkuliahan.

Berkaitan dengan sistem daring, tentu saja beberapa faktor luar memengaruhi kelancaran pembelajaran tersebut seperti: hilangnya motivasi belajar, miskomunikasi, masalah keamanan data, kesulitan dalam monitoring pembelajaran, dan sinyal jaringan. Tanpa disadari, faktor-faktor tersebut menjadi sumber stress mahasiswa yang aktif di organisasi dan menerapkan sistem pembelajaran *school from home*.

Dalam kondisi seperti ini, peran kecerdasan emosional individu sangat membantu dan menentukan seberapa besar individu mampu mengatasi rasa stres yang dirasakannya. Goleman (1995) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengidentifikasi perasaan yang dimiliki oleh diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk memotivasi diri dan mengatur perasaan yang dirasakan dalam menghadapi stressor sehingga berpengaruh pada tindakan yang dilakukannya. Lebih lanjut Menurut Salovey & Mayer (1990) kecerdasan emosi yaitu kemampuan individu dalam melakukan pemantauan terhadap perasaannya dan perasaan orang lain serta menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu cara berpikir dan bertindak. hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi terkait dengan kemampuan untuk mempersepsikan, menggunakan, memahami, dan manajemen emosi yang dirasakan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat memengaruhi bagaimana individu mengatasi stressor yang diperolehnya.

Hal ini sama halnya dengan mahasiswa yang aktif berorganisasi dan menerapkan sistem pembelajaran daring atau *school from home*. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, beberapa faktor luar dapat meningkatkan stress yang dirasakan individu selama pembelajaran daring. Salah satu faktornya adalah kesulitan dalam melakukan monitoring pembelajaran. Maka dari itu, untuk melakukan monitoring pembelajaran tersebut, diberikan tugas untuk mengukur seberapa besar pemahaman pelajar mengenai pembelajaran yang telah diberikan. Hal ini diakui oleh sejumlah 45 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Jumlah ini merupakan 79% dari total keseluruhan responden. Mereka menyatakan bahwa tugas yang diberikan selama perkuliahan daring atau *school from home* terlalu banyak.

Selanjutnya, berkaitan dengan sinyal jaringan, sebanyak 20 responden menyatakan memiliki kendala jaringan selama perkuliahan daring atau *school from home*. Jumlah ini merupakan 35% dari total keseluruhan responden. Mereka menyatakan bahwa memiliki kendala jaringan untuk melaksanakan perkuliahan daring atau *school from home*.

Sebanyak 43 responden atau 75% dari total keseluruhan responden mengaku kehilangan motivasi belajar semenjak perkuliahan daring atau *school from home*. Hal ini membuat responden kesulitan untuk berkonsentrasi selama pembelajaran daring atau *school from home* tersebut.

Selanjutnya, sebanyak 23 responden mengaku ragu untuk menyampaikan pendapatnya selama perkuliahan daring atau *school from home*. Jumlah ini merupakan 40% dari total keseluruhan responden. Keraguan dalam mengemukakan pendapat tersebut merupakan bentuk ketakutan akan miskomunikasi yang mungkin terjadi. seperti yang telah disampaikan sebelumnya, miskomunikasi menjadi salah satu faktor luar yang dapat meningkatkan stres individu. Hal ini juga merupakan kelemahan dari sistem pembelajaran daring atau *school from home* tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan stress akademik yang dirasakan oleh mahasiswa yang aktif berorganisasi dan menerapkan sistem pembelajaran daring atau *school from home*. Nilai negatif pada hasil korelasi kecerdasan emosional dan stress akademik (r) menunjukkan adanya korelasi terbalik. Di mana hal ini berarti, apabila tingkat kecerdasan emosional individu tinggi maka tingkat stress akademiknya semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kecerdasan emosional individu, maka tingkat stress akademik yang

dirasakannya selama perkuliahan daring atau *school from home* semakin tinggi pula.

Berdasarkan paparan sebelumnya, hal ini dikarenakan kecerdasan emosional membantu individu dalam mengidentifikasi perasaannya maupun orang lain. Di mana informasi tersebut menjadi dasar individu dalam berpikir dan bertindak. Fungsi lainnya dari kecerdasan emosional individu adalah untuk manajemen emosi yang dirasakan dalam menghadapi stressor yang dimiliki. Bagaimana individu bertindak dalam menghadapi stressor atau strategi coping yang diterapkannya, dapat memengaruhi apakah individu tersebut dapat mengatasi stressornya. Apabila individu tidak mampu mengatasi stressor ini, maka akan timbul rasa stres yang dirasakannya. Hal ini juga berlaku dalam pendidikan atau akademik, maka dari itu muncul istilah stres akademik.

Stres akademik sendiri merupakan stres yang bersumber dari akademik. Hal ini berarti stressor yang dirasakan dapat berupa konflik dalam pembelajaran, sistem pembelajaran, mau pun bobot atau jumlah tugas yang diberikan. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa 79% responden menyatakan tugas yang diberikan terlalu banyak. Selain itu, 40% responden menyatakan ragu dalam menyampaikan pendapatnya di perkuliahan, meski pun menerapkan sistem perkuliahan daring atau *school from home*. Lalu, 75% responden juga menyatakan bahwa telah kehilangan motivasi belajar semenjak perkuliahan daring atau *school from home*. Padahal seperti yang diketahui, motivasi belajar merupakan aspek penting dalam pembelajaran itu sendiri. Faktor sinyal jaringan juga dapat menjadi stressor individu selama menerapkan perkuliahan daring atau *school from home*. Hal ini diakui oleh 35% responden yang memiliki kendala jaringan untuk melakukan perkuliahan daring atau *school from home* tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 57,25 % responden, kemungkinan mengalami hal tersebut. Di mana hal ini merupakan stressor selama perkuliahan daring atau *school from home*.

Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julika dan Setiyawati (2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres akademik saling berhubungan dalam memengaruhi tingkat kesejahteraan individu. Penelitian yang dilakukan oleh Muhnia, Isnah, dan Hapsah (2019) menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat stres pada mahasiswa tingkat pertama. Di mana hubungan ini

bersifat negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Desiningrum (2018) juga menunjukkan hasilnya yang serupa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional individu, maka strategi coping stres yang dimiliki juga semakin baik. Hal ini mampu mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh individu tersebut. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional individu, semakin rendah tingkat stres yang dirasakannya. Hal ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanti dan Prihastuti (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hasil signifikan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri pada tingkat stres akademik yang dirasakan oleh siswa.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan negatif dengan stres akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi dan menerapkan perkuliahan daring atau *school from home*. Hubungan negatif ini berarti apabila kecerdasan emosional individu tinggi, maka tingkat stres akademik yang dirasakannya rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kecerdasan emosional individu rendah, maka tingkat stres akademik yang dirasakannya semakin tinggi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dalam penelitian yang diperoleh serta pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini bahwa mahasiswa yang menjalani perkuliahan daring atau *school from home* memiliki tingkat stres akademik. Berdasarkan hasil yang telah dibahas sebelumnya, sebagian besar responden yaitu sebanyak 57,25 % responden, kemungkinan mengalami hal tersebut. Di mana hal ini merupakan stressor selama perkuliahan daring atau *school from home*. Tingkatan stres akademik tersebut dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional individu tersebut. Hubungan ini bersifat negatif, sehingga apabila kecerdasan emosional tinggi maka stres akademik yang dialami lebih rendah.

Aspek dalam kecerdasan emosi yang terkait dengan stres akademik mahasiswa yaitu kemampuan dalam manajemen emosi dan memotivasi diri. Oleh sebab itu kecerdasan emosi penting untuk ditanamkan dan diterapkan melalui berbagai cara atau program tertentu untuk meminimalisir peningkatan stres akademik pada mahasiswa.

Saran

Saran yang dapat disampaikan terkait penelitian ini adalah individu, khususnya mahasiswa yang aktif dalam organisasi dan menerapkan sistem perkuliahan daring atau *school from home* dapat mencari alternative strategi coping yang baik. Selain itu, individu tersebut juga dapat meningkatkan kemampuan kecerdasan emosional yang dimilikinya sehingga stres akademik yang dirasakan juga semakin rendah. Hasil dari penelitian ini juga dapat dikembangkan dalam penelitian yang membahas kecerdasan emosional dan stres akademik, khususnya dengan metode pembelajaran daring atau *school from home*. Selain itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat memperbanyak jumlah subjek. Hal ini dapat dilakukan agar data yang diperoleh bersifat lebih universal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agolla, J. E., & Ongori, H. (2009). An assessment of academic stress among undergraduate students: the case of university of Botswana. *Educational Research and Review*, 4, 63-70.
- Barseli, M., Ahmad, R., & Ifdil. (2018). Hubungan stress akademik siswa dengan hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 40-47.
- Crosbie, T., Moore J. (2004). Work life balance and working from home. *Social Policy & Society*, 3(3), 223-233.
- Gadzella, B. M. (1994). Student life stress inventory: identification of and reaction to stressors. *Psychological Reports*, 74, 395-402.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: What it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bloomsbury.
- Gunawati, R. S & Listiara, A. (2006). Hubungan antara efektivitas komunikasi mahasiswa dosen pembimbing utama skripsi dengan stress dalam menyusun skripsi pada mahasiswa program studi psikologi fakultas kedokteran universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 3(2), 93-115.
- Gunawati, R., Hartati, S., & Listiara, A. (2006). Hubungan antara efektivitas komunikasi mahasiswa-dosen utama pembimbing skripsi dengan stress dalam menyusun skripsi pada mahasiswa program studi psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 93115.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA Press.
- Julika, S., & Setiyawati, D. (2019). Kecerdasan emosional, stres akademik, dan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa. *Gajah Mada Journal of Psychology (GAMAJOP)*, 5(1), 50-59.
- Kholidah, E. N., & Alsa, A. (2012). Berpikir positif untuk menurunkan stres psikologis. *Jurnal Psikologi*, 67-75.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Megawati, P., & Yuwono, S. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat ICU dan Perawat IGD. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 169-178.
- Muhniah, Isnah, W. O. N., & Hapsah. (2019). Relationship between emotional intelligence with stress level of first year student in Nursing Program Study Medical Faculty Hasanuddin University. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 2(2), 1-10.
- Sarafino, E. O., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Situmorang, G. C. I., & Desiningrum, D. R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan coping stress pada mahasiswa tingkat pertama jurusan musik di Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 279-285.
- Sofyanti, R., & Prihastuti. (2017). Pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres akademik di Madrasah Aliyah Nurul Islam Desa Bades Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. *Jurnal Psikologi dan Perkembangan*, 6, 24-39.
- Sun J., Dunne M. P., Hou, X. E., Xu, A. Q. (2011). Educational stress scale for adolescent: development, validity, and reability with Chinese student. *Journal of Psychoeducational Assesment*, 29(6), 534-546.
- Wilks, S. E. (2008). Resilience amid academic stress: the moderating impact of social support among social works students. *Advances in Social Work*, 9(2), 106-125.

INTEGRASI PENDIDIKAN *LIFE SKILL* DENGAN PEMBELAJARAN MATEMATIKA UNTUK MENGUATKAN KARAKTER SISWA SEKOLAH DASAR

Erika Maulita Zuliyawati

SD Islam Terpadu At-Taqwa 2 Surabaya, erikamaulitaz95@gmail.com

Ani Setiya Agustin

SD Sampoerna Academy Surabaya, anisetiya08@gmail.com

Galih Majesty Erawan

SD Laboratorium Unesa Surabaya, galihherawan@gmail.com

Abstrak

Pembelajaran jarak jauh sebagai dampak wabah Covid-19 mengubah fokus pendidikan di Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan saat ini berfokus pada kecakapan hidup (*life skill*) yang terkait dengan pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan pembelajaran yang dapat dirancang oleh guru dengan mengintegrasikan pendidikan *life skill* dan pembelajaran matematika untuk menguatkan pendidikan karakter di era merdeka belajar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Hasilnya, pendidikan *life skill* di sekolah dasar dapat diintegrasikan dengan mata pelajaran Matematika. Aktivitas sederhana untuk mengembangkan *life skill* yang dapat diajarkan kepada siswa sekolah dasar adalah menyapu. Melalui aktivitas tersebut, terdapat konsep Matematika yang dapat dipelajari oleh siswa sekaligus terdapat kemampuan yang dapat dikembangkan oleh siswa. Konsep Matematika yang dipelajari yaitu jenis-jenis bangun datar, konsep luas bangun datar, dan pengukuran bangun datar dengan satuan tidak baku. Selain itu, kemampuan siswa yang dapat dikembangkan adalah kemampuan spasial. Integrasi pendidikan *life skill* dengan pembelajaran Matematika dapat menguatkan karakter siswa, di antaranya karakter tanggung jawab, peduli, dan mandiri.

Kata Kunci: *Life Skill*, Pembelajaran Matematika, Karakter.

PENDAHULUAN

Covid-19 atau *Corona Viruse Disease* merupakan salah satu wabah penyakit yang menyerang manusia hampir di seluruh dunia. Virus tersebut tergolong baru dan belum ditemukan vaksin untuk pengobatan dari efek yang ditimbulkan. Wabah Covid-19 muncul pertama kali di Kota Wuhan, China dengan kasus pertama pada bulan November 2019. Penyebaran virus tersebut dapat melalui percikan air liur saat berbicara atau bersin sehingga penyebarannya sulit untuk dihentikan (WHO, 2020). Beberapa negara yang terdampak virus ini, melakukan *lockdown* sebagai salah satu upaya untuk menghentikan penyebaran Covid-19.

Indonesia menjadi salah satu negara yang terkena pandemik virus corona. Masyarakat positif corona pertama kali masuk pada awal bulan Maret tahun 2020 (CNN Indonesia, 2020). Penyebaran terjadi begitu cepat sehingga objek-objek yang digunakan sebagai tempat bersosialisasi masyarakat terpaksa harus ditutup dan dihindari. Pemerintah pun mengambil tindakan untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Beberapa perusahaan terpaksa harus berhenti beroperasi agar menghentikan penyebaran virus. Selain itu, anak-anak yang bersekolah terpaksa harus dirumahkan mulai tanggal 16 Maret (CNN Indonesia, 2020). Terdapat 61

negara yang telah menutup sekolah untuk meminimalisir penyebaran pada bulan Maret 2020 (UNESCO, 2020). Berdasarkan data dari *google news*, terdapat 147.000 kasus terkonfirmasi positif corona per tanggal 21 Agustus 2020 di Negara Indonesia.

Wabah Covid-19 turut memengaruhi penyelenggaraan sekolah di Indonesia. Nadiem Makarim, Menteri Pendidikan Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran Covid-19. Pada masa pandemik, siswa melakukan proses pembelajaran jarak jauh dari rumah dengan memanfaatkan teknologi yang dapat diakses dari rumah. Pembelajaran dilakukan tanpa bertemu dengan guru. Hal tersebut menjadi tantangan bagi guru dan siswa, khususnya siswa sekolah dasar (SD) karena mengalami perubahan dalam pelaksanaan pendidikan. Perubahan tersebut membuat guru, siswa maupun orang tua harus bertindak dalam merespon sikap dan perilaku dengan cara cepat belajar hal yang baru demi kelancaran proses pembelajaran siswa (Wiryanto, 2020).

Pembelajaran jarak jauh membutuhkan kerja sama orang tua karena dalam pelaksanaannya karena guru tidak dapat memantau siswa secara langsung. Pembelajaran jarak jauh merupakan salah satu inovasi

pendidikan dalam menghadapi ketersediaan sumber belajar yang variatif dan bergantung pada infrastruktur teknologi yang dimiliki (Dewi, 2020). Pembelajaran jarak jauh menjadi tantangan guru untuk mentransformasi materi kepada siswa menggunakan teknologi.

Pembelajaran jarak jauh hanya mempertemukan siswa dan guru secara virtual tanpa berhadapan langsung. Pembelajaran di rumah melibatkan orang tua dalam persiapan maupun pelaksanaannya. Namun demikian guru tetap mencari cara terbaik untuk memberikan pembelajaran jarak jauh yang bermakna bagi siswa. Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan siswa dalam melakukan pembelajaran jarak jauh yaitu faktor lingkungan dan karakteristik siswa (Nakayama, Yamamoto, dan Santiago, 2007). Faktor lingkungan yang dimaksud adalah kesiapan dan kerja sama orang tua dalam mendampingi siswa selama pembelajaran serta memberikan fasilitas agar siswa dapat mengikuti pembelajaran jarak jauh. Sementara itu, faktor karakteristik siswa yang dimaksud adalah antusiasme siswa dalam mengikuti pembelajaran jarak jauh. Jika siswa semangat, maka mereka dapat mengikuti pembelajaran dengan lebih mudah.

Siswa SD dengan rata-rata umur 6-11 tahun sangat membutuhkan proses pembelajaran yang konkrit karena mereka sedang mengalami tahap operasional konkrit (Bujuri, 2018). Hal tersebut tentu menjadi tantangan untuk siswa ketika tidak bisa bertatap muka dan mengikuti instruksi guru secara langsung. Siswa membutuhkan benda yang konkrit dalam pembelajaran dan aktivitas yang dapat mereka lakukan agar pembelajaran menjadi bermakna. Pada umumnya, siswa SD akan mudah jenuh jika guru memberikan sesuatu yang abstrak dan tidak dapat dibayangkan oleh siswa.

Guru menjadi salah satu peran yang penting dalam pembelajaran (Anwar, 2012). Pada pembelajaran jarak jauh, guru memegang peran penting dalam berinovasi dan berkreasi dengan cepat terkait metode atau model pembelajaran apa yang akan digunakan dalam pembelajaran jarak jauh. Terlebih lagi, adanya gagasan "Merdeka Belajar" oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makariem semakin mendukung guru untuk bebas menggunakan sumber belajar dalam pembelajaran (<https://gtk.kemdikbud.go.id/>, 2020). Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang digunakan pada era merdeka belajar lebih dipersingkat sehingga guru lebih bebas berkeksplorasi dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan materi. Inovasi pembelajaran oleh guru saat ini sangat

diperlukan untuk tetap mencapai tujuan pendidikan Indonesia meskipun dalam keadaan pembelajaran jarak jauh (Dewi, 2020).

Proses pembelajaran yang dilakukan dari rumah membuat siswa banyak beraktivitas di rumah dan subjek yang ditemui oleh siswa secara nyata adalah orang tua (Abdussomad, 2020). Hal ini bisa menjadi kesempatan untuk menguatkan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) anak. Pendidikan *life skill* merupakan proses belajar tentang kecakapan hidup yang harus dimiliki oleh siswa sehingga siswa mudah beradaptasi di tengah masyarakat (Yuliwulanda, 2017). Dalam hal ini, siswa tidak hanya pandai secara intelektual, namun diharuskan untuk terampil dan mandiri pada era sekarang (Desy dkk, 2019). Pendidikan *life skill* dapat diajarkan dimana saja sesuai dengan tujuan. Terdapat dua jenis pendidikan *life skill*, yaitu: 1) kecakapan hidup general (*generic life skill*), dan 2) kecakapan hidup spesifik (*specific life skill*). *Generic life skill* yaitu kecakapan hidup yang mencakup kecakapan personal dan sosial. *Specific life skill* mencakup kecakapan vokasional dan akademik. *Specific life skill* dibutuhkan dalam suatu pekerjaan atau keahlian tertentu (Depdiknas, 2007).

Siswa pada tingkat SD sampai SMP masih difokuskan pada kecakapan hidup general (*generic life skill*). Pendidikan *life skill* yang dikuatkan pada siswa tingkat SD masih sangat sederhana (Anwar, 2006). Siswa akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya untuk mengenal dirinya sendiri seperti merapikan tempat tidurnya sendiri, menyapu kamarnya sendiri, menjaga barangnya sendiri, dan lain-lain. Semakin tinggi tingkat pendidikan siswa maka pendidikan *life skill* yang harus dikuasai atau ditingkatkan akan semakin kompleks seperti kecakapan dalam berfikir rasional dan kepedulian terhadap masyarakat yang lebih luas.

Pada pembelajaran jarak jauh, mayoritas siswa berinteraksi dengan orang tua atau saudara di rumah. Di dalam rumah, mereka tentu memiliki barang-barang pribadi yang dapat menjadi objek untuk menguatkan *life skill* kemandirian siswa. Hal ini menjadi kesempatan yang baik bagi guru dan orang tua untuk menguatkan *life skill* siswa sehingga siswa dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan masyarakat karena adanya pendidikan *life skill* yang diajarkan sejak dini.

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan Pendidikan dalam masa darurat penyebaran Covid-19 yang dikeluarkan oleh Kemendikbud, saat belajar dari rumah siswa difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup (*life*

skill) yang terkait dengan pandemik Covid-19. Pendidikan *life skill* penting diterapkan untuk siswa. Guru harus dapat berinovasi dalam menguatkan *life skill* siswa dalam pembelajaran jarak jauh. Guru dapat berinovasi dengan mengintegrasikan pembelajaran dengan *life skill* pada siswa (Depdiknas, 2003). Pembelajaran yang dipilih adalah pembelajaran yang sesuai dan dapat digunakan untuk menguatkan *life skill* siswa.

Integrasi pembelajaran dengan *life skill* dapat diterapkan pada siswa sekolah dasar. Guru merancang pembelajaran pada mata pelajaran tertentu dan diintegrasikan dengan *life skill* yang dapat dicapai oleh siswa. Setiap gerakan atau aktivitas akan dihubungkan dengan topik pada mata pelajaran tertentu. Selanjutnya, pendidikan *life skill* yang diimplementasikan dengan baik akan memengaruhi karakter siswa (Purnomo, 2019). Terdapat lima karakter utama yang menjadi target Kemendikbud untuk seluruh siswa di Indonesia yaitu karakter religius, nasionalis, integritas, mandiri, dan gotong royong. Karakter mandiri merupakan karakter yang memungkinkan untuk dibangun pada siswa sekolah dasar. *Generic life skill* dapat memengaruhi karakter kemandirian siswa (Purnomo, 2019). Karakter mandiri merupakan karakter yang tidak bergantung pada orang lain untuk mendapat kebutuhan siswa sendiri dan menggunakan tenaga, pikiran, dan waktu untuk mewujudkan harapan dan cita-cita.

Pembelajaran yang akan dibahas terkait integrasi dengan *life skill* adalah mata pelajaran Matematika. Pembelajaran Matematika bagi siswa sekolah dasar dapat dijadikan dasar dari mata pelajaran lain, berguna untuk kepentingan hidup di lingkungannya, dan mengembangkan pola pikir siswa sekolah dasar (Karso, 2014). Pembelajaran matematika yang masih bersifat abstrak akan menjadi konkret tidak hanya dengan media tetapi dengan *learning by doing* atau siswa beraktifitas akan membuat pembelajaran matematika menjadi konkret dan lebih bermakna bagi siswa (Yuhastriati, 2012).

Berdasarkan kondisi dan referensi di atas maka dirumuskan masalah “Bagaimana integrasi pendidikan *life skill* dengan pembelajaran Matematika dapat menguatkan pendidikan karakter di era merdeka belajar?”. Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pembelajaran yang dapat dirancang oleh guru dengan mengintegrasikan pendidikan *life skill* dan pembelajaran matematika yang sesuai dengan kondisi siswa untuk menguatkan pendidikan karakter di Era Merdeka Belajar.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Studi pustaka memanfaatkan sumber perpustakaan sebagai bahan untuk dikumpulkan, dibaca, dicatat, dan diolah, sehingga tidak menggunakan penelitian lapangan (Zed, 2004). Penelitian studi pustaka ditunjukkan dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Data yang diperoleh peneliti langsung berupa teks atau angka, bukan pengetahuan yang didapat dari kegiatan penelitian di lapangan, (2) Data bersifat siap pakai, yang artinya peneliti langsung bisa menggunakan data yang ada di perpustakaan. (3) Data yang diperoleh merupakan sumber sekunder, karena tidak orisinil dari lapangan, (4) Data tidak akan berubah (berupa informasi statistik). Berdasarkan hal tersebut, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian.

PEMBAHASAN

Integrasi Pendidikan *Life skill* dengan Pembelajaran Matematika

Pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) menurut Olim dan Ali (2007) merupakan salah satu upaya meningkatkan kompetensi pribadi, akademik, sosial, dan vokasional. Tujuannya adalah agar siswa mampu memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan kehidupan secara efektif. Dalam menjalani kehidupan, manusia tentu menghadapi permasalahan. *Life skill* merupakan keterampilan seseorang dalam memahami potensi dirinya dan menemukan alternatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Kemampuan memecahkan masalah tersebut diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri, melainkan bermanfaat bagi lingkungan keluarga maupun masyarakat.

Nurhilmiah (2018) menjelaskan bahwa *life skill* penting dikuasai oleh anak sejak dini. Hal tersebut membawa manfaat bagi pembentukan karakter anak. Anak dengan penguasaan *life skill* akan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk bertahan hidup di masa depan, bertanggung jawab terhadap hidupnya, dan menjadi pribadi yang tanggap dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, ia akan menjadi pribadi yang lebih mandiri.

Al-Twairqi dan Al-Salmi (2017) menjelaskan bahwa semua keahlian (*skill*) apapun yang berguna di rumah dan kehidupan pribadi manusia dapat dipertimbangkan sebagai *life skill*. Jenis-jenis *life skill* dapat dikategorikan menjadi: (1) keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, (2) keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, (3) keterampilan pengembangan diri, dan (4) keterampilan sosial.

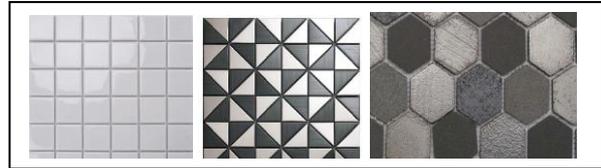
Dalam hal ini, jenis *life skill* yang menjadi pembahasan adalah keterampilan dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu contoh keterampilan dalam kehidupan sehari-hari adalah praktik kebiasaan hidup sehat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Saravanakumar (2020) bahwa *life skill* dapat mendukung masalah kesehatan dengan merancang sebuah kegiatan yang memuat informasi kesehatan dan nilai-nilai sosial yang berpengaruh terhadap lingkungan sehingga dapat memberikan kontribusi kepada individu untuk mampu mempraktikkan hidup sehat dan bersih.

Pendidikan *life skill* saat ini menjadi perhatian di Indonesia. Sehubungan dengan adanya wabah Covid-19, kini sektor pendidikan sedang menerapkan pembelajaran jarak jauh. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya meminimalisir penyebaran virus Covid-19. Guru tidak dapat bertatap muka dengan siswa secara langsung. Siswa belajar dari rumah, sehingga banyak aktivitas dapat mereka lakukan di rumah. Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2020 menjelaskan beberapa prinsip dalam pembelajaran jarak jauh (belajar dari rumah), seperti siswa tidak lagi dibebani dengan tuntutan pencapaian kurikulum. Selain itu, kegiatan belajar fokus kepada pendidikan kecakapan hidup (*life skill*), termasuk *life skill* yang berkaitan dengan pandemik Covid-19. Oleh karena itu, kegiatan *life skill* tentang pola hidup bersih dan sehat memiliki urgensi yang cukup besar untuk diterapkan di masa ini.

Salah satu kegiatan *life skill* yang mendukung pola hidup bersih dan sehat adalah kegiatan menyapu. Menyapu merupakan aktivitas sederhana yang dapat diajarkan kepada siswa SD, mulai dari siswa kelas rendah hingga kelas tinggi. Dengan menyapu, siswa terlibat dalam upaya menjaga kebersihan dan kesehatan. Kegiatan menyapu dapat diintegrasikan dengan salah satu muatan pembelajaran, yakni Matematika. Dengan integrasi ini, siswa mendapatkan pengalaman belajar secara langsung melalui aktivitas nyata dan melihat objek-objek secara konkrit. Terdapat dua poin penting dalam integrasi antara pendidikan *life skill* (kegiatan menyapu) dengan pembelajaran Matematika. Pertama, dari segi konsep Matematika yang dapat dipelajari siswa. Kedua, dari segi pengembangan kemampuan spasial siswa.

Konsep Matematika yang dapat dipelajari oleh siswa melalui aktivitas menyapu antara lain: (1) jenis-jenis bangun datar sederhana, (2) konsep luas bangun datar, dan (3) pengukuran luas dengan satuan tidak baku. Pertama, jenis-jenis bangun datar sederhana. Pada materi ini, siswa dapat mengenal jenis-jenis bangun datar sederhana melalui kegiatan menyapu

dengan cara mengamati bentuk ubin yang ada di rumah. Mereka dapat mengidentifikasi jenis bangun datar pada lantai ruangan-ruangan rumah secara langsung. Berikut adalah contoh bentuk ubin yang berbentuk segi empat, segi tiga, dan segi lima.



Gambar 1. Jenis-jenis Bangun Datar

Kedua, konsep luas bangun datar. Pada saat menyapu, siswa dapat diarahkan untuk mengamati besar area (wilayah) yang disapu. Seberapa besar keseluruhan area yang disapu menunjukkan luas area tersebut. Dengan demikian siswa dapat memahami konsep luas ruangan setelah siswa mengetahui besar areanya. Lebih jauh lagi, siswa dapat mengidentifikasi perbedaan luas sebuah ruangan dengan ruangan lain di rumahnya setelah memahami konsep luas dengan benar.

Ketiga, konsep pengukuran dengan satuan tidak baku. Ketika menyapu, siswa mengamati lantai rumah yang tertutupi ubin. Pengamatan tersebut dapat mengarahkan kepada konsep pengukuran dengan satuan tidak baku. Dalam konteks tersebut, satuan tidak baku yang dapat digunakan untuk mengukur luas ruangan adalah ubin. Dengan menghitung banyaknya ubin yang menutupi lantai, akan dipahami bahwa melakukan pengukuran dengan satuan tidak baku dapat dilakukan dengan menghitung banyaknya satuan tidak baku yang digunakan untuk menutupi sebuah area atau permukaan. Sehingga siswa dapat mengukur luas lantai dengan menghitung banyaknya ubin yang ada (sebagai satuan tidak baku).

Selain mempelajari konsep Matematika melalui aktivitas menyapu, siswa juga dapat mengembangkan kemampuan spasialnya. Putri (2017) menjelaskan bahwa salah satu kemampuan geometri yang berkaitan dengan bangun datar dan bangun ruang adalah kemampuan spasial. Di antara indikator kemampuan spasial adalah mengeksplorasi arah, orientasi, dan perspektif objek dalam ruang. Pada saat menyapu, siswa melangkahhkan kakinya dan bergerak dengan arah tertentu. Di situlah mereka berkesempatan mempelajari arah (kanan, kiri, atas, bawah) dan gerakan (maju, mundur, lurus, belok) secara nyata. Dengan demikian, pengalaman ini akan mendorong siswa mengembangkan kemampuan spasialnya. Lebih lanjut, Putri dkk, (2020) menjelaskan bahwa kemampuan spasial bermanfaat bagi siswa untuk

membantu mereka memecahkan masalah yang ditemui, baik masalah matematika maupun permasalahan dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Life Skill

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) membuat suatu program yakni Penguatan Pendidikan Karakter yang bertujuan untuk memperkuat karakter siswa sesuai dengan budaya dan Pancasila. Karakter menurut Rosidatun (2018) merupakan nilai dasar dalam diri seseorang yang tampak pada perilakunya dalam kehidupan sehari-hari, yang dipengaruhi oleh faktor hereditas maupun lingkungan. Pendidikan karakter dilakukan sebagai upaya untuk membantu siswa menguatkan karakter mulia dalam dirinya. Karakter yang digaungkan oleh Kemdikbud antara lain karakter religius, nasionalis, integritas, gotong royong, dan mandiri.

Hasan, dkk (2010) menjelaskan bahwa perencanaan dan pelaksanaan pendidikan karakter dapat diimplementasikan pada kurikulum sekolah melalui beberapa cara, di antaranya melalui program pengembangan diri, melalui pengintegrasian dengan mata pelajaran, dan melalui budaya sekolah. Pelaksanaan pendidikan karakter melalui pengembangan diri dapat dilakukan dengan menginternalisasikannya ke dalam kegiatan keseharian. Salah satu kegiatan keseharian yang dapat dilakukan oleh siswa SD adalah kegiatan *life skill* menyapu. Melalui aktivitas menyapu, terdapat nilai-nilai karakter yang dapat dikembangkan, antara lain tanggung jawab, peduli, dan mandiri.

Nilai karakter yang pertama adalah tanggung jawab. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai suatu bentuk kesadaran terhadap kewajiban, maupun penerimaan konsekuensi terhadap pilihan. Nilai ini dapat dikembangkan manakala seorang individu merasa memiliki suatu objek. Seorang siswa yang berpikir bahwa kamar tidur atau ruangan di rumah yang dimilikinya terlihat kotor memiliki pilihan untuk membersihkannya atau membiarkannya. Kedua pilihan tersebut memiliki konsekuensi masing-masing. Ketika siswa merasakan bahwa ruangan tersebut miliknya dan menginginkan kenyamanan selama berada di dalamnya maka tentu ia memilih untuk membersihkannya. Kesadaran demikian yang dapat ditanamkan kepada siswa sehingga dapat menguatkan nilai tanggung jawab yang ada dalam dirinya.

Nilai karakter yang kedua adalah peduli. Peduli merupakan suatu kemauan untuk terlibat dalam keadaan atau kondisi yang sedang terjadi di sekitar. Kegiatan menyapu merupakan salah satu wujud

kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Siswa yang peduli tidak akan membiarkan rumah atau lingkungannya kotor. Mereka memahami bahwa menyapu membuat rumah menjadi bersih dan terhindar dari kuman penyakit. Dengan demikian, mereka turut berpartisipasi terhadap kesehatan diri dan anggota keluarganya.

Nilai karakter yang ketiga adalah mandiri. Mandiri merupakan sikap yang membawa seseorang untuk mampu melakukan sesuatu tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian anak yang masih usia dini masih terbatas sebagai akibat dari perkembangan motoriknya. Namun, ketika memasuki usia sekolah dasar, seorang anak perlu dilatih untuk mengembangkan karakter mandiri pada dirinya. Salah satu caranya adalah dengan mengajarkan kegiatan menyapu. Saat menyapu siswa berlatih mandiri karena ketika menginginkan sesuatu, sebagai contoh ruangan yang bersih dan nyaman, mereka menyadari bahwa dirinya mampu menghadirkan ruangan yang bersih secara mandiri dengan cara menyapu ruangan tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Pendidikan *life skill* dibutuhkan dalam masa pandemi ini. Agar Pendidikan *life skill* menjadi lebih bermakna, dapat diintegrasikan dengan pembelajaran. Salah satu mata pelajaran yang dapat diintegrasikan adalah Matematika. Sehingga secara tidak langsung, ketika siswa melakukan aktivitas untuk menguatkan *life skill* dirinya, mereka juga bisa mempelajari konsep-konsep dalam Matematika. Hal tersebut akan memudahkan siswa karena siswa mempelajari sesuatu hal yang baru melalui pengalaman dan pengamatan benda konkrit. Selain mempelajari konsep baru, aktivitas *life skill* juga dapat menguatkan karakter siswa.

Saran

Dalam pengembangan penelitian ini, diharapkan guru kreatif dalam mengeksplorasi dan mengintegrasikan aktivitas lain dalam pendidikan *life skill* dengan beragam mata pelajaran. Dengan demikian, siswa dapat melakukan aktivitas *life skill* dengan penuh makna karena siswa juga mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Twairqi, N.W., & Al-Salmi, N.M. (2017). *Teaching Life Skills for Students*. Amazon: E-Kutub Ltd.
- Anwar. (2006). *Pendidikan Kecakapan Hidup Konsep dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.

- BBC News. (2020). Update virus corona: Kurva, data, peta pasien terinfeksi, meninggal, dan sembuh di Indonesia serta Dunia. (online) (<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia518501> 13 diakses pada 21 Agustus 2020).
- Bujuri, D. A. (2018). Analisis Perkembangan Kognitif Anak Usia Dasar dan Implikasinya dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Literasi*, 9 (1), 37-50.
- Depdiknas. (2007). *Konsep Pengembangan Model Integrasi Kurikulum Pendidikan Kecakapan Hidup*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum.
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak COVID-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 2 (1), 55-61.
- Hasan, S.H., dkk. (2010). *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Karso, H. (2014). *Pembelajaran Matematika di SD*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). *Kerangka Dasar dan Struktur Kurikulum 2013*. Jakarta: Kemendikbud.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (COVID-19).
- Nakayama, M., Yamamoto, H., & Santiago, R. (2007). The Impact of Learner Characteristics on Learning Performance in Hybrid Courses among Japanese Students. *Electronic Journal e-Learning*, 5 (3), 195-206.
- Nurhilmayah. (2018). *Kapita Selekta Pendidikan: Menelaah Fenomena Pendidikan Indonesia dari Pelbagai Disiplin Ilmu*. Surabaya: Mitra Mandiri Persada.
- Olim, A. & Ali, M. (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Imperial Bhakti Utama.
- Purnomo, Sutrimo. (2019). Pendidikan Karakter Di Indonesia: Antara Asa Dan Realita. *Jurnal Kependidikan*, 2 (2), 66-84.
- Putri, H.E. (2017). *Pendekatan Concrete-Pictorial-Abstract (PCA), Kemampuan-Kemampuan Matematis, dan Rancangan Pembelajarannya*. Sumedang: UPI Sumedang Press.
- Putri, H.E. dkk. (2020). *Kemampuan-Kemampuan Matematis dan Pengembangan Instrumennya*. Sumedang: UPI Sumedang Press.
- Rosdiatun. (2018). *Model Implementasi Pendidikan Karakter*. Gresik: Caremedia Communication.
- Savaranakumar, A.R. (2020). *Life Skill Education Through Lifelong Learning*. Raleigh: Lulu Publication.
- World Health Organization. (2020). WHO Director-General's Opening Remarks at The Media Briefing on COVID-1d9. (online). (<https://www.who.int/dg/speeches/detail/whodirector-generals-opening-remarks-at-the-mediabriefing-on-covid-19---21-Agustus-2020>) diakses pada 21 Agustus 2020.
- Yuhariati. (2007). Relevansi Pembelajaran Matematika Realistik (PMR) dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP). Disajikan dalam Seminar Nasional Pendidikan Matematika Realistik (PMRI) Jurusan Pendidikan Matematika FKIP Unsyiah di Banda Aceh, diakses pada 20 Agustus 2020.
- Yuliwulandana, N. (2017). Pengembangan Muatan Kecakapan Hidup (Life Skill) Pada Pembelajaran Di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12 (2), 191-206.
- Zed, Mestika. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia

PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP PROKRASTINASI AKADEMIK MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA ANGGARAN 2017

Bella Ayu Dianti Priastuty

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Bella.17010664053@mhs.unesa.ac.id

Nur Hidayah Astriani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Nur.17010664058@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Mahasiswa merupakan individu dengan kadar keingintahuan tinggi sehingga dituntut untuk mampu aktif dan kritis dalam mengatur diri dan waktunya serta mampu menyelesaikan berbagai jenis permasalahan yang ditemui dan tidak mudah menjadi mahasiswa. Maka tidak jarang ada beberapa orang yang tidak bisa memenuhi dengan baik dan keseluruhan tuntutan tersebut. Salah satu perilaku yang muncul yang diakibatkan hal tersebut adalah prokrastinasi akademik. Perilaku tersebut dapat muncul jika seorang individu tidak mampu melakukan kontrol dirinya dengan baik saat dihadapkan dengan standar dan tuntutan sebagai mahasiswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kontrol diri dengan perilaku prokrastinasi akademik mahasiswa yang berada pada Jurusan Psikologi angkatan 2017 Universitas Negeri Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi sejumlah 200 mahasiswa dan sampel sejumlah 60 orang mahasiswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r -hitung sebesar $1.251 < r$ -tabel (1.84) dengan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0.270 > 0.05$. Hasil analisis hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kontrol diri dan prokrastinasi akademik memiliki hubungan yang linear dan terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Kontrol diri (*self-control*), prokrastinasi akademik, mahasiswa

PENDAHULUAN

Akademik dalam konteks sekolah mempunyai pengertian yaitu segala hal yang mempunyai keterkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan yang perlu dikuasai oleh pelajar setelah mengikuti proses belajar-mengajar. Dalam proses belajar-mengajar terdapat aktivitas akademik, ialah aktivitas proses pembelajaran dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pembelajaran (Fauzi, 2019).

Pendidikan tinggi menurut Undang-undang Dasar Republik Indonesia No. 12 Tahun 2013, Pasal 1 Ayat 6 adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan tinggi, yaitu dua tingkat di atas jenjang pendidikan dasar dan satu tingkat di atas pendidikan menengah. Pada tingkat perguruan tinggi ini, adapun tenaga pengajarnya disebut dosen dan peserta didiknya disebut mahasiswa (Amin, 2014)

Mahasiswa merupakan individu dengan kadar keingintahuan tinggi sehingga dituntut untuk mampu aktif dan kritis dalam mengatur diri dan waktunya serta mampu menyelesaikan berbagai jenis permasalahan yang ditemui. Menjadi mahasiswa juga diharapkan dapat belajar secara individu dan mandiri. Mahasiswa mandiri dapat diartikan yaitu mampu untuk membuat

perencanaan selama kuliah yakni: menentukan tujuan, target nilai, strategi yang akan digunakan serta waktu yang tepat dalam belajar. Menentukan sumber belajar juga hal yang harus dikuasai mahasiswa dan mampu untuk menjalankan segala rencana secara teratur adalah pencapaian yang harus diraih.

Sebab itulah, banyak sekali akibat-akibat yang terjadi yang dikarenakan masalah-masalah akibat tuntutan untuk seorang mahasiswa. Ada beberapa yang masih tidak mampu untuk menghadapi hal tersebut atau memenuhi standar yang ada sebagai mahasiswa. Sehingga hal yang dilakukan yaitu menghindari hal-hal yang membuat mahasiswa tertekan yaitu salah satunya dengan menghindari tugas dan menunda pengerjaan tugas tersebut atau biasa disebut dengan prokrastinasi dalam hal akademik.

Menurut Ghufron and Risnawati (2010) prokrastinasi akademik ialah suatu perilaku yang ditunjukkan dari kecenderungan untuk menunda-nunda suatu pekerjaan atau tugas untuk diselesaikan secara langsung dengan berbagai alasan dengan mengabaikan kewajibannya dalam menyelesaikan tugas yang ada. Alasan penundaan tugas yang diberikan ini bisa bermacam-macam, entah lebih memilih untuk berjalan-jalan bersama teman atau hanya sekedar rebahan dan bersantai. Semuanya termasuk dalam prokrastinasi akademik jika bentuk

perilakunya yaitu menunda pekerjaan atau tugas demi suatu alasan yang tidak penting hanya untuk menghindari tugas tersebut.

Dalam mengukur prokrastinasi akademik, Menurut Ferrari, dkk dalam (Kartadinata, 2008) terdapat beberapa aspek, yaitu:

a. *Perceived time*

Individu dengan kecenderungan prokrastinasi merupakan orang yang gagal dalam menempati batas waktu pengerjaan. Menunda mengerjakan dan menyelesaikan tugas membuat individu dengan kecenderungan prokrastinasi akan gagal dalam memperkirakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

b. *Intention-action* (keinginan – tindakan)

Seorang dengan kecenderungan prokrastinasi mempunyai kesulitan dalam melakukan pekerjaan sesuai batas waktu. Dalam hal ini, mahasiswa mungkin memiliki perencanaan untuk mulai mengerjakan tugasnya pada waktu yang ia tentukan, namun saat waktu tersebut datang ia tidak melakukan rencananya sehingga mengakibatkan keterlambatan dan hasil yang didapat tidak maksimal.

c. *Emotional distress* (perasaan cemas)

Seorang yang melakukan prokrastinasi akan merasakan perasaan tidak nyaman sehingga dapat memicu kecemasan. Saat ia sadar waktu untuk mengerjakan tugas tidak tersisa banyak, ia akan segera merasa cemas karena belum menyelesaikan tugas.

d. *Perceived ability* (keyakinan pada kemampuan)

Rasa keraguan dalam diri dapat memicu seseorang untuk melakukan prokrastinasi akademik. Perasaan ini akan menguat jika ditambah rasa ketakutan dengan kegagalan, hal ini membuat ia merasa tidak mampu dan menyalahkan dirinya. Pengalaman kegagalan akan membuat seseorang menghindari tugas-tugas sekolah karena takut merasa gagal dan tidak berguna.

Beberapa aspek perilaku prokrastinasi akademik tersebut dapat terjadi karena ketidakmampuan individu dalam mengontrol perilaku dan dirinya sendiri saat mengalami tuntutan dan standar menjadi seorang mahasiswa. Ada beberapa area yang rawan terjadi prokrastinasi akademik, enam area yang rawan terjadi prokrastinasi akademik oleh siswa menurut (Solomon, 1984) adalah : a) Tugas menulis, b) Belajar menghadapi ujian, c) Tugas membaca per minggu, dan d) Tugas administratif.

Menghindari area-area yang sering terjadi prokrastinasi dengan melakukan perencanaan serta

pelaksanaan yang tepat akan mendapatkan pencapaian akademik. Mendapatkan pencapaian dalam dunia akademik sesuai dengan yang direncanakan pun tentunya bukan sesuatu hal yang mudah, diperlukan konsistensi dalam belajar serta kontrol diri yang baik dalam mengendalikan diri. Karena itulah kontrol diri ini sangat penting ada terutama sebagai mahasiswa untuk menghindari perilaku prokrastinasi dan mencapai suatu hal yang tinggi.

Kontrol diri menurut Lazarus (dalam Bachri, 2010) merupakan keputusan yang dilakukan oleh individu dengan mempertimbangkan kognitif demi menyatukan perilaku yang telah direncanakan guna meningkatkan hasil dan mewujudkan tujuan tertentu seperti apa yang telah dirancang sebelumnya. Keputusan tepat yang diambil oleh individu tidak terlepas dengan pentingnya kognitif agar mengetahui cara yang tepat dalam menuntun perilaku apa yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan hasil yang akan diperoleh.

Gleitman 1999 (dalam Bachri, 2010) mendefinisikan kontrol diri yaitu kemampuan seorang individu dalam melakukan suatu hal yang diinginkan dengan melakukan tanpa mengalami halangan baik oleh rintangan maupun kekuatan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Seseorang yang mempunyai kontrol diri baik dapat mengetahui hal apa saja yang ingin ia lakukan dengan melakukan perbuatan yang mendukung keinginannya tersebut. Kontrol diri memiliki keterkaitan erat dengan keterampilan emosional dalam diri individu.

Menurut Goleman, 1997 (dalam Bachri, 2010) keterampilan emosional mencakup beberapa hal, yaitu: pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dapat memberikan empati pada orang lain serta berdoa untuk kebajikannya, memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik.

Adapun aspek-aspek kontrol diri menurut (Adeonalia, 2002) yaitu:

a. Kemampuan mengontrol perilaku

Peran perilaku dalam kehidupan adalah sangat penting, oleh sebab itu jika perilaku individu tidak dapat terkontrol dengan baik, maka akan menimbulkan perilaku menyimpang. Namun kemampuan untuk mengontrol perilaku tiap individu berbeda dengan individu lain,

b. Kemampuan mengontrol stimulus

Dalam kehidupan seorang individu terdapat berbagai bentuk stimulus yang selalu diterima. Stimulus yang masuk harus dikontrol dengan baik yaitu dapat menyaring stimulus mana yang harus ditolak dan stimulus mana yang harus diterima.

- c. Kemampuan mengantisipasi peristiwa
Permasalahan akan selalu datang dalam kehidupan individu, oleh sebab itu kemampuan mengantisipasi peristiwa yang dapat menimbulkan masalah harus bisa diantisipasi dengan baik.
- d. Kemampuan menafsirkan peristiwa
Kemampuan menafsirkan adalah skill yang harus dimiliki individu untuk dapat mengartikan dan memaknai apa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini agar individu mampu untuk menjalani peristiwa yang ada dihidupnya dan dapat mengetahui langkah apa yang harus dilakukan selanjutnya.
- e. Kemampuan mengambil keputusan
Setiap individu akan selalu dihadapkan dengan pilihan. Oleh karenanya setiap individu harus mempunyai kemampuan untuk memutuskan mana pilihan yang tepat dengan mempertimbangkan keputusan yang diambil akan mempunyai dampak baik bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek di atas, simpulan yang dapat diambil adalah jika setiap individu memiliki kemampuan-kemampuan yang telah disebutkan, maka individu tersebut mempunyai kontrol diri yang baik sehingga dapat terhindar dari masalah yang tidak dikehendaki.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Menurut Azwar (2015) Berdasarkan sifatnya penelitian ini adalah deskriptif. Metode tersebut digunakan dengan pertimbangan karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan subjek pada saat penelitian sedang berlangsung didasarkan pada fakta yang terdapat sebagaimana adanya di lapangan. Adapun bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah “studi hubungan” yaitu menggunakan cara pengungkapan bentuk hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti berupa mencari pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti. Sumber data yang kami ambil pada penelitian ini adalah mahasiswa psikologi Unesa angkatan 2017. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada subjek yang kami teliti, sehingga diperoleh data primer.

Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa jurusan psikologi Unesa Angkatan 2017 dengan jumlah 200 orang mahasiswa. Berdasarkan

jumlah populasi lebih dari 100, maka sampel diambil sebanyak 25% dari populasi yang ada. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling atau dengan setiap mahasiswa memiliki peluang untuk dijadikan sampel secara proporsional sebesar 25% untuk tiap kelas. Atas dasar itu maka jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 60 mahasiswa. Aitem dalam penelitian ini menggunakan 14 aitem untuk setiap variabel dengan jumlah 28 aitem yang dibuat dengan menggunakan dasar aspek-aspek dari setiap variabel. Kemudian ditarik indikator dan dibuatlah aitem dari indikator tersebut yang nantinya akan dijadikan kuisisioner.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai r hitung dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Sedangkan untuk uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji linearitas menggunakan Anova Table untuk melihat Deviation from Linearity. Adapun uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh kontrol diri pada prokrastinasi akademik mahasiswa jurusan psikologi Unesa angkatan 2017. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan alat pengumpulan data berupa kuisisioner. Terdapat 60 sampel dari mahasiswa jurusan psikologi Unesa angkatan 2017. Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25.0 sebagai alat pendukung dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji SPSS mengenai r -hitung untuk mengetahui validitas dari semua aitem. Untuk perhitungan validitas, suatu aitem dikatakan valid jika suatu aitem memiliki r -hitung $>$ r -tabel. Pada penelitian kami didapatkan data :

Tabel 1 Variabel X

| R-HITUNG | R-TABEL | KETERANGAN |
|----------|---------|------------|
| 0.376 | 0.254 | Valid |
| 0.553 | 0.254 | Valid |
| 0.809 | 0.254 | Valid |
| 0.417 | 0.254 | Valid |
| 0.688 | 0.254 | Valid |
| 0.506 | 0.254 | Valid |
| 0.655 | 0.254 | Valid |
| 0.466 | 0.254 | Valid |
| 0.320 | 0.254 | Valid |
| 0.714 | 0.254 | Valid |
| 0.725 | 0.254 | Valid |
| 0.607 | 0.254 | Valid |
| 0.618 | 0.254 | Valid |

| | | |
|-------|-------|-------------|
| 0.131 | 0.254 | Tidak Valid |
|-------|-------|-------------|

Tabel 2. Variabel Y

| R-HITUNG | R-TABEL | KETERANGAN |
|----------|---------|-------------|
| 0.708 | 0.254 | Valid |
| 0.669 | 0.254 | Valid |
| 0.512 | 0.254 | Valid |
| 0.794 | 0.254 | Valid |
| 0.715 | 0.254 | Valid |
| 0.262 | 0.254 | Valid |
| 0.506 | 0.254 | Valid |
| 0.736 | 0.254 | Valid |
| 0.318 | 0.254 | Valid |
| 0.074 | 0.254 | Tidak Valid |
| 0.391 | 0.254 | Valid |
| 0.415 | 0.254 | Valid |
| 0.458 | 0.254 | Valid |
| 0.690 | 0.254 | Valid |

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 1.1 dan tabel 2.1 dapat dilihat bahwa validitas untuk variabel x terdapat satu aitem tidak valid, begitupun dengan variabel y yang juga memiliki satu aitem yang tidak valid. Secara keseluruhan aitem. Terdapat dua aitem yang tidak valid. Reliabilitas data adalah selanjutnya untuk mengetahui kualitas aitem data dengan menggunakan perhitungan SPSS dengan Cronbach Alpha.

Tabel 3. Variabel Kontrol Diri (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .815 | 14 |

Tabel 4. Var. Prokrastinasi Akademik (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .777 | 14 |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2.1 dan 2.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel x dan y pada penelitian ini dikatakan reliabel. Saat kuisioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0.6. Pada variabel kontrol diri (x) Cronbach's Alpha 0.815 pada tabel 2.1, yang mana hasil tersebut merupakan jumlah dengan nilai > 0.6. Maka kuisioner dengan variabel x ini bisa dikatakan reliabel (Cronbach's Alpha 0.815 > 0.6). Untuk variabel prokrastinasi akademik (y) Cronbach's Alpha yaitu 0.777 pada tabel 2.2 yang mana hasil tersebut merupakan jumlah dengan nilai > 0.6. Maka kuisioner dengan variabel y ini bisa dikatakan reliabel (Cronbach's Alpha 0.777 > 0.6).

Pada uji normalitas data, menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada SPSS. Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah residual dari penelitian ini memiliki nilai yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.80853649 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil analisis data oleh SPSS dapat dilihat dari tabel. 3 bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) mempunyai nilai signifikansi bernilai 0.200, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 (0.200 > 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Perhitungan lain yaitu hasil dari uji linearitas data untuk menentukan apakah ada linearitas antara kontrol diri (x) dengan prokrastinasi akademik (y) pada mahasiswa jurusan psikologi UNESA.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data

| ANOVA Table | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Prokrastinasi Akademik * Kontrol Diri | Between Groups (Combined) | 1169.000 | 19 | 61.526 | 4.367 | .000 |
| | Linearity | 851.633 | 1 | 851.633 | 60.444 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 317.367 | 18 | 17.631 | 1.251 | .270 |
| Within Groups | | 563.583 | 40 | 14.090 | | |
| Total | | 1732.583 | 59 | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai Deviation from Linearity mempunyai nilai sebesar 0.270 > 0.05, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hasil lainnya diperoleh nilai f-hitung sebesar 1.251 jika dibandingkan dengan f-tabel dengan nilai 1.84, maka didapatkan bahwa r-hitung < r-tabel. Dari kedua data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kontrol diri (*self-control*) dengan prokrastinasi akademik.

Hasil uji analisis regresi sederhana untuk menunjukkan apakah terdapat pengaruh dari kedua variabel yang diteliti dilihat dari hasil signifikan dan koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|--|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 6,985 | 3,376 | | 2,069 | .043 |
| | Kontrol Diri | .807 | .094 | .748 | 8,573 | .000 |

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Akademik

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.748 dengan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Kedua hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kontrol diri (x) dengan prokrastinasi akademik (y). Pengaruh dari kedua variabel ini adalah searah atau positif. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah prokrastinasi akademik. Sebaliknya, jika semakin rendah kontrol diri maka akan semakin tinggi prokrastinasi akademik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r -hitung sebesar $1.251 < r$ -tabel (1.84) dengan nilai Deviation from Linearity sebesar $0.270 > 0.05$. Hasil analisis hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kontrol diri dan prokrastinasi akademik memiliki hubungan yang linear dan terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Semakin besar kontrol diri maka akan semakin rendah prokrastinasi akademik yang dilakukan, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah kontrol diri maka prokrastinasi akademik semakin besar.

Saran

Saran yang diberikan untuk para peneliti selanjutnya untuk lebih memperluas jangkauan dari subjek, sehingga akan didapatkan nilai yang lebih spesifik dan lebih baik dengan jumlah subjek yang banyak pula dengan gambaran yang lebih baik mengenai kontrol diri dengan prokrastinasi akademik yang dialami oleh mahasiswa.

Saran selanjutnya yaitu, untuk para peneliti selanjutnya untuk menambahkan jangka waktu dalam pengambilan data sehinggamenjadi lebih efektif dengan sumber data yang jelas. Bisa juga untuk menambahkan variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeonalia, G. (2002). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Kecanduan Internet. *Jurnal Psikologi*.
- Amin, A. (2014). *Sistem pembelajaran pendidikan agama islam pada perguruan tinggi umum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: C.V. Pustaka Belajar.
- Bachri, S. (2010). *Psikologi pendidikan berbasis analisis empiris aplikatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fauzi. (2019). *Model pengawas sekolah yang berkesan*. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Ghufron, & Risnawati. (2010). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Kartadinata, I., & Sia, T. (2008). Prokrastinasi Akademik dan Manajemen Waktu. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 23.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.

PEMBELAJARAN EMANSIPATORIS BAGI MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI BERBASIS LITERASI DIGITAL DI ERA MERDEKA BELAJAR

Rr Nanik Setyowati

Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
naniksetyowati@unesa.ac.id

Abstrak

Mendikbud pada tahun 2020 mempunyai ide dengan merdeka belajar kampus merdeka yang mempunyai tujuan mewujudkan tujuan dari UU No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Untuk itu diperlukan pembaharuan paradigma pembelajaran yang bersifat emansipatoris. Pembelajaran emansipatoris yaitu suatu model pendidikan yang memfokuskan diri pada aktivitas mahasiswa (student centered) sehingga mahasiswa diberi ruang yang luas untuk bereksplorasi, menemukan pengalaman baru dan berpikir kritis dalam menemukan dan memecahkan masalah yang ditemuinya dalam sebuah pembelajaran holistik dan bermakna. Pendidikan emansipatoris berbasis literasi digital adalah pendidikan yang merdeka, tidak mengekang dan tidak hanya sekedar belajar tentang membaca, menulis atau pun berhitung semata. Jika mahasiswa mempunyai kemampuan berliterasi digital maka akan akan mempunyai kemampuan berpikir kritis. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana proses literasi digital itu berlangsung. Ketika seseorang berliterasi digital, maka ia akan masuk ke dalam dunia global melalui penggunaan internet dan menemukan informasi serta pengetahuan baru. Secara tidak langsung, ia akan menggunakan proses berpikirnya dan mencari tahu peristiwa apa yang sedang terjadi, mengapa hal tersebut bisa terjadi dan apa dampak dari peristiwa yang sedang terjadi. Pada akhirnya mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa akan mempunyai karakter yang mandiri, disiplin dan bertanggung jawab yang semakin menguat. Melalui pembelajaran emansipatoris berbasis literasi digital diharapkan akan menguatkan pendidikan karakter pada diri mahasiswa. Yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Kata Kunci: Pembelajaran Emansipatoris, Mahasiswa, PT, Berbasis Literasi Digital, Era Merdeka Belajar,

PENDAHULUAN

Memasuki awal tahun 2020 telah terjadi pergeseran paradigma pendidikan di era merdeka belajar. Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional pendidikan sebagai amanah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memfasilitasi Perguruan Tinggi untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka. Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, menjelaskan bahwa terdapat empat amanah kebijakan terkait Merdeka Belajar – Kampus Merdeka, yang meliputi: kemudahan pembukaan program studi baru, perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, perubahan perguruan tinggi menjadi badan hukum, dan hak belajar tiga semester di luar program studi. Kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka dilaksanakan dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Kebijakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan *link and match* dengan dunia usaha dan dunia industri, serta untuk mempersiapkan mahasiswa dalam dunia kerja sejak awal. Melalui kebijakan

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka, Perguruan Tinggi dituntut untuk merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran secara optimal. Mahasiswa diberikan kebebasan mengambil SKS pembelajaran di luar program studi selama tiga semester, yang dapat diambil dari luar program studi dalam satu Perguruan Tinggi (PT) dan/atau di luar PT. (Direktorat Dikti, 2020).

Melalui kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka, Perguruan Tinggi dituntut untuk merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran secara optimal. Untuk itulah diperlukan pergeseran paradigma pembelajaran khususnya di Perguruan Tinggi, khususnya di bidang pembelajaran. Menurut Setyowati, Rr Nanik (2020:3) pergeseran paradigma pembelajaran di perguruan tinggi seperti awalnya *old industrial education* bergeser ke *new normal entrepreneurial education*, dosen saat ini lebih sebagai fasilitator. Dulu mahasiswa pasif, saat ini tidak boleh lagi. Dulu kelas terprogram sekarang harus lebih fleksibel, Dulu tekanan pada teori, sekarang lebih pada pekerjaan yang dilakukan mahasiswa. Dalam banyak kasus (lihat Lewis, 2000; Accilar, 2011; Miah dan

Omar, 2012; Heeks dan Stanforth, 2015), mahasiswa dan pengajar di negara berkembang tampak seperti di bawah tekanan oleh sebagian besar sistem pendidikan untuk secara langsung menggunakan teknologi digital dengan kesempatan yang sangat terbatas. Baik untuk mempertanyakan keunggulan teknologi digital tersebut, atau merefleksikan peran teknologi tertentu dalam mentransformasi pengajaran dan proses pembelajaran (Kalolo, 2019:346).

Berbicara pembelajaran yang inovatif, maka yang diharapkan adalah proses belajar mengajar yang terjadi di kampus yang pada akhirnya menghasilkan mahasiswa yang kelak menjadi bagian dari masyarakat. Masyarakat yang diinginkan adalah masyarakat madani yang pada hakikatnya merupakan bentuk masyarakat yang dialogis-emansipatoris dan mandiri. Dengan kata lain masyarakat yang demokratis. Menurut Rukiyati dan L. Andriyani (1000:143) untuk menuju masyarakat tersebut diperlukan penyiapan SDM agar terkondisikan untuk hidup mandiri di alam yang demokratis tersebut. Dunia pendidikan merupakan wahana utama untuk pembentukan insan-insan yang mandiri dan demokratis. Dengan demikian pendidikan yang diperlukan adalah pendidikan yang bersifat emansipatoris (membebaskan, memerdekakan manusia). Melalui pembelajaran emansipatoris diharapkan penguatan pendidikan karakter akan dimiliki oleh mahasiswa.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini tergolong dalam penelitian kepustakaan. Data yang digunakan dalam kajian ini berupa data kepustakaan untuk membahas problematika yang telah dirumuskan. Selanjutnya akan dianalisis melalui pendekatan content analysis.

PEMBAHASAN

A. Pendidikan Emansipatoris

Selama ini pembelajaran di sekolah dan kampus lebih menitikberatkan pada menghafal, tidak membuka peluang pada penalaran kritis. Kurikulum yang sentalistik membuat dunia pendidikan menjadi seragam dan menghasilkan lulusan yang apatis, tidak kritis dan inovatif serta tidak kreatif. Kondisi pendidikan yang tidak mendewasakan akan sulit dalam mencapai masyarakat madani. Untuk itu diperlukan pergeseran dalam dunia pendidikan yaitu dengan pendidikan emansipatoris yaitu pendidikan yang bersifat memberdayakan dan membebaskan (Rukiyati dan L. Andriyani (1999:145). Menurut Suprijono (2016) pendidikan emansipatoris adalah suatu model

pendidikan yang memfokuskan diri pada aktivitas peserta didik (student centered) sehingga siswa diberi ruang yang luas untuk bereksplorasi, menemukan pengalaman baru dan berpikir kritis dalam menemukan dan memecahkan masalah yang ditemuinya dalam sebuah pembelajaran holistik dan bermakna. Pendekatan ini melibatkan cara berpikir, negosiasi, dan transformasi hubungan dalam pengajaran di kelas, serta menghasilkan pengetahuan, hubungan sosial, dan material yang lebih luas pada komunitas, masyarakat, dan negara-bangsa (Keesing-Styles, 2003:3).

Pendidikan emansipatoris di era digital adalah pendidikan yang merdeka, tidak mengekang dan tidak hanya sekedar belajar tentang membaca, menulis atau pun berhitung semata. Namun lebih dari itu, pendidikan di era ini menjadikan proses pembelajaran sebagai aktivitas untuk berpikir kritis, berpikir kreatif, kolaborasi dan berkomunikasi dengan individu lain sehingga didapatkan kebermaknaan mendalam dalam sebuah pembelajaran.

Pendidikan di abad ke-21 merupakan pendidikan modern dengan pengetahuan dan kebutuhan keterampilan yang beragam. Hal tersebut ditandai dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan adanya perkembangan zaman yang juga merupakan sebuah tantangan besar dalam dunia pendidikan. Kini, pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sebuah sistem pengajaran ilmu pengetahuan dari guru kepada siswa melainkan sebuah kenyataan yang harus disadari bersama bahwa pendidikan adalah sebuah proses holistik yang hidup dan berkembang dalam diri peserta didik yang bertujuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hidupnya di era saat ini dan masa depan.

Paradigma pendidikan modern di era digital mengalami perubahan yang cukup signifikan. Metode pengajaran dan proses pembelajaran di kelas berubah dari gaya otokratis menjadi demokratis atau gaya partisipatif dimana peserta didik berperan aktif (Sharma, 2017:11). Dari belajar untuk mendapat nilai menjadi belajar untuk memperbaiki norma agar menjadi insan yang bernilai; dari belajar di ruang kelas menjadi belajar dengan sumber dan lingkungan yang luas; dari belajar hanya sekedar untuk calistung (membaca, menulis dan berhitung) menjadi pembelajaran untuk mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif, pemecahan masalah, kolaborasi, dan komunikasi agar menjadi insan yang beruntung. Ketiga contoh perubahan paradigma pendidikan tersebut mutlak harus disadari dan dimiliki oleh setiap peserta didik agar bisa bertahan,

berkembang dan memperbaiki kualitas hidupnya di masa sekarang dan mendatang.

Pendidikan di era digital disebut juga sebagai pendidikan emansipatoris yang dapat dimaknai sebagai pendidikan yang mengarahkan siswa langsung pada objek sehingga siswa secara sadar memahami apa yang hendak ia pelajari. Pendidikan emansipatoris merupakan pendidikan aktif dan kritis yang tidak menghendaki transfer ilmu pengetahuan secara langsung oleh guru, melainkan di dalamnya terdapat sebuah proses konstruksi pengetahuan yang benar-benar dialami oleh siswa. Hal tersebut dikarenakan adanya fakta bahwa setiap peserta didik selalu mempunyai sikap *need to know* (ingin tahu) *need to show* (ingin ditunjukkan) dan *need to be* (ingin berperan secara langsung). Ketiga perilaku tersebut hanya bisa dilakukan jika peserta didik diberikan kesempatan untuk menemukan dan belajar mengkonstruksi pengetahuannya sendiri sehingga pada akhirnya siswa terlibat pada pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) serta mampu mengaplikasikan kemampuan dan pengetahuan yang mereka peroleh untuk menyelesaikan masalah atau isu yang ada serta responsif terhadap segala perubahan yang ada di sekitarnya.

Suprijono (2016:27) menyatakan bahwa pendidikan emansipatoris merupakan pendidikan merdeka dimana siswa diberikan kebebasan yang luas untuk menyadari keterampilan yang dimilikinya agar selalu tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan diri dan lingkungan sekitarnya. Pendidikan tipe ini memberikan ruang dan waktu yang terbatas untuk siswa agar mengenali dan mempelajari lingkungan yang lebih global. Salah satu bentuk penerapan pendidikan emansipatoris adalah pendidikan transformatif yang mengarahkan peserta didik bahwa dirinya merupakan seseorang yang dinamis, berubah serta terus menerus belajar untuk menjadi insan yang bernilai, berkarakter, berketrampilan dan berguna di kehidupannya kelak.

Pendidikan emansipatoris pada era digital seperti saat ini mempunyai urgensi yang sangat penting berdasarkan beberapa alasan sebagai berikut.

1. Perubahan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi yang selalu dinamis dan berkembang yang aksesnya semakin mudah dengan adanya jaringan internet dan global. Akses internet akan memudahkan seseorang untuk terhubung dengan siapapun dan mengakses informasi apapun.
2. Arus globalisasi dan modernisasi yang telah memasuki budaya hidup masyarakat sehingga gaya hidup kini semakin dinamis dan fleksibel yang

menyebabkan kehidupan individualistik sudah tidak bisa digunakan lagi.

3. Tuntutan standar kualitas hidup yang semakin tinggi membuat setiap individu harus mengembangkan keterampilan berpikir, kreatif dan mengoptimalkan kepribadian yang serba mumpuni (multitalented) dan kompleks untuk kualitas hidup yang lebih baik.

Pendidikan emansipatoris selalu merujuk pada proses pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centered*) yang menempatkan siswa subjek belajar serta mampu merefleksikan apa yang ia pelajari sehingga orientasi hasil proses pembelajaran tidak hanya sekedar angka namun sebuah kebermaknaan yang holistik dan internalisasi nilai dalam kehidupan nyata. Pembelajaran interaktif berpusat pada siswa dibuat untuk mengembangkan dan menggali potensi yang dimiliki oleh setiap siswa sehingga filosofi pengembangan pendidikan berkarakter yang terdiri atas olah hati atau etika, olah pikir atau berliterasi, olah karsa atau estetika, serta olah raga atau kinestetika dapat terlaksana dengan maksimal.

B. Berbasis Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan menemukan, menggali, dan memahami informasi serta pengetahuan yang didapatkan dari sumber internet atau piranti digital lainnya. Dikutip dari UNESCO Institute of Information Technologies in Education menyatakan bahwa pertemuan para ahli pendidikan di Paris pada tahun 2003 menyepakati literasi digital saat ini telah memiliki definisi yang begitu luas dari definisi awal. Literasi digital merupakan sebuah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, menginterpretasi, mengkreasi, mengkomunikasikan, dan menggunakan materi atau informasi secara tertulis yang diasosiasikan dengan konteks yang bervariasi. Literasi melibatkan pembelajaran yang berlangsung secara terus menerus yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kompetensi, dan berpartisipasi penuh dalam masyarakat yang lebih luas. (dalam Teng, 2018).

Literasi digital sebenarnya merupakan bagian dari literasi media yang muncul pada tahun 1980-an yang dikenal dengan istilah literasi komputer. Konsep literasi digital mempunyai keterbatasan hanya pada piranti komputer, hingga akhirnya muncullah sebuah konsep baru yang terkait dengan penggunaan media digital dan perangkat digital yang disebut dengan literasi digital (Buckingham, 2006:45-46). Definisi dari literasi digital memang sangat beragam dan tidak bisa dipandang dari satu paradigma saja. Beberapa orang memang memandang bahwa literasi digital merupakan

kemampuan literasi baru yang mengandung beberapa keterampilan kompleks, multidimensi dan direpresentasikan dalam praktik sosial. Namun pada dasarnya secara garis besar dapat disimpulkan bahwa literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, berkomunikasi dan menggunakan teknologi digital dengan kompetensi yang beragam.

Belshaw (2011) menyatakan bahwa ada delapan elemen esensial untuk mengembangkan literasi digital, yaitu sebagai berikut.

- 1) Pemahaman beragam konteks yang ada pada dunia digital.
- 2) Kognitif, yakni daya pikir atau pengetahuan seseorang
- 3) Strukturisasi ilmu pengetahuan
- 4) Komunikasi dalam dunia maya dan global
- 5) Kepercayaan diri dan bertanggung jawab
- 6) Penciptaan hal yang inovatif
- 7) Kritis dalam menyikapi konten yang ada di jejaring internet
- 8) Tanggung jawab secara sosial.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa literasi digital merupakan seperangkat keterampilan dan pengetahuan untuk menggunakan media digital, jaringan internet dan piranti komputer yang lainnya untuk menemukan informasi baru, menkonstruksi pengetahuan, menganalisis isi berita atau konten untuk diambil kebermaknaan dan manfaatnya di kehidupan sehari-hari. Dewasa ini, literasi digital diartikan bukan hanya sebagai proses interaksi individu dengan media internet dan jejaringnya. Namun juga bagaimana kontribusi interaksi itu terhadap kebermanfaatannya kehidupan individu selanjutnya.

Manfaat Keterampilan Literasi Digital menurut Belshaw (2011) menyatakan bahwa beberapa manfaat keterampilan literasi digital sebagai berikut.

- a. Mendapatkan informasi yang lebih cepat dan mudah
- b. Mendapatkan informasi terbaru
- c. Mempermudah akses komunikasi
- d. Memberikan pemahaman mengenai segala jenis *cybercrime*
- e. Membantu untuk membuat keputusan yang lebih bijak

Selain kelima hal tersebut, manfaat literasi digital juga sangat bermanfaat bagi kesuksesan sebuah proses pembelajaran di kelas terutama bagi guru dan siswa.

Berikut ini adalah manfaat literasi digital bagi proses pembelajaran di kelas menurut menurut UNESCO (2011:7).

- a. Siswa mampu mengakses informasi dengan lebih mudah karena perkembangan data sudah tersedia melalui media digital dan internet sehingga penyebarannya lebih cepat dari pada media tradisional seperti dalam teks bacaan.
- b. Siswa dapat terhubung dengan komunitas yang lebih luas untuk berdiskusi dan berkolaborasi dalam membicarakan sebuah informasi yang baru.
- c. Guru mampu mempraktikkan secara langsung kepada siswa untuk mengevaluasi dan memperlihatkan mana informasi yang otentik dan valid langsung dari sumbernya.

C. Pembelajaran Emansipatoris Berbasis Literasi Digital pada Era Merdeka Belajar dalam Menkuatkan Pendidikan Karakter Mahasiswa

Model pembelajaran emansipatoris diaksentuasikan pada pembelajaran berpusat pada peserta didik. Model pembelajaran emansipatoris dihadirkan oleh beberapa alasan (1) transformasi dunia karena revolusi teknologi telekomunikasi dan komputer menjadi agenda utama perubahan dunia saat ini (Koh, et. al, 2019:818). Dunia tidak lagi dapat dipandang sebagai benua-benua yang terpisah atau kumpulan negara-negara yang terpisah, melainkan dunia menjadi syaraf global telekomunikasi dan komputer (Oztemel dan Gursev, 2018:8). Kepesatan perkembangan teknologi telekomunikasi dan komputer telah mengantarkan masyarakat memasuki era global; (2) Globalisasi ditandai oleh kompleksitas keragaman kehidupan masyarakat. Model kehidupan seperti ini tak dapat lagi direduksi ke dalam model-model normatif yang standar dan tak banyak lagi pengaturan sentral. Aktivitas hidup lebih banyak bermula dan berlangsung pada interaksi-interaksi antar individu yang diprakarsai individu itu sendiri. *Society is produced and reproduced by the interacting individuals*; (3) Setiap individu di era global dituntut mengembangkan kapasitasnya secara optimal, kreatif dan mengadaptasikan diri ke dalam situasi global yang amat bervariasi dan cepat berubah. Setiap individu dituntut melakukan *customization*. Setiap individu dituntut memiliki daya nalar kreatif dan kepribadian yang tidak simpel, melainkan kompleks. Sekompleks situasi-situasi yang penuh varian yang dihadapi.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Kemendikbud sendiri juga mengeluarkan 6 kebijakan dengan Penciptaan Karakter Unggul, Budaya Akademik Kolaboratif & Kompetitif di PerguruanTinggi yang meliputi General Education, Pengembangan Kepemimpinan, Pendampingan Dosen (Dosen Penggerak), Civic Intelligence, Responsibility and Participation, Entrepreneurial Mindset dan Pembelajar Sepanjang Hayat (Setyowati, Rr Nanik, 2020).

Melalui pembelajaran emansipatoris maka dosen dapat menggunakan berbagai model pembelajaran yang sudah ada tetapi dalam prosesnya dapat menggunakan berbagai cara dalam penugasannya. Dosen melakukan penguasaan teknologi, pedagogik dan kemampuan mengasai materi. Berbagai model yang dipilih dapat dikembangkan dengan berbagai metode. Adanya penugasan yang membuat mahasiswa menjadi subjek bukan sekedar objek.

Misalnya dalam matakuliah Pendidikan Karakter ada satu proyek yang dikerjakan mahasiswa secara berkelompok. Ada penugasan dari dosen yaitu meminta mahasiswa melakukan studi lapangan terkait implementasi pendidikan karakter di sekolah, masyarakat atau keluarga. Maka secara berkelompok mahasiswa diminta membuat pedoman wawancara. Di lapangan mereka bisa berkreasi dengan melakukan berbagai pertanyaan untuk kedalaman analisis. Dan beberapa tugas lainnya dimana mahasiswa bisa berkreasi dengan memanfaatkan literasi digital dalam pembelajarannya.

PENUTUP

Pembelajaran emansipatoris berbasis literasi digital merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mendorong mahasiswa berkarakter tanggudi era merdeka belajar. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim, melalui kebijakannya bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna dalam memasuki dunia kerja. Kampus Merdeka memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menentukan mata kuliah yang akan mereka ambil. Kemudian dosen juga diminta melakukan inovasi pembelajaran. Untuk itu melalui pembelajaran emansipatoris berbasis literasi digital pada era merdeka belajar akan dapat menguatkan mahasiswa sebagai subjek bukan hanya objek dalam pembelajaran. Perubahan paradigma pembelajaran yang inovatif sangat diperlukan dan perlu koordinasi yang baik antara dosen, mahasiswa dan kampus sehingga akan dapat berjalan dengan baik.

Karakter mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa akan dapat ditingkatkan sejak mereka menjadi mahasiswa, disinilah peran dosen sangat diperlukan dan pembelajaran emansipatoris bagi mahasiswa di perguruan tinggi merupakan salah satu solusinya. Merupakan salah satu solusinya. Mahasiswa akan berdaya mereka tidak hanya sekedar menjadi objek tetapi mahasiswa akan menjadi subjek dalam pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Accilar, A. (2011). *Exploring the aspects of digital divide in a developing country*. Issues in Informing Science and Information Technology, 8(1), 231-244.
- Heeks, R. dan Stanforth, C. (2015) *Technological change in developing countries: opening the black box of process using actor-network theory*, Development Studies Research, 2(1), 33-50, DOI:10.1080/21665095.2015.1026610
- Junaidi, A. (2020). *Kebijakan Kemendikbud*. Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kalolo, J.F. (2019). *Digital revolution and its impact on education systems in developing countries*, Education and Information Technologies, 24:345-358.
- Keesing-Styles, L. (2003). *The relationship between critical pedagogy and assessment in teacher education*. Radical Pedagogy, 5(1), 1-20.
- Koh, L., Orzes, G. dan Jia, F. (2019). *The fourth industrial revolution (Industry 4.0): technologies disruption on operations and supply chain management*, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 39 No. 6/7/8, pp. 817-828. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-08-2019-788>
- Lewis, T. (2000). *Technology Education and Developing Countries*. International Journal of Technology and Design Education (10), 163-179. <https://doi.org/10.1023/A:1008967718978>
- Miah, M., dan Omar, A. (2012). *Technology advancement in developing countries during digital age*. International Journal of Science and Applied Information Technology, 1(1), 30-38.
- Ngalimun. (2017). *Strategi dan Model Pembelajaran*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Oztemel, E. dan Gursev, S. (2018), *Literature review of Industry 4.0 and related technologies*, Journal of Intelligent Manufacturing, pp. 1-56
- Setyowati, Rr Nanik, Maya Mustika Kartikasari dan Siti Maizul Habibah. (2018). *Improving Critical Thinking Skills of Students through the*

Development of Teaching Materials. Published by Atlantis Press. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Volume 226. 240-245

Setyowati, Rr Nanik. (2020). *Pergeseran Paradigma Pembelajaran Menuju New Normal di Era Abad 21*. Disampaikan pada Webinar Nasional Unram. Rabu, 8 Juli 2020.

Setyowati, Rr Nanik. (2020). *Keterampilan Berpikir Kritis melalui Pendidikan Karakter di Prodi PPKn FISH Unesa Menuju Era Merdeka Belajar*. Disampaikan pada Webinar Nasional Unram. Selasa, 14 Juli 2020.

Sharma, M. (2017). *Teacher in a Digital Era*. Global Journal of Computer Science and Technology, Version 1.0, 17(3), 11-14. Online ISSN: 0975-4172

Tim. (2020). *Buku Saku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemendikbud : Jakarta.

Rukiyati dan L. Andriyani. Pendidikan Emansipatoris dan Masyarakat Madani. *Cakrawala Pendidikan*. November 1999. Tahun XVIII No 4. 143-148

Syihabuddin, Muhammad Arif. Kiat-kiat Membangun Strategi Pembelajaran Emansipatoris pada Pendidikan Dasar Islam. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES) Online*: <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/ijies.29-39>.

PENGEMBANGAN BAHAN AJAR BERBASIS MASALAH DALAM PENDIDIKAN KARAKTER

Nur Wahyu Rochmadi

PPKn, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang, nur.wahyu.fis@um.ac.id

Abstrak

Tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia di era pandemi global, tidak hanya sekedar cerdas, berpengetahuan, dan terampil, tetapi juga harus berkarakter baik. Oleh karena itu pembangunan, penguatan dan pengembangan karakter yang baik bagi warga negara Indonesia mutlak harus dilakukan secara sistematis. Dengan demikian, sistem pendidikan Indonesia harus mengedepankan aspek pengetahuan, keterampilan dan karakter secara integratif dan berkesinambungan sebagai ukuran keberhasilan. Permasalahannya bagaimana dengan pendidikan karakter, yang hingga kini masih menjadi “wacana dialog” terutama tentang model pembelajaran, bahan ajar serta sistem penilaiannya. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan bahan ajar dalam pendidikan karakter, yang dikembangkan berbasis masalah serta penggunaannya dalam pembelajaran beserta sintaksnya. Penelitian dilakukan dengan rancangan pengembangan, namun hanya sampai pada tahapan pengembangan produk dan sintaks penggunaannya dalam pembelajaran serta validasinya. Produknya berupa bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter dan penggunaannya dalam pembelajaran beserta sintaks. Produk pengembangan divalidasi kepraktisan penggunaannya oleh guru dalam kegiatan pendidikan karakter. Hasil pengembangan sebagai temuan penelitian: (1) wujud bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter berupa gambar dan cerita tentang perilaku manusia dalam memperoleh pendapatan di beberapa tempat di dunia; (2) bahan ajar berbasis masalah yang dikembangkan dapat dipergunakan pada saat apersepsi (pendahuluan) maupun pada kegiatan inti dalam pembelajaran, dengan sintaks yang berbeda sesuai dengan tujuan pembelajaran; dan (3) guru memiliki peran aktif dalam pengembangan maupun penggunaan bahan ajar berbasis masalah. Berdasarkan hasil pengembangan tersebut disampaikan saran sebagai rekomendasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi guru dalam mengembangkan bahan ajar berbasis masalah dan mempraktekannya dalam pembelajaran.

Kata-kata Kunci: bahan ajar, karakter, berbasis, masalah

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kerja membangun manusia agar menjadi manusia yang bisa survive dalam melindungi diri terhadap alam dan makhluk hidup, serta mengatur hubungan antar-manusia (Freud, 2007: 55-56 dalam BSNP, 2010).

Tujuan pendidikan tidak hanya agar manusia bisa *survive* melindungi diri terhadap alam, tetapi juga menjadikan manusia mampu melindungi diri terhadap makhluk hidup lainnya, termasuk dari manusia yang lain. Bahkan diharapkan pendidikan menjadikan manusia mampu memperdayakan alam dan makhluk hidup yang ada di sekitarnya untuk peningkatan kesejahteraan hidupnya, mengatasi berbagai permasalahan hidupnya, meningkatkan kualitas hidup dan kehidupannya serta mampu mengembangkan diri dan peradabannya.

Melalui proses pendidikan terjadi proses di mana suatu kompleks pengetahuan, kecakapan (*capacities*), sikap, serta nilai diteruskan kepada generasi selanjutnya. Demikian disampaikan BSNP (2010) bahwa paradigma pendidikan nasional abad XXI haruslah memberi garis besar terhadap hal-hal berikut yaitu: (1) pendidikan sebagai upaya dalam mengembangkan keterampilan dan ilmu pengetahuan

baik dengan bantuan guru maupun secara mandiri; (2) pendidikan sebagai penyalur dan pengembang karakter luhur bangsa; dan (3) pendidikan sebagai pembangun tumbuhnya rasa kebangsaan.

Pentingnya pembangunan, penguatan dan pengembangan karakter luhur bagi bangsa Indonesia di era pandemi global seperti sekarang ini dilatar belakangi oleh realita munculnya pernik-pernik permasalahan kehidupan dalam beragam aspek yang sifatnya kompleks, sebagai akibat dari berbagai kelangkaan sumberdaya yang dialami bangsa Indonesia.

Pandemi global menjadikan terganggunya berbagai aktifitas produksi dan distribusi, kondisi ini menjadikan terjadinya ketidakseimbangan aliran barang, uang dan jasa, sehingga pada akhirnya mempengaruhi upaya pemenuhan kebutuhan hidup secara cukup dan memadai.

Pandemi global menjadikan terjadinya “disrupsi” pada pola kehidupan manusia dalam seluruh aspek kehidupannya, yang pada akhirnya terjadi juga disrupsi pada kapabilitas manusia. Kompetensi-kompetensi di bidang digital, jaringan dan berbasis online menjadi pengganti kompetensi yang selama ini dimiliki manusia.

Pada masa pandemi global seperti sekarang ini, sistem pendidikan juga mengalami disrupsi, tujuan pendidikan tak bisa lagi hanya mengedepankan aspek kemampuan keilmuan, pengetahuan dan keterampilan sebagai ukuran keberhasilan. Sistem pendidikan harus mulai melakukan pembangunan, penguatan dan pengembangan karakter secara integratif dengan pengetahuan dan keterampilan secara berkesinambungan pada peserta didik.

Pandemi global seperti sekarang ini membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kapabilitas karakter yang didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang unggul. Karena hanya dengan karakter yang baik dan unggul, eksistensi manusia dalam kehidupan di dunia ini dapat dipertahankan keberadaannya.

Perhatian pada pengembangan tiga ranah di atas diyakini mampu membangun sistem pendidikan di Indonesia yang mampu melahirkan sumber daya manusia dengan memiliki kompetensi: "(1) *critical-thinking and problem-solving skills*; (2) *communication and collaboration skills*; (3) *creativity and innovation skills*; (4) *information and communications technology literacy*; (5) *contextual learning skills*; and (6) *information and media literacy skills*". Selain itu juga mampu mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki karakter dan perilaku: "*leadership, personal responsibility, ethics, people skills, adaptability, self-direction, accountability, social responsibility, and personal productivity*" (BSNP, 2010: 44-45).

Pembangunan, penguatan dan pengembangan karakter luhur bagi bangsa Indonesia dalam kegiatan pendidikan secara formal merupakan sesuatu yang baru. Dengan demikian, wajar bila masih ditemukan berbagai permasalahan dalam implementasinya, mulai dari model dan strategi pembelajaran, materi, hingga sistem evaluasinya.

Pengalaman saat berinteraksi dengan guru-guru tingkat pendidikan dasar dan menengah, ditemukan adanya praktek pendidikan karakter selama ini masih dalam proses untuk berlangsung, hanya sekedar program sebagaimana tuntutan diknas, kadang dipinggirkan dalam proses pendidikan di sekolah, pendidikan karakter juga tidak mempunyai bahan ajar yang jelas, demikian halnya dengan tujuan, strategi pembelajaran serta sistem penilaiannya, padahal di beberapa kesempatan pasca lulus studi dan ketika peserta didik berada di dalam masyarakat aspek karakter dan kepribadian menjadi syarat mutlak untuk pengembangan diri yang bersangkutan.

Oleh karena itu, menjadi sangat penting dalam kesempatan ini untuk melakukan kegiatan pengembangan bahan ajar dalam pendidikan karakter berbasis masalah sebagai suatu pengayaan bahan ajar dalam pendidikan karakter, serta meningkatkan efektifitasnya.

Melakukan pengembangan bahan ajar, secara tidak langsung juga harus melakukan pengembangan tujuan, mengembangkan sintaks pembelajaran serta sistem penilaian dalam pendidikan karakter.

Pengembangan bahan ajar dalam pendidikan karakter berbasis masalah dilakukan dengan rasional, bahwa munculnya kehendak manusia untuk belajar sering dikarenakan adanya masalah. Artinya ketika, manusia menghadapi masalah dalam hidupnya, disitulah awal munculnya kemauan untuk belajar, dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Torren (2011;1) bahwa *the motivation to learn begins with a problem*. Demikian juga yang dikemukakan oleh Moore (2005; 294) "...*John Dewey advocated a curriculum that was based on problems*". Sedangkan Reigeluth, (2009;147) menyampaikan bahwa "*problem-based approaches to instruction are rooted inexperience-based education*".

Berkaitan dengan tuntutan karakteristik kualitas sumber daya manusia di era pandemi global seperti sekarang ini, maka tujuan dan model atau strategi pembelajaran yang diterapkan guru harus diarahkan pada pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan dalam kondisi normal. Artinya strategi pembelajaran dan bahan ajar yang dipergunakan guru harus mampu menggairahkan, meningkatkan kehendak subyek didik untuk belajar dan memperoleh pengalaman belajar yang lebih, sehingga dapat menjadikannya memiliki kompetensi unggul, salah satunya adalah menggunakan bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter.

Model pembelajaran yang selaras dengan bahan ajar berbasis masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah model pembelajaran pemecahan masalah (Moore, 2005: 294., Reigeluth, 1999: 527., Amador, 2006: xiii., BSNP, 2010: 47). Model pembelajaran pemecahan masalah (*problem solving*), adalah suatu model pembelajaran yang memfokuskan pada pemecahan masalah sebagai fokus kajian dalam kegiatan pembelajarannya.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Jonassen (2004: xxi) yang menegaskan bahwa "*learning to solve problem is the most important skill that student can learn in any setting. In professional*

context, people are paid to solve problem, not to complete exams". Sedangkan Reigeluth (2009: 147) menyatakan bahwa "*problem-based approaches to instruction are rooted in experience-based education, research and theory on learning suggest that by having student learn through the experience of solving problems, they can learn both content and thinking strategies*". Kemudian Barrett (2005) menegaskan bahwa "*problem based learning is that the problem is presented to the students first at the start of the learning process*".

Model pembelajaran berbasis masalah mempunyai keunggulan dalam mengembangkan kemampuan berpikir, pemecahan masalah, keterampilan intelektual, dan belajar dengan terlibat dalam pengalaman nyata/simulasi (Ibrahim, 2002: 12).

Sebagai suatu model pembelajaran, pembelajaran berbasis pemecahan masalah (*problem solving*) memiliki karakteristik berawal dengan masalah, berpusat pada siswa, otonom, berkaitan dengan masalah nyata kehidupan sehari-hari, konstruktif dan kooperatif.

Model pembelajaran berbasis pemecahan masalah dapat membiasakan siswa menghadapi dan memecahkan masalah secara terampil, meningkatkan pengetahuan, meningkatkan motivasi belajar, serta merangsang pengembangan kemampuan berpikir secara kreatif dan menyeluruh, karena dalam proses belajarnya siswa banyak melakukan proses mental dengan menyoroti permasalahan kontekstual dari berbagai segi dalam rangka mencari pemecahannya. Pembelajaran berbasis masalah memungkinkan terjadinya suatu kondisi hasil belajar yang seimbang antara aspek intelektual dan moralitas pada anak didik. Sehingga tercipta kondisi keseimbangan antara *teaching mind* dengan *touching heart* melalui *ethics & esthetics*.

Bertolak dari hal tersebut dilakukan penelitian dengan fokusnya pada pengembangan bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter, dengan tujuan untuk memperkaya ragam bahan ajar dalam pendidikan karakter, sekaligus sebagai rujukan dalam praktek pengembangan karakter di sekolah.

Tujuan utama dilakukannya pengembangan bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter adalah sebagai upaya dalam penyelesaian permasalahan sulitnya menemukan bahan ajar dalam pendidikan karakter. Sekaligus juga sebagai sarana dalam mengembangkan karakter baik peserta didik, secara lebih efektif.

METODE

Penelitian dilaksanakan dengan rancangan pengembangan, namun hanya sampai pada tahapan pengembangan produk dan validasinya. Produknya berupa bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter dan penggunaannya dalam pembelajaran beserta sintaks. Produk pengembangan divalidasi kepraktisan penggunaannya oleh guru dalam kegiatan pendidikan karakter.

Penelitian diawali dengan mengembangkan prototipe model bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter. Selanjutnya dilakukan uji validasi kepraktisan penggunaannya oleh guru dalam kegiatan pendidikan karakter.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wujud Bahan Ajar Berbasis Masalah dalam Pendidikan Karakter

Proses pengembangan bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) penentuan nilai karakter yang dikembangkan; (2) pengembangan bahan ajar berdasarkan nilai yang dipilih serta berbasis pada masalah; (3) menentukan sintaks penggunaan bahan ajar dalam pembelajaran.

Pada kesempatan ini, nilai yang dikembangkan bahan ajarnya adalah syukur, iman dan berprestasi. Wujud bahan ajar yang dikembangkan berupa gambar dan cerita tentang manusia yang sedang bekerja serta melakukan sesuatu untuk memperoleh pendapatan atau bahan makanan dan minuman.



Keadaan Buruh Kasar di Haiti.



Pekerja di Ladang Minyak



Pekerja yang sedang menggali tanah di tepi tebing



Pekerja yang Sedang Melewati Jembatan Tepi Tebing.

Cerita tentang Kerja Keras untuk Mendapatkan Air

CHHATTISGARH – Masyarakat desa Saja Pahad, Chhattisgarh, India, sudah sangat lama menghadapi krisis air. Desa tersebut memiliki dua sumur yang menjadi tumpuan bagi penduduk setempat untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, debit air di kedua sumur tersebut tidak cukup untuk memenuhi

kebutuhan air ternak dan sawah mereka, sehingga hasil panennya rendah .

Penduduk desa tidak tahu harus berbuat apa dan pemerintah tak acuh dengan keadaan mereka. Namun seorang remaja "gila" yang bernama Shyam Lal (15 tahun) berhasil mengatasi masalah tersebut.

Shyam Lal mencari sebuah tempat di hutan terdekat dan memutuskan menggali tanah tersebut untuk dibuat sebuah kolam penampungan air hujan, yang bisa dipergunakan oleh semua penduduk desa Saja Pahad.

Usahanya tidak mendapat dukungan dari penduduk setempat, bahkan mereka menertawakan rencananya dan memanggilnya orang gila. Tapi pemuda itu tidak menyerah, dia meraih sekop dan mulai menggali kolam itu seorang diri. Dia terus menggali selama 27 tahun.

Kini Shyam Lal berusia 42 tahun, dan dianggap sebagai pahlawan dan penyelamat penduduk desanya. Lubang kecil yang mulai digali hampir tiga dekade yang lalu, sekarang berupa kolam sedalam 15 meter yang dipenuhi air untuk seluruh penduduk desa.

"Tidak ada yang membantu saya dalam membuat kolam, baik pemerintah maupun penduduk desa," ungkap Lal, seperti yang dilansir *Oddity Central*, Kamis (31/8/2017).

Kisah Shyam Lal ini menjadi viral di seluruh India dan mendorong pihak berwenang di distrik Mahendragarh mengakui prestasinya. Seorang anggota dewan legislatif daerah mengunjungi Desa Saja Pahad dan menawarkan hadiah Nobel sebesar 10.000 rupee India kepada Shyam Lal atas kontribusinya kepada desa tersebut.

Pemerintah daerah setempat menyatakan kekagumannya terhadap Shyam Lal dan berjanji untuk membantunya. "Saya baru tahu tentang Shyam. Usahanya untuk desanya sangat terpuji dan saya akan datang untuk memberikan bantuan, " kata Narendra Duggal.

Kini kolam air tersebut mampu menghidupi warga desa Saja Pahad dan sekitarnya. Chhattisgarh memang mengalami kekeringan terparah akibat curah hujan yang hanya sebesar 10%, lebih sedikit selama 10 tahun terakhir.

Sumber:

http://id.ucnews.ucweb.com/story/3057389039727059?channel_id=103&host=http:%2F%2Fid.ucnews.ucweb.com&list_article_from=Okezone&item_type=0&content_type=0&app=browser_iflow&uc_param_str=dnvebichfrmintcpwidsudsypfmt&ver=11.4.2.995&sver=inapppatch2&demote_type=normal&adapter=&grab_time=2017-09-1_20.30.56&lang=indonesian&comment_stat=1&reco_id=c653dbd0-f610-43f5-8f3d-e9ae75cfd572&ucnews_rt=kRealtimeContent&entry=browser&entry1=shareback&entry2=widget

Paparan diatas adalah contoh bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter yang berwujud gambar dan cerita tentang perilaku manusia yang mencoba mengelola alam dengan kerja keras bertahun-tahun dalam upaya untuk mendapatkan air bersih untuk memenuhi kebutuhannya.

Beratnya pekerjaan, kesulitan yang dihadapi, ketidakpedulian dari pemerintah dan masyarakat setempat, resiko yang harus ditanggung serta perilaku yang ditampilkan menjadi fokus dalam pemanfaatan bahan ajar ini dalam kegiatan pembelajaran.

Penggunaan Bahan Ajar Berbasis Masalah dalam Pendidikan Karakter

Bahan ajar berbasis masalah yang dikembangkan dapat dipergunakan pada saat apersepsi (pendahuluan) maupun pada kegiatan inti dalam pembelajaran, dengan sintaks yang berbeda sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Penggunaan bahan ajar berbasis masalah pada saat apersepsi atau pendahuluan, bisa dilakukan dalam semua mata pelajaran dan berbagai tingkatan, tentu saja harus disesuaikan dengan nilai-nilai karakter yang akan dikembangkan.

Penggunaan bahan ajar pada saat apersepsi dilakukan dengan menayangkan gambar atau cerita tersebut oleh, menjelaskan itu gambar apa, mengapa dan bagaimana hingga seperti itu. Penjelasan ini diskenario sedemikian rupa sehingga terjadi keterlibatan psikologis dan emosional peserta didik terhadap gambar, dan selanjutnya dibandingkan dengan pola-pola kerja yang dialami oleh masyarakat yang ada di sekitar lingkungan tempat tinggalnya. Kemudian, suasana keterlibatan secara psikologis dan emosional peserta didik tersebut diarahkan untuk meningkatkan nilai syukur dan iman kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mengajak untuk lebih bersemangat untuk prestasi agar tidak kelak mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik.

Penjelasan guru dalam penggunaan bahan ajar berbasis masalah, dan pengalihan suasana hati peserta didik secara emosional dan psikologi tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru menciptakan dan mengembangkan suasana kelas. Guru mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap efektifitas bahan ajar berbasis masalah ini ketika dipergunakan pada tahapan apersepsi.

Penggunaan bahan ajar berbasis masalah dalam kegiatan pembelajaran dan dilaksanakan pada saat kegiatan bisa dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut.

Langkah 1

Klarifikasi Permasalahan

- Guru menyajikan gambar atau cerita tentang fenomena tentang perilaku manusia dalam upaya memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Guru menyajikan fenomena dengan menayangkan gambar tentang perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, serta berbagai mata pencaharian yang ekstrem.
- Guru menjelaskan secara detail dengan penuh perasaan atas gambar atau cerita yang ditayangkan, apa, mengapa dan bagaimana gambar tersebut;
- Guru menyajikan fenomena dengan menayangkan gambar tentang tanah air Indonesia, dan perilaku bangsa Indonesia dalam memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Guru memfasilitasi peserta didik untuk menemukan masalah-masalah nyata tentang tentang perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, serta berbagai mata pencaharian, interaksi antara manusia dengan sumber daya alam sebagai salah satu bentuk tindakan manusia dalam memenuhi kebutuhannya.
- Guru memfasilitasi peserta didik mengklarifikasi permasalahan nyata yang ditemukan dengan menggunakan lembar kegiatan siswa yang telah disiapkan guru.

Langkah 2

Brainstorming

- Peserta didik mengidentifikasi apa yang diketahui, apa yang perlu diketahui, dan apa yang perlu dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan, dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan seperti;
 - Mengapa manusia mendapatkan pekerjaan seperti itu?
 - Bagaimana bila yang melaksanakan pekerjaan tersebut Saudara?
 - Bagaimana bila yang melaksanakan pekerjaan tersebut adalah ayah Saudara?
 - Apakah Saudara mau bekerja seperti itu? Mengapa? Bagaimana caranya?
 - Bagaimana dengan kondisi di Indonesia yang menjadi tanah air kita?
- Peserta didik secara berkelompok mengembangkan alternative penyelesaian masalah berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

Langkah 3

Pengumpulan Informasi dan Data

- Peserta didik secara mandiri maupun kelompok mengumpulkan data dan informasi (pengetahuan, konsep, teori) dari berbagai sumber untuk

menemukan solusi atas permasalahan yang ditemukan.

- Peserta didik mengolah hasil pengumpulan informasi untuk dipergunakan sebagai solusi pemecahan masalah.

Langkah 4

Berbagi Informasi dan Berdiskusi untuk Menemukan Solusi Penyelesaian Masalah

- Peserta didik berbagi informasi dan berdiskusi untuk menemukan dan menentukan solusi yang dianggap paling tepat untuk menyelesaikan masalah.
- Peserta didik menetapkan solusi untuk penyelesaian masalah.
- Peserta didik menyusun laporan hasil kerja, dapat berupa paparan/bahan tayang, display, atau dalam bentuk lembaran.

Langkah 5

Presentasi Hasil Penyelesaian Masalah

- Peserta didik mempresentasikan hasil kerjanya di depan kelas.
- Peserta didik melakukan review dan memberikan tanggapan terhadap hasil kerja.
- Peserta didik secara berkelompok memperbaiki/menyempurnakan hasil kerjanya berdasarkan tanggapan dan masukan kelompok lain.
- Peserta didik menindaklanjuti hasil kerjanya dalam bentuk poster atau slogan tentang ajakan/kampanye untuk berperilaku sesuai dengan nilai iman, syukur dan berprestasi.
- Peserta didik mengampanyekan perilaku sesuai dengan nilai iman, syukur dan berprestasi dengan cara memajang poster/slogan di lingkungan sekolah, guru dapat melakukan penilaian.

Langkah 6

Refleksi

- Bersama guru peserta didik melakukan review dan refleksi atas proses pembelajaran yang telah dilakukan.
- Pemberian apresiasi atas partisipasi semua pihak oleh guru dan peserta didik.
- Guru dan peserta didik bersama-sama merayakan keberhasilan kegiatan pembelajaran dengan yel-yel, atau foto bersama hasil karyanya.

Bahan ajar berbasis masalah beserta prosedur dan langkah-langkah penggunaannya dalam kegiatan pembelajaran seperti tersebut di atas, ketika disampaikan kepada guru sebagai salah satu wujud validasi produk pengembangan, secara umum menyampaikan sangat menarik dan bisa dipergunakan dalam praktek pendidikan karakter di sekolah.

Pernyataan ini, didasarkan pada pendapat beberapa orang guru sebagai berikut.

Pernyataan Bu Alf, salah seorang guru di SMAN kota Malang tentang bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter tersebut dan penggunaannya dalam pembelajaran: “ini adalah sebuah bahan ajar yang menarik dan sangat berbeda dengan bahan ajar yang selama ini kita pergunakan, kalau bahan ajar seperti ini bisa kita kembangkan dan mudah kita dapat di internet. Penggunaannya sepertinya hanya untuk matapelajaran PPKn, tetapi dalam kegiatan pendahuluan bisa diterapkan untuk semua mata pelajaran. Kalau seperti ini sepertinya keaktifan siswa bisa semakin meningkat”.

Bahan ajar berbasis masalah dan langkah-langkah penggunaannya juga disampaikan kepada Bapak Arief, guru PPKn di SMK Kota Malang, yang menyampaikan bahwa:” bahan ajar yang sangat menarik, bisa kita pergunakan dalam kegiatan pendidikan karakter di sekolah. Sepertinya mudah dikembangkan dan diperoleh. Kalau seperti ini sepertinya keaktifan siswa bisa semakin meningkat, selain lebih banyak yang berpartisipasi dalam kegiatan belajar, sepertinya bisa menjadikan peserta didik lebih antusias dalam belajar”.

Validasi juga dilakukan oleh guru setingkat SMP di kota Malang, Bapak Tanto, tentang bahan ajar berbasis masalah serta langkah-langkah penggunaannya dalam pendidikan karakter, sebagai berikut “ada suasana baru dan berbeda bilamana pembelajaran menggunakan bahan ajar seperti ini, nuansa pengembangan karakternya begitu terasa, sangat menarik dan mudah untuk dikembangkan, demikian halnya dengan penggunaannya dalam kegiatan pembelajaran”.

Berdasarkan beberapa pendapat guru tentang bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter beserta langkah-langkah penggunaannya tersebut di atas, disimpulkan bahwa bahan ajar tersebut sangat menarik, mudah dikembangkan, mudah untuk mendapatkannya, bisa dipraktekkan dalam kegiatan pendidikan karakter, terutama pada saat pelaksanaan pembelajaran baik pada kegiatan apersepsi maupun pada saat kegiatan inti, serta diduga dapat meningkatkan partisipasi belajar peserta didik.

Berdasarkan proses pengembangan produk berupa bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter beserta langkah-langkah penggunaannya dalam kegiatan pembelajaran, harus diawali dengan penentuan jenis-jenis watak dan nilai-nilai yang akan dikembangkan sehingga menjadi perilaku peserta didik dan seluruh warga sekolah.

Demikian halnya ketika guru melaksanakan pendidikan karakter dalam kegiatan pembelajaran yang diselenggarakannya. Guru harus menentukan nilai apa yang akan dikembangkan dalam kegiatan pembelajaran tersebut.

Pemilihan dan penentuan nilai yang menjadi acuan untuk dikembangkan oleh guru dilakukan dengan memperhatikan kalimat-kalimat yang ada dalam kompetensi dasar dan kompetensi inti, selain itu juga bisa melihat dari visi dan misi sekolah, nilai-nilai Pancasila serta nilai-nilai yang dikembangkan dalam kegiatan penguatan pendidikan karakter, serta nilai-nilai pendidikan karakter yang berjumlah 18 nilai, yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Selain nilai-nilai yang bersumber pada hal-hal seperti tersebut di atas, praktek pendidikan karakter juga dapat berfokus pada beberapa pendapat para ahli, seperti yang disampaikan oleh BSNP (2010), bahwa fokus perhatian pengembangan karakter bangsa Indonesia terletak pada enam nilai, yakni tiga berdimensi personal (jujur, akal sehat, dan pemberani), dan tiga lainnya berdimensi sosial (adil, tanggung-jawab, dan toleran). Bila pengembangan keenam nilai ini benar-benar dikembangkan secara profesional dan dalam lingkup nasional, tak mustahil peningkatan kualitas manusia Indonesia dalam kurun waktu satu generasi saja akan terjadi.

Selain itu, juga perlu dikembangkan sembilan sikap luhur yang ditanamkan sejak dini pada anak-anak Indonesia di sekolah. Sikap itu adalah: (1) cinta Tuhan dan kebenaran, (2) tanggung-jawab, kedisiplinan dan kemandirian, (3) amanah, (4) hormat dan santun, (5) kasih sayang, kepedulian, dan kerjasama, (6) percaya diri, kreatif, dan pantang menyerah, (7) keadilan dan kepemimpinan, (8) baik dan rendah hati, dan (9) toleransi dan cinta damai. Kemudian, watak atau karakter lain yang perlu dikembangkan adalah karakter “produktif” dan “kreatif/inovatif” dalam berfikir dan berkarya (Megawangi, 2004).

Apapun pilihan nilai yang ditentukan dan menjadi acuan dalam pengembangan karakter peserta didik, yang paling penting dilakukan adalah mencanangkan bahan ajar serta pelaksanaan strategi yang tepat agar karakter luhur itu dapat berkembang dan terinternalisasi secara efektif dalam diri setiap peserta didik melalui praktek pendidikan karakter di sekolah.

Sekolah dan guru mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dari praktek pendidikan karakter, demikian halnya dalam penggunaan bahan ajar berbasis masalah yang dikembangkan. Penting

dan sangat menentukannya peran guru dan sekolah dalam membangun watak dan karakter peserta didik, sebagaimana dikatakan Lickona (1993): *"School must help children understand core values, adopt or commit to them, and then act upon them in their own lives"*. *"The belief that character education implementation in schools is related to academic achievement of students in those schools has great intrinsic appeal* (Benninga, 1991). *Termed character education in today's world has been called many things throughout the history of education in this country. Character education has been both a formal and informal part of schools. At times it has been integrated in small ways into many other pieces of the curriculum* (Watz, 2011).

Selain mewariskan, sekolah melalui kegiatan pendidikan yang diselenggarakan juga memiliki fungsi untuk mengembangkan nilai-nilai budaya dan prestasi masa lalu itu menjadi nilai-nilai budaya bangsa yang sesuai dengan kehidupan masa kini dan masa yang akan datang, serta mengembangkan prestasi baru yang menjadi karakter baru bangsa. Oleh karena itu, pendidikan budaya dan karakter bangsa merupakan inti dari suatu proses pendidikan.

Proses pengembangan nilai-nilai yang menjadi landasan dari karakter itu menghendaki suatu proses yang berkelanjutan, dilakukan melalui berbagai mata pelajaran yang ada dalam kurikulum serta melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan sekolah, baik yang sifatnya non=korikuler maupun berupa kegiatan rutin dan insidental.

Pengembangan kegiatan pendidikan karakter, hendaknya diawali dengan munculnya kesadaran akan siapa dirinya dan lingkungannya adalah bagian yang teramat penting. Kesadaran tersebut hanya dapat terbangun dengan baik melalui sejarah yang memberikan pencerahan dan penjelasan mengenai siapa diri dan masyarakatnya di masa lalu yang menghasilkan dirinya dan masyarakatnya di masa kini.

Selain itu, pendidikan harus membangun pula kesadaran, pengetahuan, wawasan, dan nilai berkenaan dengan lingkungan tempat diri dan bangsanya hidup (geografi), nilai yang hidup di masyarakat (antropologi), sistem sosial yang berlaku dan sedang berkembang (sosiologi), sistem ketatanegaraan, pemerintahan, dan politik (ketatanegaraan/politik/kewarganegaraan), bahasa Indonesia dengan cara berpikirnya, kehidupan perekonomian, ilmu, teknologi, dan seni. Artinya, perlu ada upaya terobosan dalam pengembangan nilai-nilai yang menjadi dasar bagi pendidikan karakter yang berwujud penataan tujuan pembelajaran, bahan

ajar, strategi pembelajaran serta sistem penilaian dalam praktek pendidikan di sekolah.

Harapannya, berbagai pola baru tersebut, menjadikan nilai dan karakter yang dikembangkan pada diri peserta didik sangat kokoh dan memiliki dampak nyata dalam kehidupan diri, masyarakat, bangsa, dan bahkan umat manusia.

Salah satu terobosan dalam praktek pendidikan karakter dan juga merupakan pola baru serta kreatif adalah penggunaan bahan ajar berbasis masalah sebagaimana yang telah dikembangkan sebelumnya.

Beragam cara kreatif dapat dicoba dilakukan dalam pendidikan karakter di sekolah. Namun perlu diperhatikan bahwa pengembangan karakter luhur hanya akan tumbuh sehat, bila ada dukungan kuat dari komunitas tempat seseorang hidup sehari-hari, dan sekolah adalah salah satu komunitas. Komunitas yang sehat adalah komunitas yang di dalamnya terjadi interaksi yang sejajar, yakni masing-masing anggota memiliki kesamaan derajat, ada kesamaan tingkat keterlibatan, dan ada sikap keterbukaan. Langkah membangun interaksi sehat ini memerlukan pemahaman dan latihan terus-menerus. Manakala komunitas semacam ini terbangun, maka setiap anggota di dalamnya memiliki jalinan hubungan erat yang diikat oleh nilai-nilai moral yang disepakati bersama.

Karakter sebaiknya diajarkan secara sistematis dalam proses pendidikan yang holistik menggunakan metode *“knowing the good, feeling knowing the good, and acting the good”*. Setelah siswa memiliki pengetahuan baru ditumbuhkan *feeling loving the good*, yakni bagaimana merasakan dan mencintai kebajikan, sehingga senantiasa mau berbuat sesuatu kebaikan (*acting the good*), yang pada akhirnya tumbuh kesadaran dan kebiasaan untuk selalu berbuat baik sesuai dengan nilai-nilai luhur yang menjadi panutan.

Salah satu strategi atau cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memasukkan pendidikan karakter dalam semua mata pelajaran di sekolah (Suyanto, 2009).

Pendidikan karakter atau proses pengembangan karakter harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan yang melibatkan aspek *“knowledge, feeling, loving and action”*. Pembentukan karakter dapat dibaratkan seperti proses *“body builder”* yang memerlukan latihan dan pembiasaan secara terus menerus agar bisa menjadi kokoh dan kuat (Lickona, 1991). *Good character is not formed automatically, it is developed over time through a sustained process of teaching, example, learning and practice. It is*

developed through character education. Quality of character education helps schools create a safe, caring and inclusive learning environment for every student and supports academic development. It fosters qualities that will help students be successful as citizens, in the workplace, and with the academic curriculum (Lickona, 2002).

Centre for Character & Value University of Birmingham (2012) mengemukakan bahwa; *“the development of character is a process that requires the efforts of both the developing individual and the society and its schools. A society determined to enable its members to live well will treat character education as something to which every child has a right. Questions about the kinds of persons children will become, the contributions of good character to a flourishing life, and how to balance various virtues and values in this process are therefore salient concerns for all schools.*

Lickona (2002) menegaskan bahwa *“character education as a program that strives to encompass the following: the cognitive, affective, and behavioral aspect of morality. Good character consist of knowing the good, desiring the good, and doing the good. Schools must help children understand the core values, adapt or commit to them and then act upon them in their own lives.*

Beberapa prinsip yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan pendidikan karakter di sekolah sebagaimana disampaikan oleh Centre for Character & Value University of Birmingham (2012) adalah: (1) *character is important: it contributes to human and societal flourishing*; (2) *character is educable and its progress can be measured holistically, not only through self-reports but also more objective research methods*; (3) *character is largely caught through role-modelling and emotional contagion: school culture and ethos are therefore essential*; (4) *character should also be taught: direct teaching of character provides the rationale, language and tools to use in developing character elsewhere in and out of school*; (5) *character is the foundation for improved attainment, better behaviour and increased employability*; (6) *character should be developed in partnership with parents, employers and other community organizations*; (7) *character results in academic gains for students, such as higher grades*; (8) *character education is about fairness and each child has a right to character development*; (9) *character empowers students and is liberating*; (10) *character demonstrates a readiness to learn from others; and (10) character promotes democratic citizenship.*

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapatlah disampaikan bahwa pendidikan karakter perlu diupayakan dan diimplementasikan pada jalur pendidikan formal, informal dan non formal secara terpadu dan berkesinambungan. Integrasi dan kesinambungan dari ketiga ranah ini mutlak harus dilakukan agar terjadi kebersamaan tujuan dan langkah dalam pengembangan karakter luhur bangsa Indonesia.

Bilamana dilakukan kajian berdasarkan *grand design* yang dikembangkan Kemendiknas (2017), secara psikologis dan sosial kultural pembentukan karakter dalam diri individu merupakan fungsi dari seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, konatif dan psikomotorik) dalam konteks interaksi sosial kultural (dalam keluarga, sekolah dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural dapat dikelompokkan dalam: (1) olah hati (*spiritual and emotional development*), (2) olah pikir (*intellectual development*), (3) olah raga dan kinestetik (*physical and kinesthetic development*), (4) olah rasa dan karsa (*affective and creativity development*), keempat hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain bahkan saling melengkapi dan saling berkaitan.

Bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter, beserta langkah-langkah dalam penggunaannya yang telah dikembangkan di atas merupakan salah upaya kreatif dalam pengembangan praktek pendidikan karakter di sekolah. Produk dari pengembangan tersebut menjadi salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan dalam praktek pendidikan karakter adalah keberadaan bahan ajar serta strategi pembelajarannya.

Fenomena yang diangkat sebagai bahan ajar dalam pendidikan karakter berisikan tentang bagaimana berat/kesulitan manusia yang tinggal di negara lain untuk memperoleh pendapatan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bilamana dibandingkan dengan kehidupan manusia Indonesia, yang tinggal di wilayah Indonesia, yang memiliki banyak kemudahan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Membandingkan kondisi dan perilaku manusia dalam bekerja, memperoleh pendapatan, untuk memenuhi kebutuhan, yang dapat diperolehnya dari lingkungan sekitarnya menjadikan peserta didik menyadari tentang kondisi tanah air Indonesia, apalagi bila dibandingkan dengan kondisi wilayah tanah air di negara lain. Dengan demikian, secara tidak langsung munculnya karakter bersyukur, beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa karena bertempat tinggal di Indonesia,

muncul rasa cinta tanah air Indonesia berkembang, dan tumbuh serta berkembangnya kehendak untuk berprestasi agar kelak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Penggunaan bahan ajar berbasis masalah dalam pendidikan karakter, dan proses pembelajarannya dilaksanakan melalui pemecahan masalah dapat membiasakan siswa menghadapi dan memecahkan masalah secara terampil apabila menghadapi permasalahan dalam kehidupan, serta merangsang pengembangan kemampuan berpikir secara kreatif dan menyeluruh, karena dalam proses belajarnya siswa banyak melakukan proses mental dengan menyoroti permasalahan dari berbagai segi dalam rangka mencari pemecahannya.

PENUTUP

Simpulan

Hasil pengembangan bahan ajar di atas menegaskan bahwa dalam praktek pendidikan karakter, bahan ajarnya bisa dikembangkan dengan mengidentifikasi berbagai fenomena tentang perilaku manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Fenomena yang dipilih dikategorikan ekstrem, sehingga dapat dikategorikan berbasis masalah.

Bilamana pelaksanaan pendidikan karakter dilaksanakan dengan menggunakan bahan ajar berbasis masalah, maka efektifitas pendidikan karakter menjadi meningkat, partisipasi belajar peserta didik meningkat, sekaligus dapat mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, berpikir kritis (penalaran), keterampilan intelektual, kolaborasi, belajar mandiri, komunikasi, meningkatkan motivasi dan aktivitas belajar peserta didik, serta menjadikan kegiatan belajar berlangsung secara aktif dan menyenangkan.

Saran

Berdasarkan hasil pengembangan bahan ajar berbasis masalah beserta langkah-langkah penggunaannya dalam pendidikan karakter di atas disarankan (1) pelaksanaan pendidikan karakter harus didasarkan pada nilai, demikian halnya ketika dilakukan pengembangan bahan ajar beserta model penyampaiannya; (2) kiranya selalu dilakukan pengembangan bahan ajar dalam praktek pendidikan karakter di sekolah yang sifatnya kontekstual; (3) adanya fasilitasi dari sekolah untuk guru dalam mengembangkan bahan ajar serta strategi dalam praktek pendidikan karakter di sekolah; dan (4) perlu adanya tindak lanjut untuk melakukan pelatihan bagi guru dalam mengembangkan bahan ajar dalam pendidikan karakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Amador, J.A., Miles, L. & Peters, C.B. 2006. *The Practice of Problem-Base Learning, A Guide to Implementing PBL in the College Classroom*. Bolton: Anker Publishing Company, Inc.
- Barrett, T., Mac Labhrainn, I. & Fallon, H. (Eds). 2005. *Handbook of Enquiry & Problem-based Learning*. Galway: CELT, Released under Creative Commons Licence. Attribution Non-Commercial 2.0. Some rights reserved. (online). <http://www.nuigalway.ie/celt/pblbook/> diakses 19 Agustus 2011.
- Benninga, J.S., ed. (1991). *Moral, Character, and Civic Education in the Elementary School*. New York: Teachers College Press.
- BSNP. 2010. *Paradigma Pendidikan Nasional Abad XXI*. Badan Standar Nasional Pendidikan. Jakarta. Depdiknas.
- Ibrahim, M. 2002. *Pembelajaran Kontekstual*. Tayangan Power Point PPS UNESA Surabaya.
- Jonassen, D.H. 2004. *Learning to Solve Problems: an Instructional Design Guide*. San Fransisco: Pfeiffer, John Wiley & Sons, Inc.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017. *Konsep dan Pedoman PPK*. Tim PPK Kemendikbud.
- Lickona, T. 1993. *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York. Bantam Books.
- Lickona, T., Schaps, E., & Lewis, C. 2002. *Eleven Principles of Effective Character Education*. Washington DC: Character Education Partnership.
- Megawangi, Ratna. 2004. *Pendidikan Karakter: Solusi yang Tepat untuk Membangun Bangsa*. Tanpa Tempat: Indonesia Heritage Foundation.
- Moore, K.D. 2005. *Effective Instructional Strategies: From Theory to Practice*. London: Sage Publications Inc.
- Reigeluth C.M. & Chellman, C.A. (Eds). 2009. *Instructional Design Theories and Models Volume III*. New York and London: Routledge, Taylor and Francis Publishers.
- Peraturan Presiden No. 87 tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan karakter.
- Suyanto. 2009. *Urgensi Pendidikan Karakter*. <http://www.mandikdasmen.depdiknas.go.id/web/pages/urgensi.html>.
- Torren, R.R. 2011. The Motivation to Learn Begins with a Problem. *Journal International Review of Economics Education*. 10 (1): 14-28. (online). pirateproxy.net/torrent/7327827/Ultimate_Guide_to_Become_an_... diakses 22 Mei 2012.
- Watz, Michael. 2011. An Historical Analysis of Character Education. *Journal of Inquiry & Action in Education*, 4(2), 2011.
- Centre for Character Vakue University of Birmingham

PENINGKATAN PADA PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (SEBUAH STUDI LITERATUR)

Nadhira Hafiza Virgianty

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nadhira.17010664056@mhs.unesa.ac.id

Lilik Iswatun Khasanah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, lilik.17010664066@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Berkembangnya teknologi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu dampaknya yaitu semakin ketatnya daya saing antar perusahaan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Melalui perilaku kerja inovatif perusahaan mampu memunculkan ide-ide baru dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi, dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan perilaku kerja inovatif melalui gaya kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi literatur. Berdasarkan studi literatur, penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan Jung, dkk (2003) mendapatkan hasil bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kecenderungan umum pada perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi. Penelitian yang dilakukan Ayu Octavias dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan perilaku inovatif. Hal tersebut sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Ifah Fitri Nur Khasanah dan Fathul Himam (2018) terbukti bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi menyebabkan peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil yang sama mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana pada tahun 2016 dan Ryani Dhyana Parashakti, Mochammad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih pada tahun yang sama.

Kata Kunci: perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, hasil penelitian.

PENDAHULUAN

Era kemajuan teknologi yang terjadi seperti sekarang tentunya membawa dampak bagi semua sektor, mulai dari sektor pendidikan hingga sektor sosial. Tak terkecuali juga bagi perusahaan atau organisasi. Tentunya hal tersebut menimbulkan dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif bagi perusahaan atau organisasi dari adanya kemajuan teknologi meliputi efisiensi dan efektifitas dalam melakukan proses produksi, kemudahan dalam mengakses informasi, dan lain sebagainya. Sedangkan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya kemajuan teknologi bagi perusahaan atau organisasi yaitu semakin ketatnya daya saing antar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan diri secara berkelanjutan (*continue*) agar mampu bertahan dalam jangka panjang. Perusahaan dapat mengembangkan diri dengan cara mencari dan mengembangkan ide-ide baru. Sehingga dengan ide tersebut, perusahaan mampu memenuhi kebutuhan pasar dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Cefis dan Marsili (2006) perusahaan yang mampu berinovasi memiliki kesempatan yang lebih

besar untuk tetap bertahan dan bersaing daripada yang tidak melakukan inovasi. Perusahaan yang mampu berinovasi tergantung dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan (Scott & Bruce, 1994). Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif mampu menciptakan ide-ide yang beda dari yang lain, sehingga menjadikan perusahaan mencapai target atau bahkan melebihi target yang ditentukan dan menjadikan perusahaan mampu bersaing.

Istilah inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas, keduanya memang saling berkaitan, akan tetapi memiliki makna yang berbeda. Terjadinya proses inovasi dapat dikatakan dimulai dari kreativitas (de Jong, 2007; Nardo, Evanita, & Syahrizal, 2018). Menurut Van den Ven (dalam Scott & Bruce, 1994) istilah kreativitas berkaitan dengan mengeksplorasi dan menghasilkan gagasan atau ide tertentu, sedangkan inovasi berkaitan dengan penetapan dan penerapan ide atau gagasan.

De Jong dan Hertog (2010) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai serangkaian perilaku karyawan yang berkaitan dengan generalisasi ide, mengimplementasikan ide, dan dukungan yang diberikan dalam pengimplementasian ide tersebut. Generalisasi ide dalam perilaku kerja inovatif dapat

berkaitan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, peningkatan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang diidentifikasi. Menurut Carmeli, dkk (dalam Nardo, Evanita, & Syahrizal, 2018) perilaku inovatif merupakan proses yang lebih kompleks karena berkaitan dengan melakukan penerapan terhadap ide-ide yang dihasilkan.

Scott dan Bruce (1994) mengatakan bahwa organisasi yang inovatif dicirikan dengan orientasi tujuan yang menuju kearah kreativitas dan perubahan yang inovatif – mampu berfungsi secara mandiri dalam mendapatkan ide-ide baru. Menurut Farr dan Ford (De Jong dan Hertog, 2010) tujuan perilaku kerja inovatif untuk mencapai inisiatif dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat. Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan tingkat jaringan dan individu, kelompok kerja, dan organisasi atau perusahaan (King dan Anderson, dalam De Jong & Hertog, 2010).

Dalam penerapannya, perilaku kerja inovatif memerlukan peranan dan interaksi mulai dari individu, pemimpin, kelompok kerja, dan iklim organisasi (Scott & Bruce, 1994). Kaitannya dengan iklim organisasi dalam menciptakan perilaku kerja inovatif, perusahaan perlu menyediakan fasilitas, peralatan, dan waktu yang sangat penting serta memadahi dalam terciptanya inovasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi hubungan antara karyawan dengan pemimpin dan hubungan dengan kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *competitive pressures* dan *social-political pressures* (Nijenhuis, dalam Kania, Senen, & Masharyono, 2018).

Kaitannya dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam terciptanya perilaku kerja inovatif muncul dikarenakan hubungan positif atau kedekatan antara pemimpin dengan karyawan (dalam Scott & Bruce, 1994). Hubungan positif antara pemimpin dan karyawan memberikan gambaran bahwa hubungan tersebut juga berkualitas. Menurut Kroes (dalam Kania, Senen, & Masharyono, 2018) adanya hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan karyawan ditandai dengan saling menghormati dan saling percaya merupakan ciri kepemimpinan transformasional. Sedangkan hubungan kelompok kerja dengan karyawan yang serasi atau cocok menurut Rogers (dalam Scott & Bruce, 1994) mampu menentukan sejauh mana individu percaya untuk mengungkapkan

idinya. Individu yang berada dalam kelompok kerja yang memiliki kualitas hubungan kerja yang baik mempengaruhi iklim organisasi. Apabila iklim organisasi yang tercipta baik, maka individu mampu memunculkan ide yang baru, berbagi ide dan mrmbrtikan umpan balik, sehingga muncullah perilaku kerja inovatif.

Faktor hubungan dengan pemimpin perlu dipertimbangkan dalam tercapainya perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dikarenakan pemimpin dapat secara efektif mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, tentunya diperlukan pemimpin yang mampu memberi motivasi pada karyawan untuk melakukan dan mengidentifikasi tujuan serta minat organisasi melalui tingkat kinerja yang diharapkan disebut pemimpin transformasional (Sarros dkk, dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Menurut Bass kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki dimensi sebagai berikut *intellectual simulation*, karisma atau pengaruh yang diideal, pemimpin sebagai *inspirational motivation*, dan memiliki pertimbangan secara individual (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014).

Pertama, kaitannya dengan *intellectual simulation*, pemimpin mengetahui tentang bagaimana pemimpin memperkenalkan perilaku kerja inovatif dan kreatif pada karyawan melalui perilakunya. *Kedua*, pemimpin yang berkarisma atau pengaruh yang ideal, yang mana pemimpin perlu menjadikan dirinya sebagai contoh atau model yang dapat diidentifikasi dan ditiru oleh karyawan. Menurut S'aenz (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014) pemimpin yang berkarisma akan dihormati, dipercaya, dikagumi, dianggap memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekak yang luar biasa. *Ketiga*, pemimpin yang *inspirational motivation* berkaitan dengan bagaimana pemimpin dapat menginspirasi atau memberi energi pada karyawan untuk menerima dan melakukan segala upaya untuk mencapai visi dan tujuan kedepan perusahaan. *Keempat*, memiliki pertimbangan secara individual yakni pemimpin mampu membangun dan mengembangkan hubungan antar karyawan perusahaan. Dalam hal ini menurut Shin dan Zhou tentang bagaimana cara pemimpin menunjukkan pemahaman, empati, dukungan, dan penghargaan atas inisiatif, aspirasi, dan sudut pandang karyawan (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pemimpin dalam industri ataupun organisasi bukan hanya berperan sebagai pemegang pimpinan tertinggi, melainkan juga harus dapat memberikan teladan perilaku yang baik dan inspirasi bagi karyawannya.

Dess dan Picken (dalam Slåtten & Mehmetoglu, 2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang terkait dengan inovasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Jung, dkk, 2003; Gumuslouoglu & Ilsev, 2009; Slåtten & Mehmetoglu, 2014) mendapatkan hasil bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kecenderungan umum pada perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi. Bass mengemukakan bahwa empat dimensi kepemimpinan transformasional yang paling penting dalam terciptanya inovasi adalah *intellectual stimulation* dan pemimpin sebagai *inspirational motivation*. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa melalui kepemimpinan transformasional dapat memberi motivasi pada karyawan untuk melakukan sesuatu yang di luar harapannya, seperti berinovasi. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan Slåtten & Mehmetoglu (2014) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif, yang mana perilaku kerja inovatif akan meningkat jika gaya kepemimpinan transformasional juga meningkat. Hal tersebut didukung dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang efektif untuk mendorong kecenderungan perusahaan untuk berinovasi secara umum (gardner & Avollo, 1998; Jung, dkk, 2008; Sarros, dkk, 2008; Slåtten & Mehmetoglu, 2014). Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan transformasional.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang digunakan dalam penelitian dengan mengumpulkan informasi dan data dengan melalui buku, jurnal, catatan, dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang ingin diselesaikan. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif dan gaya kepemimpinan transformasional yang bersumber dari jurnal penelitian.

PEMBAHASAN

Perilaku Inovatif

Inovasi merupakan bagian dari kontribusi individu dalam mengembangkan kinerja dari pekerjaannya. Inovasi juga merupakan implikasi dari proses kreativitas individu. Menurut Robbins (2006) inovasi ialah suatu pencapaian serta penemuan baru, dapat

berupa ide, aturan, sistem atau hal lainnya (Sujarwono & Wahjono, 2017). Sujarwo dan Wahjono (2017) mengatakan bahwa inovasi merupakan suatu hal yang baru, tapi tidak selalu baru, dimana bentuknya tidak sama dengan yang sudah ada terlebih dahulu. Inovasi dapat berupa pembaharuan ide maupun sistem. Inovasi merupakan dasar dari perilaku inovatif terbentuk.

Perilaku inovatif timbul dikarenakan adanya perubahan sosial yang terjadi karena individu sendiri maupun masyarakat (Sujarwono & Wahjono, 2017). Perilaku inovatif menekankan ciri perubahan yang berupa sikap bersifat tradisional menjadi modern, hal ini akan memperlihatkan perbedaan pada individu berupa adanya upaya kritis mengenai bagaimana perubahan yang terjadi menjadi berguna dan bernilai tambah (Sujarwono & Wahjono, 2017). Kleysen dan Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif ialah segala tindakan individu yang mewujudkan pengenalan dan keuntungan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan adanya perilaku inovatif seseorang mempunyai solusi dari pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain serta lebih efektif dan efisien. Menurut De Jong dan Hartog (2007) perilaku inovatif dapat berupa eksplorasi peluang serta ide-ide baru yang mencakup perilaku aplikatif ide baru dari diri individu, penerapan pengetahuan dan pencapaian peningkatan kinerja individu dan kinerja kerja (Maulana, 2019). Individu yang memiliki perilaku inovatif mempunyai karakteristik serta tahapan-tahapan yang ia lalui.

Karakteristik perilaku inovatif menurut Gorge dan Zhou (2001) ialah: 1) individu memahami perkembangan teknologi, proses serta gagasan baru; 2) individu berupaya dalam menghasilkan ide serta gagasan baru; 3) individu berupaya untuk memperjuangkan dan menyebar luaskan ide-ide kepada orang lain; 4) individu menyediakan kebutuhan yang diperlukan dalam mewujudkan ide-ide baru; 5) individu mengembangkan strategi perencanaan untuk mewujudkan ide baru (Sujarwono & Wahjono, 2017). Dalam melakukan perilaku inovatif di lingkungan pekerjaan, individu akan melewati proses tahapan yang terdiri dari tiga tahapan (Prayudhayanti, 2014) yaitu: 1) *Generating ideas*, merupakan tahapan yang melibatkan individu bekerja sama dengan tim dalam menghasilkan suatu ide dalam mengembangkan, memperbaiki, atau menciptakan; 2) *Harvesting ideas*, merupakan tahapan dimana sekelompok orang mengumpulkan ide-ide sebelumnya dan mengevaluasi ide tersebut; 3) *Developing and implementing*, merupakan tahapan mengembangkan ide dan mengaplikasikan ide tersebut secara nyata. Menurut Sanders, dkk (2010) perilaku

inovatif pada karyawan akan mensukseskan organisasi atau perusahaan serta bermanfaat bagi kinerja.

Selain karakteristik perilaku inovatif dan fase dalam proses perilaku inovatif, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku inovatif yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah jenis kepribadian dan gaya individu dalam *problem solving* (Faizaty & Rivanda, 2019). Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah kepemimpinan, dukungan, tuntutan dalam pekerjaan dan kondisi psikologis (Faizaty & Rivanda, 2019). Menurut Prayudhayanti (2014) perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh dalam diri individu, akan tetapi perilaku inovatif dapat muncul karena individu menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan ia bertanggung jawab dan diberikan kewenangan dalam penyelesaian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah kepemimpinan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Yoon bahwa kreativitas karyawan, perubahan pada karyawan, dan sumberdaya untuk inovasi berhubungan dengan lingkungan budaya inovasi yang berada disekitarnya (Khasanah & Himam, 2018). Budaya inovasi dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat serta menghadapi perubahan situasi yang dialami karyawan, pemimpin memberi inspirasi kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Robiah, Yunus, Ashry, & Tarigan, 2013; Sulistiyani & Azizah, 2017). Kepemimpinan yang sesuai dengan pengembangan budaya inovasi dalam mewujudkan perilaku inovatif ialah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kim dan Yoon (2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan dalam lingkungan pekerjaan (Khasanah & Himam, 2018). Kepemimpinan transformasional menurut Fischer (2016) ialah gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai serta kompetensi dilihat dari kinerja, kematangan emosional, menginspirasi, dan cara dalam memotivasi karyawan atau rekan kerja. Fisher (2016) juga mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mewujudkan perubahan inovasi. Antonakis, Avolio dan Sivasubramaniam (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang bersifat proaktif, pemimpin yang meningkatkan perhatian untuk mewujudkan tujuan bersama sampai

pada tingkatan tertinggi dengan membantu rekan kerja bersama. Dari definisi yang disebutkan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang dapat dilihat dari kompetensi, kematangan emosional, dapat menginspirasi rekan kerjanya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara bersama-sama.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) yaitu: 1) Pengaruh ideal (*Idealized influence*) ialah aspek pemimpin berupa perilaku seperti pemberian visi dan misi, mempunyai rasa bangga dan kepercayaan dari rekan kerjanya. Aspek ini menjadikan pemimpin dapat mewujudkan visi dengan jelas, memotivasi rekan kerja, kinerja kerja yang naik, dan menunjukkan etika yang tinggi. Pemimpin transformasional yang mempunyai aspek ini mampu meyakinkan rekan kerja melalui visi dan etikanya sehingga rekan kerja percaya pada pemimpin; 2) Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*) ialah aspek pemimpin berupa tindakan dalam menginspirasi rekan kerjanya dengan cara menunjukkan komitmen, optimisme, antusiasme mencapai tujuan bersama. Pemimpin mencontohkan dengan meningkatkan standarisasi tinggi; 3) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) ialah aspek pemimpin berupa perilaku yang meningkatkan kesadaran mengenai suatu masalah dan mempengaruhi rekan kerja melihat masalah tersebut dari sudut pandang baru yang mengarah pada *problem solving*. Pemimpin mampu mempengaruhi rekan kerja menjadi lebih kreatif dan inovatif dan berani mengambil resiko. Stimulasi intelektual ini menjadikan individu mempunyai kemampuan untuk berfikir dengan cara-cara baru dalam bekerja sehingga menghasilkan pemecahan masalah melalui ide-ide baru dan mendorong untuk mencobanya tanpa kekhawatiran akan kritik publik; 4) Pertimbangan individual (*Individual Consideration*) ialah aspek pemimpin berupa kemampuan dalam memahami rekan kerja dan berbagi masalah serta kebutuhan. Pemimpin juga memperlakukan rekan kerja dengan memahami berbagai kepribadian dengan menggunakan pemberdayaan, pendampingan, menjadi pendengar, dan melihat individu secara unik yaitu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan ada suatu tuntutan untuk selalu berinovasi. Hal tersebut dikarenakan perubahan zaman dan daya tarik minat

masyarakat berubah menjadi arah kreativitas yang mengharuskan suatu organisasi maupun perusahaan mempunyai inovasi baru untuk mencapai tujuan yang membuat keuntungan bagi organisasi maupun perusahaan. Perilaku inovatif akan berdampak pada produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini membahas mengenai peningkatan perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional ditinjau dari studi terdahulu. Apakah perilaku inovatif dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai berikut:

Dalam jurnal penelitian berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (*Supporting*) PT Indocement Tunggul Prakarsa TBK Plant Paliaman” ditulis oleh Ayu Octavias dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan perilaku inovatif. Pemimpin dalam perusahaan merupakan *role model* bagi karyawan lainnya. Melalui aspek perilaku inovatif, gaya kepemimpinan transformasional akan membuat keefektifan dan membuat perusahaan mencapai tujuan. Dari penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan keefektifan yang tinggi terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini mendukung pernyataan dari May (2007) yang mengatakan bahwa inovasi yang dilakukan oleh karyawan berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif.

Dalam jurnal penelitian berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif” ditulis oleh Iffah Fitri Nur Khasanah dan Fathul Himmam (2018) bertujuan untuk menguji secara empirik apakah kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, dan desain kerja mendorong perilaku inovatif pada karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah terbuktinya kepemimpinan transformasional yang tinggi menyebabkan peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan peran dari pemimpin transformasional maka perilaku inovatif karyawan menjadi semakin tinggi.

Dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif” ditulis oleh Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh iklim

organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa dari hasil analisis *weakness* dan *threat* perusahaan mengalami permasalahan pada perilaku inovatif karyawan. Sehingga peneliti melakukan uji salah satunya adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)” ditulis oleh Ryani Dhyana Parashakti, Mochammad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih (2016). Penelitian ini menjelaskan perilaku inovatif perusahaan terlihat dari sedikitnya prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan yang dihasilkan yang seharusnya menjadi tolak ukur dari perusahaan tersebut. Inovasi di dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin dari organisasi atau perusahaan tersebut. Peneliti melakukan uji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif di perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Inovasi merupakan bagian dari kontribusi individu dalam mengembangkan kinerja dari pekerjaannya. Inovasi juga merupakan implikasi dari proses kreativitas individu. Karakteristik perilaku inovatif menurut Gorge dan Zhou (2001) ialah: 1) individu memahami perkembangan teknologi, proses serta gagasan baru; 2) individu berupaya dalam menghasilkan ide serta gagasan baru; 3) individu berupaya untuk memperjuangkan dan menyebarkan ide-ide kepada orang lain; 4) individu menyediakan kebutuhan yang diperlukan dalam mewujudkan ide-ide baru; 5) individu mengembangkan strategi perencanaan untuk mewujudkan ide baru (Sujarwono & Wahjono, 2017). Dalam melakukan perilaku inovatif di lingkungan pekerjaan, individu akan melewati proses tahapan yang terdiri dari tiga tahapan (Prayudhayanti, 2014) yaitu: *Generating ideas*, *Harvesting ideas*, *Developing and implementing*. faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku inovatif yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor

eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah jenis kepribadian dan gaya individu dalam *problem solving* (Faizaty & Rivanda, 2019). Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena dan Muluk (2014) ialah kepemimpinan, dukungan, tuntutan dalam pekerjaan dan kondisi psikologis (Faizaty & Rivanda, 2019).

Kepemimpinan transformasional menurut Fischer (2016) ialah gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai serta kompetensi dilihat dari kinerja, kematangan emosional, menginspirasi, dan cara dalam memotivasi karyawan atau rekan kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) yaitu: Pengaruh ideal (*Idealized influence*), Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*), Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), Pertimbangan individual (*Individual Consideration*).

Dari hasil studi literatur dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan pemimpin menjadi *role model* dalam bekerja. Pemimpin menginspirasi karyawan dalam bertindak dan memotivasi untuk mempunyai inovasi dalam *problem solving* yang dihadapi. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Himam (2018), semakin karyawan merasakan peran pemimpin transformasional maka perilaku inovatif semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan temuan yang sudah dibahas, saran yang dapat peneliti berikan bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti hubungan dengan kelompok kerja pada faktor internal. Dan juga faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu *competitive pressures* dan *social-political pressures*. Dengan demikian diharapkan dapat diketahui bahwa tidak hanya pemimpin transformasional saja yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang dibahas, saran dapat mengacu pada penelitian lanjutan, pengembangan teori yang ada atau teori baru, dan melakukan tindakan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).

Antonakis J., Avolio B.J., & Sivasubramaniam, N. 2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire, *The Leadership Quarterly*, Vol 14, No 2, hal 261-295.

Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.

Cefis, E., & Marsili, O. (2006). Survivor: The role of innovation in firms' survival. *Research Policy*, 35(5), 626-641. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2006.02.006>

de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

Faizaty, N. E., & Rivanda, N. O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Perilaku Inovatif Karyawan UMKM Batik Ghatot Tuban. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(2), 09-17.

Fischer, S. A., (2016). Transformational leadership in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72 (11), 2644-2653.

Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis gambaran kepemimpinan, work engagement dan perilaku kerja inovatif karyawan. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 79-88.

Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*, 4(2), 143-157.

Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3), 1469-1930.

Maulana, Abdussamad (2019). Efektivitas Pelatihan Team Building Untuk Meningkatkan Perilaku Inovatif Perawat IGD RSUD Kabupaten Sumbawa (Nusa Tenggara Barat). Tesis thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *Jurnal ekonomi dan bisnis islam*, 3(2), 209-215.

Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Empati*, 6(1), 40-44.

- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2014). The Effects of Transformational Leadership and Perceived Creativity on Innovation Behavior in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang). *INFOKAM*, 13(1).
- Sulistiyani, E. (2017, November). Beberapa Determinan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Batik Skala Ekspor Surakarta. In *Prosiding Sentrinov (Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif)*, 3(1), EB308-EB319.

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH STUDI LITERATUR

Akbar Habibie

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Akbar.17010664174@mhs.unesa.ac.id

Zulia Tasnim

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Zulia.17010664184@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan di Indonesia sangat banyak dengan macam-macam jenis perusahaan dan tujuan yang berbeda. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan melakukan pengoptimalan pada beberapa aspek. Salah satu aspek yang harus dioptimalkan yaitu pada bagian sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pengoptimalan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang juga akan berdampak pada aspek lain seperti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan berbagai sumber yang mencakup permasalahan yang diangkat peneliti yang berjumlah 14 sumber yang terdiri dari 4 buku dan 10 jurnal penelitian. Penggalan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan teknik matrik sintesis. Teknik matrik sintesis merupakan teknik yang digunakan untuk mempermudah menemukan inti permasalahan dari berbagai sumber yang dikhususkan untuk penelitian yang menggunakan metode studi literatur. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan perusahaan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, studi literatur.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari kelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan (Robert, 2019). Setiap perusahaan memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan dalam berproses untuk memajukan serta mengembangkan perusahaan. Karyawan merupakan seseorang yang di pekerjakan dan diberi tugas oleh perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam bersaing sesama perusahaan juga didasari oleh karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Maka dengan demikian banyak perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaannya. Perusahaan besar terwujud karena memiliki karyawan yang berprestasi dan juga memiliki produktivitas yang tinggi. Aspek karyawan yang terpenuhi juga sangat berpengaruh pada kinerja yang baik yang menguntungkan baik bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Aspek karyawan terdiri dari banyak aspek yang menjadi tugas bagi perusahaan untuk memenuhi aspek-aspek tersebut. Beberapa aspek karyawan yang sering dilihat atau didengar yaitu komitmen organisasi, hubungan organisasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Setiap aspek karyawan berkemungkinan memiliki dampak atau berhubungan dengan aspek yang lain. Salah satu aspek yang sangat

besar kemungkinannya berpengaruh terhadap aspek lain yaitu kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang muncul dari karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya (As'ad dalam Kurniawan). Kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada produktivitas dan juga prestasi dari karyawan. Kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Kunartinah (dalam Nurcahyani, 2016) diaman dia mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang penting dan seharusnya di miliki oleh karyawan. Hal ini bertujuan untuk karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja baik mulai dari berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat memicu karyawan bersungguh sungguh terhadap pekerjaannya serta mengerjakannya dengan penuh gairah. Hal ini membuat karyawan menjadi ikut berkontribusi dalam meningkatkan sebuah pencapaian perusahaan. Kepuasan kerja dapat dibentuk oleh perusahaan dengan berbagai macam cara. Setiap cara yang dilakukan perusahaan untuk memunculkan kepuasan kerja terhadap karyawan digunakan untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena puasnya karyawan akan berdampak pada aspek karyawan yang lain serta aspek perusahaan. Salah satu aspek yang sangat berkemungkinan

dipengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi karyawan.

Komitmen pada sebuah organisasi adalah sebuah aspek penting bagi sebuah organisasi. Northcraft dan Neale (Susiawan & Muhid, 2015) mengemukakan pada dasarnya jika seorang karyawan ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang sebagai karyawan memiliki pihak atas perusahaan secara penuh, baik pada tugas-tugasnya, tujuan-tujuannya, hingga kesetiaan dengan mempertahankan dirinya sebagai anggota karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins & Judge, dalam Yulianti, 2017). Bagi sebuah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi dan juga kualitas yang bagus merupakan modal yang baik untuk melakukan persaingan bisnis dengan perusahaan yang lainnya, karena dalam sebuah perusahaan yang paling diandalkan yaitu sumber daya manusianya. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak memiliki komitmen pada organisasinya dan juga memiliki kualitas yang rendah maka akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk bersaing dalam dunia bisnis dengan perusahaan yang lainnya.

Suseno dan Sugianto (dalam Susiawan & Muhid, 2015) memaparkan bahwa komitmen organisasi yang rendah dari karyawan akan membawa kerugian yang besar bagi pihak perusahaan, terlebih lagi hal tersebut terjadi dengan karyawan yang mana perusahaan telah memberikan banyak pelatihan kepadanya. Ketika perusahaan menunjuk karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan tujuan meningkatkan soft skill dari karyawan tersebut, pada saat itu perusahaan juga mengeluarkan dana yang besar untuk mengadakan pelatihan. Dana yang besar diinvestasikan dengan harapan ketika karyawan telah selesai mengikuti pelatihan maka akan kembali ke perusahaan dengan soft skill yang baru, fresh dan inovatif. Setelah itu karyawan diharapkan menjadi lebih produktif dan lebih berprestasi sehingga menguntungkan perusahaan. Namun ketika komitmennya terhadap perusahaan semakin menurun, maka pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut menjadi sia sia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susilo Susiawan dan Abdul Muhid yang berjudul "Kepemimpinan Transformation, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi" dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan

Produksi PT. BI di Gresik. Ketika kepuasan kerja dari karyawan tinggi maka hal tersebut akan berbanding lurus dengan komitmen terhadap organisasi. Begitu juga demikian, jika kepuasan kerja yang ada pada karyawan rendah maka komitmen karyawan terhadap organisasi juga akan menjadi rendah. Parawita juga mengungkapkan (dalam, Susiawan & Muhid, 2015) jika karyawan telah di penuhi kebutuhan intrinsiknya oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan memperlihatkan loyalitas dan juga keperdulianya terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional yang dimiliki individu sebagai karyawan berupa perasaan menyenangkan pada pekerjaannya (Locke dalam Tama dan Hardiningtyas, 2017). Perasaan menyenangkan karyawan atas pekerjaannya dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menjadi kepuasan tersendiri pula bagi perusahaan.

Sedangkan menurut Jewell dan Siegel (dalam Tama & Hardiningtyas, 2017) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan yang didasarkan pada penilaian situasi kerja. Sikap yang ditampilkan karyawan tergantung pada apa yang dirasakannya, begitu pula sikap karyawan terhadap situasi kerja yang diciptakan lingkungan perusahaan. Apabila perusahaan memberikan situasi yang menyenangkan maka akan menjadi kepuasan bagi karyawan perusahaan.

Berbeda dengan Berry (dalam Tama dan Hardiningtyas, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi individu terhadap pengalaman kerjanya, sehingga pengalaman kerja di suatu perusahaan menjadi faktor yang membuat karyawan merasa puas atau tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu sebagai karyawan baik berupa sikap maupun reaksi yang menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukan di suatu perusahaan.

Terdapat beberapa aspek kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Kurniawan, 2016) yang diantaranya adalah: (a) psikologis, yang berorientasi pada hubungan antara kejiwaan karyawan yang mana didalamnya terdiri dari ketentraman dalam bekerja, minat, sikap kerja, bakat dan juga keterampilan; (b) social, merupakan hubungan sosial seperti berinteraksi dengan karyawan lain, atasan bahkan karyawan yang beda departemen; (c) fisik, yang berhubungan dengan kesehatan kerja, kondisi fisik lingkungan tempat kerja, perlengkapan keselamatan kerja dan juga waktu kerja yang diterapkan; (d) finansial, mencakup kesejahteraan

karyawan yang diantaranya yaitu jumlah gaji yang diterima, jaminan yang diberikan perusahaan seperti kesehatan, sosial, fasilitas yang di berikan, promosi jabatan dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu aspek kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Kurniawan, 2016) yaitu aspek psikologik dimana aspek ini merupakan aspek yang sangat penting bagi kepuasan kerja seseorang. Selain aspek psikologik, aspek lain juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Aspek-aspek tersebut, teruama pada aspek psikologik, sosial, dan fisik yang memiliki definisi bagaimana keadaan lingkungan sangat berpengaruh dalam pemenuhan aspek-aspek tersebut. ketentraman jiwa, hubungan yang baik, dan kesehatan lingkungan kerja yang membuat kesehatan fisik terjaga dapat membangun aspek lain dalam karyawan selain kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (dalam Muhridin, Ansir, & Sinarwaty, 2019) menyebutkan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik atau hubungan kepuasan kerja dengan variabel lain yang bersifat positif maupun negatif. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang berarti bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah terpenuhi baik hanya satu faktor maupun lebih, maka akan timbul aspek lain yang lebih menguntungkan, salah satu aspek tersebut yaitu komitmen organisasi.

Luthans (dalam Fauzi, 2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi maka perusahaan dapat meminta potensi sumber daya manusia yang ada pada karyawannya.

Sedangkan menurut Fahri, Mariatin, dan Zahreni (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah hubungan antara individu sebagai karyawan dengan perusahaan yang meliputi keinginan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan sesuai dengan komitmen karyawan yang diantaranya yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Berbeda dengan Mowday, et all (dalam Fahri, Mariatin, dan Zahreni, 2017), komitmen organisasi merupakan bentuk kekuatan yang relatif dimiliki karyawan untuk melibatkan dirinya dengan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut maka komitmen organisasi merupakan sikap yang juga

bentuk kekuatan individu sebagai karyawan yang ditunjukkan pada perusahaan sebagai bentuk kesetiaan sesuai dengan komitmen karyawan.

Mowday, et all (dalam Ingarianti, 2017) mengemukakan bahwa dimensi atau aspek dari organisasi yaitu terdapat tiga, diantaranya yaitu: 1) penerimaan terhadap nilai serta tujuan perusahaan, dimana karyawan dapat menerima segala tujuan perusahaan tanpa ada perasaan jengkel maupun tidak terima atas tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan; 2) Kesukarelaan untuk berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan, merupakan sebuah ketersediaan karyawan disamping gaji yang diberikan maka karyawan melakukan yang terbaik semampunya semata-mata karena memiliki komitmen terhadap perusahaan; 3) keinginan menjaga loyalitas keanggotaan organisasi atau karyawan untuk tetap berada pada perusahaan dimana tempat da bekerja, dimana karyawan berusaha tetap berada di perusahaan dan ingin terus berada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

METODE

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang digunakan peneliti dengan mengumpulkan referensi yang relevan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti (Baharuddin & Bumbungan, 2018). Sumber referensi yang digunakan peneliti yaitu 14 sumber referensi berupa buku dan jurnal penelitian yang didapat dari sumber yang akurat yaitu dari website resmi penerbit dan *google scholar*. Prosedur penelitian menggunakan metode studi literatur yaitu pengumpulan data, analisis data, kemudian kesimpulan. Penelitian dengan studi literatur ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan data sekunder dari bahan informasi dan referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang harus dipecahkan. Penggalan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan bantuan teknik matrik sintesis. Teknik matrik sintesis merupakan teknik yang digunakan untuk mempermudah peneliti melakukan analisis sumber data yang didapatkan dengan cara menemukan setiap ide pokok yang terdapat dalam setiap sumber data yang didapatkan. Peneliti melakukan penelitian ini dari rumah mengingat keadaan yang mengharuskan di rumah karena terdapat pandemi covid19. Penelitian ini dilakukan selama sekitar dua bulan.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pernyataan dari para peneliti tentang kepuasan kerja. Noermijati (2013) mengungkapkan bahwa dalam ruang lingkup kerja, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan dapat bekerja dengan sungguh sungguh dan penuh tanggungjawab. Hal ini bisa tercapai jika kepuasan kerja dari karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja dari setiap karyawan berbeda beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini didukung oleh Bahri (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tidak bisa disamakan antara kepuasan kerja karyawan satu dengan yang lainnya. Jadi kepuasan kerja merupakan apa yang diharapkan oleh individu bukan apa yang di tentukan dari perusahaan, seperti halnya ada karyawan yang merasa kepuasan kerjanya tinggi jika dia diberikan gaji yang besar dan ada juga karyawan yang kepuasan kerjanya naik ketika perusahaan memberikannya sebuah promosi yang tentunya di inginkan oleh orang tersebut. Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh motivasi seperti promosi dan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Pada perusahaan yang memiliki organisasi yang kurang baik misalnya kepemimpinan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak nyaman, budaya organisasi dan juga motifasi yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja disana (Bahri, 2018).

Pada dasarnya ketika individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dia akan melakukan kerja dengan baik. Bahri (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan juga dipelajari. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu faktor yang biasa di perhatikan dan di pelajari oleh sebuah perusahaan. Jika mereka ingin mencapai target yang telah ditentukan maka hal yang perlu mereka lakukan adalah memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa senang melakukan pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukannya tidak lagi dianggap sebagai beban yang harus dipikul. Hal ini juga akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan tersebut. Ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka mereka akan memiliki emosional yang positif dan akan memberikan

loyalitasnya terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Hasbie, Faslah, dan Swaramarinda, 2016).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Herzberg (dalam Noermijati, 2013) yaitu pertama, prestasi, jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan diakui oleh perusahaan, hal tersebut akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan dan tentunya akan merasa puas akan hasil kerjanya. Kedua, penghargaan, ketika seorang karyawan memiliki prestasi maka sepatutnya perusahaan memberika penghargaan kepadanya, hal ini dilakukan agar karyawan merasa dihargai hasil kerjanya dan juga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketiga, promosi, kenaikan pangkat ini juga bisa membuat karyawan termotivasi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Keempat, pekerjaan, pekerjaan yang menjadi salah satu keahliannya akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kelima pertumbuhan pribadi, semakin lama dia bekerja maka akan ada pertumbuhan sosial dan sikap kerja pada lingkungan tempat kerja, jika tempat kerjanya dianggap nyaman maka hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya. Keenam, tanggung jawab, ketika tanggung jawab yang di pegang oleh seseorang bertambah maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dia telah dipercayai oleh perusahaan dan pastinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai kepuasan kerja. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum, Halim, dan Syamsuri (2020) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditemukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Tidak hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi kinerja kerja namun komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ketertarikan yang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja melalui keinginan kuat untuk terus bertahan dan bersedia untuk selalu melayani perusahaan dengan hal yang lebih dari keinginan organisasi atau perusahaan

(Porter dalam Kusumaputeri, 2018). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan usaha yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan sesuatu yang lebih untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kusumaputeri (2018) menganggap bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi bukan hanya menerima tujuan serta nilai yang dimiliki organisasi atau perusahaan, melainkan lebih dari itu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki sikap yang dapat diketahui oleh perusahaan tempat dia bekerja karena karyawan tersebut memberikan dirinya baik berupa tenaga maupun sikap yang lebih baik dari karyawan pada umumnya yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sikap-sikap yang ditunjukkan karyawan merujuk pada sikap loyalitas terhadap perusahaan yang dapat terlihat melalui kontribusi yang lebih untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Banyaknya karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi tergantung bagaimana perusahaan. Secara umum komitmen organisasi memang secara individual yang setiap karyawan pasti memiliki tingkatan yang berbeda dan pastinya hal itu dikarenakan karyawan itu sendiri, namun komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh perusahaan. Menurut Kusumaputeri (2018) beberapa cara yang dapat menambah dan mempertahankan komitmen organisasi karyawannya yaitu dengan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan, selain itu juga perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat menguntungkan karyawan yang pasti juga dapat berdampak pada keuntungan perusahaan. Keuntungan yang diterima oleh karyawan memberikan kesenangan bagi karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga perusahaan akan menerima dampak positif dari kinerja karyawan yang meningkat. Mukhtar, Ali, dan Mardalena (2016) menyatakan bahwa terdapat empat hal yang memiliki keterkaitan dengan komitmen kerja, yang pertama yaitu sikap dan performa kerja, hal ini merujuk pada sikap karyawan yang muncul serta performa atau kinerja yang dimiliki karyawan. Kedua yaitu perilaku, sifat, dan kognisi, hal ini merujuk pada keterkaitan antara pikiran yang dimiliki karyawan akan memunculkan perilaku yang menjadi sifat dan pastinya akan berkaitan dengan komitmen organisasi. Ketiga yaitu tanggung jawab, yang merujuk pada tanggung saat bekerja dan mengemban amanah. Kemudian keempat atau terakhir yaitu lama bekerja. Keempat hal tersebut sangat berkaitan dengan komitmen organisasi, sehingga semakin banyak hal tersebut yang dimiliki

karyawan akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Membahas mengenai komitmen organisasi yang memiliki banyak keterkaitan dan pengaruh dari berbagai aspek. Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu kepuasan kerja. Sesuai dengan pernyataan Bahri (2018) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu dari faktor tersebut yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja dihasilkan oleh pertukaran kontribusi karyawan dengan bonus, promosi karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi maupun yang diinginkan, serta kenikmatan dari pekerjaan itu sendiri yang dapat meningkatkan minat dan kinerja karyawan yang ketiga hal tersebut sangat menentukan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada buku yang ditulis oleh Mukhtar, Ali, dan Mardelina (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilahi, Mukzam, dan Prasetya (2017) yang meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada sampel yang berjumlah 70 orang yang merupakan karyawan tetap di PT. PLN menemukan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat positif dari perhitungan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Selain itu juga terdapat penelitian yang serupa yang dilakukan pada sampel yang berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan bidang medical representative PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical cabang Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan oleh Nasution (2017) yang menemukan pernyataan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dimiliki seseorang atau karyawan, maka semakin berpengaruh positif terhadap komitmen organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) yang melakukan pada karyawan di Losari Hotel Sunset Bali yang berjumlah 50 orang menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang dimiliki, pernyataan tersebut ditemukan dengan melakukan uji hipotesis pada penelitiannya. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Latief, Syardiansah, dan Safwan

(2019) yang melakukan juga melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang diduga memiliki pengaruh signifikan yang dilakukan pada sampel yang berjumlah 31 orang yang merupakan karyawan tetap dari BPJS Kesehatan Kota Langsa. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berdampak pada kinerja yang positif dan aktif selama di perusahaan, hal tersebut membuat karyawan berkomitmen terhadap perusahaan atau dengan istilah lain perusahaan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rosita dan Yuniati (2016) yang diperoleh juga dari penelitian yang dilakukannya bahwa apabila kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi atau signifikan maka akan menciptakan komitmen yang semakin tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dampak dari hal tersebut yaitu komitmen organisasi dianggap sebagai outcome yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa tingginya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi loyalitas dan pasti berpengaruh juga pada keterlibatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan baik berupa pekerjaan rutin maupun tugas tambahan. Loyalitas yang dimiliki karyawan ini merupakan sifat yang dimiliki karyawan yang berarti bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Basna, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Naution (2017) menemukan sebuah hasil yaitu setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak ingin pergi dari perusahaan tempat dia bekerja. Dari pernyataan tersebut menunjukkan sebuah petunjuk bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh. Selain itu kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga sangat berpengaruh terhadap aspek lain di luar kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun aspek-aspek tersebut memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Halim, dan Syamsuri (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dan semakin meningkat tidak hanya disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, melainkan dengan hal lain. Pada penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik

dan terus berkembang. Penelitian ini telah dilakukan pada karyawan PT. Supra Matra Abadi Aek Naraba Kabupaten Labuhanbatu.

Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan turnover attention pada karyawan yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan karyawan pindah dari perusahaan tempatnya bekerja. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang karyawan di PT. Toyamilindo yang menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh satu sama lain, dan diantara kedua aspek tersebut sangat mempengaruhi pengaruh negatif terhadap turnover karyawan. Sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak menyebabkan karyawan ingin berpindah dari perusahaan tempat dia bekerja. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil hasil yang didapat dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan ditemukan bahwa adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berbanding lurus dengan tingginya komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Faktor seperti bonus dan promosi juga bisa meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan karena karyawan merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan, hal ini tentunya juga akan berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, jika ingin meneliti yang ingin meneliti penelitian sejenis, disarankan untuk mencari sumber yang lebih banyak lagi dan juga lebih variatif lagi. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan sumber sumber yang terbaru agar hasil dari penelitian yang dilakukan bisa menggambarkan fenomena yang relevan dan terjadi pada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover

- intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal manajemen dan bisnis*. 1(1), 31-37.
- Baharuddin, B., & Bumbungan, B. (2018). Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar (sebuah studi komparatif Indonesia dan Jepang). *Prosiding*. 4(1), 37-47. Diunduh dari <https://journal.uncp.ac.id/index.php/proceeding/article/view/1457>
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Basna, F. (2016). Analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal riset bisnis dan manajemen*. 4(3), 319-334. <https://media.neliti.com/media/publications/128901-ID-analisis-gaya-kepemimpinan-kepuasan-kerj.pdf>
- Fahri, S., Mariatin, E., Zahreni, S. (2017). Pengaruh dukungan organisasi dan work value terhadap komitmen organisasi karyawan generasi y. *Psikoislamika: Jurnal psikologi islam (JPI)*. 14(1), 22-30. Diunduh dari <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/6499>
- Fauzi, M., Warso, M., M., & Haryono, A., T (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of management*. 2(2). 1-15. Diunduh dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426/413>
- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2016). Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah: Studi pada karyawan pahala express Jatiasih Bekasi. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis*. 4(1), 79-86. Doi: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.6>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*. 11(1), 51-66. Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetyo, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. 44(1), 31-39. Diunduh dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80-91. Diunduh dari
- <http://103.216.87.80/index.php/psikologi/article/view/6652>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Ejournal psikologi*, 4(4), 722-738. Diunduh dari [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpc-content/uploads/2017/01/JURNAL%20DWI%20KURNIAWAN%20\(01-03-17-11-00-24\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpc-content/uploads/2017/01/JURNAL%20DWI%20KURNIAWAN%20(01-03-17-11-00-24).pdf)
- Kusumaputeri, E. S. (2018). Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif Islam dan psikologi). Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Latief, A., Syardiansah., & Safwan, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS*. 4(1), 52-65. Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Muhridin, M., Ansir, A., & Sinarwaty, S. (2019). Pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal manajemen, bisnis dan organisasi (JUMBO)*, 3(1), 221-234. Diunduh dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Mukhtar., Ali, H., & Mardelina. (2016). Efektivitas pimpinan: Kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal ilmiah manajemen*. 7(3), 407-428.
- Ningrum, D. K., Halim, A., & Syamsuri, A. R. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal ecobisma*. 7(1), 76-88.
- Noermijati. (2013). Kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja, dan kinerja spiritual manajer operasional. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-jurnal manajemen unud*. 5(1). 500-523. Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159/11543>
- Robert. (2019). Efek profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan corporate social responsibility sebagai variabel mediasi pada perusahaan konstruksi yang terdaftar di bursa efek Indonesia

- tahun 2014-2016. *Jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan*. 3(5), 67-72. Diunduh dari <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/viewFile/6084/4090>
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal ilmiah dan riset manajemen*. 5(1), 1-20.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-jurnal manajemen unud*. 5(6), 3736-3760.
- Susiawan, S., & Muhid, A., (2015). Kepemimpinan transformation, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal psikologi Indonesia*. 4(3) 304-313. Diunduh dari <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/issue/view/94>
- Tama & Hardiningtyas. (2017). *Psikologi Industri dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press
- Yulianti, E. (2017). Komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Journal of business studies*. 2(2), 51-65. Diunduh dari <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/957/665>

PENDIDIKAN KARAKTER PADA PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN (DARING) BAGI PESERTA DIDIK DI ERA MERDEKA BELAJAR

Listyaningsih

Pendidikan Moral Pancasila dan Kewargaan Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, listyaningsih@unesa.ac.id

Abstrak

Pendidikan karakter sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan tujuan Negara Indonesia. Dalam rangka mencapai tujuan Negara ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dalam kemampuan intelektual tetapi sumber daya manusia yang memiliki karakter yang luhur. Pendidikan karakter ini menjadi tanggung jawab bersama, tidak hanya sekolah sebagai lembaga formal, namun keluarga dan masyarakat juga memiliki andil. Di era 4.0 saat ini pembelajaran banyak memanfaatkan teknologi dan pembelajaran bisa dilaksanakan secara *online* (daring). Pembelajaran daring ini bisa berlangsung dimana saja, kapan saja. Dalam rangka mengimplementasikan pendidikan karakter pada pembelajaran daring bagi peserta didik di era merdeka belajar diperlukan inovasi dan kreatifitas guru agar pembelajaran menarik dan menyenangkan. Pendidikan karakter bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur dan mengembangkan potensi pada peserta didik agar pandai dalam berpikir, bijak dalam bertindak dan berkembang ke arah yang positif. Oleh karena itu, keteladanan dan pembiasaan sebagai prinsip dalam pendidikan karakter harus bisa dilaksanakan kapanpun, dimanapun dan dalam situasi apapun

Kata Kunci: karakter, pembelajaran daring, merdeka belajar

PENDAHULUAN

Masyarakat yang berkarakter yang baik sangat diperlukan bagi bangsa agar menjadi bangsa yang maju. Karakter yang baik yang dimiliki oleh individu pada sebuah bangsa merupakan hasil dari pendidikan karakter yang telah diberikan. Pendidikan karakter sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang diwujudkan dalam suatu tindakan yang ditujukan untuk generasi berikutnya. (Maharani dan Hasan). Karakter yang positif perlu dibangun, karena hal ini adalah sebagai modal dalam membangun sebuah peradaban. Apabila masyarakat memiliki sikap disiplin, jujur, mandiri, tangguh memiliki etos kerja yang baik maka akan menghasilkan kehidupan yang teratur dan baik di masyarakat. Namun jika yang terjadi sebaliknya, masyarakat yang tidak disiplin, tidak jujur dan lain-lain maka akan menimbulkan keresahan dan ketidakteraturan di masyarakat. Hal ini mengakibatkan peradaban di masyarakat menjadi lemah.

Karakter bangsa yang luhur adalah sebagai modal dasar dalam membangun peradaban yang tinggi bagi sebuah bangsa. Karakter yang baik pasti diperlukan disemua lingkungan kehidupan, seperti lingkungan pekerjaan, sekolah, masyarakat dan lain-lain. Namun tidak semua individu memiliki karakter yang baik, ada individu-individu yang ada di sekitar kita memiliki karakter yang tidak baik.

Setiap hari di media massa baik cetak maupun elektronik selalu ada berita tentang kejahatan, pencurian, pelanggaran lalu lintas, korupsi dan lain-

lain. Hal ini menunjukkan masih ada karakter yang tidak baik yang dilakukan oleh individu. Oleh karena itu, bagaimana upaya untuk meminimalisir karakter yang buruk tersebut, pendidikan karakter sangat diperlukan demi majunya sebuah bangsa.

Berkaitan dengan karakter, Acetylena (2018: 3) mengatakan bahwa (1) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karakter merupakan hal yang sangat penting, karena apabila karakter itu hilang akan berdampak pada hilangnya generasi penerus bangsa; (2) Karakter memiliki peran sebagai “kemudi” agar sebuah bangsa tidak mudah terombang-ambing dan harus memiliki kekuatan; (3) Untuk menjadi bangsa yang bermartabat, karakter yang baik harus dibangun, karena tidak akan datang dengan sendirinya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa pendidikan karakter ini penting dan perlu dibangun agar bangsa ini menjadi bangsa yang memiliki martabat.

Di samping itu, pendidikan karakter sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan tujuan Negara seperti yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social.

Dalam rangka mencapai tujuan negara tersebut, pemerintah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, diantaranya melalui pendidikan. Salah satu program Menteri Pendidikan

dan Kebudayaan (Nadiem Makarim) adalah tentang merdeka belajar. Menurut Mas Nadiem "Esensi Merdeka Belajar adalah menggali potensi terbesar para guru-guru sekolah dan peserta didik kita untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri. Mandiri bukan hanya mengikuti proses birokrasi pendidikan, tetapi benar-benar inovasi pendidikan,"

(<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/ref-ormasi-pendidikan-nasional-melalui-merdeka-belajar>).

Merdeka belajar yang menjadi salah satu program dari Mendikbud Mas Nadiem Makarim ini adalah ingin menciptakan suasana belajar yang bahagia. Suasana bahagia yang dirasakan oleh para guru, peserta didik, dan orang tua merupakan tujuan dari merdeka belajar. Lebih lanjut Mendikbud menegaskan bahwa merdeka belajar tidak mungkin berhasil tanpa adanya teknologi. Teknologi ini tidak semuanya *online* tapi bisa bermacam-macam dan bisa menggunakan TVRI sebagai salah satu media pembelajaran.

Bangsa Indonesia sejak Maret 2020 tengah menghadapi pandemic Covid 19. Tidak hanya Negara Indonesia tapi hampir seluruh negara-negara di dunia juga tengah menghadapi covid 19. Adanya pandemi covid ini membawa dampak yang luar biasa dalam segala aspek kehidupan. Dalam rangka memutus mata rantai penyebaran covid salah satu kebijakan pemerintah adalah dengan adanya *social distancing* dan *physical distancing*.

Di dunia pendidikan juga berdampak. Pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Anwar Makarim memutuskan untuk memindahkan proses pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran secara daring diumumkan melalui Surat Edaran Nomor 36962/MPK.A/HK/2020. Berdasarkan surat edaran ini, maka anak-anak sekolah melaksanakan pembelajaran secara daring (dalam jaringan)/ *online*. Pembelajaran secara daring untuk anak-anak sekolah ini sudah dilaksanakan sejak Maret 2020. Dengan keluarnya surat edaran kemendikbud ini, maka anak-anak sekolah melaksanakan pembelajaran di rumah masing-masing secara daring. Hal ini tentunya bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan, tetapi karena kondisi maka mau tidak mau, suka tidak suka, siap dan tidak siap harus melaksanakan pembelajaran secara daring.

Pembelajaran secara daring menuntut tenaga pendidik untuk mampu berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran. Dalam merancang pembelajaran harus dirancang agar membawa peserta didik pada pengenalan nilai pada aspek pengetahuan (kognitif), penghayatan nilai secara afektif, dan pada

akhirnya diwujudkan melalui pengamalan nilai secara nyata (Pertiwi, 2020). Hal ini tentu tidak mudah untuk dilaksanakan, pembelajaran yang dilaksanakan selama ini melalui tatap muka, sehingga guru dapat berinteraksi secara langsung kemudian karena kondisi adanya covid 19 memaksa guru untuk meleak teknologi. Guru harus melakukan inovasi dan kreatif dalam merancang pembelajaran yang akan dilakukan. Adanya covid 19 ini justru memberikan potensi dalam percepatan kebijakan Merdeka Belajar.

Ketika pembelajaran dilaksanakan secara daring timbul permasalahan bagaimana membentuk karakter peserta didik? Apakah bisa dilakukan secara daring? Inilah yang menjadi permasalahan "Bagaimana pendidikan Karakter pada Pembelajaran dalam Jaringan (daring) di Era Merdeka Belajar pada Peserta didik?"

METODE

Dalam menjawab permasalahan di makalah ini menggunakan metode studi kepustakaan. Permasalahan dibahas dengan memanfaatkan referensi dari berbagai sumber, seperti internet, buku-buku, artikel ilmiah, dan berbagai macam jurnal selanjutnya disusun secara sistematis untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan.

PEMBAHASAN

Pendidikan Karakter

Kata karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti "to mark" (menandai) dan memfokuskan. Dalam pengaplikasian nilai kebaikan yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku atau tindakan, ini bukanlah hal yang mudah. Orang dikatakan memiliki karakter jelek, apabila orang tersebut melakukan suatu tindakan yang jahat, tidak jujur, kejam, bengis dan lain-lain, tetapi orang dikatakan berkarakter yang baik apabila orang yang tersebut memiliki sikap peduli, jujur, suka menolong dan perbuatan baik lainnya. Istilah karakter ini erat kaitannya dengan *personality* (kepribadian) seseorang. Seseorang disebut orang berkarakter apabila perilakunya sesuai dengan kaidah moral. (Zubaedi, 2011: 12).

Karakter yang ada pada diri seseorang pada dasarnya bersifat biologi, artinya bahwa karakter itu ada sejak manusia dilahirkan. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Ki Hajar Dewantara bahwa perwujudan karakter yang ditunjukkan pada perilaku seseorang merupakan hasil keterpaduan antara karakter biologis dengan karakter yang merupakan hasil dari interaksi antar individu dengan lingkungannya. Sarana yang paling efektif untuk menyadarkan individu dalam

menumbuhkan jatidiri kemanusiaan adalah melalui pendidikan. Dengan pendidikan akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki kelembutan jiwa, berpikir cemerlang, sigap dalam melakukan tindakan dan memiliki kesadaran dalam penciptaan dirinya. (Wahid Munawar dalam Zubaedi, 2011: 12). Oleh karena itu, melalui pendidikan karakter diharapkan akan lahir sumber daya manusia yang berkualitas yang tidak hanya memiliki kemampuan kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotor.

Dalam rangka pendidikan karakter ini maka pemerintah mengeluarkan perpres No 87 tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Berdasarkan ketentuan pada pasal 3 Perpres ini menyebutkan bahwa “PPK dilaksanakan dengan menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam pendidikan karakter, terutama meliputi: Nilai-nilai Religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, Kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat Kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial dan bertanggungjawab. Lebih lanjut pada pasal 4 disebutkan bahwa ruang lingkup penyelenggaraan PPK meliputi satuan pendidikan jalur formal, nonformal dan informal. Hal ini berarti bahwa penguatan pendidikan karakter ini tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah semata sebagai satuan pendidikan jalur formal, tetapi keluarga dan masyarakat juga memiliki andil dalam upaya penguatan pendidikan karakter ini.

Dalam pasal 5 Peraturan Presiden No 87 Tahun 2017 tentang prinsip pengembangan pendidikan karakter meliputi (1) berorientasi pada perkembangan peserta didik; (2) keteladanan dalam menerapkan pendidikan karakter di lingkungan pendidikan masing-masing; (3) melalui pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya prinsip ini, maka penguatan pendidikan karakter ini menjadi tanggung jawab bersama dan berpusat pada berkembangnya potensi yang dimiliki peserta didik. Dalam penerapan pendidikan karakter diperlukan keteladanan dan pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari.

Pembelajaran Daring

Pembelajaran daring artinya adalah pembelajaran yang dilakukan secara online, menggunakan aplikasi pembelajaran maupun jejaring sosial. (<https://www.amongguru.com/pembelajaran-daring-dan-luring-pengertian-ciri-ciri-serta-perbedaannya>).

Pembelajaran dalam jaringan (daring) dan biasa disebut sebagai pembelajaran *online* merupakan pembelajaran yang dilaksanakan secara jarak jauh dengan

menggunakan teknologi (jaringan internet). Pembelajaran daring ini pembelajaran yang dilaksanakan melalui dunia maya, tidak ada kontak secara langsung antar individu. Interaksi antar guru dengan peserta didik dilakukan secara jarak jauh. Pembelajaran daring di tengah pandemic yang dihadapi oleh bangsa Indonesia menjadi suatu kebutuhan. Dengan adanya kebijakan *social distancing* maka sekolah-sekolah sementara ini melaksanakan secara jarak jauh. Mau tidak mau siap dan tidak siap pembelajaran ini harus dilakukan dalam rangka memutus mata rantai penyebaran covid 19.

Dalam rangka melaksanakan pembelajaran daring ini agar maksimal maka ada 4 kunci untuk melaksanakan pembelajaran daring, seperti dikemukakan oleh Bapak Sandra Salman (dalam Harususilo, 2020), antara lain meliputi: (1) Kemampuan Guru Memanfaatkan Teknologi. Penguasaan teknologi merupakan kunci pertama yang harus dimiliki guru. Hal ini penting dalam rangka untuk mentransfer pengetahuan pada peserta didik secara menarik dan efektif; (2) Pembelajaran terencana dan efektif. Pembelajaran yang dilaksanakan secara daring tidak bisa dilaksanakan secara tiba-tiba, dibutuhkan perencanaan untuk mempersiapkan materi yang akan diberikan pada peserta didik, guru juga perlu mengatur tahap-tahapan yang akan dilaksanakan dalam pembelajaran; (3) Menyatukan persepsi dan konsentrasi peserta didik. Dalam hal ini guru harus bisa menjalankan perannya sebagai motivator, fasilitator, mediator dan komunikator agar guru mampu menjalin ikatan batin dengan peserta didiknya; (4) Penguatan Karakter peserta didik. Dalam hal ini guru bisa memotivasi peserta didik dalam menghadapi situasi yang baru, tetap memiliki jiwa yang tangguh, disiplin, tanggungjawab, dan lain-lain. Ini merupakan hal penting. Dengan demikian pembelajaran secara daring ini tidak hanya berorientasi pada pengetahuan semata tapi juga sikap dan keterampilan.

Merdeka Belajar

Pada dunia pendidikan, merdeka belajar mencakup kondisi merdeka dalam hal mencapai tujuan, metode, materi dan evaluasi pembelajaran baik pada guru maupun peserta didik (Lubis, dalam Izza dkk; 2020). Era merdeka belajar dapat diartikan sebagai masa dimana guru dan peserta didik memiliki kebebasan atau kemerdekaan dalam berfikir, bebas dari pendidikan yang membelenggu agar mampu mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan pendidikan (Izza dkk, 2020). Setiap individu memiliki potensi sendiri-

sendiri, potensi ini perlu digali dan diarahkan sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan bisa diwujudkan.

Dalam konsep merdeka belajar, antara guru dan peserta didik merupakan subjek di dalam sistem pembelajaran. Artinya guru bukan dijadikan sumber kebenaran oleh peserta didik, namun guru dan peserta didik berkolaborasi penggerak dan mencari kebenaran. Artinya posisi guru di ruang kelas bukan untuk menanam atau menyeragamkan kebenaran menurut guru, namun menggali kebenaran, daya nalar dan kritisnya peserta didik melihat dunia dan fenomena. (Yamin dan Syahrir). Dalam proses pembelajaran peserta didik tidak sebagai objek dalam pembelajaran, peserta didik adalah sebagai subjek dalam pembelajaran. Peserta didik memiliki hak dalam menyampaikan gagasan atau ide-idenya dan guru memberi kesempatan dalam penyampaian gagasan tersebut. Pada era seperti sekarang ini, segala macam informasi dapat diakses dengan mudah dan cepat dan tidak menutup kemungkinan peserta didik dengan kemampuan yang dimiliki menggali informasi dari berbagai macam sumber tanpa ada komando dari guru. Oleh karena itulah, kolaborasi antara guru dan peserta didik dalam pembelajaran ini penting untuk dilakukan.

Pembelajaran yang bertujuan untuk memerdekakan peserta didik, diperlukan suatu strategi agar dalam pembelajaran menekankan pada penggunaan pengetahuan secara bermakna. Artinya bahwa peserta didik tidak hanya menghafal tentang konsep-konsep akan tetapi menghubungkan konsep-konsep sehingga menghasilkan konsep-konsep yang utuh dan sulit untuk dilupakan. Proses pembelajaran lebih banyak diarahkan untuk menanggapi berbagai pertanyaan atau pandangan dari peserta didik. Ketrampilan berfikir kritis, analisis, membandingkan, generalisasi, memprediksi, dan menyusun hipotesis ini merupakan aktivitas belajar yang perlu ditekankan dalam proses pembelajaran. Demikian pula dalam hal evaluasi, proses pembelajaran yang memerdekakan lebih mengutamakan pada bagaimana proses menyusun makna secara aktif dengan keterampilan terintegrasi dengan cara memanfaatkan permasalahan dalam konteks realitas melalui ketrampilan terintegrasi (Syukri, 2020). Dalam proses pembelajaran guru memberi kebebasan pada peserta didik untuk mengungkapkan gagasannya dan memberi kesempatan untuk lebih banyak bertanya untuk melatih keterampilan berpikir peserta didik. Diskusi yang interaktif antara guru dan peserta didik harus lebih banyak dilakukan agar semakin terasah kemampuan yang dimiliki.

Kemerdekaan sebagai salah satu kunci dalam pengembangan guru, memiliki dimensi komitmen pada tujuan, memiliki kemandirian dalam proses belajar dan reflektif selama proses pengembangan (Syukri, 2020). Guru yang merdeka memiliki komitmen dalam mencapai tujuan belajar, dalam hal ini guru harus memiliki target yang ditetapkan sendiri tentang materi apa yang akan dibelajarkan dan menentukan tujuannya. Guru yang merdeka adalah guru yang mandiri, karena itu strategi yang efektif diperlukan agar bisa mengembangkan kompetensi, mengembangkan karirnya dan berkolaborasi. Guru yang merdeka adalah guru yang reflektif, ini berarti bahwa guru perlu memahami apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan agar bisa berkembang.

Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Daring di Era Merdeka Belajar

Dalam pendidikan perlu diketahui apa yang menjadi misi utamanya. Pendidikan tidak hanya membentuk peserta didik memiliki kemampuan intelektual secara baik namun karakter yang baik ini tidak boleh diabaikan. Dalam rangka melaksanakan misi ini penerapan metode pembelajaran harus tetap diwujudkan baik pembelajaran melalui tatap muka langsung maupun pembelajaran secara jarak jauh atau pembelajaran daring. Penanaman nilai-nilai kebaikan, membentuk manusia seutuhnya, dan mengembangkan potensi yang dimiliki individu sehingga individu memiliki kecakapan dalam berpikir, saling menghormati dalam setiap tindakan dan melatih potensi individu agar berkembang kearah yang positif merupakan tujuan dari pendidikan karakter (Pertiwi 2020). Dalam rangka mencapai misi itu, pendidik/ guru harus merencanakan pembelajaran yang akan dilakukan yang tidak hanya menyampaikan materi untuk meningkatkan pengetahuan pada peserta didik akan tetapi juga perlu membentuk karakter pada peserta didiknya.

Menurut Pertiwi (2020) dalam pembelajaran secara daring ada beberapa metode pembelajaran bermuatan karakter yang dapat diterapkan antara lain: *Contextual Teaching Learning (CTL)* yang bermuatan karakter, pembelajaran aktif yang bermuatan karakter, pembelajaran berbasis masalah yang bermuatan karakter, pembelajaran inkuiri bermuatan karakter; dan lain-lain. Berbagai macam metode tersebut bisa menjadi alternatif guru dalam menerapkan pembelajaran yang dilakukan secara daring. Oleh karena itu, guru perlu melakukan inovasi dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam upaya mengimplementasikan pendidikan karakter melalui pembelajaran secara daring ini diperlukan inovasi guru dalam pembelajaran agar menarik dan menyenangkan. Pembelajaran yang dikemas secara menarik dan menyenangkan ini akan membuat peserta didik bahagia dan inilah yang menjadi harapan di era merdeka belajar yang dicanangkan oleh Mas Nadiem Makarim sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan saat ini. Beliau menegaskan bahwa "esensi Merdeka Belajar adalah menggali potensi terbesar para guru-guru sekolah dan peserta didik kita untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri".

Inovasi yang dapat dilakukan guru dalam mengimplementasikan pendidikan karakter dengan pembelajaran daring dimulai dengan merencanakan pembelajaran dan melaksanakannya dengan menarik. Bagaimana pembelajaran yang dilakukan mendorong rasa ingin tahu peserta didik, menumbuhkan sikap disiplin dan tanggung jawab pada peserta didik, misalnya mengumpulkan tugas yang diberikan guru sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Kreatifitas, kemandirian, kejujuran, gemar membaca juga bisa ditumbuhkan dalam pembelajaran secara daring. Orang tua juga memiliki andil dalam rangka mewujudkan ini, karena pembelajaran dilaksanakan di rumah, bagaimana orang tua/ keluarga memberi dukungan pada anak agar pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru secara daring ini berhasil.

PENUTUP

Simpulan

Dalam rangka mengimplementasikan pendidikan karakter dalam pembelajaran daring bagi peserta didik di era merdeka belajar diperlukan inovasi dan kreatifitas guru. Pendidikan karakter yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur dan mengembangkan potensi pada peserta didik agar pandai dalam berpikir, bijak dalam bertindak dan berkembang ke arah yang positif. Keteladanan dan pembiasaan sebagai prinsip dalam pendidikan karakter harus bisa dilaksanakan kapanpun, dimanapun dan dalam situasi apapun.

Saran

Pendidikan karakter menjadi tanggung jawab bersama, oleh karena itu, pada orang tua, guru, dan masyarakat pada umumnya harus ikut andil dalam membentuk karakter anak bangsa agar bangsa kita menjadi bangsa yang maju. Karena karakter yang luhur sangat diperlukan dalam pembangunan sebuah bangsa dan Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Acetylena, Sita. 2018. Pendidikan Karakter Ki Hajar Dewantara. Malang: Madani.
- Harususilo, Yohanes Enggar. 2020. 4 Kunci Pembelajaran di Rumah Bermakna dan Menyenangkan dari Sekolah Kharisma Bangsa <https://edukasi.kompas.com/read/2020/04/14/182638771/4-kunci-pembelajaran-di-rumah-bermakna-dan-menyenangkan-dari-sekolah?page=all>. Diakses pada tanggal 22 Agustus 2020.
- <https://www.amongguru.com/pembelajaran-daring-dan-luring-pengertian-ciri-ciri-serta-perbedaannya/>. Diakses pada tanggal 22 Agustus 2020.
- Izza, Zulfa, Aini; Falah, Mufti; Susilawati Siska. 2020. Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Era Merdeka Belajar. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/kip.10-15>
- Maharani, Wahyu, Riris dan Hasan, Safari. Membangun Karakter Bangsa. https://www.academia.edu/38142151/MEMBANGUN_KARAKTER_BANGSA.pdf. Diakses pada 2 Agustus 2020.
- Peraturan Presiden No 87 tahun 2017. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/73167/pperpres-no-87-tahun-2017>. Diakses pada tanggal 2 Agustus 2020.
- Pertiwi, Indah. 2020. Implementasi Pendidikan Karakter Saat Wabah Covid 19. <http://lppm.unpam.ac.id/2020/05/28/implementasi-pendidikan-karakter-saat-wabah-covid-19/> Diakses pada tanggal 1 Agustus 2020.
- Syukri, Bayumie. 2020. Menakar Konsep "Merdeka Belajar". <https://intens.news/menakar-konsep-merdeka-belajar/>. Diakses pada tanggal 1 Agustus 2020.
- Zubaedi. (2011). Desain Pendidikan Karakter, Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Yamin, Muhammad dan Syahrir. 2020. Pembangunan Pendidikan Merdeka Belajar (Telaah Metode Pembelajaran). Jurnal Ilmiah Mandala Education <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/index>. Diakses pada tanggal 22 Agustus 2020.

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nurul Indah Mustiyah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Nurul.17010664155@mhs.unesa.ac.id

Vika Maurissa Husnianita

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Vika.17010664160@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam dunia kerja diperlukan sebuah strategi. Salah satu yang dapat dilakukan adalah melalui sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting selain meningkatkan kinerja juga sebagai perencanaan strategi dan pengembangan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian literatur, dimana data yang digunakan untuk menganalisis strategi yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang dianalisis secara kualitatif dengan mengkaji beberapa sumber bacaan. Dalam penelitian ini menggunakan 4 penelitian yang menggambarkan strategi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dikaji menggunakan penelitian dari yang paling lama yaitu pada tahun 2014 hingga yang terbaru yaitu 2020. Hasil yang diperoleh rata-rata menunjukkan strategi yang digunakan pada perusahaan dapat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi termasuk tunjangan kesehatan, anak, dan jaminan masa tua, serta dukungan perusahaan dengan merancang dan mengembangkan karir yang ingin dicapai agar produktivitas kinerja dapat meningkat dan membuahkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap Lembaga, Instansi maupun Perusahaan memiliki target agar dapat mencapai tujuan, tujuan tersebut akan menuntut sebuah usaha dan kompetensi untuk mencapai tujuan secara efektif. Hal ini berkaitan dengan perkembangan di sektor bisnis, ekonomi bahkan teknologi yang begitu cepat, mengakibatkan persaingan untuk dapat bertahan atau mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Tanpa adanya ketahanan, ketangguhan dalam menghadapi persaingan tersebut maka akan terjadi penurunan, kerugian pada perusahaan. Adanya kompetensi yang dimiliki dibentuk oleh pengalaman, dan proses pembelajaran atau pelatihan dalam rangka mengembangkan potensi serta kompetensi yang dimiliki oleh individu atau sumber daya alam terhadap perusahaan. Agus Gumiwang Kartasasmita, Menteri Perindustrian menyatakan bahwa pentingnya pengembangan sumber daya manusia terhadap perusahaan menjadi prioritas (Santia, 2020) dalam membangun daya saing diberbagai level sumber daya manusia dapat membantu membangun sektor atau divisi dalam perusahaan.

Menurut Suwanto dalam (Yusran, 2018) adanya peran sumber daya manusia merupakan pelaku yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan atau program didalam perusahaan secara langsung, serta berperan aktif terhadap perubahan, perkembangan dan kemajuan perusahaan lewat kinerja yang diberikan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan program yang ditujukan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja diperusahaan. Umumnya didalam perusahaan terdiri atas beberapa bidang atau divisi yang memiliki tugas dan peran yang berbeda, peran tersebut memiliki tujuan dan dampak langsung terhadap perkembangan perusahaan. Agar sumber daya alam di setiap divisi maksimal, maka adanya kebutuhan untuk mengembangkan sumber daya alam dengan berbagai program atau pelatihan yang menunjang dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Pentingnya pengembangan ini akan berdampak tidak hanya pada sumber daya manusia, namun mempengaruhi usaha kontribusi yang dihasilkan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Mengembangkan sumber daya alam dibutuhkan manajemen pada aspek perencanaan, pengaturan, pengarahan, dsb. Bertujuan tidak hanya mengelola agar mengembangkan karyawan, namun mampu menjejatuhkan para karyawan di perusahaan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Untuk meminimalisir terjadinya kesalahan serta hambatan lapangan, maka dibutuhkan strategi pengembangan agar lebih efektif.

Sumber Daya Manusia

Menurut Richard Swanson, pengembangan sumber daya alam merupakan suatu proses atau kegiatan dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja karyawan dip perusahaan (Werner & DeSimone, 2012). Dijelaskan lebih lanjut oleh Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang didasarkan sebuah perencanaan oleh perusahaan bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan lewat serangkaian program yang diberikan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat menggunakan serangkaian program, pendidikan, ataupun pelatihan untuk pengembangan pengetahuan dan kemampuan kinerja karyawan di perusahaan dengan menyesuaikan kebutuhan karyawan dan perusahaan tersebut. program pengembangan diberikan kepada karyawan sejak masuk dan bekerja dip perusahaan, agar dapat memenuhi tuntutan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Upaya pengembangan sumber daya alam tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, dan pengembangan karir karyawan, namun juga berdampak terhadap kemajuan, keuntungan serta tujuan bagi perusahaan secara efektif (Werner & DeSimone, 2012).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian rencana serta keputusan yang bertujuan untuk melihat atau menganalisa peluang, hambatan, kecocokan antara faktor eksternal dan sumber daya terhadap tujuan perusahaan (Werner & DeSimone, 2012). Dengan adanya starategi mampu mengurangi hambatan yang terjadi, sehingga lebih mempermudah pencapaian. Dibutuhkan strategi pengembangan yaitu:

1. Bagian administrasi adalah Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi: catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-menetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.
2. Bagian pemberi masukan adalah berperan sebagai pemberian masukan jika mengalami kesalahan dan hambatan
3. Bagian lapangan sumber daya manusia adalah bagian yang mampu memberikan fasilitas program yang dibutuhkan

4. Bagian strategis adalah bagian penyokong bisnis dalam perusahaan

Kinerja

Stoner mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi hasil kerja karyawan terhadap kemampuan yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu menurut Seymour dalam Swasto dalam (Priyono, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah usaha atau upaya karyawan dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Menurut Drucker dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) Kinerja memiliki 5 elemen yaitu:

1. Elemen fisiologis berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang diimbangi oleh kondisi fisik.
2. Elemen psikologis berhubungan kondisi psikologis yang sehat juga akan mempengaruhi penyelesaian tugas dengan baik.
3. Elemen sosial berhubungan dengan kemampuan bersosialisasi juga berhubungan dengan kualitas pekerjaan.
4. Elemen ekonomi berhubungan dengan kecukupan kebutuhan hidup tanpa kekurangan akan mempermudah pengerjaan tugas pada karyawan.
5. Elemen keseimbangan berhubungan dengan kesesuaian atau kelayakan karyawan terhadap apa yang diberikan dan apa yang didapatkan oleh perusahaan.

Dari paparan penjelasan diatas dapat dipahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada karyawan untuk meningkatkan kinerja terhadap kontribusi terhadap perusahaan, namun dalam meningkatkan kualitas tersebut dibutuhkan upaya berupa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia agar proses menjadi lebih mudah dan efektif. Penelitian ini memunculkan rumusan masalah yang hendak peneliti kaji terkait strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, dan tujuan penelitian ini adalah menemukan strategi pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Metode penelitian menggunakan *systematic literature review*. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan yang dipublikasikan 2014-2020. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 4 jurnal. Data digunakan untuk menganalisis Strategi yang tepat untuk Pengembangan

Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan dianalisis secara kualitatif.

Data yang digunakan adalah pengumpulan data dengan teknik studi literatur, dimana data bersumber dari artikel, jurnal, berita, penelitian terdahulu, maupun buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sebelumnya telah dikaji.

PEMBAHASAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia sejatinya merupakan suatu langkah yang difokuskan sebagai upaya dalam menyempurnakan serta memperbaiki aspek-aspek yang ada dalam sumber daya manusia agar lebih berkualitas dalam membangun kinerja para karyawan di suatu perusahaan. Sangat penting bagi organisasi dalam perusahaan untuk mengetahui sumber daya yang ada, karena sumber daya manusia berperan penting dalam menunjang adanya tingkat produktivitas kinerja para karyawan di suatu organisasi perusahaan. Apabila suatu HRD perusahaan tidak dapat memahami bagaimana suatu strategi yang tepat dalam membangun dan mengembangkan SDM maka dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi tersebut akan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi secara maksimal bahkan dapat mengalami penurunan dan kerugian yang diakibatkan kurangnya penanganan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia terutama menurunkan kinerja pegawainya. Oleh sebab itu dibutuhkan strategi untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia.

Terdapat beberapa temuan yang telah di kaji dari peneliti-peneliti yang relevan diantaranya:

1. Penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Cabang Binjai” menunjukkan terdapat hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja. Strategi yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas kinerja dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Namun tidak hanya itu, peningkatannya dapat dilakukan dengan faktor lain seperti keselamatan kerja, promosi, kompensasi seperti upah, dan tunjangan lainnya (Tarigan & Nasution, 2014)
2. Penelitian yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar” strategi yang dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai yaitu dilakukan dengan dua cara. Cara pertama

yaitu melalui orientasi, proses ini dilakukan terhadap karyawan baru untuk memahami dan memperkenalkan seluk beluk dalam perusahaan. Kemudian cara kedua yaitu dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, proses pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Mirsal, 2017).

3. Penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” melalui pelatihan, pendidikan serta pengembangan karir dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan karyawan serta memperluas pengetahuan karyawan. dari penelitian ini, hasil evaluasi dijadikan sebagai program dalam melakukan pelatihan yang dapat dilakukan dengan teknik *on the job training* atau pun *off the job training*. Kemudian adanya pendidikan yang mana karyawan mendapat kesempatan untuk mendapatkan wawasan pendidikan diluar perusahaan serta sanggup untuk menyekolahkan atau merekomendasikan pendidikan lanjut. Selanjutnya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dalam penelitian ini dengan melihat prestasi yang diukur dari hasil kerja dan lamanya karyawan berada pada perusahaan tersebut (Miftahuddin, Rahman, & Setiawan, 2018).
4. Penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram” mendapatkan hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi dari pengembangan SDM yang termasuk didalamnya adalah perekrutan, pengembangan karir, pelatihan dan promosi. Namun dari penelitian itu terdapat hambatan keterbatasan anggaran, kurangnya jumlah pegawai dan peserta dalam melakukan suatu pelatihan (Agussaleh, Agusdin, & Hermanto, 2020).

Dari berbagai penelitian tersebut maka strategi dalam meningkatkan kinerja melalui sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan:

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan baik intelektual maupun *soft skill*. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bagi perusahaan maupun bagi individu itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan

adalah untuk meningkatkan, memperbaiki, dan membantu memecahkan permasalahan dalam organisasi maupun individu yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Pendidikan atau *education* dimaksudkan untuk memperbaiki pemahaman dengan memberikan pengetahuan bagi karyawan agar dapat lebih meningkatkan kualitas pekerjaan dibidang yang dikerjakan. Pendidikan juga termasuk didalamnya mencakup pengajaran dan praktek pengaplikasiannya terhadap aspek-aspek teoritis. Pendidikan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan biaya sekolah kepada karyawan dalam artian menyekolahkan karyawan atau merekomendasikan lembaga yang tepat guna menunjang karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun disamping itu tidak sembarang perusahaan mau menyekolahkan karyawannya, hanya karyawan-karyawan yang berkompeten lah yang dapat diberikan karyawan serta karyawan yang berdedikasi tinggi untuk perusahaan. Sedangkan pelatihan atau *training* sendiri dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan. Pelatihan pada dasarnya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Tujuan diadakanya pelatihan sendiri selain untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan juga sebagai pengalaman bagi para karyawan.

Dari penelitian relevan yang dilakukan Agussaleh, Agusdin dan Hermanto (2020) dan penelitian dari Miftahuddin, Rahman dan Setiawan (2018) disebutkan bahwa pelatihan yang dilakukan di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan *on the job training* maupun *off the job training*. Hal ini sama halnya dengan yang dijelaskan Samuel (2017) pelatihan dalam upaya mengembangkan SDM untuk meningkatkan kinerja dapat di klasifikasikan kedalam 4 kegiatan yaitu:

1. On The Job Training

Pelatihan ini dilakukan secara langsung ditempat kerja, dimana dalam pelatihan ini seseorang diminta untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Metode ini banyak dilakukan oleh banyak perusahaan, umumnya dilakukan oleh manajer atau karyawan lainnya. Adapun bentuk *on the job training* yaitu (1) Metode *coaching* (membimbing), dimana dalam metode ini seorang yang sudah berpengalaman dan sudah mendapatkan latihan yang selanjutnya ditugaskan untuk melatih karyawan. (2) Rotasi pekerjaan, dalam bentuk ini seorang calon karyawan pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan

lainnya..(3) Tugas khusus, yang mana diberikan khusus pada karyawan yang berpengalaman langsung dengan pekerjaan tersebut.

2. Magang (*Apprenticeship*)

Apprenticeship (magang), program ini biasanya mengkombinasikan *on the job training* dengan pengalaman sistem magang. Dalam jenis ini terdapat kegiatan-kegiatan didalamnya yaitu : (1) seorang karyawan dapat belajar dari karyawan yang lainnya yang jauh lebih berpengalaman dari dirinya, (2) *coaching* dalam hal ini adalah seorang pemimpin mengajarkan cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya di tempat pekerjaan dan cara-cara yang diajarkan atasan, (3) karyawan yang telah dilatih dapat menjadi seorang "asisten", (4) menugaskan karyawan tertentu dapat dijadikan dalam berbagai panitia, sehingga mendapat pengalaman lebih banyak.

3. Classroom Method

Model ini berbentuk pembelajaran di dalam kelas dengan menggunakan metode ceramah diskusi. Aktivitas pembelajaran pada umumnya berjalan sepihak yang instruktur aktif memberikan informasi atau pengetahuan kepada peserta.

4. Vestibule

Model ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan terutama teknik. Artinya, harus menyediakan lokasi dan fasilitas khusus untuk berlatih, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang sebenarnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari usaha-usaha mereka dalam menjalankan suatu tugas dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi beragam bentuknya. Kenaikan tunjangan atau upah yang diterima pegawai juga dapat diberikan oleh perusahaan dari lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan. Seperti yang di jelaskan dalam penelitian Tarigan dan Nasution (2014) kompensasi yang diberikan berupa upah atau gaji pokok, intensif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya termasuk tunjangan anak dan istri, tunjangan hari raya serta jaminan masa tua yang dapat diberikan kepada karyawan.

Telah banyak penelitian yang menganggap adanya kompensasi mempengaruhi hasil produktivitas kinerja. Kompensasi dapat meningkatnya kinerja, sebab dengan adanya kompensasi pegawai merasa puas dan usaha yang mereka lakukan dihargai perusahaan, dan mendapatkan keadilan akan hak mereka. Tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, kompensasi juga

mempengaruhi dalam mempertahankan dan memperbaiki SDM dalam suatu perusahaan.

Namun, kompensasi tidak serta merta diberikan, terdapat beberapa sistem kompensasi yang dapat menentukan seseorang layak mendapatkan kompensasi yang diterima. Sistem itu diantaranya adalah Sistem prestasi dan sistem waktu. Banyak atau sedikitnya upah yang diperoleh bergantung pada hasil yang dicapai dari waktu tugas yang dibebankan (Masram & Mu'ah, 2015). Misalkan, seseorang melakukan sesuatu pekerjaan dalam per-potong atau per-lembar nya dalam waktu sehari mereka mendapatkan hasil sebanyak 20 lembar, maka kompensasi dari prestasi ini lah dapat dihargai dengan memberikan bonus atas prestasi yang dilakukan.

Perencanaan dan Pengembangan Karir

Perencanaan merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menjelasn suatu rencana dimasa mendatang. Perencanaan karir akan berhasil apabila seseorang memiliki tanggung jawab, serta memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Tujuan adanya perencana karir ini salah satunya adalah untuk membangun dan menggali potensi yang dimiliki karyawan. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) suatu karir dapat mencapai keberhasilan apabila memiliki dua aspek, yang pertama yaitu kemampuan dan kemauan dan yang kedua yaitu keuletan yang bersumber dari suatu individu itu sendiri. maka suatu perencanaan juga membutuhkan pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas suatu kinerja.

Pengembangan karir merupakan upaya dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam mewujudkan suatu keinginan yang diharapkan. Program pengembangan karir ini dapat menjadikan karyawan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan internal dalam individu itu sendiri. Seperti dalam penelitian yang dilakukan Agussaleh, Agusdin dan Hermanto (2020) dan penelitian dari Miftahuddin, Rahman dan Setiawan (2018) perencanaan dan pengembangan karir akan dapat terwujud apabila perusahaan juga mendukungnya.

Masram dan Mu'ah (2017). Perusahaan dapat mendukung hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawannya dengan beberapa cara. Diantaranya adalah (1) melalui pendidikan karir, dalam hal ini perusahaan dapat memberikan lokakarya workshop atau seminar dalam hal pendidikan terhadap karyawannya. (2) informasi karir, dalam perusahaan pada bagian SDM adakalanya informasi karir ini diperlukan untuk membuat suatu prencanaan karir yang mana berkaitan dengan uraian dan spesifikasi

kerjanya. (3) konseling dan bimbingan karir, adanya masalah yang dapat timbul baik dari dalam individu maupun dalam organisasi yang dapat menghambat jalannya karir tersebut. Maka, adanya konseling karir ini membantu karyawan dalam memecahkan suatu persoalan sehingga tidak menghambat karirnya.

PENUTUP

Simpulan

Membangun sumber daya manusia penting dilakukan bagi setiap perusahaan. dengan adanya SDM perusahaan dapat meningkatkan kinerja para pegawai, memperbaiki SDM yang kurang tepat dan merancang strategi yang tepat untuk menciptakan sebuah organisasi dan mensejahterahkan civitas yang ada dalam perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara dengan pengembangan sumber daya, diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi termasuk tunjangan kesehatan, anak, dan jaminan masa tua, serta dukungan perusahaan dengan merancang dan mengembangkan karir yang ingin dicapai agar produktivitas kinerja dapat membuahkan hasil yang diinginkan.

Saran

Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia setiap perusahaan sebaiknya wajib untuk menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja. Masih banyak ditemui bahwa perencanaan karir masih minim diterapkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan-perusahaan lebih mengedepankan adanya pelatihan atau training bagi setiap atasan dan bawahan dalam berbagai tujuan namun minim dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir. Maka, sebaiknya setiap perusahaan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussaleh, Agusdin, & Hermanto. (2020). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram . *Distribusi*, 8(1), 53-66.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 01-16. DOI: 10.15575/tadbir.
- Mirsal. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6(2), 208-217.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Samual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.
- Santia, T. (2020, Februari 5). *Kemenperin: Pengembangan SDM adalah Prioritas Utama*. Dipetik Mei 6, 2020, dari Liputan 6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4171909/ke-menperin-pengembangan-sdm-adalah-prioritas-utama>
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai . *Jurnal Administrasi Publik* , 2(2), 146-153.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development 6e*. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Yusran, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-11.

PERBEDAAN KETERLIBATAN KERJA DITINJAU DARI UNIT KERJA PADA KARYAWAN

Phonny Aditiawan Mulyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, phonny.aditiawan@fe.um-surabaya.ac.id

Olivia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, oliviaprabandini@unesa.ac.id

Novia Anggraini

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Metode yang digunakan berupa metode penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan subjek penelitian sejumlah 114 karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun pada tiga unit kerja divisi produksi yakni PM 1, PM 2, dan PM 3. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan atas konsep keterlibatan kerja yang disusun menjadi skala keterlibatan kerja. Alat pengumpulan data pada unit kerja diperoleh melalui studi dokumen dari data karyawan perusahaan, sedangkan pada variabel keterlibatan kerja, alat pengumpulan datanya menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan pengujian *one way anova*. Berdasarkan hasil dari analisis data, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja pada karyawan dengan signifikansi sebesar 0,041 (Sig. < 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan, diterima. Perbedaan keterlibatan kerja tersebut terjadi karena bentuk mesin, cara pengoperasian mesin, dan target hasil produksi.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, unit kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Era industri saat ini sedang berada pada penghujung masa 4.0 dan tengah bersiap untuk memasuki masa industri 5.0. Demi kemajuan perusahaan, menerapkan sikap kompetitif adalah cara yang efektif dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang serupa. Adanya pergeseran masa dari industri 4.0 menjadi 5.0 disebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan saat menyelesaikan tugas. Hal ini karena penggunaan teknologi seperti komputer dalam mengendalikan pekerjaan, sehingga peran manusia semakin berkurang (Skobelev & Borovik, 2017). Meskipun demikian, perusahaan tetap harus memperhatikan kondisi karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya, dengan meningkatkan efisiensi dan kreativitas selama proses kerja (Istifadah & Tjaraka, 2017). Karyawan yang memiliki efisiensi dan kreativitas saat bekerja akan memudahkan perusahaan untuk menghadapi masa industri 5.0, karena akan menciptakan alur kerja dengan sistem cerdas pada penggabungan teknologi dan manusia (Navandi, 2019).

Karyawan yang berkeinginan besar untuk meningkatkan diri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah yang memiliki tingkat peran serta atau keterlibatan kerja tinggi (Abdallah et al., 2017).

Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018 menyatakan keterlibatan kerja adalah sikap saat bekerja yang timbul melalui kemampuan kognitif serta keyakinan individu ketika mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis, didorong dengan persepsi bahwa pekerjaannya tersebut

memiliki potensi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika karyawan telah menganggap bahwa pekerjaannya menjadi sentral utama guna memenuhi setiap kebutuhannya, maka dapat menimbulkan keterikatan secara emosional terhadap pekerjaannya serta akan berpartisipasi secara aktif saat bekerja (Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018).

Beberapa karakteristik karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah dijelaskan oleh Cohen (2003). Karakteristik tersebut seperti peduli terhadap kondisi pekerjaan ataupun perusahaan, optimal dalam bekerja, berusaha untuk meminimalisir tingkat absensi, memiliki komitmen, serta memaksimalkan waktu saat bekerja. Adanya tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan, akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Fathurrohman (2018) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka perusahaan akan mengalami peningkatan terhadap kuantitas serta kualitas hasil produksi, selain itu meningkatnya efisiensi kerja karyawan.

Namun ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, maka perusahaan akan mengalami berbagai hambatan dalam mencapai hasil yang optimal karena menurunnya konsentrasi karyawan saat bekerja (Abdallah et al., 2017). Cohen (2003) menjabarkan beberapa karakteristik lain karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja rendah, yaitu tidak berkeinginan untuk bekerja keras serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan.

Penyebab terjadinya keterlibatan kerja yang rendah telah dikemukakan oleh Bolelli dan Durmus, 2017; Kanungo, 1982. Terdapat dua faktor pada keterlibatan kerja yakni faktor personal dengan atribut demografis dan psikologis, serta faktor situasional dengan atribut pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Atribut demografis pada faktor personal memiliki pengaruh yang besar terhadap keterlibatan kerja namun masih jarang diperhatikan (Bolelli & Durmus, 2017). Kanungo (1982) menjabarkan atribut demografis tersebut yakni mencakup perbedaan pada jenjang pendidikan terakhir, status pernikahan, jenis kelamin, umur, tingkat jabatan, bagian kerja, dan lama kerja.

Pada bagian produksi di suatu perusahaan memiliki tiga bagian/unit kerja yaitu PM (*Paper Machine*) 1, PM (*Paper Machine*) 2, dan PM (*Paper Machine*) 3 dengan jenis pekerjaan yang masing-masing berbeda. Proses kerja pada ketiga unit sepenuhnya menggunakan alat yang berupa mesin namun bentuk dan cara mengoperasikan mesin tersebut berbeda-beda. Produk yang dihasilkan pada setiap unit juga berbeda, seperti kertas coklat, *printing paper*, *newsprint paper*, *packaging paper*, serta kertas daur ulang, yang terbagi ke dalam tiga unit tersebut.

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada studi pendahuluan dengan *Human Resources Development* di perusahaan tersebut, ditemukan bahwa dilihat secara grafik tingkat keterlibatan kerja pada setiap unit kerja memiliki perbedaan. Anggota dari PM 1 cenderung lebih antusias saat bekerja dan mengoptimalkan waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena pada PM 1 memiliki jenis pekerjaan yang menuntut setiap anggotanya untuk selalu sigap dalam mengoperasikan mesin guna mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan dari paparan latar belakang maka ditemukan tujuan penelitian ialah untuk mengetahui lebih dalam mengenai tingkat keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Apakah keterlibatan kerja pada PM 1 memang tergolong ke dalam kategori lebih tinggi dibandingkan unit yang lain dan sesuai dengan studi pendahuluan, atau nantinya justru kategori keterlibatan kerja pada setiap unit akan

berbeda. Dengan demikian, peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Perbedaan Keterlibatan Kerja Ditinjau dari Unit Kerja pada Karyawan”.

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dengan data berupa angka-angka dan kemudian dilakukan analisis sesuai dengan prosedur statistik (Noor, 2015). Adapun jika dilihat dari analisis data yang digunakan, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian komparatif dengan memiliki fokus utama ialah membandingkan antara dua atau lebih kondisi yang tengah diteliti, dan demikian akan diketahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada berbagai kondisi tersebut (Mundir, 2013).

Subjek Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan subjek penelitian sebanyak 114 karyawan pada bagian produksi yang terdiri dari tiga bagian/unit kerja yaitu PM (*Paper Machine*) 1, PM (*Paper Machine*) 2, dan PM (*Paper Machine*) 3. Kriteria lain yang diberikan adalah masa kerja minimal 1 tahun dan merupakan karyawan tetap.

Variabel penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas yang merupakan unit kerja dan variabel terikat yang merupakan keterlibatan kerja. Definisi operasional dari unit kerja adalah bagian-bagian yang terbentuk sesuai dengan bentuk tugas. Unit kerja berisikan sekumpulan individu yang menjadi suatu kelompok, tim, ataupun regu dan saling melakukan kerjasama dalam menyelesaikan tugas tertentu. Sedangkan definisi operasional dari keterlibatan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan melalui adanya kemampuan kognitif dan keyakinan individu dalam mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaan dan mempersepsikan pekerjaannya memiliki potensi dalam memenuhi setiap kebutuhan. Aspek keterlibatan kerja terdiri dari kemampuan identifikasi, keterikatan emosional, dan partisipasi pada pekerjaan.

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada unit kerja di peroleh dari studi dokumen dari data karyawan perusahaan. Sedangkan pada variabel keterlibatan kerja, alat pengumpulan datanya menggunakan teknik kuesioner. Peneliti melakukan penyebaran angket yang berisi kumpulan pernyataan-pernyataan tertulis kepada subjek (Sugiyono, 2012). Instrumen yang berupa skala

dikembangkan dari konsep keterlibatan kerja menurut Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018, dengan tiga aspek utama yaitu identifikasi, keterikatan emosional, dan berpartisipasi secara aktif. Hasil uji coba yang dilakukan pada skala keterlibatan kerja di peroleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,912 yang tergolong ke dalam kategori sangat reliabel, sedangkan daya beda aitem memiliki nilai 0,303 sampai dengan 0,817 dan menghasilkan jumlah aitem yang valid sebanyak 28 dari total 36 aitem.

Analisis Data

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya peneliti melakukan analisis data menggunakan uji komparasi atau uji beda. Teknik analisis yang dipilih untuk digunakan pada penelitian ini adalah one way anova dengan dibantu oleh program JASP (*Jefferys's Amazing Statistics Program*) versi 0.13.1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian homogenitas dengan menggunakan *test for equality of variance* ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,060, oleh karena nilai signifikansi besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data telah memiliki sifat yang homogen. Ketika data telah memenuhi syarat homogenitas, dengan demikian dapat melanjutkan pengujian anova.

Tabel 1. Anova Keterlibatan Kerja

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p | η^2 |
|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|----------|
| unit kerja | 1154.796 | 2 | 577.398 | 3.295 | 0.041 | 0.056 |
| Residuals | 19451.669 | 111 | 175.240 | | | |

Note. Type III Sum of Squares

Tabel anova dari variabel keterlibatan kerja ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai F sebesar 3,295. Dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan keterlibatan kerja pada karyawan di masing-masing unit kerja, yaitu PM 1, PM 2, dan PM 3. Selain itu ditemukan nilai *eta squared* (η^2) sebesar 0,056, yang bermakna bahwa sebesar 5,6% pengaruh yang diberikan unit kerja terhadap keterlibatan kerja. Dalam mengetahui bagaimana keterlibatan kerja pada tiap unit kerja, maka dilakukan pengujian deskriptif terhadap variabel keterlibatan kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

| Unit Kerja | Mean | SD | N |
|------------|---------|--------|----|
| PM 1 | 102.000 | 11.981 | 37 |
| PM 2 | 107.281 | 15.796 | 32 |
| PM 3 | 99.467 | 12.200 | 45 |

Tabel statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PM 2 memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi daripada unit yang lain, kemudian PM 1 dengan keterlibatan kerja karyawan cukup, dan PM 3 yang menampilkan keterlibatan kerja karyawan lebih rendah dibandingkan yang lainnya.

Setelah mengetahui bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan keterlibatan kerja karyawan pada tiap unit kerja, maka selanjutnya melakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pada tiap-tiap unit yang dilakukan dengan menggunakan pengujian *post hoc comparisons* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Post Hoc Comparisons

| 95% CI for Mean Difference | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------------|--------|--------|-------|-------|---------|
| | | Mean Difference | Lower | Upper | SE | t | p tukey |
| PM 1 | PM, 2 | -5.281 | 12.873 | 2.310 | 3.196 | 1.653 | 0.228 |
| | PM, 3 | 2.533 | -4.446 | 9.512 | 2.938 | 0.862 | 0.665 |
| PM 2 | PM, 3 | 7.815 | 0.543 | 15.086 | 3.061 | 2.553 | 0.032* |

* p < .05

Note. P-value and confidence intervals adjusted for comparing a family of 3 estimates (confidence intervals corrected using the tukey method).

Hasil yang ditemukan pada pengujian *post hoc comparisons*, yaitu pada PM 1 dan PM 2 tidak ditemukan adanya perbedaan karena nilai signifikansi sebesar 0,228 yang berarti lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, pada PM 1 dan PM 3 juga tidak terdapat perbedaan karena nilai signifikansi sebesar 0,665 dan lebih besar dari 0,05. Namun, pada PM 2 dan PM 3 terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,032, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Berlandaskan analisis terhadap data yang dimiliki, maka hipotesis yang berbunyi "terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan" dapat diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja yaitu PM 1, PM 2, PM 3. Dilakukan kepada 114 karyawan produksi dan dianalisis menggunakan uji *one way*

anova, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,041 (Sig. < 0,05).

Unit kerja ini dibedakan berdasarkan bentuk mesin, cara pengoperasian mesin tersebut, serta hasil produksi. Dengan demikian jenis pekerjaan pada masing-masing unit memiliki perbedaan. Masing-masing unit kerja memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda, Arini dan Dwiyani (2015) mengatakan bahwa jenis pekerjaan terbagi menjadi dua, yakni monoton dan tidak monoton. Pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang tanpa adanya pembaruan, sedangkan pekerjaan tidak monoton adalah pekerjaan yang berbeda dan membutuhkan kreativitas lebih.

Pengujian statistik deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan kategori keterlibatan kerja karyawan pada setiap unit, yang mana karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi berada pada PM 2, cukup berada pada PM 1, sedangkan rendah berada pada PM 3. Hal tersebut disebabkan karena pada PM 2 karyawan dituntut untuk bisa lebih kreatif dalam melakukan pemilihan warna ataupun ketebalan kertas sesuai yang dibutuhkan, sehingga setiap harinya karyawan tidak mudah merasa jenuh saat bekerja. Kemudian pada PM 1, bentuk mesin yang digunakan masih bersifat manual, sehingga karyawan harus lebih proaktif dan tanggap dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan mengoperasikan mesin dengan optimal. Sedangkan pada PM 3, telah menggunakan mesin yang secara keseluruhan dioperasikan oleh komputer dan karyawan hanya bertugas dalam memantau bagaimana mesin yang sedang berproses melalui komputer, sehingga peluang karyawan merasa mudah jenuh saat bekerja cenderung lebih besar.

Berkesinambungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sethi (2016), yang mengatakan bahwa ketika individu tidak terlibat dan berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi dan pekerjaannya, maka individu tersebut akan menganggap pekerjaannya adalah hal yang tidak penting bagi kelangsungan hidup dan harga dirinya. Hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena kinerja yang diberikan karyawan saat bekerja mengalami penurunan. Berpartisipasi aktif sendiri merupakan salah satu aspek dari keterlibatan kerja menurut Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018. Aspek termasuk sebagai cerminan dari variabel, dengan demikian berpartisipasi aktif juga menjadi cerminan dari variabel keterlibatan kerja. Nilai dari variabel akan mengalami penurunan jika salah satu dari aspek diketahui mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki suatu batasan, dimana pengukuran hanya dilakukan pada

apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja yang ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh, belum dapat dipastikan mampu menggeneralisir setiap unit kerja dibagian produksi pada setiap perusahaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor lainnya dalam mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada karyawan seperti faktor yang telah dikemukakan oleh Bolelli dan Durmus, 2017; Kanungo, 1982.

PENUTUP

Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data yang telah diperoleh, diketahui terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan, dengan besarnya signifikansi yakni 0,041 dimana kecil dari 0,05. Jika dicari perbedaan berdasarkan setiap unit kerja yang ada, ditemukan bahwa pada PM 1 dan PM 2 tidak terdapat perbedaan, begitupun PM 1 dan PM 3 yang tidak terdapat perbedaan, namun pada PM 2 dan PM 3 terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,032 ($p < 0,05$). Perbedaan keterlibatan kerja yang terjadi pada setiap unit, didasarkan atas perbedaan bentuk mesin, cara dalam mengoperasikan mesin, serta hasil produksi.

Saran

Terdapat saran yang bisa diberikan kepada pihak-pihak terkait berdasarkan hasil dari analisis terhadap data yang diperoleh, yakni:

1. Bagi perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terkait keterlibatan kerja pada karyawan bagian produksi, dengan memberikan kegiatan ataupun tugas yang melibatkan karyawan secara langsung saat bekerja sehingga keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan pun akan semakin meningkat.
2. Bagi peneliti lanjutan
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap penelitian ini, dengan menjadikan faktor keterlibatan kerja yang lain sebagai variabel peninjau ataupun memberikan variabel tambahan serta mengubah jenis penelitian agar menjadi lebih bermanfaat dan menarik. Selain itu, diharapkan dapat mencakup populasi dengan lebih luas, sehingga informasi yang akan diperoleh menjadi lebih autentik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdallah, A. B., Obeidat, B., Aqqad, N. O., Janini, M. N. K., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated

- model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communication and Network*, 9(1), 28–53.
- Arini, S. Y., & Dwiyani, E. (2015). Analisis faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja pada pengepul tol di perusahaan pengembangan jalan tol Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4, 113–122.
- Bolelli, M., & Durmus, B. (2017). Work attitude influencing job involvement among “Y” generation. *International Journal of Commerce and Finance*, 3(1), 1–11.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres terhadap kinerja guru SMK swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal Susunan Artikel Pendidikan*, 3(1), 10–17.
- Istifadah, N., & Tjaraka, H. (2017). Kreativitas dan inovasi pada industri kreatif untuk meningkatkan daya saing dan kesinambungan pertumbuhan ekonomi. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 89–99.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Praeger Publishers.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(85), 1–15.
- Mundir. (2013). *Statistik pendidikan: Pengantar analisis data untuk penulisan skripsi dan tesis*. Pustaka Pelajar.
- Navandi, S. (2019). Industry 5.0 – A human-centric solution. *Sustainability*, 11(16), 1–13.
- Noor, J. (2015). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Prenadamedia.
- Sethi, A. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- Skobelev, P. O., & Borovik, S. Y. (2017). On the way from industry 4.0 to industry 5.0: From digital manufacturing to digital society. *International Scientific Journal “Industry 4.0,”* 2(6), 307–311.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA RELAWAN STREET CHILDREN FOUNDATION SIDOARJO

Vivin Faizatul Marita

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, vivin.17010664012@mhs.unesa.ac.id

Dinarayu Aldililla

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dinarayu.17010664022@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat individu pada organisasi yang diikuti. Dengan memiliki komitmen pada organisasi, seseorang dapat melakukan kreativitas atau inovasi untuk mengembangkan organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas non-profit berbasis sosial-pendidikan, *Street Children Foundation*, di Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini melibatkan 54 orang sebagai responden yang terdiri dari pengurus inti dan anggota yang tergabung dalam komunitas *Street Children Foundation*. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai korelasi $r = 0,288$ yang lebih besar dari r tabel pada ukuran sampel 54 dan taraf signifikansi 0,05 yaitu $r = 0,268$ ($0,288 > 0,268$) juga menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan rendah antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada sampel yang diuji. Hubungan ini dapat dikarenakan oleh identifikasi relawan dengan budaya serta tujuan organisasi untuk memberikan pendidikan yang menarik dan mendukung berkembangnya *innovative work behavior*.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, *Innovative work behavior*

PENDAHULUAN

Bekerja secara kreatif dan inovatif merupakan sikap yang dibutuhkan oleh seorang tenaga pendidik, baik yang bekerja di institusi pendidikan formal, informal, maupun non-formal. Hal ini dikarenakan proses pembelajaran dalam pendidikan bersifat menantang, menyempurnakan dan meningkatkan pemahaman peserta didik mengenai konsep-konsep yang luas dan terus berkembang. Menurut Must, Jacques, Dallal, Bajema, dan Dietz (dalam Naz & Murad, 2017) format tradisional dalam pembelajaran hanya membuat siswa berkonsentrasi pada indikator-indikator yang dangkal, namun mengabaikan pembelajaran aktif yang mendalam. Hal tersebut dapat mengurangi keterlibatan aktif peserta didik dalam proses pembelajaran. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut, desain pembelajaran di era sekarang menerapkan desain yang berpusat pada peserta didik agar dapat lebih mengembangkan potensi mereka. Pembelajaran aktif ini melibatkan peserta didik yang memperoleh pengetahuan melalui interaksi dengan pendidik maupun dengan sesama peserta didik (Naz & Murad, 2017). Sehingga, dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan peserta didik yang beragam untuk mengembangkan kemampuan kognitif maupun sosialnya dalam ruang belajar, seorang pendidik perlu melakukan rekonstruksi metode pengajaran yang akan

membuat ruang belajar menjadi lebih menarik dan meningkatkan keterlibatan peserta didik. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan pengajaran inovatif yang berbeda dan strategi serta metode mengajar yang berbeda pula.

Penerapan cara mengajar yang inovatif berarti menggunakan praktik pengajaran untuk mendorong kreativitas dan penerapan inovasi selama pengajaran yang penting diterapkan agar peserta didik dapat mencapai potensi yang dimiliki (Kalyani & Rajasekaran, 2018). Pendidik yang mampu menerapkan bekerja secara kreatif, menyumbangkan ide dan mampu memberikan hasil positif bagi organisasi tempat mereka bekerja seperti menerapkan cara mengajar yang inovatif menunjukkan adanya penerapan *innovative work behavior* dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya (Baharuddin, Masrek, & Shuhidan, 2019).

Innovative work behavior merujuk pada penciptaan ide-ide baru yang disengaja, hingga pegenalan dan penerapannya dalam organisasi maupun pekerjaan yang dilakukan sehingga terdapat peningkatan dalam performa individual dalam bekerja maupun performa kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). *Innovative work behavior* melibatkan kreativitas dalam prosesnya dan bagaimana ide kreatif tersebut diimplementasikan untuk mencapai suatu keuntungan dalam pekerjaan yang dilakukan (de Jong & den Hartog, 2010).

Mendorong terwujudnya inovasi dalam lingkungan organisasi ini penting untuk memastikan efektivitas, pertumbuhan, dan pengembangan berkelanjutan dalam organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit atau organisasi berukuran besar maupun kecil (Battistelli, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli, & Piccone, 2019).

Proses *innovative work behavior* yang dilakukan oleh seorang individu dalam tugas yang dilakukannya meliputi pembuatan ide (pembuatan ide yang baru dan bermanfaat), promosi ide (membangun koalisi pendukung yang mampu memberikan kekuatan yang diperlukan untuk implementasi ide), dan realisasi ide atau menghasilkan model dari ide inovatif yang dirumuskan agar dapat diterapkan dalam proses kerja individu dalam organisasi atau organisasi itu sendiri (Janssen, 2000).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam perspektif individual, faktor-faktor dalam diri individu yang dapat memengaruhi *innovative work behavior* meliputi kompetensi yang dimiliki oleh individu (kapabilitas kognitif dan keterampilan interpersonal, keterampilan kolaborasi, keterampilan komunikasi, dan lain sebagainya), efikasi diri, motivasi, komitmen (Siregar, Suryana, Ahman, & Senen, 2019). Dalam kerangka yang disusun oleh Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019), kompetensi individu, efikasi diri, dan motivasi memiliki pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi dan komitmen organisasi ini dapat memengaruhi *innovative work behavior*.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Battistelli, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli, & Piccone, 2019), komitmen organisasi sendiri adalah suatu kondisi atau keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasinya. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melihat dirinya sebagai bagian dari organisasinya sehingga mampu mengesampingkan hal-hal yang buruk dalam organisasi dan tetap bertahan dalam organisasi tersebut (Griffin, Phillips, & Gully, 2017).

Three-Component Model dari komitmen organisasi yang dirumuskan oleh Allen dan Meyer (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen yang menyusun komitmen organisasi. Komponen pertama yaitu komitmen afektif atau *affective commitment* membahas mengenai keterikatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan identifikasi terhadap organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Komponen

komitmen selanjutnya adalah komitmen kelanjutan atau *continuance commitment* yaitu “harga” yang harus dibayarkan, baik secara finansial maupun emosional, apabila individu memilih meninggalkan organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Komponen yang terakhir adalah komitmen normatif atau *normative commitment* yang mencerminkan persepsi tentang kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Menurut Allen dan Meyer, setiap komponen tersebut dapat dibedakan dan dapat memberikan hasil korelasi yang berbeda ketika dikaitkan dengan variabel lain, dengan komitmen afektif yang paling banyak berkorelasi positif dengan performa individu maupun organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yesil, Sözbilir, dan Akben (2012), dimana diketahui bahwa bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif individual maupun perilaku inovatif dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) juga menemukan bahwa komitmen afektif dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru sekolah menengah pertama.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan orientasi peran pada anggota organisasi yang baru bergabung selama enam bulan. Hasil tersebut mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Jones yang menyimpulkan bahwa anggota baru yang mengembangkan komitmen kuat untuk organisasi mungkin tidak cukup inovatif dalam melakukan perannya dan mereka yang inovatif mungkin tidak cukup berkomitmen (Allen & Meyer, 1990).

Faktor lain yang berhubungan dan berpengaruh dengan komitmen organisasi secara keseluruhan juga beragam. Kajian yang dilakukan oleh Joiner dan Bakalis (2006) menemukan bahwa *perceived organizational support* berupa dukungan dari atasan dan rekan kerja, akses terhadap sumber daya untuk melakukan tugasnya, dan kejelasan peran dalam organisasi dapat memengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasi individu. Selain itu, penelitian oleh Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazeralfaraj, Ezzatabadi (2016) menemukan bahwa variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah iklim organisasi atau bagaimana individu menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dwivedi, Kaushik, dan

Luxmi (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya dalam organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, pengaruh ini berkaitan dengan identifikasi anggota terhadap organisasi yang merupakan hasil dari serangkaian kebijakan yang dirancang dengan cermat dalam pola budaya organisasi.

Berdasarkan kajian literasi yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa komitmen anggota terhadap organisasi dapat menjadi faktor dari dilakukannya *innovative work behavior* oleh anggota tersebut apabila terdapat syarat yang dipenuhi, seperti telah cukup lama berada dalam organisasi. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan munculnya komitmen organisasi, seperti budaya dalam organisasi.

Hal tersebut memunculkan pertanyaan apakah hasil yang sama akan muncul pada organisasi dimana peraturan dan sosialisasi di dalamnya membentuk pola budaya yang tidak mengikat anggota untuk tetap berada dalam organisasi. Salah satunya adalah Street Children Foundation di Sidoarjo. Komunitas ini adalah suatu komunitas sosial yang bergerak di bidang pendidikan informal untuk anak jalanan di Sidoarjo. Komunitas ini mengumpulkan anggotanya yang secara sukarela menjadi relawan sebagai pendidik dalam kegiatan organisasi, tanpa ada peraturan yang mengikat para relawan untuk secara terus-menerus menjadi anggota. Peraturan tersebut menimbulkan budaya yang lebih fleksibel terkait permasalahan keanggotaan dalam komunitas yang berpotensi memiliki peran pada pembentukan komitmen relawan terhadap organisasi. Di sisi lain, meskipun tidak ada peraturan khusus yang mengikat keanggotaan para relawan, komunitas ini tetap menuntut adanya inovasi para relawan untuk diimplementasikan selama memberikan pembelajaran, baik materi akademik maupun non-akademik, kepada anak jalanan yang tergabung sebagai peserta didik dalam suatu kelas non-formal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas Street Children Foundation Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen yang valid maupun terstandarisasi dimana data numerik yang

dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab hipotesis penelitian (Jannah, 2018). Lebih lanjut, penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antar variabel yang diuji (Jannah, 2018).

Variabel dalam penelitian merupakan konstruk yang memiliki sifat bervariasi dan variasi tersebut memiliki nilai yang akan diteliti (Jannah, 2018). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan *innovative work behavior*. Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi adalah variabel terikat dan *innovative work behavior* adalah variabel bebas. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditentukan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan komunitas Street Children Foundation Sidoarjo.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dan identifikasi individu terhadap komunitas yang akan diukur menggunakan versi terjemahan bahasa Indonesia dari *Organizational Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan terdiri atas 18 aitem. Berdasarkan uji coba skala, diketahui bahwa satu aitem dinyatakan gugur karena memiliki koefisien validitas di bawah 0,300 (aitem tersebut memiliki koefisien $\alpha = 0.107$). Hal tersebut membuat skala yang digunakan terdiri atas 17 aitem dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula tingkat komitmen individu pada komunitas.

Innovative work behavior adalah frekuensi perilaku individu dalam proses pembuatan, penerapan, dan peninjauan kembali dari ide-ide inovatif selama bertugas dalam organisasi yang akan diukur menggunakan versi terjemahan bahasa Indonesia dari *Innovative Work Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Janssen (2000) dan terdiri atas 9 aitem dengan tipe skala likert dari skor 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu), dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula frekuensi penerapan perilaku inovatif selama di lingkungan kerja komunitas. Seluruh aitem menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang baik.

Kedua skala tersebut berbentuk *self-report*. Metode *self-report* digunakan untuk mendapatkan data mengenai komitmen organisasi karena variabel ini merupakan salah satu bentuk dari variabel yang mengukur penilaian subjektif masing-masing individu, atau disebut pula *subjective attitudinal variable* (Jex, 2002). Di sisi lain, metode *self-report* juga dipilih untuk mengetahui *innovative work behavior* karena

pekerja itu sendiri yang mengetahui perilaku inovatif yang telah dilakukan, baik yang terlihat oleh atasan maupun tidak terlihat oleh atasan, sehingga mampu merekam lebih banyak perilaku inovatif yang telah dilakukan dan menghindari bias yang mungkin terjadi apabila skala diisi oleh atasan atau observer (Jenssen, 2000; Mumford & Todd, 2020).

Sumber data didapatkan dari kedua skala yang dibagikan menggunakan pembagian angket elektronik. Angket elektronik dibagikan melalui grup media sosial komunitas Street Children Foundation (SCF) agar dapat diakses oleh subjek.

Subjek penelitian ini adalah relawan yang tergabung dalam komunitas Street Children Foundation (SCF) Sidoarjo, yang terdiri dari pengurus inti dan anggota. Seluruh relawan berjumlah 54 orang dengan sejumlah 17 orang termasuk ke dalam pengurus inti yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, koordinator divisi pendidikan dan empata anggota utama, koordinator divisi hubungan masyarakat dan dua anggota utama, koordinator divisi dana usaha dan tiga anggota utama, dan koordinator divisi sumber daya manusia dengan satu anggota utama.

Penelitian ini menerapkan teknik *sampling* jenuh untuk menetapkan subjek penelitian. Teknik *sampling* jenuh sendiri merujuk pada teknik penentuan sample dimana populasi relatif berukuran kecil sehingga seluruh anggota populasi digunakan untuk menjadi *sample* penelitian (Wagiran, 2019).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data statistik. Dalam melakukan uji hipotesis secara statistik, data kuantitatif yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik uji statistik korelasi. Uji statistik tersebut akan dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis dari penelitian ini akan diterima atau ditolak. Setelah menentukan hal tersebut berdasarkan hasil uji statistik, hasil yang didapatkan akan dibahas menggunakan literatur tentang *innovative work behavior* dan komitmen organisasi yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dimana seluruh anggota dalam populasi yang berukuran kecil akan digunakan untuk menjadi subjek penelitian. Berdasarkan dasar tersebut, maka kedua skala yang digunakan dibagikan kepada seluruh relawan Street Children Foundation Sidoarjo berjumlah 54 relawan yang bersedia untuk menjadi responden dan menjawab kuesioner yang dibagikan. Hal tersebut

membuat jumlah subjek penelitian ini adalah sejumlah 54 orang ($N = 54$). Rata-rata usia relawan berkisar pada rentang 19 tahun hingga 26 tahun, sejumlah 3 relawan berusia di bawah 19 tahun dan sejumlah 14 relawan memiliki usia di atas 26 tahun. Sejumlah 17 orang pengurus inti telah mengisi kuesioner yang dibagikan dan sejumlah 37 orang anggota juga bersedia untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Berdasarkan hasil skala *innovative work behavior* yang dibagikan, diketahui bahwa rata-rata skor perilaku inovatif seleama bertugas dari relawan *Street Children Foundation* Sidoarjo adalah sebesar 41,5 dari skor maksimal 63. Sedangkan, rata-rata skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi adalah sebesar 56,9 dari skor maksimal 85. Rata-rata skor untuk komitmen afektif adalah sebesar 22,9 dari skor maksimal 30, rata-rata skor untuk komitmen berkelanjutan adalah sebesar 16,01 dari skor maksimal 30, dan rata-rata skor untuk komitmen normatif adalah sebesar 20,3 dari skor maksimal 30.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menggunakan program IBM SPSS Statistics 24, diketahui bahwa data dari variabel *innovative work behavior* memiliki taraf signikansi sebesar $p = 0,175$ ($p \geq 0,05$) dan nilai variabel komitmen organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar $p = 0,200$ ($p \geq 0,05$). Berdasarkan asumsi bahwa data akan akan dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ (Gunawan, 2016), maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel yang diperoleh merupakan data dengan distribusi normal.

Dikarenakan kedua data yang digunakan memiliki distribusi yang normal, maka uji statistik untuk pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi parametrik yaitu uji korelasi Pearson *product moment*. Pengambilan keputusan menggunakan uji korelasi Pearson berdasarkan pada kekuatan korelasi dan jumlah sampel (Baarda, Martijn, & van Dijkum, 2004). Apabila nilai r semakin mendekati angka +1 akan menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan (Baarda, Martijn, & van Dijkum, 2004). Korelasi yang positif menunjukkan apabila salah satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga akan meningkat, sedangkan korelasi yang negatif menunjukkan bahwa apabila salah satu variabel meningkat maka skor variabel lainnya akan turun (Norris, Qureshi, Howitt, & Cramer, 2013).

Berikut adalah hasil penghitungan uji korelasi Pearson untuk variabel komitmen organisasi dan *innovative work behavior* dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

| Keterangan | Hasil Uji Korelasi | |
|----------------|---|--------------------|
| | Koefisien Korelasi Pearson (<i>r</i>) | Nilai Signifikansi |
| Komitmen - IWB | 0,288* | 0,034 |

*korelasi signifikan pada level signifikansi 0,05 (2-tailed)

Berdasarkan hasil dan pertimbangan tersebut, maka diketahui bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai korelasi $r = 0,288$ yang lebih besar dari r tabel pada ukuran sampel 54 dan taraf signifikansi 0,05 yaitu $r = 0,268$ ($0,288 > 0,268$) juga menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel yang diuji.

Nilai $r = 0,288$ berada pada rentang nilai 0,25 dan 0,34, menurut Spickard (2017) nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* merupakan korelasi yang lemah (*weak correlation*). Korelasi yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tetap penting meskipun tidak terlalu signifikan (Spickard, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk memprediksi peningkatan pada satu variabel apabila variabel yang lain juga meningkat akan cenderung rendah.

Berdasarkan uraian di atas, uji korelasi ini mendukung hipotesis penelitian ini. Dengan demikian, diketahui bahwa hipotesis mengenai terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *innovative work behavior* pada relawan Street Children Foundation Sidoarjo dapat diterima.

Hubungan antara kedua variabel adalah *2-tailed* atau dua sisi yang menunjukkan hubungan tidak berarah. Angka koefisien korelasi Pearson yang merupakan angka positif menunjukkan bahwa hubungan yang muncul antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* adalah hubungan positif, dimana apabila nilai komitmen organisasi meningkat maka nilai *innovative work behavior* yang ditunjukkan juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Apabila hasil nilai komitmen organisasi meningkat, maka nilai *innovative work behavior* juga akan meningkat ini mendukung kerangka konseptual yang disusun oleh Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019), bahwa komitmen individu terhadap organisasi dan komitmen organisasi ini dapat memengaruhi *innovative work behavior*. Dalam hal ini, anggota organisasi yang memiliki komitmen akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Siregar,

Suryana, Ahman, & Senen, 2019). Upaya dalam mencapai tujuan organisasi ini yang memungkinkan anggota untuk menerapkan inovasi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Dalam bidang pendidikan, komitmen yang dapat mendorong kesediaan untuk melakukan perilaku inovatif tersebut adalah pemahaman pendidik sebagai seorang profesional yang peduli dan berdedikasi dalam melakukan tugasnya. Komitmen tersebut dapat dibentuk melalui peraturan dan kebijakan dalam organisasi yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi partisipasi pendidik untuk menerapkan perilaku inovatif selama bertugas (Henkin & Holliman, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunitas memberikan fleksibilitas keanggotaan pada para relawan, komitmen tetap dapat terbentuk melalui identifikasi relawan terhadap tujuan organisasi untuk memberikan pembelajaran yang menarik pada anak jalanan yang merupakan peserta didik dalam komunitas ini. Kondisi tersebut dapat memfasilitasi relawan dalam *Street Children Foundation* untuk menerapkan perilaku kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik untuk anak jalanan.

Ditinjau dari sisi komponen komitmen organisasi, komponen komitmen afektif memiliki hubungan yang paling signifikan dengan *innovative work behavior* dibandingkan komponen lain dengan nilai $r = 0,395$. Hal tersebut mendukung hasil penelitian lain seperti penelitian Yesil, Sözbilir, dan Akben (2012) yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif individual maupun perilaku inovatif dalam organisasi serta penelitian oleh Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) juga menemukan bahwa komitmen afektif dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru sekolah menengah pertama. Komponenn komitmen afektif ini menunjukkan adanya keterikatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan identifikasi terhadap organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Meskipun sistem keanggotaan dalam organisasi yang fleksibel, hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan dalam organisasi telah dirancang secara efektif untuk mengembangkan identifikasi dan keterikatan anggota terhadap tujuan organisasi dan mampu menjadi wadah bagi anggota untuk mengembangkan perilaku inovatif (Yeşil, Sözbilir, & Akben, 2012). Oleh karena adanya identifikasi ini, apabila komitmen terhadap organisasi ini meningkat, maka kemungkinan relawan untuk

melakukan inovasi dalam melaksanakan tugasnya juga dapat ditunjukkan mengalami peningkatan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Allen dan Meyer (1990) bahwa anggota yang baru yang bergabung kurang dari enam bulan tidak memiliki cukup waktu untuk menginternalisasi tujuan organisasi sehingga tidak memiliki komitmen yang cukup baik. Hal tersebut terlihat pada hasil penelitian ini dimana anggota organisasi yang baru bergabung antara 2 hingga 5 bulan tidak menunjukkan rata-rata skor yang cukup tinggi.

Di sisi lain, anggota baru yang mengembangkan komitmen kuat untuk organisasi mungkin tidak cukup inovatif dalam melakukan perannya dan mereka yang inovatif mungkin tidak cukup berkomitmen (Allen & Meyer, 1990). Penelitian ini menemukan bahwa apabila relawan yang baru bergabung di bawah enam bulan tidak memiliki skor komitmen yang cukup tinggi, maka skor *innovative work behavior* yang muncul juga tidak cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota baru dengan komitmen organisasi yang rendah, bukan berarti lebih inovatif. Hubungan positif dalam penelitian ini justru menggambarkan bahwa apabila komitmen organisasi tidak terbentuk pada relawan baru, maka perilaku inovatif dalam bekerja juga cenderung tidak terlalu menonjol. Hal ini dapat dikarenakan karena relawan Street Children Foundation Sidoarjo yang baru bergabung masih belum memiliki waktu yang cukup lama untuk mengembangkan identifikasi yang mendalam terhadap tujuan organisasi dan tidak memiliki keterlibatan yang cukup untuk menerapkan perilaku inovatif dalam melakukan tugasnya.

PENUTUP

Simpulan

Street Children Foundation merupakan komunitas sosial yang bergerak dalam bidang pendidikan informal untuk anak jalanan di Sidoarjo. Penelitian ini menguji hubungan antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* pada relawan *Street Children Foundation*. Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson product moment* antara variabel komitmen organisasi dan *innovative work behavior* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut pada komunitas Street Children Foundation karena memiliki nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ ($p < 0,05$) dan nilai korelasi $r = 0,288$ yang lebih besar dari r tabel ($r = 0,288 > 0,268$). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki kekuatan rendah. Melalui hasil penelitian tersebut, maka hipotesis dari kedua variabel dapat diterima. Hubungan tersebut

dapat dikarenakan adanya budaya dalam organisasi yang menimbulkan peningkatan komitmen relawan terhadap tujuan organisasi sehingga juga memfasilitasi kemungkinan relawan menerapkan inovasi dalam melakukan tugasnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan baik dari sisi variabel yang dipilih, alat ukur, dan sampel penelitian.

Saran

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk peneliti lain yang akan mengkaji topik serupa agar dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* sehingga gambaran hubungan yang muncul diharapkan dapat lebih lengkap. Salah satu variabel yang disarankan untuk diteliti lebih lanjut bersama dengan komitmen organisasi dan *innovative work behavior* berdasarkan hasil penelitian ini adalah budaya organisasi. Selain itu, peneliti lain juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh antara komitmen organisasi dan *innovative work behavior* pada komunitas non-profit berbasis sosial dan pendidikan lainnya.

Saran yang diberikan kepada komunitas *Street Children Foundation* Sidoarjo, diharapkan terus mengembangkan budaya dan iklim komunitas berdasarkan tujuan sebagai pendidik untuk anak jalanan serta dapat memberikan program pelatihan dalam komunitas untuk meningkatkan komitmen organisasi pada relawan agar *innovative work behavior* yang muncul juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858. doi: <https://doi.org/10.5465/256294>
- Baarda, B., Martijn, D., & van Dijkum, C. (2004). *Introduction to Statistics with SPSS*. Routledge: London.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M., & Shuhidan, S. (2019). Innovative work behavior of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education*, 5(14), 213-221. doi: 10.18768/ijaedu.593851
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccone, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource*

- Development Quarterly*, 1-21. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21344>
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Griffin, R. W., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Cengage Learning.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Depok: Rajawali Press.
- Henkin, A. B., & Holliman, S. (2009). Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation. *Urban Education*, 44(2), 160-180. doi: 10.1177/0042085907312548
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302. doi: <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Joiner, T., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452. doi: 10.1108/09513540610683694
- Kalyani, D., & Rajasekaran, K. (2018). Innovative teaching and learning. *Journal of Applied and Advanced Research*, 3(1), 23-25. doi: <http://dx.doi.org/10.21839/jaar.2018.v3iS1.162>
- Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Mumford, M. D., & Todd, E. (2020). *Creativity and Innovation in Organizations*. New York: Taylor & Francis.
- Naz, F., & Murad, H. (2017). Innovative Teaching Has a Positive Impact on the Performance of Diverse Students. *Special Collection - Student Diversity*, 1-18. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244017734022>
- Norris, G., Qureshi, F., Howitt, D., & Cramer, D. (2013). *Introduction to Statistics with SPSS for Social Science*. Abington: Routledge.
- Siregar, Z. M., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. (2019). Factors Influencing Innovative Work Behavior: An Individual Factors Perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324-327. doi: 10.3126/ijssm.v4i3.17755
- Spickard, J. V. (2017). *Research Basics: Design to Data Analysis in Six Steps*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Wagiran. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Yeşil, S., Sözbilir, F., & Akben, İ. (2012). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behavior and Organisational Innovative Performance. *10th International Conference on Knowledge, Economy and Management; 11th International Conference of the ASIA Chapter of the AHRD & 2nd International Conference of the MENA Chapter of the AHRD*, (pp. 274-285).

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MERDEKA BELAJAR DI PERGURUAN TINGGI MELALUI PRAKTIK PENGAJARAN YANG BERWAWASAN DEMOKRATIS

Maya Mustika Kartika Sari

Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial Hukum, Universitas Negeri Surabaya, mayamustika@unesa.ac.id

Abstrak

Artikel ini mengkaji pandangan filosofis dan teoritis dalam mengejawantahkan konsep merdeka belajar yang menjadi isu utama dalam perubahan kurikulum di perguruan tinggi. Kebijakan merdeka belajar menuai berbagai respon dari masyarakat, baik ditinjau secara terminologi, interpretasi, maupun implementasi. Konsep merdeka belajar akan dikaji dalam terminologi filsafat demokrasi, yang menekankan pada kesetaraan dalam pendidikan. Merupakan fakta yang diakui bahwa ada hubungan yang erat antara demokrasi dan pendidikan. Dalam demokrasi, pendidikan diberikan keutamaan, karena itu merupakan prasyarat untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan yang pertama. Demikian pula, pendidikan memupuk temperamen demokratis di benak setiap insan warga negara. Nilai-nilai demokrasi seperti kebebasan, kesetaraan, keadilan persaudaraan, martabat individu, kerjasama, berbagi tanggung jawab dll diterapkan pada pendidikan agar lebih efektif, bermakna, relevan dan berguna. Ada hubungan yang tidak terpisahkan antara demokrasi dan pendidikan. Demokrasi tidak bisa dipisahkan dari spektrum pendidikan. Diakui di semua sisi bahwa otot demokrasi bergantung pada karakter dan kecerdasan semua warganya. Oleh karenanya praktik pengajaran yang demokratis selayaknya menjadi titik tekan dalam kurikulum merdeka belajar. Karena demokrasi dapat berfungsi dengan baik hanya jika semua warganya dididik dengan baik. Demokrasi harus memberikan tujuan untuk pendidikan dan dengan demikian, prinsip-prinsip demokrasi harus tercermin dalam tujuan, kurikulum, metode pengajaran, administrasi dan organisasi, disiplin, sekolah, guru, dll.

Kata Kunci: Pendidikan, Demokrasi, Partisipatif, Musyawarah

PENDAHULUAN

Fungsi pendidikan dalam tujuan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut terefleksi dalam tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berbagai upaya dilakukan pemerintah dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Untuk jenjang Pendidikan Tinggi, ditetapkan dalam UU No. 12 tahun 2012 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Selanjutnya diatur melalui Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, dan diimplementasi secara teknis dalam Buku Panduan tentang Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) tahun 2020.

Merujuk dari uraian tersebut di atas, maka MBKM merupakan refleksi dalam mengembangkan pendidikan yang demokratis. Tujuan pendidikan demokratis adalah

untuk menghasilkan warga negara demokratis yang tidak hanya dapat memahami secara objektif berbagai masalah sosial, politik, ekonomi dan budaya, tetapi juga membentuk penilaian independen mereka sendiri atas masalah-masalah rumit tersebut. Proses pendidikan harus menanamkan dalam diri warga negara semangat toleransi dan menyalakan keberanian keyakinan. Itu harus bertujuan untuk menciptakan dalam diri mereka semangat untuk keadilan sosial dan pelayanan sosial. Ia harus melengkapi mereka dengan kekuatan penilaian, pemikiran ilmiah dan menimbang yang benar dan yang salah. Pendidikan bertujuan untuk memungkinkan siswa menjadi manusia yang berwawasan sosial yang mampu mengatur urusan mereka sendiri dan hidup dengan orang lain secara memadai.

Konsep pendidikan demokratis, dikemukakan oleh Dewey (1916), dalam *Democracy and Education* tentang pendidikan demokrasi dalam teori dan beasiswa pendidikan. Sebuah karya yang awalnya berjudul *An Introduction to Philosophy of Education* yang menginspirasi teori dan penelitian tidak hanya dalam filsafat pendidikan tetapi juga dalam beasiswa pendidikan secara lebih umum (Doddington, 2018). Untuk waktu yang lama, "pendidikan demokratis" telah berfungsi sebagai titik simpul (Laclau, 2007; Mannion, Biesta, Priestley, & Ross, 2011) dalam teori dan penelitian pendidikan, berfungsi sebagai tempat

pertemuan untuk berbagai disiplin ilmu pendidikan, wacana demokrasi dan pendidikan. Demokrasi dimaknai sebagai kenyataan dan cara hidup yang harus dikenalkan sejak awal pendidikan dan nilai-nilainya perlu dipraktekkan di lembaga pendidikan..

Pendidikan harus berorientasi pada pengembangan kualitas-kualitas dasar karakter yang esensial bagi keberlangsungan kehidupan demokrasi (Barber, 1994). Pendidikan demokrasi benar-benar mendukung perkembangan individu yang maksimal, kurikulum dalam demokrasi harus fleksibel sehingga dapat memenuhi selera dan temperamen yang beragam, bakat dan kemampuan, kebutuhan dan minat mahasiswa. Ini berusaha untuk merangsang pemikiran dan kemampuan kreatifnya.

Lebih lanjut, penting bahwa kurikulum demokrasi harus mempertimbangkan kondisi lokal dan tuntutan lingkungan (Duarte, 2016). Unsur sosial sangat ditekankan di dalamnya. Dengan kata lain, kurikulum harus disesuaikan dengan pandangan dan temperamen sosial. Harus ada ketentuan untuk memasukkan keterampilan dalam kurikulum demokratis. Di atas segalanya, kurikulum harus dibangun atas dasar prinsip integrasi. Itu tidak boleh dipisahkan menjadi bagian-bagian yang terfragmentasi. Ini harus dibedakan pada tahap selanjutnya agar sesuai dengan beragam minat, sikap, bakat dan kemampuan mahasiswa. Selain itu, harus fleksibel dan dinamis agar sesuai dengan waktu yang berubah.

Masalah utama dalam kehidupan kompleks dari kebanyakan ruang perkuliahan adalah praktik pengajaran. Pendekatan paling populer yang paling sering digunakan adalah behaviorisme sederhana — hukuman dan penghargaan. Pendekatan ini tidak pernah mempertanyakan klaim pengetahuan, elitisme budaya, dari materi yang diajarkan. Pengajaran yang demokratis memfokuskan praktik pengajaran berdasarkan pembangunan komunitas, bukan hanya pada cara namun mengubah arah, dan tujuan, pendidikan. Melakukan tindakan eksplorasi untuk menerapkan apa yang disebut pendidikan demokratis melalui enam tema: membina hubungan, memberdayakan siswa, mengajar dan menggunakan keterampilan demokratis, struktur pendidikan yang demokratis, praksis guru yang demokratis, dan mengelola hambatan.

Artikel ini berusaha mengkaji implementasi kebijakan merdeka belajar dalam kerangka pendidikan demokratis ditinjau secara filosofis dan praksis praktik pengajaran.

METODE

Studi ini mengambil titik awal pemahaman interpretif bahwa realitas Merdeka-Belajar dibangun melalui wacana (*discourses*), dipahami dalam istilah teori wacana Ernesto Laclau dan Chantal Mouffe (Jorgensen & Phillips, 2002). Wacana adalah sistem makna dan nilai termasuk pertukaran linguistik dan tindakan di mana pertukaran tersebut tertanam. Definisi ini pengakuan bahwa keberadaan realitas material secara independen dari sistem hubungan sosial apa pun dan manusia memberi makna pada ini melalui "konfigurasi diskursif tertentu" (Laclau, 1990:101). Dengan demikian, diasumsikan bahwa pendidikan demokrasi dapat dibangun di atas data politik dan / atau pendidikan. Untuk itu makna data terkait merdeka belajar idikonstruksi dalam kaitannya dengan asumsi ontologis, epistemologis, dan aksiologis pendidikan demokratis.

PEMBAHASAN

Inovasi dan reformasi pendidikan adalah proses yang berkelanjutan yang tidak akan pernah benar-benar selesai. Hal tersebut mendorong pada diskusi yang intensif, tidak hanya tentang efektivitas sistem Perguruan tinggi saat ini tetapi juga tentang reformasi hampir semua elemen pendidikan. Keberhasilan pendidikan tinggi bergantung pada "literasi" mahasiswa. Secara khusus, metode pengajaran dan pembelajaran telah - dan masih - dipertanyakan, dan tuntutan diartikulasikan untuk menciptakan iklim pendidikan tinggi dan lingkungan belajar yang berbeda masih kurang terefleksi. Oleh sebab itu istilah literasi perlu diperluas untuk mencakup aspek-aspek seperti "literasi politik" atau "literasi demokratis", yang berarti kualifikasi mahasiswa untuk peran masa depan mereka sebagai warga negara. Dalam konteks ini, peran perguruan tinggi dalam kualifikasi calon warganegara masa depan yang bertanggung jawab dan partisipatif dalam masyarakat yang demokratis semakin terasa.

Secara umum pemikiran kritis dan mandiri adalah prasyarat untuk berpartisipasi dalam proses demokrasi dan lembaga pendidikan. Demikian pula, kemungkinan untuk melihat pengakuan yang tumbuh, di bagian dari kekuatan politik dan sosial, dan opini publik secara umum, tentang pentingnya sistem sekolah dalam menciptakan warga negara yang bertanggung jawab dan sadar, dan dalam membangun masyarakat demokratis yang terbuka untuk berubah. Mendidik generasi muda dalam semangat demokrasi dan mempersiapkan mereka untuk peran masa depan mereka sebagai warga negara yang aktif telah menjadi amanat sistem pendidikan yang demokratis.

Kebijakan merdeka belajar dapat dimaknai sebagai refleksi dari upaya mengembangkan pembelajaran yang demokratis. Bahkan hal tersebut merupakan amanat Undang-Undang Sisdiknas yang belum terefleksi secara aktual dalam praktik pengajaran, sehingga semangat warga negara yang bertanggung jawab dan memiliki kesadaran belum terwujud secara otentik. Oleh sebab itu, diskursus terkait merdeka belajar, merupakan arena dalam mengaktualisasi praktik demokrasi.

Memahami Merdeka Belajar dalam Perspektif Pendidikan Demokratis

Pendekatan dalam pendidikan demokratis dapat ditinjau menjadi tiga kelompok berbeda dengan konsepsi yang berbeda tentang hubungan antara pendidikan dan politik. Pendekatan pertama adalah pendidikan untuk demokrasi (Biesta & Lawy, 2006; M. Levinson, 2011). Perspektif ini menafsirkan demokrasi sebagai keharusan normatif universal dan pendidikan sebagai "instrumen" untuk mencapai tujuan ini. Logikanya adalah bahwa pendidikan dapat berkontribusi pada perbaikan masyarakat masa depan. Pendidikan warga negara adalah tujuan kurikuler (dan terkadang subjek kurikuler) yang tertanam dalam sistem pendidikan. Kebijakan pendidikan diarahkan untuk kondisi dan persyaratan bagi siswa untuk menguasai elemen karakter demokratis (yaitu, warga negara yang berpengetahuan dan rasional). Kebijakan kurikulum berorientasi pada musyawarah dan / atau partisipatif yang menekankan perlunya kewarganegaraan yang lebih musyawarah dan aktif. Contoh dari konvergensi ini adalah kurikulum untuk studi kewarganegaraan di British Columbia di mana siswa "secara individu dan dengan orang lain membahas masalah kewarganegaraan — lokal hingga global — untuk tujuan menjadi pembuat keputusan yang diberdayakan dalam tindakan sipil" (Ruitenberg, 2015: 6). Pendidikan juga diharapkan menjadi "alat" esensial untuk mobilitas sosial.

Pendekatan kedua adalah pendidikan dalam demokrasi (Bradshaw, 2014). Pendekatan ini, didefinisikan oleh Levinson sebagai situasi di mana "orang dewasa" secara demokratis melegitimasi kontrol atas pendidikan dalam demokrasi (M. Levinson, 2011:125). Baik demokrasi dan pendidikan bersifat instrumental daripada normatif. Logika yang dibangun bahwa demokrasi bukanlah keharusan normatif melainkan sistem politik yang secara efektif mengamankan aturan elit (elitisme) atau kebebasan individu. Pendidikan harus bebas dari aspirasi moral dan kebutuhan untuk menanggapi tuntutan individu warga

(Ichilov, 2012). Kebijakan pilihan, standarisasi, dan akuntabilitas, seperti "Pilihan di Sekolah" Swedia, "Standar Negara Bagian Inti Umum" AS, atau Program Internasional Penilaian Pelajar Internasional, dapat ditemukan di banyak negara dan tingkat pendidikan. Namun, pendidik demokratis sangat kritis terhadap pendekatan ini. Epistemologi individualis dan rasionalis yang mendasari kebijakan ini ditantang oleh konstruksi pengetahuan intersubjektif seperti yang ditemui dalam pemikiran Dewey (Biesta, 2011; Meens & Howe, 2016). Dikatakan juga bahwa, di bawah penampilan netralitas normatif, memang menciptakan kerangka normatif alternatif berdasarkan individualisme dan persaingan. Lebih lanjut, meskipun kebijakan ini dapat berfungsi dalam sistem demokrasi agregat atau elitis, terdapat konsensus akademis yang jelas bahwa, secara keseluruhan tidak mencoba untuk menanggapi prinsip atau tujuan demokrasi.

Pendekatan ketiga adalah apa yang Biesta dan Lawy (2006) definisikan sebagai pendidikan melalui demokrasi. Pendekatan ini tampaknya menjadi kerangka kerja yang disukai bagi sebagian besar pendidik demokratis. Para intelektual terlibat dalam aktivitas partisipatif, musyawarah, multikultural, agonistik kritis dan memiliki pandangan yang sama tentang manfaat demokrasi. Pendekatan ini berbeda dalam konseptualisasi hubungan antara pendidikan dan demokrasi. Sebagaimana telah disebutkan, pendekatan pendidikan untuk demokrasi mengkonseptualisasikan pendidikan sebagai alat demokrasi masa depan, dan pendidikan dalam pendekatan demokrasi memahami pendidikan dan demokrasi untuk saling mandiri. Sebaliknya, dalam pendidikan melalui pendekatan demokrasi, pendidikan dan demokrasi dibayangkan dibayangkan mengakomodasi keduanya secara bersama (Stevenson, 2015). Di sini pembuatan kebijakan pendidikan dikonseptualisasikan melalui etos demokrasi yang melibatkan anggota masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Secara filosofis, Kebijakan Merdeka Belajar dapat dijawab melalui ketiga pendekatan tersebut. Namun, sebagai konsepsi politik dan pendidikan, perlu adanya kesepakatan yang dirumuskan dalam ruang kebebasan dengan berpegang pada tanggung jawab sosial. Pendekatan komprehensif memungkinkan inovasi dan eksperimen dalam kebijakan pendidikan. Hal tersebut yang dapat dimaknai dalam kebijakan Merdeka Belajar.

Praktik Pengajaran Merdeka Belajar Melalui Pendidikan Demokratis

Rekomendasi untuk praktik pendidikan demokrasi juga termasuk dalam dua pendekatan yang disebutkan di atas. Perlu dicatat di sini bahwa, karena pendidikan dalam pendekatan demokrasi, memahami pendidikan dan demokrasi secara mandiri, hanya ada sedikit atau tidak ada rekomendasi untuk praktik yang terkait dengan pendekatan ini. Sebaliknya, pendekatan pendidikan untuk demokrasi dapat ditemukan di enam wacana pendidikan pro demokrasi dan telah sangat berhasil mempengaruhi praktik pendidikan di seluruh dunia. Dari perspektif ini, proposal praktis menentukan kualitas warga negara demokratis dan memeriksa pedagogi yang mungkin lebih baik berkontribusi pada pembelajaran kualitas ini. Mahasiswa di sini adalah warga negara dalam proses, mendapatkan persiapan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk tampil sebagai warga negara yang demokratis. Pedagogi dan bidang kurikulum tertentu di sini direkomendasikan selama dianggap efektif dalam mendorong pembelajaran demokratis ini. Dalam hal ini, hasil dari penelitian empiris sering digunakan untuk mengidentifikasi pedagogi yang relevan.

Kurikulum disusun dengan bertujuan untuk mempromosikan pengetahuan politik dan pemikiran kritis (Gibson & Grant, 2012). Pendidik demokratis musyawarah merekomendasikan pengajaran dan pembelajaran musyawarah, pemecahan masalah, dan keterampilan komunikasi melalui masalah kontroversial. Demokrasi partisipatif merekomendasikan bahwa mahasiswa perlu mempelajari keterampilan partisipatif (Parker, 2010). Peluang untuk berpartisipasi dalam struktur tata kelola kelas dan sekolah, dalam kegiatan KKN, serta simulasi dan permainan terbukti berkontribusi terhadap tujuan ini. Pendidik demokratis multikultural berpendapat bahwa siswa memiliki kesempatan untuk terlibat dengan budaya sendiri dan budaya lain (Alexander, 2007). Pendidik demokratis kritis bertujuan untuk mengkaji masalah sosial sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan untuk mengungkap struktur dominasi dan bekerja sama dengan masyarakat untuk mengurangi ketimpangan. Pendidik demokratis agonistik merekomendasikan untuk mendidik emosi politik, dan untuk membantu mahasiswa memahami perbedaan antara klaim politik dan moral (Backer, 2017).

Dalam pendekatan pendidikan melalui demokrasi, Mahasiswa memiliki kesempatan untuk belajar sebagai bagian dari komunitas di mana mereka memiliki suara dan dapat berpartisipasi dalam

mengambil keputusan dengan satu sama lain. Mahasiswa secara de facto bertindak sebagai warga negara, dan pembelajaran demokratis dilaksanakan melalui partisipasi demokratis dengan pendidikan dan politik dipahami sebagai saling terkait. Dalam perspektif ini, partisipasi demokrasi bersifat edukatif dan pendidikan diharapkan dapat melahirkan kemungkinan-kemungkinan baru bagi demokrasi. Yang penting bukanlah tujuan kurikuler yang dibiarkan terbuka, tetapi pengalaman pedagogis yang juga dianggap politis.

Hanya tiga dari wacana yang diidentifikasi membuat proposal eksplisit untuk pendidikan melalui demokrasi. Proses pendidikan berpusat pada mahasiswa, sementara pernah diakui secara konsensus sebagai contoh jelas dari pendidikan demokratis, saat ini mengambil peran yang diperebutkan dalam mendefinisikan arti pendidikan demokratis. Selain itu, usulan lain untuk pendidikan melalui demokrasi telah diajukan. Multikulturalis pascakolonial mempertahankan kebutuhan untuk menciptakan peluang sehingga mahasiswa dapat terlibat dengan epistemologi dalam proses merekonstruksi hubungan antara mengetahui dan menjadi. Pendidik demokratis partisipatif mendukung pedagogi berpusat pada tindakan yang menawarkan peluang nyata untuk berpartisipasi secara demokratis. Contohnya dapat berupa pengembangan kode kurikulum dan pembelajaran komunitas (Helfenbein & Shudak, 2009). Pendidik demokrasi agonistik merekomendasikan pembuatan saluran untuk ekspresi perbedaan pendapat politik untuk singularisasi subjektivitas, dan untuk artikulasi politik mahasiswa dan dosen (Snir, 2017). Logikanya di sini adalah bahwa lembaga pendidikan juga merupakan ruang politik dan oleh karena itu tempat di mana wacana dan aliansi politik dapat muncul.

PENUTUP

Simpulan

Hasil tinjauan ini menunjukkan peluang untuk diskusi akademis lebih lanjut tentang kebijakan pendidikan. Dengan sedikit pengecualian, terdapat konsensus yang jelas tentang defisit demokrasi dalam pendidikan dalam kebijakan Merdeka Belajar dan tentang nilai demokrasi dari pendidikan melalui proses demokrasi. Kebijakan pendidikan dapat bertujuan untuk menghasilkan peluang untuk proses pengambilan keputusan partisipatif dan mengeksplorasi potensi dampaknya terhadap kebijakan pendidikan yang ada. Minimnya pembahasan kebijakan di bidang ini mungkin disebabkan oleh komitmen para pendidik demokrasi

agonistik untuk berbeda pendapat, dan memandang demokrasi sebagai jalan keluar dari institusionalisasi.

Peta teoritis berguna bagi studi pedagogi dan kurikulum. Tinjauan ini menunjukkan bahwa ada sejumlah pedagogi yang didasarkan pada wacana multikultural transfiguratif dan antagonis yang belum diselidiki secara empiris. Diskusi tentang kontroversi, konflik, atau masalah, partisipasi mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan, dan penguatan hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat, tampaknya menjadi fitur utama untuk praktik pendidikan demokratis. Namun, tinjauan ini juga menunjukkan bagaimana berbagai pedagogi yang secara dominan diakui sebagai pendidikan demokratis (misalnya, kegiatan yang mendorong pemikiran kritis, pedagogi musyawarah, simulasi partisipatif) didasarkan pada klaim ontologis, epistemologis, dan etis yang kontroversial dan, oleh karena itu, rentan terhadap kritik.

Saran

Untuk itu pengkajian secara komprehensif dalam implementasi kurikulum merdeka belajar, hendaknya menerapkan preinsip pendidikan demokratis. Diskusi dan penelaahan secara terbuka dapat menghasilkan berbagai inovasi dan penyelesaian yang mengakomodasi berbagai perdebatan terkait kebijakan merdeka belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewey, J. (1916/1985). *Democracy and education*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Doddington, C. (2018). "Democracy and Education: Is it relevant now? ", *Education* 3–13, 46, 381–384.
- Laclau, E. (2007). *On populist reason*. London, England: Verso.
- Mannion, G., Biesta, G., Priestley, M., Ross, H. (2011). "The global dimension in education and education for global citizenship: Genealogy and critique." *Globalisation, Societies and Education*, 9, 443–456.
- Barber, B. R. (1994). *An aristocracy of everyone*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Duarte, M. (2016). "Educating citizens for humanism: Nussbaum and the education crisis." *Studies in Philosophy and Education*, 35, 463–476.
- Wisler, A. K. (2009). "Of, by, and for are not merely prepositions": Teaching and learning conflict resolution for a democratic, global citizenry. *Intercultural Education*, 20, 127–133.
- Jorgensen, M., Phillips, L. J. (2002). *Discourse analysis as theory and method*. London. England: Sage
- Biesta, G., Lawy, R. (2006). "From teaching citizenship to learning democracy: Overcoming individualism in research, policy and practice." *Cambridge Journal of Education*, 36, 63–79
- Ruitenberg, C. W. (2015). "The practice of equality: A critical understanding of democratic citizenship education". *Democracy & Education*, 23(1), 2.
- Bradshaw, R. (2014). "Democratic teaching: An incomplete job description." *Democracy & Education*, 22(2), 3.
- Levinson, M. (2011). "Democracy, accountability, and education". *Theory and Research in Education*, 9, 125–144.
- Ichilov, O. (2012). "Privatization and commercialization of public education: Consequences for citizenship and citizenship education" *Urban Review: Issues and Ideas in Public Education*, 44, 281–301.
- Stevenson, N. (2015). "Revolution from above in English schools: Neoliberalism, the democratic commons and education". *Cultural Sociology*, 9, 534–549.
- Gibson, M. L., Grant, C. A. (2012). Toward a paideia "of the soul": Education to enrich America's multicultural democracy. *Intercultural Education*, 23, 313–324.
- Parker, W. (2010). Listening to strangers: Classroom discussion in democratic education. *Teachers College Record*, 112, 2815–2832.
- Alexander, H. (2007). What is common about common schooling? Rational autonomy and moral agency in liberal democratic education. *Journal of Philosophy of Education*, 41, 609–624.
- Backer, D. I. (2017). The critique of deliberative discussion. A response to "Education for Deliberative Democracy: A Typology of Classroom Discussions." *Democracy & Education*, 25(1), 9.
- Helfenbein, R. J., & Shudak, N. J. (2009). Reconstructing/ reimagining democratic education: From context to theory to practice. *Educational Studies*, 45(1), 5–23
- Snir, I. (2017). Education and articulation: Laclau and Mouffe's radical democracy in school. *Ethics and Education*, 12, 351–363

KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA: SEBUAH STUDI LITERATUR

Ryan Alviandi Akbar

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ryan.17010664070@mhs.unesa.ac.id

Barron Atalarik Sihab

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, barron.17010664085@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pandemi COVID-19 memang memberikan dampak yang buruk ke segala sektor, tidak terkecuali sektor bidang usaha. Kerugian yang didapat semakin hari semakin memburuk dikarenakan tidak diketahuinya kapan pandemi ini berakhir. Hal tersebut membuat daya beli konsumen dan daya guna jasa konsumen menurun, diperburuk lagi dengan system PSBB (Pembatasan Sosial Besar Berskala) ataupun lockdown yang mau tidak mau membuat pelaku usaha menutup bidang usahanya. Akan tetapi, beberapa sektor bidang usaha ada yang diuntungkan dengan pandemi ini. Hal itu dikarenakan mereka-mereka yang mampu menyadari dan menggunakan peluang dengan sebaik mungkin dan mampu mengeksploitasi kewirausahaan. Kedua hal tersebut ada pada orang yang memiliki gaya kepemimpinan kewirausahaan, yang mana mereka mampu menjadi responsif pada kondisi lingkungan dan langsung membuat gebrakan inovasi disaat masa-masa sulit dan disaat harapan memudar, mereka mampu mengubahnya menjadi keuntungan. Individu yang memiliki gaya pemimpin seperti ini sangat dibutuhkan, mengingat kejadian seperti ataupun kejadian yang berkaitan dengan perubahan dapat terjadi lagi di masa depan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengidentifikasi, dan menganalisis kepemimpinan kewirausahaan dalam kondisi pandemi COVID-19. Selain itu untuk menjawab pertanyaan mengenai karakteristik kepemimpinan kewirausahaan seperti apa dalam menjawab tantangan pada kondisi pandemi COVID-19. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan atau studi literatur.

Kata Kunci: *entrepreneurial leadership*, kepemimpinan, kewirausahaan, COVID-19.

PENDAHULUAN

Tahun 2020 merupakan tahun yang sulit dan merupakan salah satu tahun yang berat yang sedang dihadapi oleh tiap lapisan masyarakat di dunia tidak terkecuali pemilik usaha dikarenakan dampak dari pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease). Pandemi ini menyebabkan perubahan yang cukup signifikan pada segala sektor, termasuk sektor wirausaha. Hal itu dikarenakan tidak lain karena menurunnya omzet akibat dari merebaknya wabah yang terjadi dan menurunnya daya beli konsumen pada produk. Selain daya beli konsumen terhadap produk, daya guna terhadap suatu jasa yang menurun juga menjadi tantangan bagi pemimpin usaha *start-up*. Pada pandemi ini, secara tidak langsung mengarahkan kita pada situasi *Volatility* (pergolakan), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kerumitan), dan *Ambiguity* (ketidakjelasan) yang disingkat dengan istilah VUCA. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh kemiliteran Angkatan darat Indonesia untuk dijadikan sarana dalam pengajaran di medan perang tentang teknik kepemimpinan (Aribowo & Wirapraja, 2018). Situasi ini menggambarkan situasi yang tidak jelas, tidak stabil dan tidak diketahui masa

berakhirnya. Pada situasi yang terjadi tersebut demi menjaga kestabilan wirausaha, terdapat kunci, yang mana terdapat pada peran pemimpinnya.

Pemimpin yang dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah pemimpin yang memiliki visi dan memahaminya dengan baik, selain itu kepekaan akan keadaan sekitar juga menjadi suatu hal yang penting. Seorang pemimpin juga harus mampu dalam mengendalikan diri serta organisasinya, hal tersebut dilakukan agar organisasi yang dipimpinnya tetap dapat berjalan disaat yang lain harapannya mulai hilang. Kemampuan yang jelas dan tegas mengenai suatu hal yang akan dilakukan ataupun yang sedang dilakukan demi terwujudnya visi, akan tetapi sangat pantas serta *flexible* dalam penerapannya juga harus dimilikinya. Seorang pemimpin harus memiliki kelincihan dalam menghadapi perubahan yang ada, hal tersebut bertujuan agar ia dapat cepat beradaptasi dalam hal intelektual agar selalu memiliki gagasan baru (Arifin, Zuhri, Khan, & Yunus, 2019).

Tantangan selain persaingan yang terjadi diperburuk dengan munculnya permasalahan global dalam kasus ini adalah pandemi COVID-19. Selain menurunnya daya beli dan daya guna konsumen selama pandemi ini, mengutip dari cnn indonesia

melalui pernyataan Menteri Keuangan Indonesia yang menyebutkan dampak dari pandemi ini akan menjadi lebih kompleks karena tidak diketahui kapan waktu berakhirnya. Belum lagi apabila diberlakukannya system lockdown yang membuat pemimpin usaha dalam menutup usahanya dalam kurun waktu tertentu yang mana kondisi tersebut tentunya memberikan kerugian bagi para pemimpin usaha itu sendiri sebagai contohnya.

Kepemimpinan

Menurut Soliha dan Hersugondo (2008), kepemimpinan diartikan sebagai proses yang membawa dampak pada orang lain untuk melakukan tindakan dalam menggapai tujuan bersama.. Dalam artian bahwa, kepemimpinan merupakan kegiatan yang dapat mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama atau melakukan tindakan sesuai dengan perintah yang berkaitan dengan tujuan bersama. Hal ini perlu dalam konsep kepemimpinan, dimana saat orang ingin mencapai tujuan dengan kerja sama, maka perlu sesosok figur pemimpin yang dapat bertanggung jawab penuh. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Subarino, Ali, dan Ngang (2011), dimana kepemimpinan adalah proses yang mana mengaitkan pengaruh, dapat terjadi dalam lingkungan kelompok maupun individu, dan mengaitkan pencapaian tujuan.

Kewirausahaan

Menurut Saragih (2017), kewirausahaan adalah proses aktif guna mewujudkan nilai tambah terkait jasa maupun barang dan kemakmuran. Keterampilan untuk mewujudkan suatu hal baru dan berbeda yang didapatkan dari pemikiran kreatif serta tindakan yang inovatif agar terwujudnya oportunitas. Kewirausahaan tidak hanya berfokus pada pengusaha, melainkan juga memilih dari pilihan yang ada di depannya dan pemanfaatan kesempatan itu sendiri (Renko, Tarabishy, Carsrud, & Brännback, 2015).

M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer dalam (Suharyono, 2018). Menuliskan bahwa terdapat delapan karakteristik terkait dengan kewirausahaan yang meliputi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab dari tindakan yang telah dilakukannya.
2. Risiko yang rasional lebih dipilih.
3. Keyakinan yang tinggi pada kemampuan diri untuk berhasil.
4. Selalu menginginkan *feedback* yang cepat.
5. Futuristik, perspektif, dan juga berpengetahuan jauh ke depan

6. Semangat kerja dan kerja keras yang dimiliki tinggi dalam mencapai keinginannya untuk masa depan yang lebih baik.
7. Memiliki sifat terampil dalam memobilisasi sumber daya untuk mewujudkan nilai tambah
8. Menilai prestasi selalu dengan uang.

Kepemimpinan Kewirausahaan

Lipit mengatakan pemimpin kewirausahaan didefinisikan sebagai figur yang dapat berinovasi, berani dalam mengambil risiko yang ada, berorientasi pada tugas, menanggung beban tanggung jawab dan memelopori orientasi ekonomi (Yu, 2014). Kepemimpinan kewirausahaan, juga didefinisikan sebagai suatu prosedur dalam mewujudkan visi kewirausahaan dan menjadi inspirasi kelompok untuk memberlakukan visi tersebut dengan cepat di lingkungan yang tidak menentu (Churchill, Agbodohu, & Arhenful, 2013). Tidak hanya itu, kepemimpinan kewirausahaan juga didefinisikan oleh Renko, Tarabishy, Carsrud, dan Brännback (2015) sebagai keterlibatan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan kinerja dari anggotanya terhadap pencapaian dari tujuan bersama yang melibatkan proses mengenali dan juga mengeksploitasi kewirausahaan. Selain itu menurut mereka, yang membedakan kepemimpinan ini dengan gaya kepemimpinan lainnya adalah fokus pada peluang yang ada dan juga eksploitasi kewirausahaan. Hal tersebut sesuai dengan kondisi pada saat ini, mengingat peluang sekecil apapun dapat menjadi keuntungan bagi individu yang mampu memanfaatkannya dengan baik.

Kepemimpinan kewirausahaan, diidentifikasi dengan beberapa komponen, yaitu: *innovativeness*, *proactiveness*, *risk-taking*, *organizing* dan *conducting* (Yu, 2014; Bagheri & Pihie, 2009). Keempat komponen tersebut menjadi kunci pemahaman mengenai kepemimpinan kewirausahaan pada penelitiannya.

Ada delapan karakteristik dari *entrepreneurial leadership*, menurut Tjandra dan Ardianti (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa *entrepreneurial leadership* dan hambatan pertumbuhan usaha mikro dan kecil di Jawa Timur”. Ia menyebutkan karkateristik-karakteristiknya sebagai berikut.

a. Able to motivate

Entrepreneurial Leader tidak hanya menuntun untuk mengarahkan orang lain untuk bekerja dengan benar. Para pekerja memerlukan motivasi yang dapat digunakan sebagai dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan

- hal yang penting untuk para pekerja, motivasi dapat berguna untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Oleh karena itu seorang pemimpin tersebut juga harus bisa memotivasi para bawahannya.
- b. *Achievement orientated*
Dalam melaksanakan tugasnya, proses dalam bekerja merupakan hal yang penting. Proses kerja dilakukan untuk mengevaluasi kinerja yang tidak terpacu pada hasil saja. *Entrepreneurial Leader* berfokus menciptakan proses kinerja efektif dan efisien, namun melihat proses kinerja untuk mengevaluasi pencapaian hasil yang diperoleh.
- c. *Creative*
Kemampuan *entrepreneurial leader* dalam menciptakan ide yang tidak hanya baru, namun menarik untuk digunakan dalam kegiatan *entrepreneurial*. Kemampuan kreativitas harus dimiliki seorang *entrepreneurial leader*. Kreativitas dapat mengasah kemampuan untuk menciptakan ide yang menarik dan memanfaatkan peluang dari kondisi lingkungan maupun trend yang sedang terjadi dengan mengubahnya menjadi sebuah bentuk hasil kinerja yang nyata untuk kesejahteraan bersama.
- d. *Flexible*
Kepekaan *entrepreneurial leader* menuntut untuk menjadi seorang yang dapat beradaptasi terhadap perubahan, serta kemampuan untuk memanfaatkan perubahan dengan cepat dalam menghasilkan kinerja yang adaptif.
- e. *Patient*
Perubahan kondisi maupun trend yang sedang beredar menyebabkan seseorang memerlukan kesabaran untuk menunggu peluang atau melakukan eksekusi yang tepat sasaran. *Entrepreneurial leader* perlu mempunyai karakter sabar dalam menjalani *entrepreneurial*. *Entrepreneurial leader* tidak akan gegabah dalam mengambil dan menentukan tindakan dalam menghadapi kondisi yang tidak dapat diprediksi.
- f. *Persistent*
Entrepreneurial leader adalah seorang yang mempunyai karakter gigih untuk memperjuangkan tujuan dan impiannya. Dalam menghadapi resiko yang dialami, *Entrepreneurial leader* perlu memiliki keteguhan dalam menjalani tantangan yang dihadapi dengan tidak mudah menyerah, saat mengalami kegagalan. Hal tersebut dapat menjaga konsistensi dalam menjalani usaha yang telah dijalani.
- g. *Risk Taker*

Entrepreneurial leader tidak hanya memiliki insting atau naluri dalam mengambil resiko, namun resiko yang dihadapi telah diperhitungkan sebelum mengambil keputusan. Keputusan untuk berani menerima resiko dan tidak takut untuk mencoba sesuatu yang masih belum pasti merupakan karakter *Entrepreneurial leader*.

h. *Visionary*

Entrepreneurial leader memiliki kemampuan menggambarkan tentang masa depan usaha yang dijalani, hal ini perlu dilakukan untuk menentukan tujuan dari usaha yang sesuai dengan visi misi. Dengan demikian ia dapat memiliki keyakinan bersama orang-orang terdekat yang ikut serta berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menghadapi kenyataan yang terjadi pada saat ini, seorang pemimpin yang mampu menjawab tantangan dan juga kesempatan yang ada sangatlah dibutuhkan. Crackers sebutan bagi pemimpin yang menemukan dan memanfaatkan peluang yang ada dan mengadaptasi transformasi serta mampu keluar dari zona nyaman (Suyatno, 2014 dalam Safuan, 2018). Pemimpin dengan karakteristik tersebut sangat benar-benar dibutuhkan.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengidentifikasi, dan menganalisis kepemimpinan kewirausahaan dalam kondisi pandemi COVID-19. Selain itu untuk menjawab pertanyaan mengenai karakteristik kepemimpinan kewirausahaan seperti apa dalam menjawab tantangan pada kondisi pandemi COVID -19.

METODE

Pada penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data berupa studi kepustakaan atau studi literatur *review* terhadap jurnal skala nasional, skala internasional pada penelitian terdahulu, buku dan situs dari internet yang memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan wirausaha (*entrepreneurial leadership*). Kemudian jurnal dianalisis agar mendapatkan data, yang kemudian penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif atau uraian singkat.

PEMBAHASAN

Para peneliti baik dari praktisi ataupun akademisi telah melakukan penelitian terkait dengan *Entrepreneurial Leadership*. Berikut uraian singkat beberapa penelitian mengenai hal tersebut.

1. Dalam penelitian yang berjudul Model Hubungan *Entrepreneurial Leadership*, *Entrepreneurial Culture* dan *Entrepreneurial Mind-Set* terhadap

- Organizational Performance* Melalui *Innovation* Sebagai Variabel Mediasi (Perkasa & Abadi, 2020). Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, tetapi tidak untuk budaya kewirausahaan.
2. Sulistyowati (2018) dalam penelitian yang dilakukannya dengan judul *Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Innovation Capacity terhadap Competitive Advantage Pada Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) Binaan Dinas Perdagangan Kota Surabaya*. Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan juga positif antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Competitive Advantage*.
 3. Bagheri (2017) dalam penelitiannya dengan judul *The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs*. Ia menemukan dampak yang cukup signifikan dari variabel *entrepreneurial leadership* pada perilaku kerja inovasi dan pengakuan kesempatan karyawan di UKM berteknologi tinggi dengan jumlah responden sebanyak 319 orang.
 4. Kusmintarwanto (2014) melakukan penelitian yang berjudul *Analisa Pengaruh antara Entrepreneurial Leadership dan Product Innovation Pada Industri Makanan dan Minuman di Jawa Timur*. Dari hasil penelitiannya, didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Entrepreneurial Leadership* dengan variabel *Product Innovation*.
 5. Pada penelitian yang dilakukan oleh Churchill, Agbodohu, dan Arhenful (2013) dengan judul *An Exploratory Study of Entrepreneurial Leadership Development of Polytechnic Students*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memberikan dampak positif salah satunya adalah siswa menjadi lebih responsif terhadap kesempatan yang ada dan mampu menggunakannya baik dari segi penguasaan diri dan penciptaan bisnis.

PENUTUP

Simpulan

Bidang usaha dengan situasi dan kondisi seperti ini (COVID-19) yang disamakan dalam penelitian dengan kondisi VUCA; *Volatility* (pergolakan), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kerumitan), dan *Ambiguity* (ketidakjelasan). Dibutuhkan individu dengan kepemimpinan kewirausahaan yang mana dapat memanfaatkan peluang di kondisi seperti ini dan

mampu mengeksploitasi kewirausahaan, agar bidang usahanya tetap dapat berjalan dan bertahan ditengah hilangnya harapan. Hal tersebut berlaku baik di bidang usaha makro maupun mikro.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah dengan menggunakan data atau sumber dari buku atau penelitian lain yang memiliki kaitan atau kemiripan dengan kondisi VUCA; *Volatility* (pergolakan), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kerumitan), dan *Ambiguity* (ketidakjelasan). Hal itu dilakukan untuk menjaga kekonsistenan tema penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, H., & Wirapraja, A. (2018). Strategi inovasi dalam rangka menjaga keberlanjutan bisnis dalam menghadapi era *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity (VUCA)*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 9(1), 51-58.
- Arifin, A., Zuhri, A., Khan, H. A., & Yunus, M. (2019). *Bunga rampai gubahan akademisi manajemen 2019*. Sumenep: STIEBA Madura Press.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159-166.
- Bagheri, A., & Pihie, Z. A. (2009). An exploratory study of entrepreneurial leadership development of university students. *European Journal of Social Sciences*, 11(1), 177-190.
- Churchill, R. Q., Agbodohu, W., & Arhenful, P. (2013). An exploratory study of entrepreneurial leadership development of polytechnic students. *Journal of Education and Practice*, 4(24), 9-18.
- Kusmintarwanto, F. (2014). Analisa pengaruh antara entrepreneurial leadership dan product innovation pada industri makanan dan minuman di Jawa Timur. *AGORA*, 2(2).
- Perkasa, D. H., & Abadi, F. (2020). Model hubungan entrepreneurial leadership, entrepreneurial culture dan entrepreneurial mind-set terhadap organizational performance melalui innovation sebagai variabel mediasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 15-28.
- Renko, M., Tarabishy, A. E., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style.

Journal of Small Business Management, 53(1), 54-74.

Safuan. (2018). Studi literatur kepemimpinan wirausaha dalam menghadapi tantangan global. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 1(2), 171-181.

Saragih, R. (2017). Membangun usaha kreatif, inovatif dan bermanfaat melalui penerapan kewirausahaan sosial. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 26-34.

Septalisma, B. (2020, April 6). *Sri Mulyani sebut dampak virus corona melebihi krisis 1998*. Retrieved Mei 5, 2020, from CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200406193647-532-490944/sri-mulyani-sebut-dampak-virus-corona-melebihi-krisis-1998>

Soliha, E., & Hersugondo, H. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83-93.

Subarino, S., Ali, A. J., & Ngang, T. K. (2011). Kepemimpinan integratif: Sebuah Kajian teori. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 7(1), 17-50.

Suharyono. (2018). sikap dan perilaku wirausahawan. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 40(56), 6551-6586.

Sulistyowati, A. (2018). Pengaruh entrepreneurial leadership dan innovation capacity terhadap competitive advantage pada usaha kecil, dan menengah (UKM) binaan Dinas Perdagangan Kota Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 31-41.

Tjandra, R. R., & Ardianti, R. R. (2013). Analisa entrepreneurial leadership dan hambatan pertumbuhan usaha mikro dan kecil di Jawa Timur. *Agora*, 1684-1694.

Yu, F.-L. T. (2014). Entrepreneurial leadership, capital structure and capabilities development of the firm: the case of the Haier Group. *International Journal Economics and Business Research*, 7(2), 241-255.

STRUKTUR DALAM MENULIS OPINI: MERDEKA BEROPINI DALAM MENDESKRIPSIKAN SESEORANG

Norita Prasetya Wardhani

Institute Teknologi Adhi Tama Surabaya, noritanonoy@itats.ac.id

Hardono

STIBA Satya Widya Surabaya, hardonod52@gmail.com

Abstrak

Menulis sesuatu yang mudah adalah awal yang baik bagi mahasiswa yang mempunyai motivasi yang kurang dalam menulis. Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan kemampuan mahasiswa dalam menulis opini tentang sesuatu yang mereka lihat dan rasakan, yaitu menuliskan opini tentang dosen pengajar Bahasa Inggris mereka. Analisa tulisan mahasiswa adalah desain yang di gunakan dalam penulisan ini. Peneliti menggunakan tata bahasa mahasiswa Teknik Sipil dalam menuliskan opini tentang dosen Bahasa Inggris mereka sebagai data penelitian. Penelitian ini diadakan pada semester ganjil pada tahun ajaran 2019-2020. Subject penelitian ini adalah mahasiswa Teknik Sipil angkatan 2018 sedang melakukan proses belajar mengajar Bahasa Inggris. Tulisan mahasiswa Teknik Sipil menunjukkan bahwa mahasiswa mampu mengemukakan opininya tentang dosen Bahasa Inggris mereka dengan baik dan jujur meskipun masih ada beberapa mahasiswa yang membuat kesalahan dalam struktur penulisan dan ada yang memanfaatkan platform transleter.

Kata Kunci: Menulis, Opini, Struktur Kalimat.

PENDAHULUAN

Di jenjang perguruan tinggi, para mahasiswa harus mampu untuk menulis atau mengeksplorasi sesuatu dalam bentuk tulisan dalam bentuk laporan, jurnal atau artikel. Sedangkan, menulis dalam Bahasa Inggris adalah salah satu kesulitan yang dialami oleh mahasiswa teknik, salah satunya adalah mahasiswa Teknik Sipil di salah satu kampus swasta di Surabaya. Salah satu kesulitan yang dihadapi oleh mahasiswa Teknik Sipil dalam menulis menggunakan Bahasa Inggris adalah menyusun kata perkata menjadi suatu kalimat yang benar dan mudah dipahami Selain itu, mereka juga sering mengalami kesulitan untuk mengeksplorasi tema yang akan mereka tulis. Tidak jarang, mahasiswa sering melakukan *copy paste* dalam menuliskan sesuatu, seperti laporan ataupun karya tulis. Tribe (1996) di dalam thesis Marlina (2019) mengatakan jika banyak orang yang menguasai suatu bahasa dengan baik dan benar, setidaknya satu bahasa, tetapi banyak yang tidak mampu menulis dengan percaya diri. Hal inilah yang terjadi pada sebagian besar mahasiswa.

Salah satu cara untuk memotivasi mahasiswa untuk menulis dalam Bahasa Inggris adalah yang dekat dengan kehidupan mereka, adalah menulis opini atau mendeskripsikan tentang seseorang. Santana (2007) mengatakan jika opini merupakan perasaan dan pemikiran seseorang terhadap suatu subject. Dengan menuliskan sebuah opini, seorang dapat menuangkan dan mengungkapkan gagasannya atau pemikirannya

dalam sebuah tulisan. Tetapi banyak orang yang takut untuk mengungkapkan gagasan mereka karena mereka takut akan dapat negative nya, misalnya Ketika dosen meminta mahasiswanya untuk menuliskan opini tentang dosen tersebut, mahasiswa terkesan tidak jujur atau tidak mau mengungkapkan sesuatu yang negative karena mereka takut jika dosen akan mengurangi nilai mereka. Disini dosen harus menanamkan kepercayaan diri kepada mahasiswa jika mereka bisa menulis apapun tanpa takut dosen akan mengurangi nilai mereka. Disini, dosen juga mengajarkan mahasiswa Teknik Sipil untuk bebas beropini dan memerdekakan mahasiswa yang masih takut akan kosenkuensi yang sebenarnya belum tentu mereka dapatkan.

Penelitian ini meminta mahasiswa untuk menuliskan opini tentang dosen pengajar Bahasa Inggris mereka. Mahasiswa diijinkan menulis apapun tentang dosen tersebut baik dalam segi positif dan negatifnya. Didalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui bagaimana mahasiswa dapat memberikan opini mereka dan bagaimana strukture tulisan mahasiswa menggunakan Bahasa Inggris.

METODE

Deskripsi kualitatif adalah metode yang di gunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana mahasiswa bisa menuliskan opini mereka tentang dosen Bahasa Inggris meskipun belajar mengajarnya menggunakan sistem daring. Peneliti akan menganalisa strukture penulisan mahasiswa, apakah sudah sesuai dengan susunan

kalimat dalam Bahasa Inggris yang baik dan benar atau tidak. Ada 50 mahasiswa yang mengumpulkan tugas opini ini. Dosen hanya meminta mahasiswa untuk menulis 200 kata. Penelitian ini diadakan pada semester ganjil pada tahun ajaran 2019-2020, Ketika mahasiswa teknik sipil menempuh mata Kuliah English 2 di semester 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mahasiswa teknik sipil dalam penelitian ini sedang menempuh semester 3. Mata kuliah yang mereka tempuh adalah mata kuliah Bahasa Inggris 2. Sebelum menempuh mata kuliah Bahasa Inggris 2, mahasiswa harus menempuh mata kuliah Bahasa Inggris 1. Dalam mata kuliah Bahasa Inggris 2, mahasiswa mempelajari tentang strukture lebih dalam dan mengarah ke pembelajaran TOEFL. Tapi sayangnya, masih banyak mahasiswa yang belum memahami dasar materi Bahasa Inggris, terutama strukture. Oleh sebab itu, dosen pengampu mata kuliah Bahasa Inggris 2, menerangkan kembali beberapa strukture yang umum di gunakan, contohnya *simple present tense*, *simple past tense*, *simple continuous tense*, dan lain sebagainya.

Didalam mata kuliah Bahasa Inggris 2, seharusnya mahasiswa sudah memahami beberapa strukture yang digunakan didalam Bahasa Inggris. Karen mereka sudah mempelajarinya di mata kuliah Bahasa Inggris 1 dan mereka sudah diwajibkan mengikuti kursus yang diadakan oleh kampus sebanyak 16 kali pertemuan. Tapi pada kenyataannya masih banyak mahasiswa yang belum memahami strukture kalimat dalam Bahasa Inggris terutama jika mereka di minta untuk menuangkannya dalam sebuah tulisan.

Sebelum dosen meminta mahasiswa untuk menulis, dosen memberikan game untuk meningkatkan semangat mahasiswa dalam mmenulis. Game yang diberikan adalah menuliskan kalimat yang telah diberikan oleh dosen melalui 1 perwakilan kelompok, dan kemudian perwakilan tersebut membisikkan kesatu anggota kelompok apa yang kalimat yang telah di berikan. Dan itu lakukan secara mengular. Dengan begitu mahasiswa mencoba untuk mendengar dan menulis menggunakan Bahasa Inggris.

Ketika atmosfer kelas sudah hidup, dosen menerangkan tentang strukture kalimat kepada mahasiswa. Tetapi, dosen menerangkannya tidak dalam 1 arah, maksudnya dosen menerangkan dan mahasiswa hanya menyimak. Dosen mengajak mahasiswa berinteraksi ketika menerangkan. Contohnya, dosen meminta salah satu mahasiswa untuk maju ke depan untuk menuliskan sebuah contoh. Dan dengan iming-iming reward penilaian bagi mahasiswa

yang mau maju kedepan. Dengan begini, antusias mahasiswa dalam mengikuti mata kuliah akan lebih besar.

Setelah mahasiswa sudah mulai memahami apa yang dijelaskan oleh dosen, mahasiswa diminta untuk menulis beberapa kalimat dengan jelas dan benar. Dosen memberi beberapa kata ketrja dan mahasiswa harus membuatnya dalam kalimat. Selain itu, untuk melihat pemahaman mahasiswa dalam menulis, dosen meminta memberikan keterangan di bawah penulisan, dosen meminta mahasiswa untuk meberikan penjelasan, seperti contoh di Gambar 1.

3. Kevin are studying English in the class.
S tobe V-ing O adv. place

Gambar 1. Contoh keterangan agar mahasiswa memahami penulisan dengan baik dan benar

Dengan diberikannya keterangan seperti contoh diatas, dosen dapat lebih memahami apakah mahasiswa sudah memahami strukture penulisan dalam Bahasa Inggris dengan baik atau tidak. Dosen selalu meminta mahasiswa untuk berusaha membuat tulisan sendiri tanpa mencontek dan tanpa takut ketika membuat kesalahan. Dosen memberikan feedback kepada kalimat singkat yang dibuat oleh mahasiswa, harapannya mahasiswa tidak membuat kesalahan yang cukup banyak ketika dosen meminta mereka untuk membuat tulisan.

Setelah dosen menerangkan struktur penulisan dalam Bahasa Inggris dan meminmta mahasiswa untuk menulis kalimat sederhana, dosen meminta mahasiswa untuk menulis opini tentang dosen pengampu mata Kuliah English. Disini mahasiswa bebas menuliskan opini mereka dalam menilai cara mengajar, berkomunikasi, berpakaian, karakteristik, dan apapun itu yang mahasiswa ingin sampaikan. Sebelum mahasiswa menuliskan opininya, dosen berpesan untuk menulis yang jujur dan tidak usah di tutup-tutupi. Silahkan menulis positif dan negatifnya, serta memberikan saran ataupun kritik terhadap dosen tersebut. Hal tersebut tidak akan mengurangi nilai mahasisiwa. Karena dosen hanya melihat tata cara penulisan mahasiswa teknik sipil menggunakan Bahasa Inggris. Jadi ini memotivasi mahasiswa untu selalu berani dalam mengutarakan pendapat atau opininya.

Dari 50 mahasiswa yang mengirimkan opini mereka dalam bentuk tulisan, masih ada 8 mahasiswa yang menulisannya tidak sesuai dengan struktur dalam Bahasa Inggris. Mahasiswa tersebut menterjemahkan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris. Berikut adalah salah satu contohnya di gambar 2.

Miss Nonoy I call she like that. She my teacher English. She have two childrens. I think miss nonoy have not marry because she like a university student. She body short and cute. She use veil in she head. I like she style because she trendy. Miss nonoy fierce because voice loud. But she like joke. She good explain to student. Explanation easy understand. First time, I afraid to miss nonoy because she look fierce. Voice loud. I lazy join this class. But now, I like because

Gambar 2. Tulisan mahasiswa dengan terjemahan Bahasa Indonesia

Pada gambar 2, sudah terlihat sangat jelas jika mahasiswa tersebut hanya Menyusun kata-kata dalam Bahasa Inggris sesuai penyusunan SPOK dalam Bahasa Indonesia. Mahasiswa tersebut tidak menggunakan auxiliary dalam penulisan kalimatnya. Selain itu, tanda baca dan huruf besar-kecil juga tidak diperhatikan. Inilah kesalahan yang sering terjadi pada mahasiswa jika diminta untuk menulis menggunakan Bahasa Inggris karena Bahasa Inggris merupakan bahasi asing untuk kebanyakan orang di Indonesia. Sedangkan Bahasa Indonesia yang di gunakan oleh mahasiswa bukan Bahasa Indonesia baku, sehingga itu sangat berpengaruh pada cara menulis mahasiswa ketika menulis mengguakan Bahasa Inggris. Jika mahasiswa menggunakan Bahasa Indonesia yang baku, mahasiswa tidak akan kesulitan untuk menerjemahkannya kedalam Bahasa Inggris. Karena susunan kalimat Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia hampir sama. Yang membedakan adalah pada penggunaan auxiliary setelah Subject di Bahasa Inggris.

Ada juga mahasiswa yang menggunakan platform google translate untuk menterjemahkan maksud mereka dalam Bahasa Inggris. Ketika mereka menulis dengan bantuan google translet, terlihat sekali kesalahan-kesalahan dalam *tenses* dan *pronoun*. Mahasiswa yang menerjemahkan menggunakan google translet bisa dilihat pada gambar 3.

I know Mz. Norita since I just entered college at the ITATS Campus. I saw him when he became the committee of the study programs. The first glance when I saw Mrs. Norita, I thought Mrs. Norita was also a new student like me, it turned out that she was the committee. Besides that, the first impression I caught was Mrs. Norita, a person who was fierce and cruel

Gambar 3. Tulisan Mahasiswa dengan menggunakan google translate

Seharusnya diawal kalimat, kata *know* harus menggunakan past tense karena itu adalah kejadian yang sudah lewat. Begitu juga dengan phrasa *college at the ITATS Campus* mahasiswa bisa membuatnya lebih singkat agar tidak terlalu panjang. Tapi mahasiswa beralasan, dengan begitu jumlah kata yang dia tulis akan lebih cepat menjadi 200 kata. Jadi mereka sering menggunakan kata yang sebenarnya bisa di minimalisir atau menggilangkan *flowering words*.

Alasan mahasiswa menggunakan google translet adalah mahasiswa merasa kesulitan dalam menerjemahkan dan malas mencari arti kata dalam

Bahasa Inggrisnya. Selain itu, mahasiswa mengerjakannya secara mendadak. Padahal dosen memberi waktu 1 minggu untuk mengerjakan tugas ini.

Selain 2 contoh tulisan di atas, tidak sedikit mahasiswa yang menulis menggunakan kalimat pendek tapi tetap mematuhi struktur kalimat dalam Bahasa Inggris sesuai dengan yang pernah di tugaskan oleh dosen. Jadi itu sangat memudahkan mahasiswa dalam penulisan opini. Contoh penulisan yang sesuai struktur ada dalam gambar 4.

Hallo Mz. Noy, my name is Husnul. I am not believing if Mz. Noy is my English lecturer. I was afraid with you, Mz. Why am I afraid? Because you have fierce face and your voice is too loud. But for the first time I knew you, I though you are my class mate. Heheheh. Mz noy is not only a cute lecture but also an assertive woman. You are discipline lecturer. You don't like

Gambar 4. Penulisan kalimat yang benar

Dilihat dari contoh diatas, hanya beberapa bagian sj yang salah, seperti *I am not believing* karena ini menceritakan masa lampau, seharusnya tidak memakai *am* tetapi seharusnya memakai *was*. Tapi susunanan strukture di kalimat ini sudah tepat. Penulisan kalimat yang informal, menandakan bahwa mahasiswa dekat dan nyaman dengan dosen mereka. Bisa kita lihat dari candaan mereka di kata *hahahahah*. Selain itu, mahasiswa juga sangat terbuka memberikan komen negative kepada dosen mereka. Mahasiswa tidak sungkan untuk bilang *you have fierce face and your voice is too loud*.

Dalam setiap contoh yang diberikan, mahasiswa tidak hanya memberikan komen positif, tetapi juga komen negative. Mahasiswa sudah tidak malu ataupun merasa takut nilainya di kurangi. Karena mahasiswa sudah percaya dengan dosen mereka jika dosen tidak akan memberikan nilai buruk jika mahasiswa memberikan opini negative. Ini akan membuat tingkat kreatifitas mahasiswa terpancing dalam menyampaikan opini. Dosen wajib menghibau kepada mahasiswa jika mahasiswa berhak menyampaikan opini tetapi harus dalam batas-batas yang wajar, memperhatikan etika, dan kesopanan karena dosen berperah sebagai teladan bagi mahasiswanya. Ini adalah salah satu cara untuk memerdekakan mahasiswa dalam beropini dan menghilangkan stikma jika dosen selalu benar.

Di lain sisi, dengan memberikan opini pada dosen pengajar, secara tidak langsung dosen juga bisa tau bagaimana cara mengajarnya, apakah mahasiswa bisa memahami atau tidak. Opini mahaiswa juga bisa digunakan sebagai bahan evaluasi oleh dosen yang bersangkutan. Dosen bisa membenahi sistem dan cara belajar mengajar agar mahasiswa lebih nyaman dan mudah dalam menerima pembelajaran.

PENUTUP

Simpulan

Memerdekakan mahasiswa dalam berkarya sangat membuka peluang bagi mereka untuk mengeksplorasi kreativitas mahasiswa meskipun itu di mulai dari hal kecil. Bimbingan dan dukungan mahasiswa dalam berkarya juga sangat di butuhkan agar mahasiswa tetap berjalan di jalurnya. Jika mahasiswa diberi kebebasan dalam berkreativitas atau menulis, mahasiswa akan lebih berani, walaupun tetap ada mahasiswa yang mencari jalan pintasnya, salah satunya dengan menggunakan google translet. Masih ada mahasiswa yang melakukan kesalahan dalam menulis, sehingga dosen harus lebih telaten dalam membimbing. Contohnya dengan memberi mereka tugas menulis tapi yang menyenangkan dan melibatkan dunia mereka atau hobi mereka. Salah satunya bisa menulis *caption* di media social.

Saran

Mahasiswa perlu diberikan stimulus agar berani mengungkapkan sesuatu melalui tulisan. Tulisan mahasiswa adalah suatu ekspresi mahasiswa dalam menyampaikan isi hati. Memberi tema pada mahasiswa sangat penting agar mahasiswa tidak kebingungan dalam menentukan alur tulisan. Lebih baik lagi, jika dosen mengikuti sesuatu yang sedang booming pada saat ini. Sehingga dosen dapat bersinergi dengan mahasiswa. Contohnya membuat tulisan menggunakan *tik tok* atau meminta mahasiswa mengunggah foto ketika praktek lapangan ke *Instagram*, lalu meminta mereka untuk memberikan *caption* untuk foto tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian. 2019. Analisa Kebutuhan Pembelajaran Mata Kuliah Bahasa Inggris untuk Mahasiswa Non-Jurusan Bahasa Inggris di Universitas Islam", INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies.
- Karma, M. 2019 Analisa Pengelolaan Produksi dan Biaya Investigasi Fasilitas Bandar Udara untuk Memprediksi Peningkatan Revenue (Studi Kasus di Bandara Depati Amir–Pangkal Pinang) <https://www.neliti.com/id/publications/273043/analisa-pengelolaan-produksi-dan-biaya-investigasi-fasilitas-bandar-udara-untuk>
- Marlian, V. 2019. Pengaruh Model Core (Connecting, Organizing, Reflecting, Extending) Dengan Latar Belakang Kemahiran Berbahasa Dalam Pembelajaran Menulis Opini.S2 Thesis. Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/id/eprint/40453>
- Rahayu, Dwijayanti, et. al. 2015. Pembelajaran Menulis Opini Berbasis Media Video Berita di Televisi Pada Siswa Kelas X.2 SMA Negeri 1 Sawan. Undiksha Volume: Vol: 3 No: 1 Tahun: 2015
- Reina L & Sarah K. 2019. Teaching Students to Write Opinion Pieces Using a Dialogic Approach. The Reading Teacher. <https://ila.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/trtr.1848>
- Sakaria dan Nojeng, A, 2018. Bahan Ajar Menulis Opini dan Esai Dengan Pembelajaran Berbasis Proyek. <http://ojs.unm.ac.id/retorika> ISSN:16-14-2716 (cetak), ISSN: 2301-4768 (daring)
- Santana, S. 2007. Menulis Ilmiah: Metode Penulisan Kualitatif. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Setyowati, L. 2016. Analyzing the Students' Ability in Writing Opinion Essay Using Flash Card Fiction. Journal of English Language and Linguistics (JELTL). e-ISSN: 2502-6062,p-ISSN: 2503-1848
- Tribble, C. 1996. Writing. Oxford: OUP. Per Linguam : A Journal of Language Learning. <https://doaj.org/article/1f76d342abc6416580e3841611409660>

PENGARUH ANALISIS JABATAN UNTUK MENENTUKAN SPESIFIKASI JABATAN DALAM SUATU ORGANISASI : SEBUAH STUDI LITERATUR

Muhammad Vandif Abdurahman Syah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, muhammad.17010664057@mhs.unesa.ac.id

Raditya Seta Sukma

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, raditya.17010664087@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Organisasi atau perusahaan adalah sebuah tempat dimana dua orang atau lebih melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan keinginan dan tujuan atau visi dan misi yang sama sebagai suatu pencapaian dari organisasi atau perusahaan tersebut. Didalam organisasi atau perusahaan, dibutuhkan suatu analisis jabatan agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang lebih besar dari sebelumnya. Studi ini merupakan sebuah studi literatur dengan mengkomparasikan beberapa penelitian yang tujuannya adalah ingin mengetahui bagaimana analisis jabatan menimbulkan efek baik positif maupun negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Pencarian data untuk artikel ini menggunakan mesin pencari (*search engine*) yang ada di internet. Penelitian yang didapatkan tersebut memberikan sebuah hasil bahwa analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting terhadap organisasi atau perusahaan sehingga organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang lebih besar lagi. Diharapkan dari hasil studi ini dapat memberikan manfaat yang baik terhadap organisasi atau perusahaan yang ingin mengembangkan atau baru berdiri dengan menggunakan analisis jabatan sebagai komponen yang harus diperhatikan untuk organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: analisis jabatan, studi literatur.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menjalankan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terbentuknya suatu organisasi. Organisasi menurut Bayle, et al. (dalam Rifa'i, 2013) adalah kumpulan orang yang bekerja bersama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang dimaksud dalam pengertian ini mencakup keluasan ragam bentuk perkumpulan orang. Seperti kelompok persaudaraan, kelompok dalam klub suatu bidang olahraga, organisasi sukarela, organisasi masyarakat, organisasi dalam suatu perusahaan, organisasi sekolah, lembaga pemerintahan dan organisasi lainnya yang nyata atau ada dalam suatu lingkup masyarakat. Langkah awal pembagian kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan cara manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat kita temui dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi umum. Manajemen sumber daya manusia dalam Dessler (2015) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis adalah menghubungkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan peran dan tujuan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dan mendorong inovasi dan fleksibilitas. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai

cara. Salah satu langkah dalam manajemen sumber daya manusia adalah dengan menganalisis jabatan dalam setiap struktural suatu organisasi atau perusahaan.

Analisis jabatan adalah suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi kerja maupun organisasi umum. Analisis jabatan digunakan dalam suatu organisasi guna untuk mengidentifikasi deskripsi kerja atau tugas dalam suatu organisasi. Analisis jabatan juga bertujuan untuk meletakkan individu kedalam suatu bagian dalam organisasi sesuai dengan kapabilitas atau kemampuan individu. Peletakan individu yang tepat dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif untuk organisasi itu sendiri. Maka dari itu peran analisis jabatan dinilai sangat krusial dan penting dalam suatu organisasi.

Analisis jabatan dalam dunia kerja dapat menjadi suatu dasar untuk menilai kinerja dari pegawai. Penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan setiap setahun sekali. Namun kebijakan tersebut tergantung dari kebijakan dari tiap-tiap perusahaannya. Hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar penentuan jenjang karir individu dan penentuan kompensasi individu tersebut.

Analisis jabatan juga berfungsi sebagai faktor untuk menunjang profesionalisme karyawan dalam suatu organisasi. Dengan memberikan batasan wewenang yang jelas atau deskripsi kerja pada suatu struktural organisasi, akan memberi pengaruh terhadap

profesionalisme kinerja pada individu dalam organisasi. Hal ini dikarenakan individu mengerti tugas yang dikerjakan dalam bidangnya dan membantu individu untuk mencapai target dalam kerjanya, sehingga individu dapat memberikan kinerja yang baik dalam melakukan bagian atau tugas dalam bagiannya. Selain itu analisis jabatan juga diperlukan untuk memberikan persyaratan pada pelamar kerja atau klasifikasi yang diperlukan dalam rekrutmen suatu perusahaan.

Penjelasan tentang pentingnya analisis jabatan dikemukakan oleh Schuler & Jackson, Sharman et al., & Dessler et al. (dalam Tanumiharjo et al., 2013) yang intinya analisis jabatan memberikan informasi terkait pekerjaan karyawan yang digunakan oleh sumber daya manusia profesional untuk menjelaskan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan penilaian kerja.

Tinjauan Pustaka

Analisis Jabatan

Pengertian analisis jabatan menurut Edwin Flippo dalam Elbadiansyah (2019) adalah suatu proses mempelajari dan mengkoleksi informasi yang berhubungan dengan tanggung jawab dan deskripsi tugas tentang suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Dessler (2015), Analisis jabatan adalah suatu prosedur penilaian, pengumpulan dan penyusunan informasi secara sistematis terkait dengan suatu jabatan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam karyanya berjudul *Human Resource Management 13th Edition* analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang produk, konteks, dan persyaratan pekerjaan suatu individu. Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah analisis jabatan merupakan suatu kegiatan untuk membantu mengidentifikasi suatu jabatan, mulai dari bagaimana jabatan tersebut harusnya dilakukan, tugas-tugas pada jabatan tersebut, atau lebih ringkasnya adalah untuk mengetahui isi dari jabatan tersebut. Analisis jabatan dapat menjadi tolak ukur spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Tujuan dari analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 adalah untuk penyusunan kebijakan program :

1. Pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan
2. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan
3. Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian,

ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Tujuan analisis jabatan menurut Mathis dan Jackson dalam *Human Resource Management 13th Edition* (2012) bahwa analisis jabatan juga berguna untuk mengidentifikasi faktor dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang dapat berkontribusi pada kesehatan tempat kerja, keamanan dan keselamatan karyawan, dan masalah hubungan kerja. Informasi analisis jabatan dapat membantu membuat perbedaan antar pekerjaan meliputi :

1. Kegiatan dan perilaku kerja
2. Interaksi dengan orang lain
3. Standar kinerja
4. Dampak keuangan dan penganggaran
5. Mesin dan peralatan yang digunakan
6. Kondisi kerja
7. Pengawasan diberikan dan diterima
8. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dibutuhkan

Terdapat 2 elemen *output* dalam analisis jabatan. 2 elemen *output* analisis jabatan tersebut meliputi:

1. Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

Deskripsi jabatan atau Job Description adalah informasi tertulis secara sistematis menguraikan tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi jabatan memuat ringkasan tentang apa yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Di bawah ini komponen yang terdapat pada deskripsi jabatan menurut Mustadin Tagala (2018, h.132):

- a. *Job Title*

Berupa nama jabatan, yang berfungsi sebagai data dalam perusahaan dan guna memudahkan proses penyusunan laporan.

- b. *Job procedure*

Berisi mengenai aktivitas-aktivitas atau kewajiban yang harus dijalankan sebagai karyawan, *tools* atau alat yang dipakai, interaksi formal dengan pekerjaan lain dan seberapa level supervisi yang diberikan.

- c. *Work Conditions dan Physical Environment*

Mencakup suhu, panas, penerangan, suara/kebisingan, lokasi di dalam/di luar gedung, lokasi fisik, kondisi yang membahayakan.

- d. *Social Environment*

Mencakup berapa kuantitas anggota dalam suatu kelompok kerja, dan seberapa jauh interaksi interpersonal yang perlu dijalin dalam menjalankan suatu pekerjaan tersebut.

- e. *Job Conditions*
Berisi mengenai durasi jam kerja, struktur gaji, metode pembayaran, bonus, kedudukan dalam pekerjaan, kesempatan promosi dan transfer.
2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)
Mathis dan Jackson (2012) mengungkapkan bahwa Spesifikasi jabatan merupakan beberapa hal yang dibutuhkan pegawai dalam menunjukkan kinerja serta kepuasan kerjanya, dimana hal tersebut terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kebutuhan pegawai. Spesifikasi jabatan adalah kualifikasi minimum yang terdiri dari pendidikan, ketrampilan serta kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi pada saat menjalani suatu jabatan tertentu agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Spesifikasi jabatan banyak memberikan manfaat pada organisasi, diantaranya:
- Sebagai dasar untuk organisasi melakukan evaluasi jabatan.
 - Sebagai dasar untuk organisasi menentukan standar kinerja pegawai.
 - Sebagai dasar untuk organisasi pada saat melakukan rekrutmen, seleksi maupun penempatan pegawai baru.
 - Sebagai dasar untuk organisasi merancang pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.
 - Sebagai dasar untuk organisasi menyusun jalur promosi bagi pegawai.
 - Sebagai dasar untuk organisasi merencanakan perubahan dan menyederhanakan kerja yang ada dalam organisasi.
 - Sebagai dasar untuk organisasi mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai.
- METODE**
Tulisan ini merupakan studi literatur. Peneliti mengumpulkan data berdasarkan jurnal penelitian melalui pencari data (*search engine*) dalam internet. Peneliti mencari jurnal penelitian 10 tahun terakhir yang memiliki kaitan dengan pengaruh analisis kerja terhadap organisasi, baik organisasi kerja maupun organisasi umum. Dari beberapa jurnal penelitian, terdapat 10 jurnal penelitian yang relevan dan memiliki informasi yang spesifik tentang pengaruh analisis jabatan terhadap organisasi. 10 jurnal penelitian tersebut akan digunakan sebagai data dalam studi literatur ini. 10 jurnal penelitian tersebut antara lain :
- Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis s Jabatan Pada SATKER Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Bengkulu karya Erry Christianty dan Willy Abdillah, Nasution tahun 2013 dalam *The Manager Review : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 15, No. 2. ISSN : 1979-2239.
 - Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses karya Salmah Pattisahusiwa tahun 2013 dalam *Jurnal Akuntabel : Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1. ISSN : 0216-7743.
 - Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Perpustakaan Kota Malang karya Lestari Eko Wahyudi tahun 2015 dalam *Reformasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 5, No. 1. ISSN : 2088-7469 (Paper), ISSN : 2407-6864 (Online).
 - Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Rantau Selatan karya Sarnama L. Tambunan dan Desmawaty Hasibuan tahun 2016 dalam *jurnal ECOBISMA*, Vol. 3, No. 1. ISSN : 2477-6092.
 - Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi karya Dwi Kurniawan dan Sumarni tahun 2017 dalam *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, Vol. 1, No. 1. eISSN : 2580-2305 / pISSN : 2580-1244.
 - Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company, Tbk. Karya Esa Yulyanti dan Enang Narlan S.A.P. tahun 2018 dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)* Vol. 2, No. 1. ISSN : 2579-4892.
 - Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri Kayukebek karya Sagita Manggala Dewi tahun 2018 dalam *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Vol. 2, No. 2. ISSN : 2541-4429.
 - Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri karya Endah Kurniawati tahun 2018 dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3, No. 3. ISSN : 2477-3166.
 - Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan karya Tri Istiwahyuningsih tahun 2019 dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 26, No. 2. ISSN : p.1412-8152 e.2580-1007.
 - Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang karya Meryance, Yudi

Rafani, dan Dini Pratiwi tahun 2014 dalam Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol. 1, No. 1. ISSN : 2354-5682.

PEMBAHASAN

Menurut kajian dari jurnal, diperoleh beberapa poin penting dalam analisis jabatan pada suatu organisasi. Dalam pelaksanaan analisis jabatan yang dilakukan pada organisasi yang terdapat dua hal penting yang bisa didapatkan.

Pentingnya analisis jabatan pada perusahaan. Analisis jabatan sendiri memiliki beberapa pengertian, salah satunya adalah suatu prosedur penilaian, pengumpulan dan penyusunan informasi secara sistematis terkait dengan suatu jabatan (Dessler, 2015). Dari pengertian ini, dapat diketahui bahwa analisis jabatan memiliki peranan dalam mengatur kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar tetap bisa terorganisir dengan baik. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2011), analisis jabatan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang produk, konteks, dan persyaratan pekerjaan suatu individu. Sehingga analisis jabatan memiliki peranan penting dalam kepengurusan pada perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya analisis jabatan memiliki peranan penting pada pengembangan perusahaan. Selain penting dalam mengatur dan menempatkan karyawan, analisis jabatan juga memiliki peranan penting dalam mengembangkan perusahaan agar semakin maju, hal ini dapat dilihat dari aspek tujuan analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 yang dimana bila disimpulkan, tujuannya adalah untuk mengembangkan perusahaan gas bisa lebih maju lagi. Selain itu hal ini dijelaskan lebih rinci didalam dua *output* analisis jabatan yaitu *Job Description* dan *Job Specification*. Komponen-komponen yang terdapat dalam dua *output*, memberikan penjelasan bahwa analisis jabatan memiliki banyak faktor yang menguntungkan dan dapat mengembangkan perusahaan bila diterapkan secara baik di perusahaan atau organisasi.

Pada penelitian milik Meryance, dkk (2014), diketahui pentingnya analisis jabatan untuk diterapkan dalam penempatan apartur negara yang dimana persyaratan jabatan dan uraian pekerjaan akan mendasari pembagian pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dari para apartur negara ini. selain itu pada penelitian Lestari pada tahun 2015 juga menyampaikan bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan di perpustakaan ini berpacu pada hasil dari analisis jabatan. Lalu pada penelitian milik Esa, dkk

(2018), peneliti disini mengatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat dikatakan penelitian ini juga melihat analisis jabatan merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Hal ini juga dikatakan oleh Sarnama, dkk pada tahun 2016 yang dimana peneliti mengatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang positif terhadap pegawai sehingga kinerja dari pegawai memiliki peningkatan setelah dilakukannya analisis jabatan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tri (2019) ini bahwa peneliti ingin menyampaikan bila ingin melakukan suatu penataan apartur atau karyawan, harusnya didasari oleh studi kerja melalui analisis jabatan. Peneliti-peneliti ini memberitahukan bahwa disetiap penelitiannya menjelaskan tentang pentingnya analisis jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar organisasi bisa berjalan dengan baik.

Pentingnya analisis jabatan untuk mengembangkan perusahaan, dijabarkan dalam beberapa bukti yang telah ada dari beberapa penelitian. Penelitian milik Salmah pada tahun 2013, menjelaskan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang baik kepada karyawan sehingga kinerja yang dimiliki oleh para karyawan tersebut meningkat. Pada tahun yang sama dengan penelitian milik Salmah (2013), penelitian milik Erry, dkk yang juga pada tahun 2013 ini menyampaikan hal yang sama, yaitu meningkatnya kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan, maupun kualitas, sehingga dari hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki pengembang perusahaan yang baik. Beberapa tahun kedepan, penelitian milik Dwi dan Sumarni (2017) mengatakan bahwa analisis jabatan diperlukan untuk mengembangkan karyawannya melalui pelatihan, sehingga bila analisis jabatan tidak dilakukan, pelatihan pun tidak akan berhasil dengan baik. Pada tahun selanjutnya, penelitian milik Sagita (2018) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan yang ada dalam analisis jabatan memiliki peranan penting dalam mengatur pembagian karyawan beserta tugas-tugasnya sehingga organisasi dapat berjalan lebih baik dan lebih efisien. Pada tahun yang sama Endah (2018) dengan penelitiannya yang mengatakan bahwa perencanaan analisis jabatan itu diperlukan agar analisis jabatan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan perencanaan, bila hasil yang dihasilkan dari analisis jabatan ini sesuai, maka analisis jabatan akan berpengaruh dengan baik saat diterapkan.

Pemaparan diatas telah memaparkan bagaimana pentingnya analisis jabatan pada suatu organisasi atau

perusahaan, serta dampak-dampak positif yang dihasilkan dari analisis jabatan bila diterapkan dengan baik di suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga pentingnya analisis jabatan dapat diterima oleh organisasi ataupun perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas, yaitu

1. Analisis jabatan merupakan suatu komponen yang penting dan diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk menata dan memberikan pengarahan kepada karyawan.
2. Analisis jabatan merupakan suatu komponen yang penting dan diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat lebih berkembang dari sebelumnya.

Saran

Peneliti menyarankan agar pihak yang ingin meneliti tentang judul atau tema yang sama dimasa mendatang agar menggunakan referensi yang lebih kaya dengan setidaknya ada satu referensi di setiap tahun untuk mengetahui perkembangan analisis jabatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Christianty, E., & Abdillah, W. N. (2013). Studi Penataan Kelembagaan Berdasarkan Analisis Jabatan Pada SATKER Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 15*(No. 2).
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Eko, L. W. (2015). Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Perpustakaan Kota Malang *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 5*(1).
- Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 26*(2).
- Kurniawan, D., & Sumarni. (2017). Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. *Jurnal Sains sosio Humaniora, Vol. 1*(1).
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3*(3).
- Manggala, S. D. (2018). Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri Kayukebek. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 2*(2).
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis, Vol. 1*(1).
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel, Vol. 10*(1).
- Tambunan, S. L., & Hasibuan, D. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Rantau Selatan. *Jurnal Ecobisma, Vol. 3*(1).
- Yulyanti, E., & Narlan, E. S. A. P. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company, Tbk. . *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2*(1).

STUDI LITERATUR MENGENAI PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN (TNA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Alma Abidah Sakaluri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, alma.17010664176@mhs.unesa.ac.id

Dwi Hestya

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dwi.17010664186@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pelatihan mempunyai pengaruh dalam pengembangan kinerja karyawan terutama produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan tinjauan literature tentang penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) pada program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature dengan melakukan telaah pada buku dan jurnal terkait penilaian kebutuhan pelatihan pada produktivitas kinerja. Data dalam penelitian ini dari 6 jurnal dan 1 buku yang diperoleh dari pencarian di internet. Data pada jurnal ini dianalisis secara kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) pada program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal dalam merancang pelatihan, apabila proses ini tidak dilakukan dengan baik oleh organisasi maka program pelatihan tidak memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dan tidak akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan komponen inti dari suatu program pelatihan. Dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan maka pelatihan akan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas kinerja. Dengan meningkatnya produktivitas maka karyawan juga dapat mengembangkan karir serta kemampuan karyawan.

Kata Kunci: Penilaian kebutuhan pelatihan, TNA, Pelatihan, Produktivitas kinerja.

PENDAHULUAN

Pada era saat ini kemajuan teknologi membawa dampak bagi suatu organisasi. Salah satunya yaitu adanya persaingan antara organisasi satu dengan yang lainnya, di mana persaingan tersebut dapat memotivasi organisasi untuk meningkatkan dan memajukan kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi mengoptimalkan kemampuan kinerja karyawan dalam bidangnya masing-masing dengan mengadakan suatu pelatihan. Hal ini yang membuat manajer menyadari bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan penting yang harus dilakukan sesegera mungkin. Manajer mengakui bahwa pelatihan dapat mengembangkan sumber daya manusia dan kinerja, sehingga dapat memajukan organisasi. Oleh karena itu, menjadi suatu tantangan tersendiri bagi manajer, HRD (*Human Resource Development*), dan trainer dalam menyelenggarakan suatu pelatihan yang bertujuan untuk memajukan organisasi supaya memiliki daya saing dan mampu beradaptasi dengan teknologi.

Manajer seringkali melupakan langkah utama dalam menentukan pelatihan yang akan diberikan. Salah satunya, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan yang merupakan komponen inti dari suatu program pelatihan. Dalam menyelenggarakan pelatihan, organisasi berperan dalam penentuan kebutuhan

pelatihan secara tepat dan sesuai, supaya penggunaan anggaran pelatihan dan sumber yang lain dapat berjalan efektif. Untuk dapat mencapai hal tersebut, maka langkah pertama yang perlu dilakukan, yaitu menentukan lokasi, cakupan, dan tingkat kebutuhannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Hutajulu & Supriyanto, 2013) pelatihan atau *training* merupakan proses pendidikan yang ditempuh dalam waktu singkat yang menggunakan prosedur terstruktur, di mana trainee mempelajari keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan juga merupakan suatu prosedur yang dilakukan secara berkesinambungan dan tidak dilakukan sekali saja dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di mana pelatihan berperan sangat penting dalam membentuk kreativitas yang digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi agar dapat berjalan lebih efisien dan efektif (Fatihin, 2014). Sedangkan menurut Simamora (dalam Sefriady & Iskandar, 2018) pelatihan merupakan suatu proses bimbingan dengan menyertakan konsep, keahlian, sikap, dan peraturan yang bertujuan sebagai metode dalam pengembangan kinerja pada karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu prosedur dalam proses pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang singkat dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

menyertakan konsep, keahlian, sikap, dan peraturan sebagai bekal dalam membentuk kreativitas untuk pengembangan kinerja karyawan.

Pelatihan yang ditujukan bagi pengembangan kinerja karyawan dapat berupa keahlian, pengetahuan maupun sikap kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sahanggamu (2014), yaitu pelatihan yang ditujukan untuk karyawan merupakan suatu prosedur yang memberikan tiga aspek, yaitu keahlian, pengetahuan, dan sikap tertentu supaya karyawan mempunyai keterampilan dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan pekerjaannya masing-masing dalam suatu organisasi. Ketiga aspek ini merupakan poin-poin yang harus dikembangkan dalam diri karyawan, supaya mereka sadar jika mereka merupakan karyawan yang terampil untuk memajukan organisasinya. Selain itu, efisiensi dan efektivitas program pelatihan dapat mendorong berkembangnya keterampilan dan pengetahuan pada karyawan. Menurut Pojoh (2014) terselenggaranya pelatihan dengan baik, maka akan mempengaruhi pada kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi.

Suatu program pelatihan dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan. Menurut Dessler (dalam Arda, 2019) tahapan program pelatihan dapat dilakukan melalui lima tahap, yaitu: a) tahap pertama, yaitu melakukan penilaian kebutuhan pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan keterampilan dari trainee; b) menyusun instruksi, berupa kegiatan pelatihan, modul pelatihan, dan lembar kerja; c) melakukan uji coba terhadap pelatihan yang akan dilakukan; d) melakukan pelatihan pada trainee; e) melakukan evaluasi untuk meninjau keberhasilan maupun kegagalan program pelatihan. Sedangkan menurut Gomes (dalam Arda, 2019) terdapat tiga tahapan dalam merancang program pelatihan, yaitu: a) menentukan penilaian kebutuhan pelatihan yang terdiri dari tiga jenis, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan berdasarkan pada hasil observasi, tanpa menghiraukan data tentang kinerja karyawan, dan berhubungan dengan sumber daya manusia di masa depan; b) merancang program pelatihan yang disesuaikan dengan kurikulum dan kebutuhan; c) evaluasi terhadap pelatihan yang bertujuan untuk menilai keefektifan dari pelatihan yang telah dilakukan.

Setelah pelatihan selesai dilakukan, maka untuk mengetahui keberhasilan dari pelatihan tersebut dibutuhkan adanya suatu evaluasi yang didasarkan pada berbagai informasi yang telah diperoleh ketika melakukan proses penilaian kebutuhan pelatihan

sampai pelatihan selesai dilakukan. Menurut Arda (2019) evaluasi program pelatihan dapat mengacu pada informasi-informasi berikut: a) *reactions* (informasi yang didapat dari trainee mengenai kepuasan mereka dalam mengikuti pelatihan); b) *learning* (informasi yang didapat dari trainee mengenai sejauh mana mereka memahami konsep-konsep yang diberikan dalam materi pelatihan); c) *behaviors* (informasi yang didapat dari tingkah laku trainee sebelum dan sesudah melakukan pelatihan guna mengetahui seberapa efektif pelatihan tersebut); d) *organizational result* (informasi yang didapat dari efek yang dihasilkan terhadap organisasi); dan e) *cost effectivity* (informasi yang didapat dari anggaran biaya yang dikeluarkan dalam melakukan pelatihan).

Hal pertama dan terpenting sebelum melakukan pelatihan diperlukan adanya rancangan penilaian kebutuhan pelatihan atau yang sering disebut dengan TNA (*Training Needs Analysis*). Menurut Kaufman (dalam Chaerudin, 2019) penilaian kebutuhan pelatihan merupakan suatu proses yang digunakan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang disebabkan oleh munculnya ketidakseimbangan (*gap*) antara sesuatu yang diperoleh sekarang dengan sesuatu yang diharapkan. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal dalam merancang pelatihan, apabila proses ini tidak dilakukan dengan baik oleh organisasi maka program pelatihan tidak memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dan tidak akan memberikan keuntungan bagi organisasi (Chaerudin, 2019). Program pelatihan yang diberikan akan membawa manfaat bagi masing-masing karyawan yang dapat membantu dalam pelaksanaan kerjanya dan jika dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Pojoh et al. 2014).

Menurut Rifai (dalam Budiyaniti & Damayanti, 2015) kebutuhan pelatihan merupakan cara yang digunakan dalam peningkatan sikap dan keterampilan serta pemenuhan pengetahuan yang kurang. Dalam melakukan pelatihan ada beberapa tahap dalam penilaian kebutuhan pelatihan yaitu meliputi analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu (Budiyaniti & Damayanti, 2015). (1) Analisis organisasi merupakan strategi bagi organisasi atau manajemen HRD untuk mendiagnosa kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan. Menurut Irwin Goldstien (dalam Chaerudin, 2019) dalam strategi organisasi ini mengidentifikasi atau menentukan pelatihan yang akan dilakukan dengan melakukan beberapa hal seperti tujuan organisasi, kendala lingkungan, iklim organisasi, dan sumber

daya. (2) Analisis pekerjaan merupakan strategi dalam menentukan hal hal yang harus diberikan kepada karyawan, hal tersebut guna untuk karyawan dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik dan sesuai serta dapat membantu organisasi dalam penerapan kemampuan kinerja yang lebih berkompetensi (Chaerudin, 2019). (3) analisis individu merupakan strategi yang dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Chaerudin, 2019). Dalam ketiga analisis tersebut analisis organisasilah yang menjadi dasar dalam sebuah pelatihan serta dalam pelatihan ketiga analisis tersebut harus terlaksana secara baik dan terintegrasi agar dapat memberikan hasil yang sesuai.

Menurut Chaerudin (2019), dalam penilaian kebutuhan pelatihan terdapat tahapan tahapan agar dapat menghasilkan program pelatihan yang sesuai nantinya yang akan membawa dampak yang lebih baik dari sebelumnya. Organisasi akan melakukan tahapan tahapan sebagai berikut : (1) penilaian kebutuhan pelatihan, hal tersebut dilakukan dengan melakukan analisis organisasi, analisis karyawan dan analisis individu; (2) kepastian karyawan dalam mengikuti suatu program pelatihan dengan menganalisis sikap, keterampilan dan motivasi; (3) penciptaan di lingkungan belajar dengan melakukan identifikasi tujuan pelatihan, materi yang akan dibutuhkan, umpan balik hasil dari pelatihan; (4) kepastian alih pelatihan dengan melakukan rencana rencana strategi dalam manajemen agar menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan (5) metode dalam pelatihan dengan melakukan analisis metode apa yang akan digunakan; dan (6) evaluasi program pelatihan dengan melakukan identifikasi hasil, evaluasi serta anggaran program dari pelatihan.

McClelland (dalam Chaerudin, 2019) mengemukakan bahwa metode penilaian kebutuhan pelatihan adalah cara yang konsisten dalam SDM di sebuah organisasi. Dengan melakukan hal tersebut organisasi dapat memperoleh keuntungan salah satunya yaitu mengatsai masalah yang ada di sebuah organisasinya. Dalam penilaian kebutuhan pelatihan yang berhak melakukannya adalah staf yang berpengalaman dalam penilaian kebutuhan pelatihan. Menurut Schuler (dalam Budiayanti & Damayanti, 2015) penilaian kebutuhan pelatihan ini digunakan dalam tahap awal proses pengadaan pelatihan. Dalam melakukan pelatihan yang dapat menghasilkan sebuah pelatihan yang sesuai dan tepat maka harus dilakukan langkah yang tepat dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan pelatihan juga dapat mengantisipasi terjadinya masalah masalah

yang akan datang pada nantinya. Penilaian kebutuhan pelatihan dapat diartikan sebagai pengevaluasian kinerja karyawan yang kedepannya akan membawa kompetensi yang sesuai oleh karyawan dan organisasi serta dapat mengembangkan produktivitas kinerja karyawan (Chaerudin, 2019).

Peningkatan produktivitas kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan melakukan salah satunya yaitu program pelatihan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mile, dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan membawa pengaruh yang positif bagi karyawan dan dapat mengembangkan karir, produktivitas kinerja serta kemampuan karyawan. Menurut Hasibuan (2014), dilakukannya pelatihan dan pengembangan karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan seperti teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. Hal itu sejalan dengan prestasi dan produktivitas karyawan menjadi lebih baik serta dapat optimal dalam melakukan kerjanya. Menurut Sutrisno (2012), sasaran pelatihan yang dilakukan organisasi pastinya memiliki sasaran. Salah satu sasaran tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Sebuah organisasi tentunya melakukan hal hal yang akan mencapai target dan tujuan sebuah organisasi. Tercapainya sebuah organisasi pada tujuannya yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang baik. sebuah organisasi pastinya juga melakukan hal hal agar meningkatkan produktivitasnya seperti melakukan hubungan baik antara karyawan dengan atasan serta melakukan penilaian kebutuhan pelatihan agar mampu meningkatkan produktivitas kinerja (Mile; Mekel & Karuntu, 2014). Menurut Elbadiansyah (2019) produktivitas kerja merupakan suatu hal yang dapat menyatakan ukuran keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai kerjanya. Menurut Fahmi (dalam Fibriany, 2017) produktivitas kerja karyawan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena hal tersebut sama sama menghasilkan suatu hasil saat bekerja yang telah diperoleh oleh suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2012) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti sarana produksi, lingkungan kerja dan kesehatan. Sedangkan menurut Polyzos (dalam Prabawa & Supartha, 2018) menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu terletak pada keefektifan yang diberikan organisasi yaitu berupa kerjasama antar karyawan dan atasan, misalnya

dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan sehingga membuat karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya serta dapat mengembangkannya menjadi lebih optimal. Sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh yang baik bagi organisasi itu sendiri dalam peningkatan produktivitas karyawan dari segi aspek aspek tertentu yang mendukung.

Dari latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) pada progam pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi guna untuk mengembangkan produktivitas di sebuah organisasi.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan studi literature dengan melakukan telaah pada buku dan jurnal terkait penilaian kebutuhan pelatihan pada produktivitas kinerja. Studi literature ini digunakan dalam mengidentifikasi hasil dari penelitian yang terdahulu serta untuk mengetahui suatu gambaran dari suatu fenomena yang telah diketahui maupun belum diketahui peneliti. Menurut Cooper (dalam Creswell, 2010) studi literature memiliki tujuan, yaitu untuk memberikan informasi mengenai hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan pada saat ini, mengaitkan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu, studi literature berisikan suatu telaah dan rangkuman, serta gagasan peneliti mengenai kajian pustaka yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Jenis data pada penelitian ini berupa data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi pustaka. Hasil dari studi literatur ini akan digunakan dalam mengidentifikasi tujuan dari penelitian.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu buku dan jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber data tersebut terdiri dari satu buku dan enam jurnal mengenai penilaian kebutuhan pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu melakukan pencarian terhadap data-data yang berupa buku, catatan, jurnal atau artikel, dan lain-lain (Arikunto, 2010). Sedangkan teknik analisa data pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan metode analisis isi yang dapat digunakan dalam proses pencarian suatu kesimpulan yang akurat, di mana hal tersebut dapat diteliti kembali menurut konteksnya (Krippendorff dalam Mirzaqon dan Purwoko, 2018). Proses dalam analisis ini, yaitu dengan cara memilih

literature yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, membandingkannya, melakukan penggabungan terhadap keduanya, dan memilah definisi yang relevan dan sesuai dengan topik pada penelitian yang akan dilakukan (Sebaguna dalam Mirzaqon dan Purwoko, 2018).

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang topik penilaian kebutuhan pelatihan terhadap produktivitas kerja menurut beberapa literature, seperti buku dan jurnal yang relevan dengan topik tersebut diperoleh berbagai data yang menunjukkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan dapat dijadikan sebagai langkah awal dalam pengembangan produktivitas kinerja karyawan. Proses penyusunan penilaian kebutuhan pelatihan telah dibahas dalam bagian pendahuluan. Dalam melakukan kajian pustaka mengenai topik ini, peneliti mengalami suatu kendala, yaitu kesulitan dalam mencari literature yang relevan dengan topik penelitian.

Studi literature pertama yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Putri dan Karjono (2017) mengenai kebutuhan pelatihan di RSUD dr. R Sodarsono Pasuruan yang didasarkan pada *training needs analysis* (penilaian kebutuhan pelatihan) bagi pejabat structural di rumah sakit tersebut. Kesenjangan yang terjadi pada fenomena tersebut, yaitu adanya para pejabat di rumah sakit tersebut tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yang disebabkan karena rendahnya kompetensi yang dimiliki. Oleh sebab itu, peneliti melakukan langkah awal dalam melakukan penelitiannya, yaitu dengan membuat dokumen TNA (*Training Needs Analysis*) yang digunakan dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan di bagian kepemimpinan dan manajemen di rumah sakit tersebut. Hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa langkah awal dalam menyusun TNA dapat menjadikan kompetensi dari para pejabat di rumah sakit tersebut semakin meningkat yang disertai dengan dilakukannya pelatihan pengembangan karir.

Studi literature kedua yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Wijayanti, Purba, dan Wahyudi (2017) mengenai rancangan TNA dalam menyusun pelatihan terhadap sumber daya manusia di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob bagi karyawan bagian pengelolaan pembelakan farmasi. Kesenjangan yang terjadi pada fenomena tersebut, yaitu adanya perbedaan yang terjadi antara keahlian atau keterampilan bidang

Sumber Daya Manusia (SDM) bagian pengelolaan pembekalan farmasi saat ini dengan yang diinginkan di rumah sakit tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan adanya TNA Sumber Daya Manusia bagian pengelolaan pembekalan farmasi yang digunakan dalam menyusun program pelatihan dengan beberapa tujuan. Tujuan tersebut, yaitu untuk meningkatkan kompetensi SDM; supaya karyawan bidang tersebut dapat melaksanakan tugas, pokok, fungsinya dengan benar; membekali pengetahuan yang dibutuhkan; dan diharapkan TNA ini dapat menjadi awal bagi pengembangan SDM pada karyawan tersebut supaya dapat memaksimalkan produktivitasnya. Hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa TNA bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi dan layanan karyawan bagian pengelolaan pembekalan farmasi. Karena TNA dijadikan sebagai langkah awal dalam proses pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sehingga TNA direkomendasikan pada bagian manajemen untuk diterapkan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.

Studi literature ketiga yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Febriani dan Yusuarsono (2018) mengenai jenis TNA yang digunakan dalam meningkatkan kompetensi pada PLKB (Petugas Lapangan Keluarga Berencana) BKKBN yang terletak di Provinsi Bengkulu. Kesenjangan yang terjadi pada fenomena tersebut, yaitu perbedaan antara kompetensi standar dengan kompetensi actual pada PLKB BKKBN Provinsi Bengkulu. Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu rancangan TNA yang sesuai, yaitu jenis TNA reaktif. TNA tersebut merupakan suatu langkah sederhana dalam menganalisis, melakukan identifikasi terhadap kebutuhan pelatihan dengan menerapkan langkah-langkah, seperti menemukan fenomena (kesenjangan), setelah itu dijabarkan untuk mendapatkan informasi, proses TNA, dan hasil TNA. Hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa TNA dapat menyelesaikan dan memberi solusi terhadap kesenjangan yang terjadi, serta dapat meningkatkan kompetensi pada PLKB BKKBN di Provinsi Bengkulu karena TNA menjadi langkah awal dalam pelaksanaan pelatihan yang mereka jalani.

Studi literature keempat yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Rahma Mulyaningsari, Siti Juhairah dan Arif Surjadi (2016) mengenai kebutuhan pelatihan di Rumah Sakit Wawa Husada yang didasarkan pada penerapan Training Needs Analysis bagi perawat. Kesenjangan yang terjadi fenomena tersebut adalah kurangnya kompetensi pada perawat di Rumah Sakit Wawa

Husada. Oleh sebab itu diadakan pelatihan yang berbasis *training needs analysis* untuk meningkatkan kompetensi perawat di rumah sakit Wave Husada. Hasil dari penelitian ini adalah dari tersusunnya program pelatihan yang akan diberikan kepada perawat rumah sakit wave husada baik dari segi kompetensi teknis dan kompetensi manajrial berdasarkan *training need analysis* mampu meningkatkan kompetensi perawat. Dengan berjalannya pelatihan berdasarkan *training needs analysis* dengan baik maka akan menghasilkan kompetensi yang baik bagi perawat di rumah sakit wave husada serta dengan melakukan berdasarkan *training need analysis* maka pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien.

Studi literature kelima yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Abdul Qodir, Pudji Muldiono dan M Joko (2018) mengenai jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional pustakawan. Kesenjangan yang terjadi pada fenomena tersebut adalah adanya kurangnya keterampilan dan kompetensi yang dimiliki pustakawan. Kesenjangan keterampilan tersebut yaitu seperti kompetensi jaringan internet untuk layanan perpustakaan dan perawatan untuk bahan pustaka. Sedangkan kesenjangan kompetensi yaitu kurangnya literasi, pengadaan bahan perpustakaan, pengadaan, pengalokan subjek dan haringan internet. Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu rancangan pelatihan yang sesuai dan yang berdasarkan *training needs analysis* seperti menetapkan kebutuhan pelatihan dan prioritas pelatihan agar mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi pustakawan. Dalam melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terdapat rekomendasi agar dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pustakawan seperti mengikuti program pelatihan *on the job training* dan *off the training*. Hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa TNA dapat menyelesaikan dan memberi solusi terhadap kesenjangan yang terjadi, serta dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pustakawan.

Studi literature keenam yang relevan dengan topik penelitian, yaitu artikel jurnal yang ditulis oleh Netty Lisdiantini, Eva Mirza dan Yosi Afandi (2018) mengenai rancangan *training needs analysis* bagi tenaga sekretaris direksi PT industry kereta api (persero) Madiun dalam menyusun pelatihan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar kemampuan dan kompetensi bagi tenaga sekretaris direksi PT industry kereta api (persero) Madiun meningkat dan mampu membantu pekerjaan pimpinan. *training needs analysis* adalah salah satu metode yang dilakukan

peneliti dalam menganalisis kesenjangan kemampuan kerja yang dimiliki oleh bagi tenaga sekretaris direksi PT industry kereta api (persero) Madiun. Kesenjangan yang dimiliki bagi tenaga sekretaris direksi PT industry kereta api (persero) Madiun adalah rata-rata sedang dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini dirasa organisasi melakukan pelatihan agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan menggunakan *training needs analysis*.

Studi literature ketujuh relevan dengan topik penelitian, yaitu buku yang ditulis oleh Ginting (2011) mengenai manajemen yang digunakan ketika melakukan pelatihan. Salah satu materi dalam bukunya, yaitu membahas mengenai pentingnya penilaian kebutuhan pelatihan dalam mengembangkan produktivitas karyawan. Menurut Ginting (2011) terdapat enam cakupan kebutuhan yang harus direalisasikan ketika menyelenggarakan penilaian kebutuhan pelatihan, yaitu: a) kebutuhan dari organisasi sebagai usaha dalam pengembangan organisasi secara efisien dan efektif; b) kebutuhan akan tuntutan pekerjaan, seperti produktivitas, kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan; c) kebutuhan dari individu sendiri yang berkaitan dengan kinerja, motivasi, dan promosi; d) kebutuhan yang sudah ada pada saat ini namun belum juga terpenuhi; e) kebutuhan akan inovasi dan pembaharuan; f) kebutuhan yang digunakan untuk mengantisipasi suatu kejadian yang tidak terduga. Oleh karena itu, dari pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan dapat berdampak dalam pengembangan produktivitas pada karyawan. sehingga diperlukan suatu rancangan penilaian kebutuhan pelatihan yang baik dan sesuai untuk mewujudkan hal tersebut.

Berdasarkan beberapa studi literature yang telah dipaparkan, penilaian kebutuhan pelatihan (TNA) dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan karyawan di mana kedua aspek tersebut dapat digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia, seperti produktivitas kinerja pada karyawan. Menurut Benny (dalam Abubakar 2018) sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena akan menjadi penentu keberhasilan tujuan dari organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat bekerja dengan baik serta tidak didasari oleh suatu kompetensi, maka tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai dengan optimal. Sumber daya manusia yang didasari adanya suatu kompetensi yang mumpuni, maka dapat

menciptakan karakter sumber daya manusia yang baik dan mampu meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan yang bekerja di suatu organisasi mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mempunyai kemampuan kinerja yang optimal dari segi kemampuan, sikap, dan pengetahuan mengidentifikasi adanya suatu produktivitas kinerja yang baik.

Menurut Marwansyah (2012) kompetensi karyawan merupakan gabungan dari sikap, karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pencapaian suatu keberhasilan pada pekerjaannya di mana hal tersebut dapat dikembangkan melalui rancangan penilaian kebutuhan yang diterapkan dalam pelatihan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari gabungan beberapa sikap tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat pada produktivitas kinerja karyawan (Abubakar, 2018). Hal tersebut bermakna bahwa secara tidak langsung produktivitas kinerja karyawan memerlukan adanya kompetensi dan keterampilan yang mumpuni, sehingga karyawan dapat menjalankan tupoksi (tugas, pokok, dan fungsinya) dengan baik dan sesuai prosedur dari organisasinya.

Menurut teori Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan ciri khas umum yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja yang baik pada individu. Teori tersebut selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Becher, Huslid & Ulrich (dalam Abubakar, 2018) yang mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan suatu ciri khas, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kinerja. Sehingga, pengetahuan dan keterampilan menjadi dua hal yang penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi adanya produktivitas yang optimal yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (dalam Nuryanto, Enggok dan Abdurrahman 2017) faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, yaitu keterampilan, kompetensi, motivasi, gaji, jenis pekerjaan, dan kondisi dari organisasi. Tingkatan produktivitas kinerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan kompetensi yang mereka miliki. Sehingga hal tersebut sangatlah berpengaruh pada organisasi. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus segera diketahui supaya karyawan mampu bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dengan demikian, maka diperlukan suatu

penilaian kebutuhan dalam mengetahui kesenjangan yang terjadi dalam suatu organisasi demi terciptanya kompetensi yang mumpuni dalam meningkatkan dan mengembangkan produktivitas pada karyawan.

Menurut Mulyaningsari R., Juhariah, S. & Surjadi, A. (2016), *Training Needs Analysis* merupakan hal penting agar tercapainya suatu pelatihan yang baik dan sesuai. *Training Needs Analysis* digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan dengan tujuan yang sesuai. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan keefektifan dan menghindari hal hal yang tidak diperlukan dalam sebuah program pelatihan. Jika tanpa dilakukan *Training Needs Analysis* maka bisa membuat tujuan tidak terfokus pada prioritas dalam pengembangan atau peningkatan kemampuan karyawan serta timbul kesenjangan pada kinerja karyawan.

Menurut Rothwell (dalam Chaerudin, 2019) terdapat beberapa kesenjangan pada karyawan yang mungkin timbul dalam sebuah organisasi, yaitu (1) kesenjangan kinerja pada karyawan pada saat ini yang berarah ke negatif, (2) kesenjangan kinerja pada karyawan pada saat ini yang berarah positif, (3) kesenjangan kinerja pada karyawan yang berarah netral, (4) kesenjangan kinerja pada karyawan pada saat masa depan yang negatif, (5) kesenjangan kinerja pada karyawan saat masa depan yang netral, dan (6) kesenjangan kinerja pada karyawan pada masa depan yang positif. Kesenjangan pada kinerja karyawan tidak selalu ke arah negatif. Kesenjangan kesenjangan yang terjadi pada karyawan baik buruknya akan berpengaruh pada suatu organisasi. Namun sebuah organisasi akan tetap menuntut agar karyawan mampu memiliki kompetensi yang baik agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai. Maka dari itu penilai kebutuhan pelatihan sangat diperlukan agar dapat mampu mengidentifikasi kebutuhan prioritas karyawan.

Menurut Chaerudin (2019) program pelatihan yang efektif akan membawa keuntungan baik seperti meningkatkan produktivitas kinerja, menaikkan potensi sebuah organisasi dan memperbaiki etos kerja karyawan. Dalam mendapatkan keefektifan dalam suatu program pelatihan, sebuah organisasi harus dapat memantau karyawan dalam pelaksanaan pelatihan. Sebelum pelatihan dan pengembangan pada karyawan dilakukan maka sebuah organisasi melakukan penilaian atau analisis kebutuhan. Menurut Mulyaningsari R., Juhariah, S. & Surjadi, A. (2016), pelatihan merupakan salah satu sarana agar karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya. Dalam meningkatnya produktivitas kinerja, hal tersebut akan

mendukung pelaksanaan kerja yang baik secara efisien dan efektif serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Ginting (2011), dalam melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terdapat hasil yang diharapkan, yaitu (1) Tingkat suatu kebutuhan karyawan terhadap materi yang akan disampaikan pada pelatihan, (2) alokasi waktu yang tepat yang akan diberikan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan dan (3) strategi dalam menyajikan materi pelatihan, materi yang disajikan disarankan sesuai dengan kesenjangan kemampuan pada karyawan yang mengikuti program pelatihan. Hasil yang diharapkan dari penilaian kebutuhan pelatihan tersebut bila dilakukan dengan baik, maka akan terwujud suatu pelaksanaan pelatihan yang efektif dan mampu memberikan ilmu yang bermanfaat bagi karyawan yang mengikuti. Hal tersebut akan dapat mengembangkan peningkatan kemampuan kinerja karyawan serta produktivitas yang akan dihasilkan dalam melakukan kerjanya.

Menurut Fuanida (dalam Budiarta., Bagia & Suwendra, 2015) suatu program pelatihan secara simultan maupun parsial akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, karena dengan mengikuti suatu program pelatihan maka karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai sasaran / target pekerjaan. Wibowo (dalam Budiarta., Bagia & Suwendra, 2015) menyebutkan bahwa seseorang yang mengikuti pelatihan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin sering seseorang mengikuti suatu program pelatihan, maka semakin termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Hal tersebut dapat disiratkan bahwa jika sering mengikuti suatu program pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitasnya karena karyawan tersebut mendapatkan motivasi dalam pelaksanaan suatu program pelatihan. Hal ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2014) yang mengatakan bahwa pelatihan dapat membentuk serta meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan maka karyawan dapat pula meningkatkan produktivitas kerjanya disebuah organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) pada program pelatihan dapat meningkatkan dan mengembangkan produktivitas kinerja pada

karyawan. Produktivitas pada karyawan dapat meningkat dan berkembang dengan diadakannya suatu program pelatihan. Selain itu pelatihan juga digunakan dalam mengurangi kesenjangan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sebuah program pelatihan yang menunjukkan keefisienan dan keefektifan adalah pelatihan yang berdasarkan pada penilaian kebutuhan karyawan (*training needs analysis*). Dengan meningkatkan dan mengembangkan produktivitas kinerja karyawan maka membawa pengaruh yang positif bagi individu maupun organisasi. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan komponen inti dari suatu program pelatihan. Dalam menyelenggarakan pelatihan, organisasi berperan dalam penentuan kebutuhan pelatihan secara tepat dan sesuai, supaya penggunaan anggaran pelatihan dan sumber yang lain dapat berjalan efektif.

Saran

Bagi organisasi

Untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas kinerja pada karyawan, yaitu dapat dilaksanakan dengan merencanakan dan menyusun penilaian kebutuhan pelatihan bagi karyawan melalui informasi yang diperoleh dari kesenjangan yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga organisasi dapat melaksanakan pelatihan untuk mengatasinya.

Bagi studi literature selanjutnya

- a. Supaya lebih disiapkan tentang ketersediaan sumber atau literature, seperti jurnal, artikel, buku, dan lain sebagainya. Sehingga ketika proses mengerjakan artikel jurnal dapat mengkaji teori secara lebih mendalam.
- b. Supaya lebih disiapkan kondisi mental dan fisik, karena dalam melakukan penelitian dengan menggunakan metode studi literature dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk duduk, membaca buku atau referensi dan menghadap laptop atau computer, di mana hal tersebut dapat membuat mata menjadi lelah. Sehingga harus dijaga dan dipersiapkan.

Bagi peneliti selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini hanya berbentuk literature awal mengenai manfaat penilaian kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan dan mengembangkan produktivitas kinerja pada karyawan. Sehingga dibutuhkan tindak lanjut lebih dalam untuk membahas hal tersebut.

- b. Pada penelitian selanjutnya, bisa memanfaatkan penelitian studi literature ini dengan mengadakan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R.R.T. (2018). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Arda, I.B.N., (2019). Mencetak SDM Unggul di UPTD BLKIP Disnakersdm Provinsi Bali. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 2(3), 119-136
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiartha, I.G.N., Bagia, I.W., & Suwendra, I.W. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3 (1).
- Budiyanti, H., & Damayanti, N.A. (2015). Penilaian kebutuhan pelatihan pada tingkat individu petugas rekam medis. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3 (1), 70- 79.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Creswell John W., 2010, *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 3th, terjemahan Achmad Fawaid, Yogyakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Fatihin, A. (2014). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan. *Jurnal STAIN Kudus*, 2(1), 140-154.
- Febriani & Yusuarsono. (2018). Model training needs analysis (TNA) Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di BKKBN Provinsi Bengkulu dalam meningkatkan kompetensi. *Jurnal SNISTEK*, 1(1), 61-66.
- Fibriany, F.W. (2017). Peningkatan produktivitas melalui pelatihan karyawan pada PT. Giordano Indonesia. *Jurnal Cakrawala*, 17 (2), 165-170.
- Ginting, A. (2011). *Manajemen pendidikan dan pelatihan: esensi praktis*. Bandung: Humaniora.
- Hasibuan, M., S., P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutajulu, S.M. & Supriyanto. (2013). Tinjauan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Lisdiantini, N., Syafitri, E. M., & Afandi, Y. (2018). Analisis kebutuhan pelatihan bagi tenaga sekretaris direksi PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun

- (*training need analysis for secretary*). *Jurnal Epicheirisi*, 2(1), 22-25.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mile,R., Mekel, P.A., & Karuntu, M. (2014). Analisis terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 167- 174).
- Mirzaqon, A. & Purwoko, B. (2018). Studi kepustakaan mengenai landasan teori dan praktik konseling expressing writing. *Jurnal BK Unesa*, 8(1), 1-8.
- Mulyaningsari, R., Juhariah, S., & Surjadi, A. (2016). Penerapan training needs analysis dalam upaya peningkatan kompetensi perawat di rumah sakit wawa husada. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 29(3), 291-299.
- Nuryanto, Enggok, M.S. & Abdurahman, A. (2017). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggaran pelabuhan kelas iii Satui. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 1(1), 83-96.
- Prabawa, I.M.A., & Supartha, I.W.G. (2018). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan di perusahaan jasa. *Jurnal manajemen Unud*, 7(1), 497-524.
- Putri, E.N.R. & Karjono. (2017). Analisis kebutuhan pelatihan pejabat structural berdasarkan training needs assesment di RSUD dr. Soedarsono Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS dr. Soetomo*, 3(1), 47-57.
- Qodir, A., Muljono, P., & Affandi, M.J. (2017). Analisis kebutuhan pelatihan pustakawan berbasis kompetensi inti di Institute Pertanian Bogor. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 16(1), 28-35.
- Sahanggamu, P.M. & Mandey, S.L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514-523.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika.
- Sefriady, D.F. & Iskandar, D.A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2(1), 57-68.
- Sutrisno, E. (2012). *Menejemen sumber daya manusia: edisi pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijayanti, R., Purba A.V. & Wahyudi. (2017). Training needs analysis dan perencanaan program pelatihan sumber daya manusia bidang pengelolaan perbekalan faramasi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob. *Social Clinical Pharmacy Indonesian Journal*, 2(1), 17-28.

FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG DAPAT MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Siti Nur Aini Hidayati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, siti.17010664145@mhs.unesa.ac.id

Kintan Cahya Oktaviani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, kintan.17010664163@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan kinerja yang bagus. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kinerja yang sangat penting dan harus dimiliki karyawan sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan yang ada baik yang tersirat maupun yang tersurat serta sanggup menjalankan tugas dengan tepat dan bertanggung jawab. Dalam penerapannya, masih ada saja organisasi atau perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi bisa mengemban dan melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal. Peneliti melakukan studi tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kepustakaan dengan memanfaatkan bahan-bahan pustaka seperti buku, jurnal, dan karya tulis ilmiah lainnya. Hasil penelitian yang didapatkan adalah ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: kepemimpinan, pengawasan, penerapan absensi *online*, budaya organisasi, konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, lingkungan organisasinya turut berkembang terutama perusahaan-perusahaan yang telah ataupun yang baru dibangun. Tentunya perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut agar dapat tetap bersaing untuk mencapai tujuan masing-masing. Perusahaan tentunya harus memiliki sistem internal yang bagus terkait pengoordinasian dan perencanaan strategi pemasaran produk atau jasa. Hal yang tidak kalah penting adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Perusahaan yang baik dapat dilihat dari SDM yang dimilikinya karena SDM tersebutlah yang mencerminkan citra dari perusahaan.

SDM sebuah perusahaan merupakan faktor penting atau faktor sentral. Bagaimanapun bentuk, tujuan dan visi sebuah perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia. Menurut (Susiawan & Muhid, 2015), SDM merupakan aset paling penting sebuah organisasi baik itu organisasi skala kecil atau besar karena SDM merupakan sumber penggerak dan yang mengarahkan organisasi tersebut serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Pentingnya SDM ini menuntut perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas. Memiliki SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang

yang menjamin bagi sebuah perusahaan dilihat dari peran SDM itu sendiri yang menjaga keberlanjutan organisasi atau perusahaan, kredibilitas dan kepercayaan khalayak umum (Kalangi, 2015). Oleh sebab itu, tidak sembarangan dalam memilih atau merekrut SDM atau karyawan pada sebuah perusahaan. Perlu spesifikasi khusus mengenai kompetensi, keterampilan, sikap, dan profesionalitas tergantung dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri yang nantinya akan direncanakan dan dilaksanakan oleh bagian manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan memiliki spesifikasi yang sesuai dengan perusahaan, maka SDM atau karyawan dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Kualitas SDM dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh SDM dan produktivitasnya. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Tampi, 2014). Penjelasan lainnya adalah kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dan memiliki hubungan erat dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka berdampak baik pula pada kinerja perusahaan (Setyawan, 2018). Aspek-aspek dalam kinerja karyawan menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2006) adalah kesetiaan, hasil kerja,

kejujuran, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Aspek lain yang sangat penting adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan yang ada baik yang tersirat maupun yang tersurat serta sanggup menjalankan tugas dengan tepat dan bertanggung jawab (Simamora, 2011). Sedangkan menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan alat para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia dan mampu mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam memenuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kerja yang berupa kemauan atau kesadara untuk mentaati, menghormati dan melaksanakan semua peraturan yang berlaku di suatu organisasi baik itu peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan salah satu prinsip profesionalitas yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Dari disiplin kerja, rasa tanggung jawab akan melekat saat pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki profesionalitas dalam pekerjaan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dan akan melaksanakan sebaik mungkin untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Jika disiplin kerja tidak diberlakukan, maka karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab atas hasil dan akibat yang akan timbul sehingga kinerja akan rendah. Dengan adanya disiplin kerja ini, karyawan akan semakin termotivasi dan terdorong untuk mengerahkan semua kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat umum. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kerjanya bagi karyawan tersebut dan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting sehingga sudah wajib seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi agar semua tugas-tugas yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan tidak menghambat pekerjaan rekan kerja yang lain. Jika disiplin kerja karyawan tidak optimal atau rendah dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Misalnya saja karyawan A terlambat kerja, sehingga dalam penyelesaian tugasnya akan terburu-buru dan pekerjaannya tidak maksimal. Contoh lainnya jika karyawan B tidak masuk tanpa alasan, maka tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi tertunda atau bahkan dialihkan kepada koleganya di divisi yang sama. Untuk

kelancaran produktivitas perusahaan perlu disiplin kerja baik yang harus dimiliki tiap karyawan untuk kemajuan perusahaan di era globalisasi dimana semakin meningkatnya permintaan pasar.

Ada beberapa kondisi dimana dapat menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan. Menurut (Khanka, 2013) kondisi terdapat pada aktivitas manajemen yang berupa Kepemimpinan yang lemah, fleksibel dan tidak kompeten; Pengawasan yang tidak baik dan tidak berpengetahuan; kebijakan pembagian kekuasaan yang merusak semangat tim atau tidak ada keadilan dalam pembagian kekuasaan dalam tim; kondisi lingkungan kerja yang buruk; diskriminasi berdasarkan status sosial, jenis kelamin, ras, budaya, agama dan kasta; koordinasi dan penetapan tanggung jawab yang salah; komunikasi yang tidak efektif; dan terlambatnya pemberian gaji serta penanganan keluhan karyawan. Sehingga baiknya kondisi-kondisi tersebut dapat dihindari agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerjanya.

Keberhasilan penerapan disiplin kerja tidak sama tiap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Setiawan, 2015) yang menganalisis penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMP Terpadu Darur Roja' Srengat ini mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja masih kurang. Banyak guru yang tidak hadir dengan keterangan maupun tidak dengan berbagai alasan seperti malas datang tepat waktu, kendaraan mogok atau ban bocor. Ketidakhadiran karena sakit yang seharusnya dengan surat dari dokterpun tidak dilampirkan tetapi hanya menghubungi pihak sekolah dengan pesan singkat atau telepon saja. Penelitian yang lain dilakukan oleh Sarwanto (2007) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa disiplin kerja karyawan masih terbilang sedang atau cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2015) mengenai penerapan disiplin kerja di bagian organisasi Sekretariat Daerah (SEKDA) Kota Semarang. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada bagian organisasi SEKDA dalam hal absensi sudah baik dengan metode absensi manual saat masuk kantor dan keluar kantor di waktu pulang. Namun masih ada kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja seperti budaya *ewuh perkewuh* tinggi dan pengetahuan cara memeriksa kegiatan kerja. Dari beberapa penelitian masih ada organisasi yang

memiliki disiplin kerja yang rendah pada karyawannya atau masih ada kendala terkait disiplin kerja.

Dari uraian yang telah dipaparkan, sangat penting adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Untung meningkatkan disiplin kerja tersebut, perlu untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang menjadi aspek penting kinerja karyawan dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Manfaat lainnya jika mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah menghindari hal-hal yang dapat menurunkan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan studi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur dengan metode penelitian yaitu studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pemanfaatan bahan pustaka dengan mengkaji dari berbagai sumber buku, jurnal dan karya tulis lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Metode penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat bahan penelitian (Zed, 2008).

PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan perusahaan secara suka rela (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Mohtar (2019), disiplin kerja merupakan suatu sikap taat pada diri karyawan terhadap segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar kesadaran dan bukan suatu paksaan. Peraturan perusahaan dalam ini bukan hanya yang tertulis, tetapi juga peraturan yang tidak tertulis seperti budaya atau kebiasaan yang dianut dalam suatu perusahaan. Dimana pelanggaran atau ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan ini akan ada sanksi yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi karyawan maupun kepentingan organisasi. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas akan terpelihara dengan baik sehingga bisa mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin,

karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin serta dengan penuh kesadaran demi terwujudnya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan.** Penelitian Liyas (2017), menyatakan kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi individu dibawahnya untuk bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
2. **Pengawasan.** Berdasarkan penelitian Sigar, Sambul, and Asaloei (2018), pengawasan merupakan salah satu faktor penting terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan meliputi menentukan ukuran kerja (target dan waktu), penilaian, dan korektif.
3. **Penerapan absensi *online*.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safudin (2018), absensi *online* berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja karyawan. Sistem aplikasi absensi *online* memudahkan pimpinan untuk memantau kedisiplinan karyawan, karena sistem ini menghasilkan data yang akurat dan *realtime*.
4. **Budaya organisasi.** Penelitian Pribadi and Herlena (2016) menunjukkan nilai-nilai budaya organisasi berperan terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja merupakan bentuk kebiasaan dari nilai-nilai budaya dalam organisasi, dimana nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan karyawan pada perilaku dan sikap disiplin.
5. **Konsep diri dan efikasi diri.** Konsep diri dan efikasi diri yang tinggi dapat berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan. Konsep diri berperan sebagai pandangan individu mengenai dirinya sendiri dan didukung oleh efikasi diri yang membuat individu menjadi lebih gigih ketika menghadapi tantangan dan berguna untuk mengurangi perilaku terlambat serta untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja (Siregar, 2016).
6. **Motivasi kerja.** Menurut Fauzan (2017), motivasi kerja merupakan sebuah aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

7. Kepuasan Kerja. Penelitian Manik (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Manik (2017) mengatakan peningkatan disiplin kerja karyawan bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa dilakukan dengan pemberian tunjangan kepada karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Disiplin kerja merupakan sikap hormat dan patuh yang ada dalam diri karyawan terhadap aturan atau standar yang ditetapkan perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan salah satu prinsip yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi bisa mengemban dan melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan, pengawasan, penerapan absensi online, budaya organisasi, konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Saran

Sari penelitian ini telah diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya, dapat diteliti mengenai variabel-variabel yang menarik untuk dikaitkan dengan disiplin kerja karyawan untuk perkembangan ilmu kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (sebuah kajian ekonomi sumber daya manusia studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40. doi:10.18196/jesp.18.1.3781

Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di kabupaten kepulauan sangihe provinsi sulawesi utara. *Jurnal LPPM bidang ekososbudkum*, 2(1), 1-18. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/108522-ID-pengembangan-sumber-daya-manusia-dan-kin.pdf>.

Khanka, S. S. (2013). *Human resource management (text and cases)*. New Delhi: S. Chand & Company Ltd.

Lestari, T. P., & Setiawan, R. I. (2015). Analisa penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMP Terpadu Darur Roja' Srengat *Riset mahasiswa ekonomi (RITMIK)*, 2(3). Retrieved from <http://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/249>.

Liyas, J. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 121-129. doi:<http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v2i2.98>

Mangkunegara, P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Pendalihan IV Koto kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science & Business*, 1(4), 257-264. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>

Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234. doi:10.15575/psy.v3i2.1112

Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Garfindo Persada.

Safudin, M. (2018). Pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin karyawan pada purple express laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104-109. doi:10.31599/jki.v18i2.189

Sarwanto, J. (2007). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor departemen agama kabupaten karanganyar*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Satriawan, A. (2015). *Penerapan disiplin kerja di bagian organisasi sekretariat daerah (SEKDA) kota semarang*. Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batan dan Karimun). *Journal of accounting dan management innovation*, 2(1), 67-89. Retrieved from <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>.

Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Jurnal Administrasi Bisnis, 6(3), 52-60.
doi:<https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20286>
.25p

Simamora, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. *sosio e-kons*, 8(3), 234-250.
doi:<http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v8i3.1169>

Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona, jurnal psikologi indonesia*, 4(3), 304-313.
doi:<https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangk Negara Indonesia, tbk (regional sales Manado). *Journal acta diurna*, 3(4), 1-20.
Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

PELUANG DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MAHASISWA ILMU HUKUM PADA ERA MERDEKA BELAJAR

Muh Ali Masnun

Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, alimasnun@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan pengembangan kompetensi mahasiswa hukum pada era merdeka belajar. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan studi kepustakaan (studi literatur). Berdasarkan pembahasan bahwa perubahan dalam kehidupan merupakan sebuah keniscayaan tidak terkecuali perubahan dalam bidang pendidikan tinggi hukum sebagai bentuk tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pengguna. Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka pada perguruan tinggi hukum sebagai hal yang baru memiliki peluang sekaligus tantangan yang perlu dipersiapkan. Peluang tersebut antara lain dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa, khususnya pada aspek keterampilan dan kemahiran hukum. Magang sebagai bentuk pengejawantahan model *triple helix* maka peluang kolaborasi, sinergi, sekaligus kerjasama. Adapun tantangan kebijakan penerapan merdeka belajar dan kampus merdeka berupa penyiapan kurikulum yang sesuai dengan merdeka belajar serta kesiapan sumber daya manusia. Kebijakan penerapan Merdeka Belajar Kampus Merdeka perlu disikapi dengan positif. Atas peluang dan tantangan kampus merdeka merdeka belajar, maka Perguruan tinggi hukum perlu menyiapkan beberapa hal: pertama perlu menyiapkan pedoman teknis kurikulum merdeka belajar berikut dengan sumber daya manusia secara optimal yang akhirnya kompetensi mahasiswa ilmu hukum dan berkembang.

Kata Kunci: Peluang dan Tantangan, Pendidikan Hukum, Merdeka Belajar

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi hukum yang notabene lazim dikenal dengan fakultas hukum memiliki jumlah yang relatif banyak, yang mana hingga tahun 2015 telah memiliki jumlah 330 yang terdiri dari 306 fakultas dan 24 sekolah tinggi (Chandranegara, 2019:150). Jumlah yang relatif banyak tersebut salah satunya dilatar belakangi karena perguruan tinggi hukum merupakan salah satu program studi yang cukup banyak diminati oleh calon mahasiswa di Indonesia. Hal tersebut tidak terlepas karena lulusan dari perguruan tinggi hukum memiliki peluang kerja yang relatif cukup luas, dan terbuka baik di kantor pemerintahan (pusat maupun daerah), perusahaan (swasta maupun BUMN), maupun bekerja mandiri secara profesional. Secara umum, bahwa profil lulusan mahasiswa fakultas hukum dapat menjadi praktisi di bidang hukum antara lain hakim, jaksa, advokat, panitera, mediator, legal drafter, legal officer maupun bagian personalia di perusahaan, akademisi, peneliti, serta tidak menutup kemungkinan profesi lain.

Terbukanya peluang bagi lulusan perguruan tinggi hukum tersebut masih memiliki beberapa catatan dari para pemerhati hukum. Antara lain bahwa lulusan perguruan tinggi hukum dianggap masih belum memiliki daya saing dengan para lulusan perguruan tinggi hukum dari negara lain, paling tidak ditingkat regional (Juwana, 2005:8). Hal tersebut menurut Hikmahanto disebabkan oleh lima hal, yaitu belum

adanya pembedaan yang tegas antara pendidikan hukum akademis dan profesi, kurang diperhatikannya infrastruktur pendukung, kelemahan pada sistem kredit semester, dan kuatnya intervensi pembuat kurikulum. Tidak hanya sampai disitu, Dekan Fakultas Hukum UGM Paripurna P. Sugarda menambahkan bahwa “Keprihatinan kita selama ini, produk lulusan dari pendidikan Fakultas Hukum di Indonesia lebih kuat dalam hal teori. Keterampilan teknis di bidang hukum masih jauh dari yang diharapkan” (Gusti, 2013). Hal lain juga diungkapkan pula Rizky Yudha bahwa lulusan fakultas hukum masih belum dapat dikatakan siap di dunia kerja, hal ini disebabkan mata kuliah hanya mempelajari materi secara umum “kulitnya” saja oleh karena itu lulusan fakultas hukum yang ingin bekerja langsung setelah lulus studinya perlu belajar kembali (Bramantyo, 2018:140).

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut, kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka menurut pandangan penulis sangat relevan untuk mengurai permasalahan pendidikan hukum di Indonesia. Merdeka belajar pada dasarnya adalah upaya untuk memberikan pemahaman pada segenap pengambil dan pelaksana kebijakan pendidikan bahwa nilai atau hasil belajar tidak menjadi penentu kompetensi seseorang, peringkat akreditasi tidak menjadi tolok ukur kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam mencetak luaran yang berkualitas (Houtman, 2020).

Paket kebijakan merdeka belajar kampus merdeka salah satunya program studi wajib memberikan kesempatan (hak) belajar mahasiswa di luar program studi selama 3 semester. Skema tersebut berupa 1 semester kesempatan mengambil mata kuliah di luar program studi dan 2 semester melaksanakan aktivitas pembelajaran di luar perguruan tinggi. Kesempatan mahasiswa untuk melakukan aktivitas kegiatan pembelajaran di luar perguruan tinggi sangat terbuka, antara lain mahasiswa dapat melakukan magang/praktik kerja di Industri atau tempat kerja lainnya, melaksanakan proyek pengabdian kepada masyarakat di desa, mengajar di satuan pendidikan, mengikuti pertukaran mahasiswa, melakukan penelitian, melakukan kegiatan kewirausahaan, membuat studi/proyek independen, dan mengikuti program kemanusiaan. Kesempatan yang diberikan tersebut agar supaya mahasiswa dapat meningkatkan kompetensinya secara holistik, siap dengan dunia kerja, atau bahkan dapat menciptakan lapangan kerja baru.

Relevansi antara permasalahan pendidikan hukum dengan kebijakan merdeka belajar kampus merdeka tersebut adalah dengan kesempatan (hak) mahasiswa untuk dapat magang ke kantor firma hukum, kejaksaan, pengadilan, kantor pemerintahan (pusat maupun daerah), perusahaan (swasta maupun BUMN), yang akhirnya memiliki kompetensi lulusan yang lengkap (soft skills maupun hard skills), lebih siap dan relevan dengan kebutuhan para pengguna. Magang sebagai bentuk perimbangan antara teori dan praktek, karena sepengetahuan penulis bahwa kurikulum perguruan tinggi hukum yang apabila dipersentase maka hampir 95% (sembilan puluh lima) masih sebatas materi, teori, konsep, dalam perkuliahan. Magang belum diberikan hak secara tegas sebagaimana kebijakan merdeka belajar kampus merdeka, sehingga bagi mahasiswa yang memiliki kesadaran diri untuk meningkatkan kompetensinya akan magang secara sukarela meski belum ada mekanisme, standar, monitoring atas pelaksanaan tersebut, sehingga belum dapat disetarakan dengan bobot sks sebagaimana pada merdeka belajar. Kebijakan penerapan merdeka belajar kampus merdeka pada perguruan tinggi khususnya pada perguruan tinggi merupakan sebuah peluang sekaligus tantangan bagi pengelola untuk dapat mengoptimalkan atas penerapan kebijakan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, tulisan ini akan mengelaborasi peluang sekaligus tantangan untuk pengembangan kompetensi mahasiswa ilmu hukum sehingga dapat mengetahui, memahami, menguasai dan menganalisis isu-isu hukum yang terus-menerus berkembang seiring dinamika manusia.

METODE

Artikel ini merupakan penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yang disusun berdasarkan pengalaman selama menempuh studi dan pengalaman empiris penulis menjadi bagian tim penyusun kurikulum program studi ilmu hukum. Studi ini menggunakan data sekunder dengan menggunakan studi literatur (kepuustakaan) berupa buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, maupun hasil penelitian.

PEMBAHASAN

Perubahan merupakan sebuah keniscayaan. Satu kalimat yang tampaknya memang sangat relevan dalam kehidupan manusia yang terus dinamis berubah. Perubahan tersebut menuntut manusia untuk dapat selalu beradaptasi menyesuaikan agar terus dapat bertahan. Tidak terkecuali dengan perubahan dalam dunia pendidikan tinggi, yang pada awal tahun 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan kebijakan baru berupa merdeka belajar kampus merdeka yang hingga saat ini terus menjadi topik bahan diskusi baik di kalangan akademisi maupun pemerhati pendidikan.

Penerapan kebijakan tersebut di latar belakang oleh berbagai perubahan, baik sosial, budaya, dunia kerja (pengguna) dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan hal tersebut, maka sangat relevan bila perguruan tinggi menerapkan merdeka belajar kampus merdeka agar kompetensi mahasiswa selaras dengan kebutuhan zaman sehingga tercipta kultur belajar yang partisipatif, inovatif, emansipatoris, tidak mengekang, serta sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Paket kebijakan merdeka belajar kampus merdeka terdiri dari kemudahan pembukaan program studi baru, perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, kemudahan perguruan tinggi negeri menjadi PTN berbadan hukum, dan hak belajar tiga semester di luar program studi (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

Artikel dalam tulisan ini mengkhususkan terkait hak belajar mahasiswa tiga semester, mengacu Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang menyebutkan bahwa Perguruan Tinggi wajib memfasilitasi hak bagi mahasiswa (bersifat opsional yang artinya mahasiswa dapat mengambil ataupun tidak) untuk melaksanakan pembelajaran di luar perguruan tinggi paling lama 2 semester (setara dengan 40 SKS) atau untuk melaksanakan pembelajaran program studi yang berbeda di perguruan tinggi yang sama sebanyak 1 semester (setara dengan 20 SKS). Bahwa hak

mahasiswa untuk dapat belajar selama 2 semester dapat dilakukan dengan beberapa pihak terkait sebagaimana ilustrasi dalam gambar 1



Gambar 1
Kegiatan Pembelajaran di Luar Perguruan Tinggi
(Sumber: Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka 2020)

Hak untuk melaksanakan pembelajaran di luar perguruan tinggi menjadi hal yang sangat potensial untuk dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi dan pengalaman mahasiswa dengan dunia kerja langsung. Terlebih dengan perguruan tinggi hukum yang pada dasarnya mahasiswa tidak hanya dibekali dengan doktrin, teori-teori, konsep, asas-asas saja melainkan juga perlu dibekali dengan kemampuan keterampilan dan kemahiran hukum yang saat ini masih sangat minim mereka dapatkan dalam bangku kuliah. Hal tersebut sangat beralasan karena sampai saat ini kurikulum di perguruan tinggi hukum didominasi dengan mata kuliah yang sifatnya lebih teoritis. Bahwa penyusunan kurikulum tidak terlepas dari arah tujuan pendidikan hukum yang belum menentukan apakah pendidikan hukum akademis atau pendidikan profesi (layaknya S-1 Kedokteran, untuk dapat menjadi dokter dan praktek harus menempuh profesi terlebih dahulu).

Menurut Hikmahanto bahwa sejak awal diperkenalkannya pendidikan hukum di Indonesia dua jenis pendidikan hukum yang berbeda ini disatukan (Juwana, 2003). Konsekuensi atas hal tersebut kurikulum disusun bagaimana mahasiswa mampu menguasai baik dari sisi akademis maupun profesi. Akademis artinya lulusan fakultas hukum mampu menguasai berbagai doktrin, teori, konsep, asas-asas dalam ilmu hukum, sementara profesi lebih diarahkan lulusan hukum dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna yang mana mahasiswa dituntut untuk memiliki keterampilan hukum misalnya menyusun

surat kuasa, legal opinion, kontrak, analisis kasus, legal drafter dan keterampilan hukum lain yang dituntut oleh dunia profesi.

Pada dasarnya penyatuan kedua hal tersebut relatif cukup sulit untuk dapat dijalankan secara optimal, utamanya terkait dengan masalah masa studi yang dibatasi. Sulit bukan berarti tidak bisa, karena penyatuan tujuan pendidikan tinggi hukum telah menjadi semacam konsensus (meski ada beberapa ahli hukum yang kurang setuju) perlu disikapi dengan bijak. Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka menurut pandangan penulis sudah cukup tepat untuk menyikapi penyatuan tujuan akademis dan profesi tersebut. Merdeka belajar yang memberikan hak kepada mahasiswa untuk belajar di luar perguruan tinggi maksimal dua semester menjadi peluang sekaligus tantangan untuk dapat mewujudkan tujuan profesi. Sebagai kebijakan yang baru, maka perguruan tinggi hukum perlu benar-benar menyiapkan secara matang terkait hal tersebut. Sebagaimana diungkapkan bahwa tujuan pendidikan hukum tidak dapat dilepaskan dari keinginan pemerintah dan situasi kondisi negara (Anwar, 2011).

Peluang tersebut tiada lain dan tiada bukan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa, khususnya pada aspek keterampilan dan kemahiran hukum. Mahasiswa yang diberikan hak secara penuh, sejak awal sudah dapat merencanakan sekaligus menentukan bidang yang mereka minati, berdasarkan peminatan tersebut mereka dapat memilih untuk belajar di luar perguruan tinggi dalam hal ini magang (praktek kerja). Hal tersebut sangat relevan dengan pepatah terkenal *"practice makes perfect"* dan *"experience is the best teacher"*. Mahasiswa yang memilih untuk mengambil magang akan praktek langsung, berdasarkan teori-teori yang mereka dapatkan di kelas, dengan demikian teori-teori yang mereka dapatkan benar-benar dapat dipraktekkan. Berdasarkan dari pengalaman tersebutlah mahasiswa ilmu hukum dapat menjadi bekal bila mereka telah menyelesaikan studinya. Secara tidak langsung, perguruan tinggi hukum sebagai produsen sarjana hukum dapat menghasilkan lulusan sebagaimana diinginkan oleh pengguna.

Penerapan magang bagi mahasiswa hukum menurut pandangan penulis sebagai bentuk pengejawantahan dari konsep triple helix, yang mana konsep tersebut menggambarkan adanya kolaborasi dan sinergi antara *Academia, Business, Government*. *Academia* merupakan sivitas akademika yang terdiri dari dosen dan mahasiswa yang merupakan "pemain inti" dari konsep triple helix ini. Bahwa perguruan tinggi hukum dengan tri dharma perguruan tingginya dapat

berkolaborasi salah satunya melalui magang yang dilakukan oleh mahasiswa dengan bimbingan dari dosen. Business dalam konteks hukum dapat dimaknai firma hukum, advokat, konsultan di bidang hukum yang akan menjadi mitra tempat magang mahasiswa yang mana mereka akan menjadi supervisor untuk menyempurnakan kompetensi yang mereka miliki dengan praktek langsung. Government dalam hal ini adalah pemerintah yang memiliki peran ganda. Pertama pemerintah sebagai regulator yang telah menerapkan kebijakan merdeka belajar kampus merdeka dengan segala peraturan pelaksanaannya. Kedua pemerintah juga dapat berperan sebagai mitra tempat magang mahasiswa, dalam hal ini mahasiswa hukum dapat magang atau praktek kerja di lembaga negara, kejaksaan, pengadilan, ataupun kantor pemerintahan (pusat maupun daerah). Kolaborasi dan sinergi juga sangat terbuka peluang juga di bidang riset dan publikasi secara kontinyu. Isu alih teknologi yang sejak lama diwacanakan sangat terbuka untuk dapat terealisasi.

Magang sebagai salah satu bentuk kolaborasi dan sinergi satu dengan yang lainnya sehingga misi dari masing-masing dapat berjalan beriringan, saling memenuhi, saling melengkapi dan saling kerjasama. Konsekuensi atas hal tersebut, maka perguruan tinggi hukum sangat terbuka untuk memperluas jejaring kerjasama (tridharma perguruan tinggi). Jejaring kerja sama ini juga berpotensi dapat meningkatkan penilaian pada proses akreditasi baik di tingkat program studi atau pun perguruan tinggi.

Kebijakan Penerapan Merdeka Belajar Kampus Merdeka tidak hanya memiliki peluang baik yang bisa dioptimalkan oleh sivitas akademika, melainkan tantangan bagi yang patut untuk disikapi. Salah satu tantangan tersebut bahwa perguruan tinggi hukum perlu menyiapkan kurikulum untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Harmonisasi kurikulum eksisting dengan merdeka belajar merupakan sebuah keniscayaan. Selama ini perguruan tinggi hukum yang hanya menyiapkan satu kurikulum, maka untuk selanjutnya perlu menyiapkan dua model kurikulum. Pertama adalah kurikulum murni hukum, yang mana kurikulum tersebut dirancang untuk mahasiswa yang tidak mengambil merdeka belajar (hanya mengambil proses perkuliahan/pembelajaran dalam program studi saja). Kedua, adalah model kurikulum sebagai mengakomodir merdeka belajar dengan penambahan komposisi hak mahasiswa untuk dapat belajar di luar program studi. Hal yang patut diperhatikan adalah pelaksanaan magang disetarakan dengan bobot 40 SKS,

maka konsekuensinya akan ada pengurangan beberapa mata kuliah.

Teknis dalam hal pelaksanaan magang maka perguruan tinggi hukum perlu menyiapkan sumber daya manusia sivitas akademika secara baik khususnya dosen. Hal ini sangat beralasan, dengan rekam jejak dosen di bidang tridharma yang linier dan kontinyu menjadi salah satu pertimbangan mitra magang. Mitra tempat magang mahasiswa akan semakin tertarik apabila sumber daya manusia yang dimiliki perguruan tinggi memiliki kompetensi yang baik, apalagi dosen akan dijadikan sebagai pembimbing pelaksanaan magang dengan supervisor langsung dari tempat magang yang masing-masing akan melakukan asesmen/penilaian (meskipun sampai sejauh ini juga masih menjadi perdebatan terkait tolok ukur penilaian dan keberhasilan magang).

Tantangan lain yang perlu menjadi perhatian adalah merubah pola pikir (*mindset*) sivitas akademika yang selama ini sudah “nyaman” dengan model pembelajaran yang selama ini dilakukan. Terkadang relatif masih banyak muncul resistensi karena sebuah hal yang baru, oleh karenanya sivitas akademika perlu memandang merdeka belajar sebagai kesempatan emas untuk melakukan berbagai akselerasi, terobosan, inovasi di bidang tridharma perguruan tinggi.

Secara umum, bahwa merdeka belajar kampus merdeka dalam bentuk hak mahasiswa untuk dapat belajar di luar program studi melalui program magang bagi mahasiswa hukum perlu disambut dengan tangan terbuka. Peluang tersebut antara lain dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa, khususnya pada aspek keterampilan dan kemahiran hukum. Magang sebagai bentuk pengejawantahan model triple helix maka peluang kolaborasi, sinergi, sekaligus kerjasama. Adapun tantangan kebijakan penerapan merdeka belajar dan kampus merdeka berupa penyiapan kurikulum yang sesuai dengan merdeka belajar serta kesiapan sumber daya manusia.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, bahwa perubahan dalam kehidupan merupakan sebuah keniscayaan tidak terkecuali perubahan dalam bidang pendidikan tinggi sebagai bentuk tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pengguna. Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka pada perguruan tinggi hukum sebagai hal yang baru memiliki peluang sekaligus tantangan yang perlu dipersiapkan. Peluang tersebut antara lain dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa, khususnya pada aspek keterampilan dan

kemahiran hukum. Magang sebagai bentuk pengejawantahan model triple helix maka peluang kolaborasi, sinergi, sekaligus kerjasama. Adapun tantangan kebijakan penerapan merdeka belajar dan kampus merdeka berupa penyiapan kurikulum yang sesuai dengan merdeka belajar serta kesiapan sumber daya manusia.

Saran

Kebijakan penerapan Merdeka Belajar Kampus Merdeka perlu disikapi dengan positif. Atas peluang dan tantangan kampus merdeka merdeka belajar, maka Perguruan tinggi hukum perlu menyiapkan beberapa hal: pertama perlu menyiapkan pedoman teknis kurikulum merdeka belajar berikut dengan sumber daya manusia secara optimal yang akhirnya kompetensi mahasiswa ilmu hukum dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2011). *Pendidikan Hukum Di Era Transisi Dalam Negara Demokrasi Menuju Indonesia Baru*. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 40(2), 236–243.
- Bramantyo, R. Y. (2018). *Strategi Mewujudkan Lulusan Fakultas Hukum Berkompetensi Spesifik (Pendidikan Hukum Indonesia Dalam Tantangan Era Revolusi Industri 4.0)*. *Jurnal Transparansi Hukum*, 1(2), 140–151.
- Chandranegara, I. S. (2019). *Reorientasi Pendidikan Hukum Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. 150–182.
- Gusti. (2013). *Pendidikan Hukum di Indonesia Minim Praktik Keterampilan Hukum*. Retrieved from Universitas Gadjah Mada website: <https://ugm.ac.id/id/berita/8514-pendidikan-hukum-di-indonesia-minim-praktik-keterampilan-hukum>
- Houtman. (2020). *Merdeka Belajar Dalam Masyarakat 5.0. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, (10 Januari), 39–46.
- Juwana, H. (2003). *Memikirkan Kembali Sislem Pendidikan Hukum di Indonesia, Edisi Khusus*. Jentera.
- Juwana, H. (2005). *Reformasi Pendidikan Hukum di Indonesia*. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, Tahun Ke-3(1), 1–26. Retrieved from <http://www.jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/viewFile/1458/1373>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka 2020*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

STUDI LITERATUR: ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEBAGAI BENTUK KESUKSESAN BAGI PERUSAHAAN

Firsta Hernie Kartika Prameswari

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, firsta.17010664055@mhs.unesa.ac.id

Nurul Savira Fauziah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nurul.17010664060@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan pemimpin yang memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab serta memiliki kemampuan yang baik. Menjadi seorang pemimpin tentu saja memiliki peran dan tanggung jawab untuk memandu dan meyakinkan bawahannya untuk mencapai sebuah kesuksesan dari tujuan sebuah organisasi. Jika tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri antara lain: gaya kepemimpinan otokratis, militeristis, paternalistis, kharismatis, dan demokratis. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa tipe gaya kepemimpinan demokratis sering digunakan pada beberapa perusahaan atau organisasi karena tipe gaya kepemimpinan demokratis dinilai menjadi tipe yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: peran kepemimpinan, kinerja pegawai, gaya kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berhubungan dan membutuhkan bantuan dari orang lain untuk memenuhi hubungan sosialnya. Setiap individu memiliki karakter dalam dirinya yang mana karakter ini menunjukkan bagaimana kepribadian dan watak dari individu tersebut. Karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial dan akan selalu membutuhkan bantuan dari orang lain, maka mereka akan membuat suatu kelompok. Dari kelompok inilah, nantinya mereka akan mengembangkan kelompok tersebut menjadi suatu organisasi. Dalam organisasi, manusia menjadi elemen yang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Seperti yang telah disebutkan, bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada. Jika suatu perusahaan beroperasi tanpa didukung dengan peran sumber daya manusia yang memadai, tentu bisa saja mengurangi kualitas dari perusahaan tersebut meskipun sumber daya lainnya telah terpenuhi. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan perusahaannya untuk memiliki sumber daya manusia yang bermutu yang dapat saling bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses mencapai tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan membutuhkan individu-individu yang memiliki sikap dan perilaku bertanggung jawab dan

memiliki kemampuan yang baik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, salah satunya yaitu kemampuan seorang pemimpin (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016:460). Dalam struktur organisasi yang ada di perusahaan terdapat sebuah jenjang atau tingkatan hierarki organisasi dimana yang dimaksud ini adalah adanya atasan dan bawahan. Sebagai seorang atasan, memiliki peran yang lebih dari seorang pemimpin bagi bawahannya. Atasan memiliki peran untuk memandu dan meyakinkan bawahannya untuk mencapai kesuksesan (Mustapa & Maryadi, 2018:11). Dalam dunia organisasi, setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam menjalankan fungsi dan kewajibannya sebagai pemimpin, dan biasanya terlihat dari perilakunya. Pola tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi bawahannya inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin bisa memilih gaya kepemimpinannya yang sesuai selama itu bisa diterapkan untuk bawahannya. Sehingga, tidak menutup kemungkinan bahwa gaya kepemimpinan dari setiap divisi berbeda-beda. Maka dari itu, penting adanya memiliki pemimpin yang bijak dalam membaca situasi ketika menerapkan gaya kepemimpinannya (Zulkarnain & Sumarsono, 2015:61).

Kepemimpinan

Menurut Sanusi (dalam Mustapa & Maryadi, 2018:40) kepemimpinan adalah gabungan dari kemampuan, cita-cita dan semangat untuk mengatur dan mengelola organisasi. Sedangkan menurut Yaverbaum & Sherman (dalam Mustapa & Maryadi, 2018:41) yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mendapatkan kerjasama dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut, menurut Ruch dan Behling (dalam Sagala, 2018:55) kepemimpinan adalah metode mempengaruhi orang lain atau kelompok yang terstruktur guna mencapai tujuan atau sasaran.

Pandangan lainnya mengenai definisi kepemimpinan adalah pendapat dari Hemphill & Coons yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku pemimpin untuk memimpin kegiatan kelompok guna mencapai tujuan yang akan diraih bersama (Hemphill & Coons, 1957:7).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kaidah atau tata cara dari perilaku individu yang digunakan individu pada saat ia mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain berdasarkan apa yang ia lihat (Thoha, 2012). Lebih lanjut menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku dari atasan yang memberikan pengaruh pada bawahannya guna mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan keproduktifan pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Hasibuan, 2016).

Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Setiap gaya kepemimpinan didasari oleh dua unsur utama, yaitu bantuan (*supporting behavior*) dan pengarahan (*directive behavior*) (Paramita, 2011). Eugene Emerson Jennings dan Robert T. Golembiewski membagi gaya kepemimpinan menjadi lima tipe (dalam Hidayat, Alam, & Syamsu, 2018), yaitu :

1. Tipe Pemimpin Otokratis
Individu dengan tipe kepemimpinan otokratis cenderung menjadikan dirinya sebagai pusat pengendali (sentralistik). Anggota atau karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan keputusan.
2. Tipe Pemimpin Militeristis
Individu dengan tipe kepemimpinan militeristis memiliki beberapa sifat, seperti (1) Pencapaian tujuan digunakan sebagai dasar instruksi dalam memberikan perintah pada anggota atau karyawan, (2) Sangat bergantung pada jabatan yang dimiliki, (3) Formalitas secara berlebihan, (4) Anggota atau

karyawan harus secara mutlak disiplin dan patuh selama berada dalam masa kepemimpinannya, (5) Tidak menerima kritikan, dan (6) Selalu mengadakan perayaan untuk berbagai pencapaian.

3. Tipe Pemimpin Paternalistis
Individu dengan tipe kepemimpinan paternalistis memegang prinsip bahwa pemimpin merupakan seseorang yang harus bertanggung jawab dan menjadi tumpuan bagi anggota dan karyawannya. Beberapa sifat individu dengan tipe kepemimpinan paternalistis, yaitu memberikan bantuan, melindungi, dan mengayomi anggota dan karyawan yang berada dalam masa kepemimpinannya.
4. Tipe pemimpin kharismatis
Individu dengan kepemimpinan kharismatis mampu membuat anggota atau karyawan tertarik dengan karakteristik dan kepribadian yang dimilikinya. Kepemimpinan kharismatik sangat membutuhkan kepercayaan diri yang tinggi (*high-self confidence*), kekuasaan (*strong need for power*), prinsip, dan idealitas yang kuat.
5. Tipe pemimpin demokratis
Individu dengan kepemimpinan demokratis dianggap sebagai pimpinan yang ideal. Tipe kepemimpinan demokratis selalu memprioritaskan kepentingan kelompok, dibandingkan kepentingan individu. Terdapat beberapa sifat yang dimiliki oleh individu dengan tipe kepemimpinan demokratis, yaitu: (1) Selalu melakukan diskusi saat akan mengambil keputusan, (2) Memberikan kesempatan pada anggota atau karyawan untuk memberikan gagasan atau saran, (3) Terbuka akan kritikan, dan (4) Mampu menyeimbangkan tujuan organisasi dan keinginan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian karyawan secara individu atau berkelompok dengan berbentuk *output* kualitatif atau kuantitatif. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik, jika menghasilkan kinerja yang dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram dan Mu'ah, 2015). Sedangkan, menurut Simora (dalam Sulaksono, 2015:103) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mencapai standart perusahaan atau target yang diberikan perusahaan pada pegawai.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simora (dalam Sulaksono, 2015:103) secara umum, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Individual, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian latar belakang dan demografis karyawan; usia, gender, dan pendidikan.
2. Faktor Psikologis, diantaranya adalah persepsi, *attitude personality*, serta pembelajaran.
3. Faktor Organisasi, diantaranya adalah sumber daya yang memadai, kompensasi, penghargaan, struktur jabatan maupun struktur organisasi, serta *job design*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Individu yang menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan anggota atau karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan secara maksimal. Pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas dapat membimbing anggota atau karyawannya untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga tujuan lebih mudah tercapai (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2015). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil sebuah simpulan bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan hasil yang diperoleh dari studi pendahuluan yang telah dipaparkan, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yakni “Bagaimana peran kepemimpinan yang diberlakukan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai?”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah, yakni untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Jenis serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berdasarkan data sekunder yakni yang berasal dari artikel, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu maupun dari situs internet yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur atau yang sering disebut dengan studi pustaka. Sedangkan, untuk metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang kemudian akan dianalisis secara induktif.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)” (Khairizah et al., 2015) menemukan tiga hasil penelitian, yaitu:

1. Tipe gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif saling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Tipe gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pemimpin berperan sebagai mentor dan juga pembimbing bagi karyawan, sehingga karyawan mendapatkan pandangan yang jelas mengenai tugas atau *jobdesk* yang harus dilakukan. Dengan adanya bimbingan yang sesuai, maka dapat memperbaiki kinerja karyawan secara maksimal.
3. Tipe gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena kemungkinan adanya perbedaan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan, seperti faktor keberhasilan yang berasal dari diri sendiri, atau lingkungan sekitar, serta kemampuan motivasi, dan mental dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian dengan judul “Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil” (Ilmi, 2016) memiliki hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan Biro Administrasi Kemasyarakatan Provinsi Jawa Timur tergolong sebagai kinerja yang sangat baik. Hal tersebut disebabkan karena adanya peran kepala biro yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, seperti memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, serta menerima kritik dan juga saran. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, kepala biro berhasil menetapkan standar kinerja yang didasarkan pada mutu kerja daripada volume kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Tetapi, terdapat beberapa ciri-ciri yang tidak sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, seperti tidak memperhatikan perasaan karyawan, dan menuntut kesetiaan yang tidak wajar.

Dalam penelitian dengan judul “Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan

pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha cabang Rambipuji-Jember” (Hariyanto, Sutrisno, & Supriyanto, 2013) menjelaskan bahwa pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha cabang Rambipuji-Jember, pemimpin menerapkan tipe gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dicantumkan, yaitu pengambilan keputusan melibatkan unit atau bidang yang berkaitan, pimpinan cabang memberikan wewenang kepada kepala unit untuk melakukan pengawasan kinerja, komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan, dan pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyatakan pendapat, saran, maupun kritik. Meskipun, gaya kepemimpinan yang diterapkan terlihat telah sesuai terdapat kuantitas hasil kinerja yang tidak mencapai apa yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena faktor internal yang dimiliki oleh setiap karyawan, seperti memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi kompeten dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian dengan judul “Gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan) (Tumbelaka, 2013) menyatakan bahwa pemimpin Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menerapkan tipe gaya kepemimpinan demokratis, yang terdiri dari *coaching*, *directing*, *supporting*, dan *delegating*. Berdasarkan hal itu, kinerja yang dimiliki karyawan termasuk berada dalam kategori yang tinggi.

Dalam penelitian dengan judul “Gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood” (Ambarwati, 2015) menjelaskan bahwa PT. Sumber Mas Indah Plywood menerapkan tipe gaya kepemimpinan otokratis, seperti tidak memberikan karyawan kepercayaan, tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyatakan pendapat, melakukan pengambilan keputusan secara sepihak, tidak menerima saran dan kritik, kurang menghargai kinerja karyawan, dan tidak terdapat komunikasi yang baik diantara pimpinan dan karyawan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan, seperti melaksanakan tugas secara terpaksa, tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan terdapatnya karyawan yang absen dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas, tipe gaya kepemimpinan demokratis dinilai menjadi tipe yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan

membutuhkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan atau keberhasilan yang telah ditetapkan bersama, seperti memiliki informasi dan keterampilan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat. Selain itu, pemimpin harus dapat memberikan pengaruh dan bimbingan pada karyawannya agar tingkah laku sesuai dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Paramita, 2011).

PENUTUP

Simpulan

Peran dari seorang pemimpin sangat menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. Menjadi seorang pemimpin hendaknya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dan bertingkah laku yang baik. Pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sendiri antara lain: gaya kepemimpinan otokratis, militeristis, paternalistis, kharismatis, dan demokratis. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa tipe gaya kepemimpinan demokratis sering digunakan pada beberapa perusahaan atau organisasi karena tipe gaya kepemimpinan demokratis dirasa adalah tipe yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. penelitian.

Saran

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada beberapa organisasi yang telah dibahas dinilai sudah cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil peran kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik. Terdapat beberapa saran yang bisa digunakan dari peneliti untuk organisasi yakni:

1. Tetap menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dengan pimpinan yang lain maupun karyawan yang lainnya.
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, N. (2015). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Jurnal Akuntansi*, 3(3), 1–22. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hariyanto, T., Sutrisno, & Supriyanto, T. (2013). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha Cabang Rambipuji-Jember. *Artikel Ilmiah Hasil*

Penelitian Mahasiswa, 1–6.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire*. Colombus: Bureau of Business Research, Ohio State University.

Hidayat, R., Alam, A. S., & Syamsu, S. (2018). Analisis tipe kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik)*, 4(1), 46–59.

Ilmi, M. U. (2016). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(3), 6–12.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.

Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.

Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mustapa, Z., & Maryadi, M. (2018). *Kepemimpinan pelayan: Dimensi baru dalam kepemimpinan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Dinamika Sains*, 9(21), 1–7.

Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Tumbelaka, C. O. (2013). Gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (Suatu studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan). *Governance*, 5(1), 1–13.

Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2015). *Manajemen perkantoran profesional*. Malang: Gunung Samudera

PENGEMBANGAN LITERASI MORAL PESERTA DIDIK DENGAN BIMBINGAN KONSELING PERKEMBANGAN

Swiejti Maghfira Regita

Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ahmad Dahlan Swiejti1600001074@webmail.uad.ac.id

Caraka Putra Bhakti

Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ahmad Dahlan Caraka@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Penulisan karya tulis ini dilatar belakangi karena kurangnya kepedulian, empati, dan rasa hormat peserta didik terhadap guru disekolahnya yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu. Literasi adalah kemampuan individu dalam ,menulis, berbicara,membaca dan menghitung, serta memecahkan masalah dalam tingkat keahlian yang diperlukan pada pekerjaan masyarakat dan keluarga (National Institute For Literasi). Sedangkan moral merupakan seperangkat aturan yang berkaitan pantas atau tidak pantas, baik atau buruk, benar atau salah yang harus dilaksanakan dalam kehidupan sosial (santrock dan yusan : 1997). Indikator literasi moral individu sebagai berikut: (1) dapat mengenali diri sendiri, (2) mempunyai hati nurani dan keyakinan (hati emas), (3) menunjukkan karakter dengan perilaku tidak hanya dengan kata-kata. Asumsi dasar dalam pendekatan bimbingan konseling perkembangan merupakan pemikiran bahwa perkembangan individu yang sehat akan terjadi dalam interaksi yang sehat antar individu dan lingkungannya. Dengan kata lain, lingkungan tersebut bagi individu menjadi lingkungan belajar. Peranan guru bimbingan konseling dalam literasi moral adalah sebagai berikut: (1) layanan dasar: dengan memberikan kegiatan persiapan pengalaman terstruktur secara klasikal atau kelompok dengan materi tentang butir-butir karakter cerdas, (2) layanan responsif: konseling individu mengenai evaluasi diri berdasarkan moral value, (3) layanan perencanaan dan peminatan individual: mengakomodasikan kemampuan peserta didik dengan orientasi pemusatan sosial skill, (4) dukungan sistem: kolaborasi guru BK dengan kepala sekolah melalui program 5S, kolaborasi oleh guru BK dengan guru agama melalui pembelajaran berbasis tarbiyah project, kolaborasi guru BK dengan guru seni budaya melalui pembelajaran tentang pendidikan multi budaya.

Kata Kunci: literasi, moral, bimbingan konseling, perkembangan

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Nomor20 tahun2003 tentang sistem pendidikan pasal 3, mengatakan bahwa Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi peserta didik tersebut menjadi manusia Berakhlak mulia, yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, cakap, kreatif,mandiri, berilmu dan dapat menjadi warga negara indonesia yang bertanggung jawab dan demokratis. Namun dunia pendidikan yang telah membuat program pendidikan berkarakter ini, yang merupakan suatu sistem dalam pendidikan untuk menanamkan nilai-nilai karakter kepada mayarakarat, khususnya warga sekolah. Komponen tersebut meliputi komponen pengetahuan,kesadaran,kemauan,dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, orang lain, diri sendiri, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi insan kamil.

Tetapi program dengan maksud dapat mengembangkan kognisi yang dimiliki peserta didik tersebut. Dinilai kurang berhasil, pasalnya dunia

pendidikan akhir-akhir ini digoncangkan oleh berbagai kasus pengaduan kekerasan yang dilakukan oleh guru yang mencubit kepada seorang peserta didiknya yang bermaksud untuk mengajarkan hal-hal yang baik kepada peserta didiknya tersebut.kemudian karena tidak terima peserta didik mengadukan hal itu kepada ayahnya, sehingga wali peserta didik dan peserta didik bersama-sama memukuli guru nya. (Kompas harian 12 September 2016) Rasa kepedulian, empati dan saling menghormati oleh peserta didik terhadap terhadap guru disekolahnya.

Demikian hal nya, masyarakat indonesia merasa tertantang meningkatkan penguatan nilai-nilai budi luhur sejak kecil/dini. penurunan moral tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor.seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu lahir dengan ekspresi pribadi dan mempunyai keunikan tersendiri. Itu semua dikarenakan mereka lahir dari gen yang berbeda dan berasal dari berbagai lingkungan masyarakat yang mempresentasikan suatu kumpulan sikap, nilai, dan norma yang berbeda-beda. Oleh karena itu, faktor internal dan eksternal individu sangat mempengaruhi perubahan psikologi,fisiologi,dan proses sosial

individu. Menurut sudut pandang erikson, perkembangan awal seseorang sangatlah penting dimaksimalkan, karena apabila perkembangan awal terhambat maka akan mempengaruhi perkembangan selanjutnya.

Keluarga merupakan lingkungan yang paling pertama dapat membentuk karakter seorang individu. Namun selain keluarga, lingkungan sekolah juga tidak kalah berpengaruh dalam mengembangkan karakter individu khususnya peserta didik. Sekolah mempunyai peran dalam mengembangkan kepribadian individu Hurlock dalam buku jurnal konseling komprehensif mengemukakan bahwa pendidikan sekolah merupakan faktor penentu bagi perkembangan kepribadian anak(siswa) baik dalam berfikir, bersikap maupun berperilaku. Menurut Havighurst dalam jurnal konseling komprehensif, sekolah mempunyai tanggung jawab membantu para peserta didik agar dapat mencapai tugas perkembangannya.

Abad ke-21 ini, keterampilan membaca atau kemampuan memahami informasi secara kritis, reflektif dan analitis, berkaitan dengan kemampuan literasi pada peserta didik. Berdasarkan hasil Temuan UNESCO pada tahun 2012, tercatat bahwa perbandingan kebiasaan membaca masyarakat Indonesia seperti satu dari 1.000 orang masyarakat. Hal tersebut, sangat memkhawatirkan karena keterampilan dan kemampuan membaca adalah dasar pemerolehan pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan sikap peserta didik menurut Permendikbud Nomor 23 Tahun 2015, tentang kebijakan perlunya sekolah memberikan waktu secara berkala untuk pembiasaan membaca sebagai bagian dari penumbuhan budi pekerti. Menurut Suherman (2008:49) Peran guru bimbingan dan konseling sebagai fasilitator bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan sangatlah penting.

Dalam jurnal bimbingan dan konseling komprehensif, bimbingan dan konseling perkembangan atau komprehensif adalah model yang memiliki prinsip perkembangan (Supriatna :2011). Bimbingan dan konseling perkembangan berasumsi bahwa perkembangan yang sehat terjadi melalui interaksi yang sehat antara lingkungan dan individu itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan lingkungan perkembangan merupakan wahana strategis perkembangan peserta didik yang harus dikembangkan. Lingkungan perkembangan merupakan lingkungan belajar yang terstruktur dan secara sengaja dirancang untuk memberi peluang kepada siswa untuk mempelajari perilaku baru,

membentuk ekspektasi dan persepsi, memperbaiki dan bahkan mengganti perilaku yang tidak sesuai, memperhalus dan menginternalisasi perilaku.

Menurut Suherman (2008:49) peran yang dimiliki Guru bimbingan dan konseling sangat penting, hal yang utama yaitu sebagai fasilitator bagi perkembangan dan pertumbuhan peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Adapun implementasi gerakan literasi nasional sebagai peran guru bimbingan dan konseling dalam sebagai berikut : Guru Bimbingan dan konseling berperan menyediakan layanan yaitu :a. Layanan dasar b. layanan responsi c. layanan perencanaan individual d. dukungan sistem.

METODE

Mixed Method Design merupakan kombinasi atau gabungan penelitian pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif dalam satu kajian tunggal (Gay, Mills & Airasian, 2009). Metode kuantitatif digunakan untuk menghasilkan gambaran yang literasi moral peserta didik. Sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mendalami sesuatu dibalik perubahan karakter dengan bimbingan konseling perkembangan yang diperoleh dengan instrumen wawancara serta pemaknaan data.

PEMBAHASAN

Literasi moral berfokus pada perkembangan anak. Menurut Tauhidi (2003), literasi moral meliputi 3 aspek: *Values & Identity (Knowing Yourself)* Nilai-nilai dan identitas (mengenal diri sendiri), *Conscience & Conviction (A Heart of Gold)* Hati nurani dan keyakinan (hati emas). Dan *Character & Conduct (Actions Speak Louder)* Menunjukkan karakter dengan perilaku tidak hanya kata-kata.

Tujuan dari komponen literasi moral adalah membentuk karakter manusia yang mulia. Komponen-komponen tersebut merujuk pada nilai-nilai atau konsep-konsep seperti tradisi moral, etika, nurani, kontrol diri, empati, kehendak bebas, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan hati (Tauhidi,2003). Individu sebagai peserta didik, saat ini berada dalam proses berkembang (*becoming*);berkembang ke arah kemandirian atau kematangan. Agar dapat mencapai kemandirian atau kematangan tersebut, siswa memerlukan bimbingan yang sesuai dengan data assesment yang didata, agar pemahaman atau wawasan tentang dirinya dan lingkungannya juga pengalaman dalam menentukan arah kehidupannya meningkat.

Moral bisa dikembangkan dengan melaksanakan bimbingan konseling perkembangan yang merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada peserta didik

dengan memfokuskan pada kebutuhan, kekuatan, minat, dan isu-isu yang berkaitan dengan tahapan perkembangan peserta didik yang merupakan bagian terpenting dan integral dari keseluruhan program pendidikan.

Bimbingan dan konseling komprehensif merupakan pemberian bantuan dalam bentuk layanan BK kepada siswa yang dirancang dengan memfokuskan pada kebutuhan, kekuatan, minat, dan isu-isu yang berkaitan dengan tahapan perkembangan peserta dan merupakan bagian penting integral dari keseluruhan program pendidikan (Supriyatna, 2013:30).

Keutamaan bimbingan komprehensif adalah pertumbuhan positif individu, daripada menekankan orientasi kritis sehingga memungkinkan guru BK untuk memfokuskan pada gangguan emosional peserta didik, dan lebih mengutamakan pencapaian tujuan dalam kaitan penugasan tugas-tugas perkembangan, menjembatani tugas-tugas yang muncul pada saat tertentu, peserta meningkatkan sumber daya dan kompetensi dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan peserta didik secara optimal.

Isi program bimbingan dan konseling perkembangan dilaksanakan melalui komponen layanan dasar, layanan responsif, layanan perencanaan individual, dan dukungan sistem.

Layanan dasar bimbingan adalah layanan bantuan bagi seluruh peserta didik melalui kegiatan-kegiatan kelas atau diluar kelas yang disajikan secara sistematis, dalam rangka membantu peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Pada kegiatan program layanan dasar dapat diberikan kegiatan persiapan pengalaman tersruktur secara klasikal atau kelompok dengan materi tentang butir-butir karakter cerdas.

1. Bimbingan klasikal dalam layanan dasar, dilakukan guru BK dengan cara kontak langsung dengan peserta didik di kelas. Pemberian layanan dilakukan secara terjadwal, guru BK memberikan materi butir-butir karakter cerdas yang harus dimiliki oleh setiap peserta didik sesuai dalam landasan yuridis, filosofis, dan empiris tentang pendidikan karakter cerdas. Berkarakter berarti sesuatu yang melekat pada individu yang bersifat unik atau khas yang dinilai baik sesuai dengan norma dan aturan yang ada dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. Cerdas adalah daya kemampuan yang dimiliki seorang individu baik yang sudah ada sejak lahir maupun yang dilatih saat telah tumbuh dewasa. Butir-butir karakter cerdas antara lain olah hati (jujur), olah

pikir (cerdas), olahraga (tangguh), dan olah rasa (peduli) dan karsa.

2. Bimbingan Kelompok dalam layanan dasar melalui kelompok-kelompok kecil yang ditujukan untuk merespon kegiatan layanan sehingga dapat menumbuhkan karakteristik yang bermoral. Untuk membangun karakter bermoral dalam peserta didik tersebut dapat dilakukan kegiatan : 1) koherensi yaitu kegiatan yang membangun rasa percaya diri dan keberanian peserta didik, 2) otonomi yaitu kegiatan peserta didik dalam menghayati dan mengamalkan aturan dari luar sampai dalam pribadinya sendiri, 3) keteguhan yaitu kegiatan mengembangkan daya tahan peserta didik dalam mewujudkan apa yang dipandang baik, 4) kesetiaan yaitu kegiatan untuk mengembangkan rasa hormat atas komitmen yang dipilih.
3. Media dapat membantu meningkatkan keefektifan program layanan, guru BK dapat menyampaikan materi menggunakan media yang menurut belawati (2003 :12) dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu : media cetak, media non cetak, dan media display.
4. Asesment dapat dilakukan guru BK dalam mengidentifikasi dan merumuskan tingkat perkembangan moral untuk peserta didik. Ada dua hal yang perlu diperhatikan: (1) mengkaji materi moral sesuai dengan kebutuhan siswa yang nyata dilapangan (2) membaca harapan-harapan moral bagi sekolah dan masyarakat untuk menciptakan peserta didik yang berkarakter.

Layanan responsif adalah pemberian bantuan untuk siswa yang memiliki kebutuhan atau masalah yang memerlukan pertolongan dengan segera (immediate needs and concerns) salah satu caranya dengan melakukan konseling individu mengenai evaluasi diri berdasarkan moral value yang bertujuan membantu peserta didik yang mengalami kesulitan atau hambatan moralitas yang ada dalam dirinya. Dalam layanan responsif ini, guru BK dapat melakukan layanan responsif seperti layanan konsultasi.

1. Guru BK memberikan layanan konsultasi kepada peserta didik dalam rangka mengevaluasi diri berdasarkan moral value secara perseorangan atau hubungan tatap muka (face to face relationship) dan secara langsung tanpa perantara media atau alat bantu apapun. Tahap pertama dalam layanan konseling individu mengenai evaluasi diri berdasarkan moral value adalah : 1) tahap pengantaran (introduction) yaitu tahap yang berisikan segenap pengertian, tujuan dan prinsip dasar melalui proses kegiatan penerimaan yang

hangat, permisif, tidak menyalahkan, penstrukturan yang jelas dan penuh pemahaman sehingga peserta didik termotivasi untuk menjalani tahap konseling selanjutnya. 2) tahap penjajagan yaitu kegiatan yang membahas tentang permasalahan dan perkembangan peserta didik. 3) tahap penafsiran yaitu kegiatan evaluasi perilaku

Layanan perencanaan individual adalah layanan untuk semua peserta didik dengan tujuan mampu membuat dan melaksanakan perencanaan masa depannya, dari hasil pemahaman akan kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri. mengakomodasikan kemampuan peserta didik dengan orientasi pemusatan sosial skill.

Dukungan sistem merupakan komponen program yang secara tidak langsung memberikan bantuan kepada peserta didik, atau memfasilitasi kelancaran perkembangan peserta didik.

1. Pengembangan pengetahuan dan skill

Guru BK secara konsisten berusaha untuk “meng-update” atau meningkatkan pengetahuan tentang moralitas dan kemampuannya melalui in-service training.

2. Berkolaborasi dan pemberian konsultasi

Guru BK perlu melakukan berkolaborasi dan konsultasi dengan pihak-pihak lainnya agar mendapatkan umpan balik dan informasi tentang layanan pemberian kepada siswa, menciptakan suasana kondusif bagi lingkungan sekolah, layanan referal, dan meningkatkan kualitas program bimbingan konseling perkembangan. Contoh kolaborasi yang dapat meningkatkan moral peserta didik antara lain: Kolaborasi guru BK dengan kepala sekolah melalui program 5S, Kolaborasi guru BK dengan guru agama melalui *tarbiyah project*, Kolaborasi guru BK dengan guru seni budaya melalui pendidikan multibudaya,

Bimbingan konseling adalah bagian integral dari pendidikan yang memiliki fungsi dan peranan yang strategis. Bimbingan dan konseling mengutamakan kemampuan siswa mengenal, lingkungannya, dirinya, dan mampu merencanakan masa depannya. Implementasi bimbingan konseling juga sangat diperlukan untuk mendukung pembentukan karakter siswa, melalui kerja sama seluruh personil sekolah sehingga mampu berkontribusi terhadap terwujudnya daya manusia yang berkualitas.

PENUTUP

Simpulan

Moral dapat dikembangkan melalui bimbingan konseling perkembangan yang merupakan suatu

proses pemberian bantuan kepada peserta didik dengan memfokuskan pada kebutuhan, kekuatan, minat, dan isu-isu yang berkaitan dengan tahapan perkembangan peserta didik yang merupakan bagian terpenting dan integral dari keseluruhan program pendidikan. Fokus utama dari literasi moral yaitu mengembangkan pemahaman yang kuat tentang karakter manusia yang baik dan membantu siswa mencapai hal tersebut dalam kehidupannya sendiri melalui gaya hidup yang bermoral. Komponen-komponen tersebut merujuk pada nilai-nilai atau konsep-konsep seperti tradisi moral, etika, nurani, kontrol diri, empati, kehendak bebas.

Bimbingan konseling perkembangan merupakan model bimbingan dan konseling yang berpegang pada prinsip untuk meningkatkan moral peserta didik melalui 4 program layanan; dukungan sistem, layanan responsif, layanan dasar, layanan perencanaan dan peminatan individual. Peran guru bimbingan dan konseling antara lain : (1) layanan dasar: dengan memberikan kegiatan persiapan pengalaman terstruktur secara klasikal atau kelompok dengan materi tentang butir-butir karakter cerdas, (2) layanan responsif: konseling individu mengenai evaluasi diri berdasarkan moral value, (3) layanan perencanaan dan peminatan individual: mengakomodasikan kemampuan peserta didik dengan orientasi pemusatan sosial skill, (4) dukungan sistem: kepala sekolah dengan guru BK melalui program 5S, kolaborasi guru BK dengan guru agama melalui pembelajaran berbasis tarbiyah project, kolaborasi guru BK dengan guru seni budaya melalui pembelajaran tentang pendidikan multi budaya.

Saran

Dalam mengembangkn literasi moral peserta didik, Guru BK dapat melakukan hal sebagai berikut ; mengambil langkah yang konkrit dengan memantau sikap peserta didik dalam melaksanakan program layanannya, menjalin kerjasama dengan pihak lain seperti kepala sekolah, orang tua, serta guru mata pelajaran yang bersangkutan; dan melaksanakan program layanan sampai peserta didik mampu meningkatkan moralitasnya dan mengembangkan keterampilan sosialnya secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, P. A. (2014). A Studi Deskriptif Mengenai Tahapan Penalaran Moral Pada Mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Dalam Pengisian Daftar Hadir (Doctoral Dissertation, Universitas Padjadjaran).

- Astuti, B. 2012. The Model Of Developmental Guidance And Counseling To Improve The Adolescent's Emotion Controls.
- Bhakti, C. P., & Rahman, F. A. 2017. *Implementasi Tarbiyah Project Berbasis Peer Counseling: Alternatif Solusi Perilaku Candu Pornografi*. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Konseling* (Vol. 1, No. 1, Pp. 104-114).
- Caraka, P.B., Hasan, S.U.N., & Hasan, U.N. 2015. Peran Layanan Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Pengembangan Karakter Cerdas Anak Sekolah Dasar. *Jurnal Konseling Komprehensif*, 2(2), 204-212.
- Cooper, D. dan Chapman, C. 1993. *Risk Analysis For Large Project. First Edition*. John Willey & Sons Ltd., Norwich.
- Depdiknas. 2008. *Penataan Pendidikan Profesional Guru Bk Dan Layanan Bimbingan Dan Konseling Dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta : Depdiknas.
- Handaka, I. B., & Maulana, C. 2017. Peran Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Implementasi Gerakan Literasi Nasional. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Konseling* (Vol. 1, No. 1, Pp. 227-237).
- Havighurst, R.J. 1953. *Developmental Tasks And Education*. New York: David Mckay.
- Makmun, Abin Syamsudin. 1997. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Rosdaa Karya.
- Mamat Supriatna. 2011. *Bimbingan Dan Konseling Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Muro Annd Kottman. 1995. *Guidance And Counseling In The Elementary And Middle Schools*. Iowa: Brown & Benchark Publisher.
- Myrick, Robert D. 2011. *Developmental Guidance And Counseling : A Practical Approach Fifth Edition*. Minneapolis : Educational Media Corporation.
- Natawidjaja, Rochman. 1998. *Peranan Guru Dalam Bimbingan Di Sekolah*. Bandung: Abardin.
- Permendikbud Tahun 2014 No.111 Tentang Bimbingan Dan Konseling Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah.
- Pristanti, Nindya A. 2016. Penguatan Orientasi Nilai Dalam Bimbingan Dan Konseling Sebagai Upaya Pengembangan Karakter Generasi Muda Indonesia. *Proceeding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suherman. 2008. *Konsep Dan Aplikasi Bimbingan Dan Konseling*. Bandung: Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fip-Upi.
- Sunaryo Kartadinata. 2011. *Menguak Tabir Bimbingan Dan Konseling Sebagai Upaya Pedagogis*. Bandung : Upi Press.
- Sutoyo, Anwar., D.Y.P, Sugiharto., & Edy Purwanto. 2015. *Bimbingan Dan Konseling Perkembangan*. Universitas Negeri Semarang.
- Uman, Suhermann. 2011. *Pembangun Karakter Dan Budaya Bangsa Melalui Bimbingan Komprehensif Berbasis Nilai Alquran (Tinjauan Filosofis Tentang Hakikat Dan Peran Manusia)*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar. Bandung : Upi.
- Undang-Undang No.20/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Urbayatur, Siti., Dkk. 2017. *Modul Pelatihan Komunikasi Pedagogis Untuk Mewujudkan Literasi Smic*. Ristekdikti: Universitas Ahmad Dahlan.

HUBUNGAN *SELF COMPASSION* UNTUK MENINGKATKAN *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA MAHASISWA ORGANISASI UNESA

I Gusti Ayu Agung Istri Risna Prajna Devi

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, i.17010664158@mhs.unesa.ac.id

Yoga Seto Asmoro

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, yoga.17010664153@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Organisasi kemahasiswaan merupakan perkumpulan mahasiswa yang dibentuk sesuai dengan prinsip oleh dan untuk mahasiswa (Sudarman, 2004). Memutuskan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan bukanlah suatu hal yang mudah, selain harus membagi waktu antara perkuliahan dengan kegiatan organisasi, mengikuti banyak kegiatan sekaligus dapat membuat individu merasa kurang di salah relasi dengan individu lainnya (Nayana, 2013). Sedangkan penilaian afektif ialah berkaitan dengan emosi, mood (suasana hati), serta feelings (perasaan) yang dialami individu tersebut (Damayanti, Benu, & Pello, 2018). Tentu saja harapannya adalah setiap mahasiswa yang menjalankan beberapa peran sekaligus dapat mengelola agar nilai subjective well-beingnya tinggi. Subjective well-being mahasiswa dapat dikategorikan tinggi jika sebagian besar emosi yang dirasakan bersifat positif layaknya antusias dan merasa puas dengan kehidupan akademik perkuliahan yang dijalani, aktif melakukan banyak kegiatan positif baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta memiliki relasi positif dengan lingkungan dan teman sebaya (Diener & Lucas, 2009). Self-compassion dapat menjadi suatu wadah yang memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan individu (Neff & McGehee, 2010). Metode dalam penelitian ini kami metode kuantitatif yaitu penyebaran kuisioner dan perhitungan data melalui uji korelasi dengan SPSS 22.0 for windows. Jumlah sampel adalah 79 orang. Subjective Well Being berkorelasi positif secara signifikan dengan Self-Compassion, pada nilai $p 0.033 < 0,01$ dengan nilai $r = 2.52$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebenarnya ada hubungan antara Subjective Well Being dengan Self-Compassion.

Kata Kunci: *subjective well being*, *self compassion*, mahasiswa.

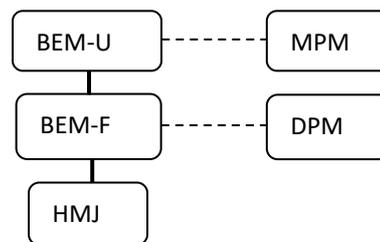
PENDAHULUAN

“Love, connection, and acceptance are your birthright. To claim them you need only look within yourself” – Kristin Neff.

Perguruan tinggi tidak hanya sebuah jenjang pendidikan yang memfasilitasi kegiatan akademik saja, namun juga kegiatan-kegiatan non-akademik. Hal tersebut sebagai wujud dari keseriusan perguruan tinggi untuk mengembangkan bakat, minat, potensi, dan kecerdasan mahasiswanya. Salah satu bidang kegiatan non-akademik ialah organisasi mahasiswa internal kampus seperti Himpunan Mahasiswa (HIMA), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Hal ini tidak jauh berbeda dengan Universitas Negeri Surabaya (Unesa).

Unesa adalah salah satu perguruan tinggi negeri yang terletak di kota Surabaya. Unesa juga memiliki organisasi mahasiswa intra kampus sesuai dengan jenjangnya masing-masing, dari tingkat jurusan hingga tingkat universitas. Pada tingkat jurusan terdapat Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), lalu di tingkat fakultas terdapat BEM-Fakultas dan DPM, serta di tingkat universitas terdapat BEM-Universitas dan

MPM. Untuk memudahkan maka akan penulis rinci dalam bagan berikut ini.



Bagan 1. Struktur organisasi mahasiswa internal Unesa

Organisasi adalah sebuah perkumpulan orang yang sepakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama (Anwar, 2003). Organisasi kemahasiswaan merupakan perkumpulan mahasiswa yang dibentuk sesuai dengan prinsip oleh dan untuk mahasiswa (Sudarman, 2004). Memutuskan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan bukanlah suatu hal yang mudah, selain harus membagi waktu antara perkuliahan dengan kegiatan organisasi, mengikuti banyak kegiatan sekaligus dapat membuat individu merasa kurang di salah satu bidang sehingga dapat

mengganggu kesejahteraan psikologis individu tersebut.

Subjective well-being merupakan sebuah penilaian terhadap diri sendiri mengenai perasaannya yang dikaitkan berdasarkan kebahagiaan, kesejahteraan, serta kepuasan hidup (Arianti, 2010). Seseorang dengan nilai *subjective well being* yang tinggi maka individu tersebut akan mencapai kepuasan dan kegembiraan hidup (Nurussalam & Izzati, 2018). Penilaian *subjective well-being* adalah melalui dua unsur yaitu afektif dan kognitif. Unsur kognitif dinilai melalui pikiran individu terhadap kepuasan kehidupan yang dijalani secara menyeluruh maupun spesifik, seperti kehidupan organisasi maupun relasi dengan individu lainnya (Nayana, 2013). Sedangkan penilaian afektif ialah berkaitan dengan emosi, *mood* (suasana hati), serta *feelings* (perasaan) yang dialami individu tersebut (Damayanti, Benu, & Pello, 2018).

Beberapa penelitian telah dilakukan yang menghasilkan; (1) *subjective well-being* individu usia 20-30 tahun relatif tinggi (Ulloa, Moller, & Poza, 2013); (2) *subjective well-being* mahasiswa lebih rendah dibanding orang dewasa (Vaez, Kristenson, & Laflamme, 2004); (3) Ehrlich dan Isaacowitz (2002) menyimpulkan bahwa *subjective well-being* pada mahasiswa adalah rendah serta mahasiswa cenderung mengalami emosi negatif secara signifikan; (4) mahasiswa dapat memiliki *subjective well-being* yang tinggi bila mahasiswa tersebut merasa mendapat pengalaman berharga dalam perkuliahan, mengembangkan keterampilan sosial, serta mengasah pola pikir (Putri, Agustina, & Ranimpi, 2019).

Berbagi peran antara menjadi seorang anak, mahasiswa, serta pengurus organisasi tentulah memiliki dinamika bagi seorang individu. Membagi waktu, menyusun kegiatan, bertanggung jawab, memiliki tujuan di bidang yang berbeda, memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi dapat membuat seorang mahasiswa memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap kesejahteraan, kebahagiaan, dan kepuasan hidupnya. Adanya perbedaan peran diikuti dengan adanya kecenderungan salah satu peran tidak berjalan secara maksimal sehingga dapat menimbulkan kecenderungan mahasiswa untuk menyalahkan dirinya sendiri jika apa yang dijalani jauh dari apa yang diekspektasikan.

Tentu saja harapannya adalah setiap mahasiswa yang menjalankan beberapa peran sekaligus dapat mengelola agar nilai *subjective well-being*nya tinggi. *Subjective well-being* mahasiswa dapat dikategorikan tinggi jika sebagian besar emosi yang dirasakan bersifat positif layaknya antusias dan merasa puas dengan

kehidupan akademik perkuliahan yang dijalani, aktif melakukan banyak kegiatan positif baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta memiliki relasi positif dengan lingkungan dan teman sebaya (Diener & Lucas, 2009).

Untuk mengurangi kecenderungan pikiran dan emosi negatif serta untuk meningkatkan rasa positif pada individu dapat dilakukan dengan sikap belas kasih atau *self-compassion*. *Self-compassion* dapat menjadi suatu wadah yang memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan individu (Neff & McGehee, 2010). *Self-compassion* adalah suatu bentuk perhatian serta kebaikan dari dan untuk diri sendiri ketika dihadapkan pada kesulitan ataupun kekurangan dalam dirinya (Neff, 2010).

Telah banyak dilakukan penelitian mengenai *self-compassion* yang berkorelasi positif dengan *subjective well-being* seseorang. *Self-compassion* menjadi unik karena merupakan konsep yang masih segar dimana individu akan diarahkan untuk menilai dirinya sendiri secara sehat tanpa harus melakukan perbandingan sosial.

Self-compassion akan mengacu kepada empat aspek, sebagai berikut.

- 1) *Self-kindness* : aspek ini mengukur tingkat responden dapat mengasihi dirinya serta tidak menyalahkan diri sendiri atas kegagalan yang terjadi di dalam hidupnya
- 2) *Kemanusiaan* : aspek ini mengukur tingkat responden menyadari bahwa masih terdapat banyak orang yang lebih kurang beruntung dibanding dirinya
- 3) *Mindfulness* : aspek ini mengukur tingkat responden akan memahami dengan jelas kejadian yang dialami
- 4) *Self-compassion* : aspek ini mengukur tingkat responden dapat mempraktikkan keterampilan dari 3 tahap sebelumnya dalam kehidupan sehari-hari (Akmala, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self-compassion* dalam meningkatkan *subjective well-being* mahasiswa organisasi di Unesa.

METODE

Metode dalam penelitian ini kami metode kuantitatif yaitu penyebaran kuisioner. Kuisioner terdiri dari beberapa pertanyaan favorable dan unfavorable yang terdapat 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Unesa yang ikut serta dalam kepengurusan

organisasi internal kampus. Sedangkan untuk sampelnya sendiri berjumlah 79 subjek yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Adapun kriteria yang dapat mengisi kuisioner adalah :

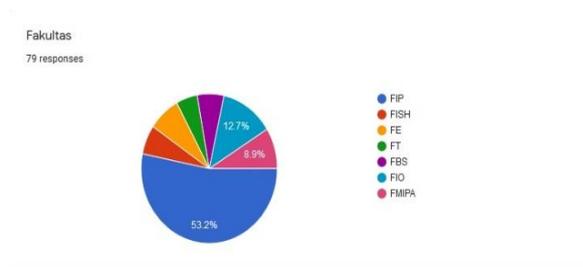
1. Mahasiswa yang pernah mengikuti organisasi kampus (HMJ, BEM, DPM, MPM) di Unesa minimal 1 periode kepengurusan
2. Angkatan 2017-2018
3. Bersedia mengisi kuisioner

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *subjective well-being* adalah kuisioner *The College Students Subjective Well-Being Questionnaire* (CSSWQ) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Sampel akan diminta mengisi kuisioner pada link *google form* yang telah diberikan dengan memilih angka 1-4 berdasarkan skala likert sesuai dengan pernyataan yang ada dan keadaan subjek.

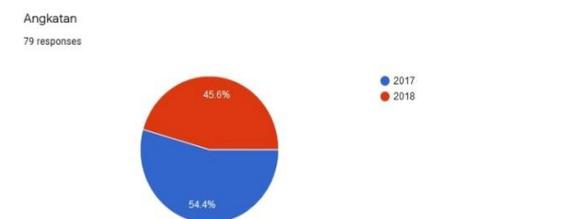
Sedangkan untuk mengukur *self-compassion* sampel menggunakan instrumen *Self-Compassion Scale* modifikasi dari Dr. Kristin Neff. Sampel akan diminta mengisi kuisioner pada link *google form* yang telah diberikan dengan memilih angka 1-4 berdasarkan skala likert sesuai dengan pernyataan yang ada dan keadaan subjek.

Analisis data akan menggunakan Product Moment yang dihitung melalui SPSS IBM 22.0 for windows.

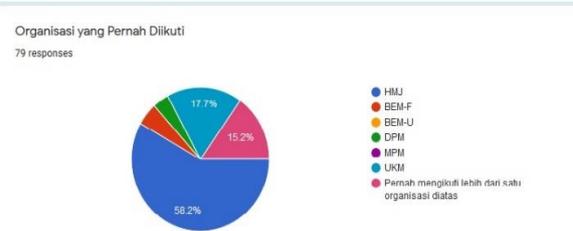
HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Jumlah Responden ditinjau dari Fakultas di Unesa



Gambar 2. Jumlah Responden ditinjau dari Angkatan



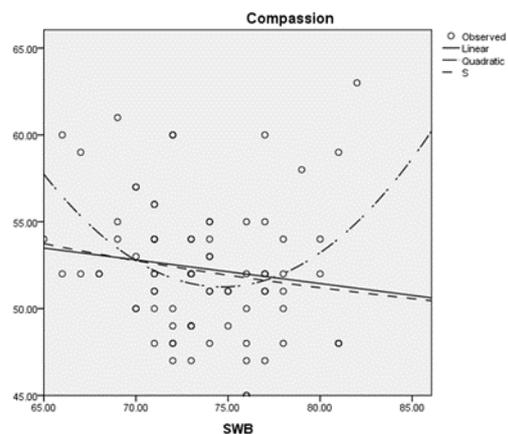
Gambar 3. Jumlah Responden ditinjau dari Organisasi yang Pernah diikuti

Hasil pada bahasan kali ini dapat di analisa dengan menggunakan perhitungan statistik pada SPSS. Berdasarkan perhitungan tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara *Subjective Well Being* dengan *Self-Compassion* pada mahasiswa organisasi unesa.

Tabel 1. Model Summary

| | R ² | F | Sig |
|-----------|----------------|-------|-------|
| Linier | 0.018 | 1.441 | 2.234 |
| Kuadratik | 0.125 | 5.503 | 0.006 |
| S | 0.027 | 2.155 | 0.146 |

Uji asumsi menggunakan Model *Summary and Parameter Estimates* diatas menunjukkan model yang tepat untuk menganalisis data pada penelitian kali ini. Ketiga model ini adalah yang paling umum, meskipun masih ada kemungkinan model yang lain. Dari nilai R² pada tabel terlihat bahwa model yang paling tepat adalah model Quadratic karena memiliki R² paling tinggi diantara semua pola. Jika menggunakan model kudratik kita akan mendapatkan sumbangan efektif sebesar 12.5% sedangkan kalau menggunakan model linear hanya menghasilkan 1.8%.



Gambar 4. Grafik Quadratic

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa model Quadratic hampir menyamai pola hubungan antara *Subjective Well Being* dengan *Self-*

Compassion. Pada *Subjective Well Being* tingkat kelompok rendah, semakin rendah *Subjective Well Beingnya* maka semakin tinggi juga *Self-Compassionnya*. Sedangkan *Subjective Well Being* kelompok tinggi, semakin rendah *Subjective Well Beingnya* maka semakin rendah juga *Self-Compassionnya*. Kesimpulannya adalah terdapat 2 hasil bahwa tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki *Subjective Well Being* yang tinggi maka *Self-Compassionnya* juga ikut semakin tinggi. Meskipun demikian pola hubungan yang terjadi tidak linear, namun justru membentuk pola Quadratic seperti pada grafik diatas.

Tabel 2. Uji Korelasi

| Kelompok SWB | Variabel | Pearson Correlation (r) | Sig (p) |
|--------------|------------|-------------------------|---------|
| 1 | SWB | -3.79 | 0.012 |
| | Compassion | | |
| 2 | SWB | 0.252 | 0.033 |
| | Compassion | | |

Output di atas dibedakan berdasarkan kelompok *Subjective Well Being*. Pada Kelompok 1 (kelompok rendah), *Subjective Well Being* berkorelasi negatif secara signifikan dengan *Self-Compassion*, dimana pada nilai $p = 0.012 < 0,01$ dengan $r = -3.79$. Sedangkan pada kelompok 2 (kelompok tinggi), *Subjective Well Being* berkorelasi positif secara signifikan dengan *Self-Compassion*, pada nilai $p = 0.033 < 0,01$ dengan nilai $r = 2.52$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebenarnya ada hubungan antara *Subjective Well Being* dengan *Self-Compassion*. Pada *Subjective Well Being* tingkat kelompok rendah, dapat diketahui bahwa semakin rendah *Subjective Well Beingnya* maka semakin tinggi juga *Self-Compassionnya*. Sedangkan pada *Subjective Well Being* kelompok tinggi, dapat diketahui bahwa semakin rendah *Subjective Well Beingnya* semakin rendah juga *Compassionnya*.

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka terdapat kecenderungan hubungan antara aspek-aspek *Subjective Well Being* dengan aspek-aspek pada *Self-Compassion*. Seseorang dengan nilai *subjective well being* yang tinggi maka individu tersebut akan mencapai kepuasan dan kegembiraan hidup (Nurussalam & Izzati, 2018). Penilaian *subjective well-being* adalah melalui dua unsur yaitu afektif dan kognitif. Unsur kognitif dinilai melalui pikiran individu terhadap kepuasan kehidupan yang dijalani secara menyeluruh maupun spesifik, seperti kehidupan

organisasi maupun relasi dengan individu lainnya (Nayana, 2013). Sedangkan penilaian afektif ialah berkaitan dengan emosi, mood (suasana hati), serta feelings (perasaan) yang dialami individu tersebut (Damayanti, Benu, & Pello, 2018).

Self-compassion akan mengacu kepada empat aspek, sebagai berikut; (1) *self-kindness* : aspek ini mengukur tingkat responden dapat mengasihi dirinya serta tidak menyalahkan diri sendiri atas kegagalan yang terjadi di dalam hidupnya; (2) kemanusiaan : aspek ini mengukur tingkat responden menyadari bahwa masih terdapat banyak orang yang lebih kurang beruntung dibanding dirinya; (3) *mindfulness* : aspek ini mengukur tingkat responden akan memahami dengan jelas kejadian yang dialami; (4) *self-compassion* : aspek ini mengukur tingkat responden dapat mempraktikkan keterampilan dari 3 tahap sebelumnya dalam kehidupan sehari-hari (Akmala, 2019).

Secara aspek kognitif dalam *subjective well being* berkaitan erat dengan aspek *mindfulness* dan keterampilan *self-compassion* pada aspek *self-compassion*. Sedangkan untuk aspek afektif dalam *subjective well-being* berkaitan dengan aspek *self-kindness* dan kemanusiaan pada *self-compassion*.

PENUTUP

Simpulan

Pada Kelompok 1 (kelompok rendah), *Subjective Well Being* berkorelasi negatif secara signifikan dengan *Self-Compassion*, dimana pada nilai $p = 0.012 < 0,01$ dengan $r = -3.79$. Sedangkan pada kelompok 2 (kelompok tinggi), *Subjective Well Being* berkorelasi positif secara signifikan dengan *Self-Compassion*, pada nilai $p = 0.033 < 0,01$ dengan nilai $r = 2.52$. Kesimpulannya adalah terdapat 2 hasil bahwa tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki *Subjective Well Being* yang tinggi maka *Self-Compassionnya* juga ikut semakin tinggi. Secara aspek kognitif dalam *subjective well being* berkaitan erat dengan aspek *mindfulness* dan keterampilan *self-compassion* pada aspek *self-compassion*. Sedangkan untuk aspek afektif dalam *subjective well-being* berkaitan dengan aspek *self-kindness* dan kemanusiaan pada *self-compassion*.

Saran

Saran penulis akan penulis tujuan kepada seluruh mahasiswa organisasi agar senantiasa melatih, membentuk, dan membangun *self compassion* sehingga *subjective well-being* juga dapat meningkat. Hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap

jalannya organisasi kemahasiswaan yang sedang diikuti.

Vaez, M., Kristenson, M., & Laflamme. (2004). Perceived quality of life and self-rated health among first-year university students. *Social Indicators Research*, 68(2), 221-234

DAFTAR PUSTAKA

- Akmala, L.A. (2019). Efektivitas pelatihan *self-compassion* untuk meningkatkan resiliensi pada anak keluarga tidak harmonis. *Jurnal Psikologi Islam*, 6(1), 13-24
- Anwar, P.M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arianti, J. (2010). *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2)
- Creswell, J.W. (2010). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches 3th*. (Achmad Fawaid, penerjemah). Yogyakarta
- Damayanti, Y., Benu, J.M.Y., & Pello, S.C. (2018). Hubungan *subjective well-being* dan *psychological well-being* mahasiswa prodi psikologi Universitas Nusa Cendana. *Seminar Nasional Psikologi*
- Diener, E. Lucas. (2009). *The science of well-being the collected works of Ed Diener*. USA : Springer
- Ehrlich, B., & Isaacowitz. (2002). Does *subjective well-being* increase with age? Perspective in Psychology. *Journal Spring*, 5
- Nayana, N.F. (2013). Kefungsian keluarga dan *subjective well-being* pada remaja. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*
- Neff, K.D. (2010). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Journal of Social and Personality Psychology Compass*, 1-12
- Neff, K.D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Journal of Self and Identity*, 9, 225-240
- Nurussalam, A.R., & Izzati, U.A. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* pada guru. *Jurnal Penelitian Psikologi Character*, 5(2), 1-5
- Putri, S., Agustina, V., & Ranimpi, Y.Y. (2019). *Subjective well-being* berhubungan dengan prestasi akademik mahasiswa program studi ilmu keperawatan. *Jurnal keperawatan*, 11(4), 243-250
- Sudarman. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ulloa., moller, V., & Poza,A. (2013). How does *subjective well-being* involve with age? A literatur review. German : *Discussion paper*, 7328

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM UPAYA PEMBENTUKAN KARAKTER MAHASISWA

Lika Purnama Ning Wulan

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, lika.17010664002@mhs.unesa.ac.id

Chabibatul 'Alimah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, chabibatul.17010664017@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Mahasiswa memerlukan fondasi karakter yang kuat untuk dapat menjadi *social control*, *agent of change*, dan *iron stock*. Dalam lingkungan kampus, terdapat berbagai organisasi yang memiliki tujuan untuk membantu mahasiswa mengembangkan minat, bakat, kepemimpinan, cara berpikir kritis, kebangsaan, hingga menumbuhkembangkan nilai moral dan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam upaya pembentukan karakter. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 106 mahasiswa yang ikut dalam organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis adalah teknik *correlation product moment pearson*. Hasil analisis data menunjukkan hasil $r = 0.819$, dan $\text{Sig. } 0.000$ ($p < 0.05$), yang berarti hasil penelitian signifikan dan korelasi positif (berbanding lurus) pada kedua variabel. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi budaya organisasi anggota organisasi.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Hubungan Organisasi, Pembentukan Karakter.

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengertian yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mahasiswa merupakan seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi (Badan Pengembangan dan Pembinaan bahasa, 2020). Selain belajar, mahasiswa juga diberi 3 tugas khusus yaitu sebagai *social control*, *agent of change*, dan *iron stock*. Sebagai pengendali sosial, mahasiswa bertugas untuk mengambil posisi sebagai penengah antara rakyat dan pemerintah sekaligus menjadi pengamat, dan memberikan kritik membangun atas peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Sebagai agen perubahan, mahasiswa diharapkan dapat menjadi sumber perubahan yang dapat menghasilkan sesuatu yang positif bagi sosial kemasyarakatan. Kemudian yang terakhir, sebagai *iron stock* mahasiswa diharapkan menjadi manusia yang kuat, kokoh, tangguh dan berakhlak mulia sebagai sosok yang akan meneruskan bangsa (Istichomaharani & Habibah, 2016).

Namun, dalam pelaksanaannya, mahasiswa memiliki tantangan yang besar. Di zaman yang serba maju dengan begitu banyak kemudahan yang ditawarkan membuat mahasiswa terancam lupa akan tujuan awalnya. Maka dari itu untuk menuntaskan tugasnya, diperlukan fondasi karakter yang kokoh. Karakter sendiri adalah identitas yang ada dalam diri seseorang sekaligus merepresentasikan bagaimana sesungguhnya diri orang tersebut (Rabbani, 2019). Dalam definisinya, karakter memiliki konotasi positif,

dan memiliki moral yang kuat. Karakter tidak dapat tercipta hanya dengan waktu singkat. Proses ini memerlukan waktu yang lama dan kompleks seiring dengan seseorang tumbuh dewasa (Anistiyasari & Muslim, 2020). Ada beberapa hal yang memengaruhi bagaimana karakter seseorang terbentuk yaitu dari keluarga, lingkungan, hingga lembaga pendidikan tempat seseorang menimba ilmu (Rabbani, 2019).

Di lingkungan universitas terdapat lembaga organisasi kemahasiswaan atau lembaga kemahasiswaan yang terbagi menjadi dua jenis yaitu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang artinya diselenggarakan oleh satu perguruan tinggi dan disetujui oleh pimpinan tertinggi. Kemudian ada organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi yang merupakan penyatuan atau gabungan dari beberapa himpunan dan organisasi kemahasiswaan yang bertempat di salah satu perguruan tinggi yang menjadi anggota (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, 2019). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah sedikitnya untuk 1) memberikan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan kelebihan, bakat dan minat yang dimiliki mahasiswa. 2) organisasi kemahasiswaan berfungsi membantu mahasiswa mengembangkan rasa berani, kemampuan berpikir kritis, kreatifitas, kepemimpinan, kepekaan, hingga rasa kebangsaan. 3) organisasi kemahasiswaan juga bermaksud memenuhi kesejahteraan dan kepentingan mahasiswa. 4) membantu mahasiswa menumbuh

kembangkan tanggung jawab dengan cara mengadakan kegiatan pengabdian masyarakat.

Untuk membuat sebuah organisasi menjadi berhasil dibutuhkan partisipasi penuh dari anggotanya. Menurut Yulianto (dalam Adnan & Prihatsanti, 2017) seseorang yang terlibat aktif dalam organisasi akan dapat meningkatkan *softskill* nya dengan baik. Kerelaan untuk berusaha yang terbaik serta kepercayaan yang tinggi terhadap nilai yang dimiliki organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Hanggardewa, 2018). Definisi lain menyebutkan bahwa Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat seseorang supaya tetap menjadi anggota suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mencerminkan loyalitas mereka, dimana individu tersebut akan mengekspresikan rasa peduli pada organisasi, keberhasilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 2011). Selain itu, komitmen organisasi juga berulang kali diakui sebagai faktor signifikan yang menentukan cara kerja anggota dalam organisasi. Komitmen juga merupakan faktor yang membuat anggota terhubung dengan organisasi (Yahaya & Ebrahim, 2016).

Meyer dan Allen dalam Luthans menyebutkan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1) *Affective commitment*

Dimensi ini terkait dengan anggota yang merasa memiliki hubungan emosional dengan organisasinya. Hal ini membuat anggota tersebut kemungkinan akan terus bertahan karena keinginannya sendiri.

2) *Normative commitment*

Dimensi ini terkait perasaan terikat dalam tanggung jawab dan kewajiban sehingga ia memutuskan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen ini bisa terbentuk setelah anggota merasa mendapatkan sesuatu yang istimewa atau sangat berharga dari organisasi.

3) *Continuance commitment*.

Dimensi ini terkait pertimbangan seseorang bertahan dalam organisasi karena memikirkan resiko serta kerugian yang akan ditanggung apabila ia memilih meninggalkan.

Selain itu, setiap organisasi pada umumnya memiliki tata cara, nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, dan keunikannya masing-masing. Secara tidak sadar anggota-anggota yang tergabung dalam organisasi belajar tentang budaya yang dimiliki organisasinya (Sutrisno, 2010). Secara lebih dalam, anggota organisasi terdoktrinasi ke dalam sebuah keyakinan dan asumsi yang unik yang pada akhirnya membentuk

sebuah dasar untuk berperilaku yang sama (Driskill, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) menyebutkan bahwa budaya yang ada dalam sebuah organisasi akan menentukan perilaku seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap pembentukan karakter mahasiswa (Muslianti, 2019). Sehingga dapat diartikan bahwa, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik maka akan dapat membawa anggota di dalamnya berperilaku baik pula.

Sutrisno (2010) membahas lebih dalam mengenai budaya organisasi. Tokoh ini mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah kesatuan nilai (*beliefs*), pandangan, keyakinan, norma yang telah lama digunakan, dan secara sepakat dilakukan oleh anggota sebagai suatu tuntunan untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh organisasi. Masih menurut Sutrisno, budaya organisasi adalah sebuah kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat namun mampu membuat anggotanya melakukan berbagai hal.

Menurut Denison & Mishra (1995) terdapat empat dimensi dari budaya organisasi, yaitu:

1) *Adaptability*

Dimensi ini menggambarkan organisasi yang mampu beradaptasi, berani mengambil resiko untuk menciptakan perubahan, serta organisasi yang sanggup belajar dan memahami lingkungan sekitar.

2) *Mission*

Adalah arah dan tujuan kemana organisasi ini akan dibawa. Dimensi ini mencakup visi, misi, sasaran, dan arahan strategi.

3) *Involvement*

Dimensi ini terkait dengan keterlibatan anggota dalam organisasi. Segala aktifitas yang dilakukan oleh anggota organisasi adalah berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi ini terkait memprioritaskan upaya pengembangan kemampuan anggota, dan bekerja sama dalam tim.

4) *Consistency*

Dimensi ini terkait tingkat integrasi dan koordinasi yang tinggi. Konsisten berjalan pada nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi, dan integrasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif. Sampel penelitian ini berjumlah 106 mahasiswa yang mengikuti organisasi universitas, baik HMJ, BEM F, BEM U, dll. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan modifikasi skala yang sudah ada sebelumnya. Skala komitmen organisasi yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Hidayat (2018) dengan

berdasarkan definisi komitmen organisasi Luthans. Sedangkan skala budaya organisasi yang digunakan merupakan skala yang telah diadaptasi oleh Baroroh (2016) dengan aspek-aspek budaya organisasi Denison. Analisis data penelitian menggunakan teknik *product moment* Pearson dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS 24.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan organisasi di lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap budaya organisasi dalam upaya pembentukan karakter mahasiswa. Hasil penelitian dilaporkan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil perhitungan deskriptif kuantitatif disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skor Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi

| Variabel | n | Mean | SD | Skor Minimum | Skor Maksimum |
|---------------------|-----|-------|--------|--------------|---------------|
| Komitmen Organisasi | 106 | 68.05 | 9.162 | 21 | 84 |
| Budaya Organisasi | 106 | 66.38 | 11.645 | 21 | 84 |

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, diketahui bahwa skor hipotetik pada kedua variabel (komitmen organisasi dan budaya organisasi) terdiri atas 21 aitem valid. Mean hipotetik variabel komitmen organisasi adalah 68.05 dan mean hipotetik variabel budaya organisasi adalah 66.38.

Untuk uji hipotesis dilakukan menggunakan statistik inferensial uji korelasional *product moment pearson*. Hasil analisis tersebut disajikan dalam pada tabel 2.

Tabel 2. Tabel Uji Korelasi Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi

| | | Komitmen Organisasi |
|-------------------|---------------------|---------------------|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 0.819 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | n | 106 |

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan *product moment correlation* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Hasil tersebut ditunjukkan oleh tabel yang menunjukkan hasil Sig. 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hasil penelitian signifikan. Kemudian pada tabel tersebut juga didapatkan hasil *pearson correlation* sebesar 0.819, yang berarti hasil korelasi pada hasil analisis data memiliki arti korelasi positif (berbanding lurus) pada kedua variabel.

Pembahasan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, diketahui jika hasil korelasi yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting pada budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian lain. Penelitian lain dilakukan oleh Dewi & Farida (2015) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk dengan hasil penelitian $t_{hitung} 4,665 > t_{tabel} 1,997$. dengan arah hubungan positif yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan Nurrahma dan Widawati (2019) pada Tim Mataharikecil Bandung dengan hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang berarti semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Budaya organisasi adalah sebuah kekuatan sosial yang tak benar-benar dilihat tetapi bisa menggerakkan orang dalam organisasi agar melakukan suatu aktivitas kerja (Sutrisno, 2010). Dalam budaya organisasi ini juga terdapat beberapa dimensi. Denison dan Mishra (1995) menyebutkan empat dimensi budaya organisasi terdiri atas *adaptability*, *mission*, *involvement*, dan *consistency*. Keempat dimensi tersebut secara keseluruhan akan menggambarkan kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan eksternal, tujuan inti organisasi, tingkat partisipasi anggota, dan kesepakatan anggota pada nilai serta asumsi dasar organisasi.

Dalam suatu lingkungan kampus, terdapat bermacam-macam organisasi. Dalam organisasi tersebut terdiri atas banyak individu dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Sedangkan dalam setiap organisasi itu sendiri pasti memiliki budaya yang unik dan khas yang hanya ada ada organisasi tersebut. oleh karenanya agar bisa berbaur dan beradaptasi dengan organisasi tersebut, anggotanya juga harus mampu untuk beradaptasi dengan budaya organisasi itu.

Selain berbeda latar belakang budaya, setiap anggota organisasi tersebut juga memiliki tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda pula. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat seseorang supaya tetap menjadi anggota suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mencerminkan loyalitas mereka, dimana individu tersebut akan mengekspresikan rasa peduli pada organisasi, keberhasilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 2011). Seperti halnya budaya organisasi, komitmen organisasi ini juga terdiri atas beberapa dimensi. Meyer dan Allen dalam Luthans menyebutkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

Karakter dalam KBBI berarti “(n) sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain; tabiat; watak” (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Samrin (2016) mengatakan bahwa karakter identik terhadap akhlak atau kepribadian. Sehingga karakter adalah identitas yang ada dalam diri seseorang dan merepresentasikan kepribadian. Oleh karenanya karakter ini dianggap sebagai suatu yang positif dan memiliki nilai moral yang kuat.

Karakter akan terbentuk apabila budaya organisasinya kuat atau baik dan komitmen organisasinya tinggi. seperti penelitian yang dilakukan oleh Messner dalam Jabri dan Ghazzawi (2019) menyebutkan bahwa saat budaya etis sebuah organisasi meningkat, maka loyalitas, perasaan bangga, dan dukungan anggota yang mengarah kepada komitmen organisasi yang lebih besar. Selain itu, Yoon dan Park dalam Jabri dan Ghazzawi (2019) juga menyatakan bahwa pelaksanaan *ethical corporate* menjadi sangat penting untuk membentuk komitmen tertinggi dan budaya yang saling menghormati.

Oleh karena itu, jika dalam sebuah organisasi nilai budaya dan juga komitmennya tinggi, akan menjadikan salah satu bentuk upaya pengembangan karakter yang cukup efektif. Hal itu pun sesuai dengan tujuan mahasiswa sebagai *agent of change*, *social control* dan *iron stock*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan signifikan positif antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada mahasiswa yang mengikuti organisasi di

lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Hasil korelasi positif ini menunjukkan jika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka budaya organisasi mereka juga akan tinggi.

2. Hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang kuat akan mampu menjadi salah satu upaya pengembangan karakter mahasiswa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran kepada 1) pihak organisasi untuk terus meningkatkan komitmen organisasi, seperti secara berkala mengadakan kegiatan *outbond*, atau *upgrading* yang mengedepankan kegiatan bersama anggota lain dalam organisasi serta menguatkan budaya organisasi yang baik agar pembentukan karakter pada anggota dapat semakin baik pula. 2) kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik yang sama agar dapat memperluas jangkauan subyek penelitian agar didapatkan pandangan baru serta hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- Anistyasari, Y., & Muslim, S. (2020). Pengaruh praktik kerja industri terhadap pembentukan karakter mahasiswa teknik informatika Universitas Negeri Surabaya. *Journal of Vocational and Technical Education*, 2(1), 30-36.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. [Online]. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dipetik April 25, 2020, dari Kamus Besar Bahasa Indonesia: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gaji>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan bahasa. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Daring*. Diambil kembali dari [kbbi.web.id: kbbi.web.id/mahasiswa.html](http://kbbi.web.id/kbbi.web.id/mahasiswa.html)
- Baroroh, N. A. (2016). *Peran budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi di HMI cabang kota Malang*. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Dewi, S., & Farida, L. (2015). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk kantor cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2), 1-12.

- Driskill, G. W. (2019). *Organizational Culture in Action: A Cultural Analysis Workbook* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1-5.
- Hidayat, O. (2018). *Pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Istichomaharani, I. S., & Habibah, S. S. (2016). Mewujudkan peran mahasiswa sebagai "Agent of Change, Social Control, dan Iron Stock". *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper ke-2 "Pengintegrasian Nilai Karakter dalam Pembelajaran Kreatif di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN"*.
- Jabri, B. A., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 78-119.
- Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. (2019). *Panduan bantuan dana kegiatan organisasi kemahasiswaan*. RISTEKDIKTI.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Muslianti. (2019). Pengaruh budaya organisasi himpunan mahasiswa program studi pendidikan IPS terhadap pembentukan karakter mahasiswa program studi pendidikan IPS FIS UNM. *Naskah Publikasi*, 1-15.
- Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada tim Mataharikecil Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(1), 37-44.
- Presiden Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rabbani, M. F. (2019). Peran organisasi mahasiswa MENWA UMS terhadap pengembangan karakter tanggung jawab bagi anggota tahun angkatan 2018/2019.
- Samrin. (2016). Pendidikan karakter (Sebuah pendekatan nilai). *Jurnal Al-Ta'dib*, 9(1), 120-143.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas organisasi pada organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 6(3), 535-546.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.

TRADISI GAWI ADAT DAN IMPLIKASINYA DALAM MKU PENDIDIKAN ETIKA DAN KEARIFAN LOKAL

Farida Ariyani

Magister Pendidikan Bahasa dan Kebudayaan Lampung, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, farida.ariyani@fkip.unila.ac.id

Edi Siswanto

Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, edi.siswanto@fkip.unila.ac.id

Siska Mega Diana

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, siskamega.diana@fkip.unila.ac.id

Abstrak

Tradisi upacara adat merupakan salah satu wujud peninggalan kebudayaan dari kehidupan suatu kelompok masyarakat yang masih dianggap memiliki nilai-nilai budaya luhur. Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan sampai saat ini meski di tengah Pandemi Covid-19 masih mempertahankan keaslian potensi kearifan lokal, salah satunya adalah upacara tradisi *Gawi Adat*. Fokus kajian penelitian ini adalah tradisi *Gawi Adat* dengan tujuan penelitian mendeskripsikan tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan dan implikasinya dalam Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bentuk pendokumentasian kajian interaksi simbolik tradisi *Gawi Adat* sebagai penambah referensi materi perkuliahan. Penelitian kualitatif digunakan sebagai desain dari proses pengambilan data sampai analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tradisi *Gawi Adat* diawali dengan bentuk upacara tradisi *Gawi Adat*, fungsi upacara *Gawi Adat*, dan makna tradisi *Gawi Adat*. Implementasi tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebagai referensi/materi pembelajaran tambahan pada CPMK3 (Budaya Lampung dan Sejarah Perkembangannya) dengan salah satu indikator mahasiswa mampu memahami tentang sistem perkawinan adat Lampung dan merupakan inovasi baru dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal, khususnya di Kampus Hijau Universitas Lampung. Sebagai produk inovasi pembelajaran, pada tahap implementasi dapat dijadikan sebagai modal dasar untuk dosen dan mahasiswa dalam pembentukan karakter serta mendongkrak keberadaan tradisi lokal Lampung untuk lebih membumi dan membantu mahasiswa untuk dapat mengerti sekaligus menerapkan dalam kehidupan mendatang sebagai pewaris kebudayaan Lampung.

Kata Kunci: tradisi *gawi adat*, implikasi, pendidikan etika dan kearifan lokal.

PENDAHULUAN

Setiap kelompok masyarakat di suatu wilayah pasti memiliki kehidupan berbudaya. Dalam masyarakat yang berbudaya tersebut memuat sebuah tradisi yang memiliki ciri khas berbeda-beda di setiap kelompoknya. Tradisi atau kebiasaan itu merupakan sesuatu yang telah dilakukan sejak lama dan menjadi bagian dari kehidupan kelompok masyarakat lokal tertentu di suatu wilayah. Di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan sampai saat ini meski di tengah Pandemi Covid-19 masih mempertahankan keaslian potensi kearifan lokal, salah satunya adalah upacara tradisi *Gawi Adat*. Kampung Tua Negara Batin merupakan salah satu kecamatan yang ada dan terletak di sebelah utara Kabupaten Way Kanan. Kampung Tua Negara Batin ini dihuni oleh orang Lampung yang berasal dari keturunan Lampung sehingga tradisi-

tradisi adat masih hidup, berkembang, dan terjaga. Salah satu tradisi adat yang ada adalah tradisi *Gawi Adat*. *Gawi Adat* adalah proses penyelesaian pengakuan seseorang oleh para punyimbang (tokoh adat di komunitas keadatan tertentu). Potensi kearifan lokal seperti inilah yang dapat dijadikan salah satu bahan kajian dalam perkuliahan (Ariyani, 2018: 1).

Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal merupakan salah satu mata kuliah penciri Universitas Lampung yang memangku amanah untuk merepresentasikan nilai-nilai kelokalan Provinsi Lampung itu sendiri. Di dalam Rancangan Pembelajaran Semester (RPS) Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal terdapat capaian pembelajaran mata kuliah yang mengharuskan mahasiswa dapat memahami budaya Lampung dan perkembangannya, salah satu submateri yang

disuguhkan adalah upacara perkawinan masyarakat adat Lampung. Maka, tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Way Kanan diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan bagi dosen pengajar dan mahasiswa dalam mengimplementasikan kearifan lokal Lampung. Hal ini tentunya akan menambah wawasan khasanah budaya bagi mahasiswa asli Suku Lampung maupun mahasiswa di luar Suku Lampung. Dari uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merasa perlu dan penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Tradisi *Gawi Adat* dan Implikasinya dalam Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal”. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan kajian interaksi simbolik sehingga mahasiswa benar-benar dapat memahami suatu tradisi yang baik yang dimiliki masyarakat adat Lampung.

Budaya berasal dari kata Sansakerta *buddhayah*, yaitu bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti “budi” atau “akal” (Koentjaraningrat, 2009: 146). Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan “hal-hal yang bersangkutan dengan akal”. Manusia belajar berpikir, merasa, mempercayai, dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya. Selanjutnya Soemanran dan Soemardi dalam (Soekanto, 1990: 173) merumuskan kebudayaan sebagai hasil karya, rasa dan cipta masyarakat. Karya masyarakat menghasilkan teknologi dan kebudayaan kebendaan atau kebudayaan jasmaniah (*material culture*) yang diperlukan oleh manusia untuk menguasai alam sekitarnya, agar kekuatan serta hasilnya dapat diabdikan untuk keperluan masyarakat. Kebudayaan juga mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya seseorang bertindak, berbuat, menentukan sikapnya jika mereka berhubungan dengan orang lain. Kebudayaan merupakan suatu garis-garis pokok tentang perilaku yang menetapkan peraturan-peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, apa yang seharusnya dilakukan, apa yang dilarang dan lain sebagainya (Robin M. Williams dalam Soekanto, 1990: 173).

Upacara adat merupakan salah satu tradisi masyarakat tradisional. Upacara adat terdiri dari dua kata, upacara dan adat. Upacara adat juga merupakan tingkah laku resmi yang dilakukan untuk peristiwa-peristiwa yang dapat ditunjukkan pada kegiatan teknis sehari-hari, tetapi mempunyai kaitan dengan kekuatan diluar kemampuan manusia atau gaib (Adrianto, 2010: 794). Upacara adat ini dilakukan oleh masyarakat yang menjadi pencerminan semua perencanaan dan tindakan yang diatur dalam tata nilai luhur dan diwariskan secara turun temurun kemudian mengalami perubahan menuju kebaikan sesuai dengan tuntutan zaman.

Eksisnya sebuah tradisi tentu tidak lepas dari peran masyarakat pendukungnya untuk menegaskan bahwa masyarakat memiliki sistem nilai yang mengatur tata kehidupan dalam masyarakat. Sistem nilai budaya merupakan suatu rangkaian konsep-konsep abstrak yang hidup di dalam pikiran sebagian besar warga suatu masyarakat. Sistem nilai budaya tersebut berfungsi sebagai pedoman sekaligus pendorong sikap dan perilaku manusia dalam hidupnya, sehingga berfungsi sebagai suatu sistem kelakuan yang paling tinggi tingkatannya (Muhannis, 2004: 4).

Pendidikan merupakan salah satu proses belajar kebudayaan yang didapat manusia di lingkungan formal. Pendidikan secara praktis tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai budaya. Keduanya sangat erat hubungannya karena saling melengkapi dan mendukung antara satu sama lainnya. Menurut UU No. 23 Tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga suatu usaha masyarakat dan bangsa dalam mempersiapkan generasi mudanya bagi keberlangsungan kehidupan masyarakat dan bangsa yang lebih baik di masa depan. Keberlangsungan itu ditandai oleh pewarisan budaya dan karakter yang telah dimiliki masyarakat dan bangsa. Oleh karena itu, untuk meneruskan tradisi budaya yang ada maka diperlukan suatu proses pendidikan sebagai media untuk mentransfer nilai-nilai budaya.

Saat ini kreativitas dan inovasi menjadi kata kunci penting untuk memastikan pembangunan Indonesia yang berkelanjutan. Di dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi, para mahasiswa harus disiapkan menjadi pembelajar sejati yang terampil, lentur dan ulet. Kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka yang diluncurkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan merupakan kerangka untuk menyiapkan mahasiswa menjadi sarjana yang tangguh, relevan dengan kebutuhan zaman, dan siap menjadi pemimpin dengan semangat kebangsaan yang tinggi. Kebijakan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pada Pasal 18 disebutkan bahwa pemenuhan masa dan beban belajar bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan: 1) mengikuti seluruh proses pembelajaran dalam program studi pada perguruan

tinggi sesuai masa dan beban belajar; dan 2) mengikuti proses pembelajaran di dalam program studi untuk memenuhi sebagian masa dan beban belajar dan sisanya mengikuti proses pembelajaran di luar program studi (Kemdikbud: 2020: 2).

Kearifan lokal merupakan pengetahuan masyarakat yang dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan menciptakan kedamaian bagi masyarakat dalam suatu komunitas. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya berasal dari nilai budaya yang luhur dan dapat digunakan untuk menata kehidupan bermasyarakat (Sibarani, 2012: 111-113). Salah satu pembelajaran yang dapat dikembangkan di Universitas Lampung di masa Merdeka Belajar adalah Mata Kuliah Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal. Mata kuliah ini sangat penting untuk diterapkan seorang pendidik dalam proses belajar mengajar untuk mengembangkan karakter peserta didik. Pendidikan etika dan kearifan lokal adalah sebuah pendidikan yang mengutamakan karakter dan etika seorang peserta didik untuk menghadapi tantangan globalisasi tanpa meninggalkan kearifan lokal budayanya. Oleh karenanya, hal yang ingin dicapai dalam penelitian tradisi *Gawi Adat* ini dapat diimplikasikan dalam mata kuliah pendidikan etika dan kearifan lokal sebagai proses belajar yang dibangun oleh dosen untuk mengembangkan kreatifitas berpikir mandiri di masa Merdeka Belajar sehingga dapat membentuk etika yang baik dalam memahami kearifan lokal yang merupakan warisan budaya Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data upacara tradisi adat yang masih dilaksanakan dan terus diwarisi pada generasi penerusnya di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan melalui pendeskripsian:

1. bentuk, fungsi, dan makna tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Way Kanan;
2. implementasi tradisi *Gawi Adat* dalam Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal.

METODE

Berkaitan dengan model yang digunakan dalam penelitian budaya ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015: 16). Penahapan penelitian ini merujuk pada pendapat Endraswara (2012: 2014) bahwa pada prinsipnya

metode penelitian budaya meliputi wilayah (*setting*), cara memperoleh data, teknik yang digunakan dalam analisis, validitas dan reabilitas data yang digunakan.

Penelitian ini memfokuskan pada tradisi *Gawi Adat* yang ada di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Penentuan lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan bahwa Kampung Tua Negara Batin Way Kanan adalah kampung yang pertama kali ada dalam sejarah terbentuknya kecamatan Negara Batin, yang telah berusia ratusan tahun. Selain itu, Kampung Tua Negara Batin ini dihuni oleh orang Lampung asli yang berasal dari keturunan Lampung yang masih mempertahankan keaslian potensi kearifan lokal. Aktivitas budaya di Kampung Tua Negara Batin masih sangat terasa. Hal itu bisa langsung kita dapatkan saat memasuki wilayah Kampung Tua dengan disambut symbol-simbol bangunan adat yang masih terhitung banyak, seperti bangunan rumah juga balai-balai tempat pertemuan masyarakat.

Dalam menentukan informan penelitian, menggunakan teknik *snowballing*, yaitu berdasarkan informasi informan sebelumnya untuk mendapatkan informan berikutnya sampai mendapatkan 'data jenuh' tidak terdapat informasi lagi (Endraswara, 2012: 239). Informan kunci dalam penelitian ini adalah dua sosok yang merupakan bagian dari tokoh adat juga panitia inti pelaksana upacara tradisi adat di Kampung Tua Negara Batin Way Kanan. Informan kunci adalah (1) Hi. Pahman Jamal R,S.E. dengan Adok Sutan Paku Alam, usia 61 tahun. Dalam masyarakat berkedudukan sebagai Punyimbang dalam Marga Buay Pemuka Pangeran Ilir, Negara Batin; dan (2) Lukman dengan Adok Tuan Kemala Sakti, usia 58 tahun. Kedudukan dalam masyarakat adat Lampung sebagai Ketua Panitia Adat dalam upacara tradisi di Kampung Tua Negara Batin Way Kanan.

Teknik *participant onservation* dan *indepth interview* yang dijelaskan dalam Endraswara (2012: 240) dipilih sebagai teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dalam melakukan *participant observation* merujuk pada pendapat Spradley bahwa peneliti berusaha menyimpan pembicaraan informan, membuat penjelasan berulang, menegaskan pembicaraan informan, dan tidak menanyakan makna tetapi gunanya. Untuk memaksimalkan perolehan data, wawancara mendalam dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan penelitian. Dalam rangka mencapai keabsahan data, dilakukan dengan cara pengamatan secara terus-menerus dan triangulasi. Pengamatan terus-menerus dipilih dengan cara sedikitnya dua atau tiga kali melalui video yang diputar. Triangulasi

dilakukan dengan cara pengecekan ulang oleh informan setelah wawancara ditranskrip.

Data penelitian adalah upacara tradisi *Gawi Adat* yang dilaksanakan di Kampung Tua Negara Batin. Dalam penelitian ini menggunakan *model of* yakni mengadakan pengamatan terlibat, kemudian secara emik (merujuk pada pendapat Kaplan dan Manners dalam Endraswara, 2012: 242) yaitu menanyakan kepada pelaku upacara tradisi *Gawi Adat* tersebut untuk mengungkapkan makna dan fungsi sesuai dengan “kategori kemasyarakatan setempat”. Peneliti melakukan refleksi dengan informan terhadap sikap, ucapan, dan tindakan ritual, serta simbol kebendaan yang dilakukan dalam upacara tradisi *Gawi Adat* tersebut sehingga terjadi penafsiran intersubjektif. Hasil penafsiran ini kemudian direalisasikan dengan kerangka teori yang telah dibangun untuk menemukan pemahaman makna dan fungsi dari upacara tradisi *Gawi Adat* secara menyeluruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masyarakat adat Lampung Kampung Tua Negara Batin mengenal istilah *Gawi Adat*. *Gawi Adat* adalah proses penyelesaian pengakuan seseorang oleh para *penyimbang* (tokoh adat di komunitas keadatan tertentu). *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin adalah pengakuan oleh Buay Pemuka Pengiran Ilir (BPPI) yang terdiri atas marga dalam, marga gedung, mala pura, dan bangsa raja.

Bentuk Tradisi Upacara *Gawi Adat*

Gawi Adat dalam tradisi masyarakat adat Lampung Kampung Tua Negara Batin meliputi:

- (1) *Begawi Balak* yang terbagi menjadi dua *gawi adat* yaitu *cakak pepaddun* dan *mancor jaman*.
- (2) *Begawi Biasa* yang di dalamnya *gawi adat balin adok*

Pada *begawi balak*, peristiwa adat yang diekspresikan meliputi *cakak pepaddun* dan *mancor jaman*. *Cakak pepaddun* merupakan upacara *gawi adat* yang mengakui seseorang laki-laki karena hak dan kewajibannya, ia menjadi *punyimbang* marga. Hal tersebut ditandai dengan proses menaiki *pepaddun* (singgahsana kursi yang diduduki). Dalam upacara *cakak pepaddun* terdapat acara *serak sepih*, *pesuwa*, *tari tigol*, *panca haji*, *penjarau* (panjat pinang), dan melaksanakan *canggot*. Untuk prosesi *gawi adat mancors jaman* adalah sebuah *gawi adat* yang merekonstruksi atau menggambarkan kembali kedudukan yang pernah melekat pada seorang kakek yang akan diulang oleh cucunya sebagai pewaris adat milik kakeknya. Pada peristiwa itu dimaknai sebagai

upaya memperbaharui atau membersihkan lagi karena pernah *begawi*. Selanjutnya, *balin adok* adalah menerangkan adok yang dimiliki sebelum menikah dan pemberian setelah menikah baik oleh keluarga laki-laki maupun keluarga perempuan.

Fungsi Tradisi Upacara *Gawi Adat*

Untuk masyarakat adat Lampung di Kampung Tua Negara Batin melaksanakan *gawi adat* memiliki fungsi untuk melaksanakan representasi *Piil Pesenggiri* yang terdiri atas 4 pilar, yaitu *bejuluk-beadek*, *nemui nyimah*, *nengah nyappur*, *sakai sambayan*. Selain itu *gawi adat* dalam masyarakat Lampung di Kampung Tua Negara Batin bisa menjadi indikator penentu atau penunjuk status sosial dalam adat berada pada tingkatan 24, 18, 16, 12. Sisi lain hal tadi, secara konvensi *ulun lapping* kebanggaan hidupnya *ulun lapping* itu ditandai dengan tiga hal, yaitu (1) *begawi*, (2) *nganak ragha* (punya anak laki-laki), dan (3) *cakak aji* atau naik haji (informasi diperoleh dari Alm. OmTanto Marga)

Makna Tradisi Upacara *Gawi Adat*

Selanjutnya, makna tradisi upacara *Gawi Adat* dalam masyarakat Lampung di Kampung Tua Negara Batin adalah pewarisan nilai-nilai hidup yang diturunkan pada anak keturunannya dengan tujuan untuk terus dapat dilestarikan dan dikembangkan sebagai potensi hidup yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan agama. Untuk keturunan masyarakat adat Lampung di Kampung Tua Negara Batin baru akan diakui keabsahan *Gawi Adat* jika pelaksanaannya dilakukan di *Sesat Puranti Gawi* di Negara Batin. Hal itu sesungguhnya secara implisit bagi siapapun keturunan keluarga adat Negara Batin harus kembali pulang untuk mengunjungi tanah leluhur untuk menunjukkan asal muasal leluhurnya.

Implementasi Tradisi *Gawi Adat* dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal

Pada dasarnya kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi, selain menjadikan mahasiswa menguasai capaian mata kuliah yang ditargetkan, juga merancang mahasiswa untuk menjadi manusia yang baik, peka, peduli dan juga mampu menginternalisasi nilai-nilai luhur yang bersumber dari kearifan lokal setempat. Hal tersebut dapat menjadikan mahasiswa berperilaku lebih baik dari fase sebelumnya di kehidupan sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data bahwa tradisi *Gawi Adat* dapat diimplementasikan ke dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal. Pengimplementasian ini dapat

dilihat dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang dapat dijadikan modal dasar oleh dosen dan mahasiswa sebagai pembentukan karakter dan sebagai alat bantu untuk melestarikan potensi kearifan lokal Lampung. Melalui pengimplementasian ini mahasiswa dapat dengan mudah memahami dan menjalankan

Merdeka Belajar karena materi telah terintegrasi secara baik.

Adapun cuplikan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) Mata Kuliah Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal adalah sebagai berikut.



UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

| <u>Nama Mata Kuliah</u> | <u>Kode Mata Kuliah</u> | <u>Bobot (sks)</u> | <u>Semester</u> | <u>Tanggal Penyusunan</u> |
|--|--|---|-----------------|---------------------------|
| <u>Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal</u> | UNI617109 | 2 | 2 | Agustus 2020 |
| <u>Otorisasi</u> | <u>Nama Koordinator Pengembang RPS</u> | <u>Koordinator Bidang Keahlian</u> | <u>Ka Prodi</u> | |
| <u>Capaian Pembelajaran (CP)</u> | <u>CPL-PRODI (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) yang Dibebankan Pada Mata Kuliah</u> | | | |
| | S2 | <u>Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika</u> | | |
| | S3 | <u>Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik</u> | | |
| | S5 | <u>Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain</u> | | |
| | P3 | <u>Menguasai pengetahuan konseptual bidang pendidikan teknologi informasi</u> | | |
| | KU1 | <u>Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya</u> | | |
| | KU2 | <u>Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur</u> | | |
| | KU3 | <u>Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni, menyusun deskripsi saintifik hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi</u> | | |
| | KK1 | <u>Mampu menerapkan pendidikan etika dan kearifan lokal dalam hidup bermasyarakat</u> | | |
| | <u>CPMK (Capaian Pembelajaran Mata Kuliah)</u> | | | |
| | CPMK1 | <u>Mampu menjelaskan konsep dasar etika</u> | | |
| | CPMK2 | <u>Mampu mengaplikasikan nilai-nilai etika di perguruan tinggi dan penerapannya</u> | | |
| | CPMK3 | <u>Mampu memahami budaya Lampung dan sejarah perkembangannya</u> | | |
| | CPMK4 | <u>Mampu menerapkan konsep Piil Pesenggiri sebagai falsafah hidup orang Lampung</u> | | |
| | CPMK5 | <u>Mampu memahami etika dalam konsep <i>cepalo</i> (etika hukum dan moralitas)</u> | | |
| | CPMK6 | <u>Mampu memahami etika lingkungan dalam perspektif budaya Lampung</u> | | |
| <u>Diskripsi Singkat Mata Kuliah</u> | Mata Kuliah Umum Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal merupakan mata kuliah yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa baru Universitas Lampung yang berbobot 2 SKS. Mata kuliah ini disusun berdasarkan aspek inti yang berfokus pada kajian etika secara umum baik di perguruan tinggi maupun di masyarakat. Selain itu, <u>mata kuliah ini</u> memberi bekal kepada mahasiswa untuk menguasai pengetahuan konsep dasar serta penerapan dan pengembangan kearifan lokal masyarakat Lampung. Maka, mata kuliah ini merupakan representasi dari nilai-nilai etika bermasyarakat yang dikaji dengan pendekatan budaya dan kearifan lokal. | | | |
| <u>Bahan Kajian/ Materi Pembelajaran</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Konsep Dasar Etika</u> 2. <u>Etika di Perguruan Tinggi dan Penerapannya</u> 3. <u>Budaya Lampung dan Sejarah Perkembangannya</u> 4. <u>Konsep Piil Pesenggiri sebagai falsafah hidup orang Lampung</u> 5. <u>Kajian etika dalam konsep <i>cepalo</i> (etika hukum dan moralitas)</u> 6. <u>Kajian etika etika lingkungan dalam perspektif budaya Lampung</u> | | | |
| <u>Daftar Referensi</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sigala, Syaiful. 2017. <u>Etika dan Moralitas Pendidikan</u>. Prenada Media. Jakarta. 2. J. Sudarminta. 2019. <u>Etika Umum: Kajian tentang Beberapa Masalah Pokok dan Teori Etika Normatif</u>. Kansius. Yogyakarta. 3. <u>Peraturan Rektor Unila Nomor 3188 Tahun 2010 tentang Tata Pergaulan Warga Universitas Lampung</u>. 4. Farida Ariyani, dkk. 2014. <u>Konsepsi Piil Pesenggiri Menurut Masyarakat Adat Lampung Way Kanan di Kabupaten Way Kanan</u>. Aura Publishing. Lampung. 5. Hilman Hadikusuma. 1989. <u>Masyarakat dan Adat Budaya Lampung</u>. Mandar Maju. Bandung. 6. Rizani Puspawidjaja. 2006. <u>Hukum Adat dalam Tebaran Pemikiran</u>. Universitas Lampung. Bandar Lampung. 7. H.A.R. Tilaar. 2004. <u>Multikulturalisme Tantangan-tantangan Global</u>. PT. Grasindo. Jakarta. | | | |
| <u>Nama Dosen dan Tim Dosen</u> | Dr. Farida Ariyani, M.Pd. Siska Mega Diana, M.Pd. | | | |

Dari hasil dan pembahasan disebutkan bahwa tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan merupakan kajian interaksi simbolik: bentuk, fungsi, dan makna) dan telah diuraikan di atas. Berdasarkan tabel cuplikan RPS, tradisi *Gawi Adat* dapat dijadikan referensi pada **CPMK3** yaitu Budaya Lampung dan Perkembangannya. Setelah dilakukan pengecekan di bahan kajian/materi pembelajaran maka ditemukan salah satu indikator yang membahas tentang sistem perkawinan adat Lampung. Penelitian ini jelas terintegrasi ke dalam 9

CPMK3.

Implementasi tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebagai referensi/materi pembelajaran merupakan hal baru dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal, khususnya di Kampus Hijau Universitas Lampung. Sebagai produk inovasi pembelajaran, pada tahap implementasi tentu diharapkan mampu mendongkrak keberadaan tradisi lokal Lampung untuk lebih dikenal dan membudayakan dan membantu mahasiswa untuk dapat mengerti sekaligus menerapkan dalam kehidupan mendatang sebagai pewaris kebudayaan Lampung.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian tentang Tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan memiliki interaksi simbolik: bentuk, fungsi, dan makna sehingga dapat diimplikasinya dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal. Adapun kajian interaksi simbolik adalah sebagai berikut.

1. Bentuk Tradisi *Gawi Adat*: (a) *Begawi Balak* yang terbagi menjadi dua *gawi adat* yaitu *cakak pepaddun* dan *mancor jaman*, (b) *Begawi Biasa* yang di dalamnya *gawi adat balin adok*.
2. Fungsi Tradisi *Gawi Adat*: untuk masyarakat adat Lampung di Kampung Tua Negara Batin melaksanakan *gawi adat* memiliki fungsi untuk melaksanakan representasi *Piil Pesenggiri* yang terdiri atas 4 pilar, yaitu *bejuluk-beadek*, *nemui nyimah*, *nengah nyappur*, *sakai sambayan*. Selain itu *gawi adat* dalam masyarakat Lampung di Kampung Tua Negara Batin bisa menjadi indikator penentu atau penunjuk status sosial.
3. Makna Tradisi *Gawi Adat*: dalam masyarakat Lampung di Kampung Tua Negara Batin adalah pewarisan nilai-nilai hidup yang diturunkan pada anak keturunannya dengan tujuan untuk terus dapat dilestarikan dan dikembangkan sebagai potensi

hidup yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan agama

Pengimplementasiannya dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal di Universitas Lampung yaitu pada CPMK3 (Budaya Lampung dan Sejarah Perkembangannya) dengan salah satu indikator mahasiswa mampu memahami tentang sistem perkawinan adat Lampung. Hal ini dapat dijadikan sebagai modal dasar untuk dosen dan mahasiswa dalam pembentukan karakter dan sebagai alat bantu untuk melestarikan potensi kearifan lokal Lampung.

Saran

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa tradisi *Gawi Adat* di Kampung Tua Negara Batin Kabupaten Way Kanan merupakan upaya peneliti untuk melestarikan dan mengembangkan tradisi budaya adat sekaligus memberi informasi budaya untuk pewarisan budaya dan dapat diimplementasikan dalam MKU Pendidikan Etika dan Kearifan Lokal. Berdasar data yang telah dipaparkan maka dapat menjadi ruang untuk peneliti atau penelitian lain agar dapat memunculkan tema-tema baru untuk menindaklanjuti data terkait tradisi *Gawi Adat* selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, A. (2010). "Makna Simbolik Ritual Adat Tengger". *Jurnal Patrawidya* 11(3):794.
- Ariyani, Farida dkk. (2018). *Pemetaan Tradisi Upacara Adat Lampung sebagai Strategi Pelestarian Nilai Hidup Di Kampung Tua Tiyuh Negara Batin, Kabupaten Way Kanan (Kajian Interaksi Simbolik: Bentuk, Fungsi, dan Makna)*. Prosiding Seminar Nasional Bahasa, Sastra Daerah, dan Pembelajarannya. Semarang. Universitas PGRI Semarang.
- Endraswara, Suwardi. (2012). *Metodologi Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kemdikbud. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Muhannis. (2004). *Upacara Mappogau Hanua: Tradisi Mangalitik dan Kawasan Adat Karampung Kabupaten Sinjai*. Makassar: Balai Sejarah dan Nilai Tradisional Bekerjasama dengan UNHAS.
- Sibarani, Robert. (2012). *Kearifan Lokal: Hakikat, Peran, dan Metode Tradisi Lisan*. Jakarta: Asosiasi Tradisi Lisan.

Soekanto, Soerjono. (1990). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN (HMJ) PSIKOLOGI UNESA

Hanifa Rahma

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, hanifa.17010664049@mhs.unesa.ac.id

Sindy Elbahani Syahputri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, sindy.17010664054@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Psikologi Unesa. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 48 mahasiswa dari Psikologi angkatan 2017 dan 2018 yang pernah atau sedang mengikuti organisasi HMJ. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dua macam alat ukur yang terdiri atas skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi disusun menggunakan skala Likert. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linier antara kepuasan kerja pada komitmen organisasi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi Unesa. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 68,8 persen pada komitmen organisasi sedangkan 31,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Mahasiswa.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan salah satu pendidikan formal yang ditempuh setelah lulus dari jenjang sekolah menengah atas. Salah satu figur penting dalam perguruan tinggi adalah mahasiswa yang merupakan subjek dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran oleh tenaga pengajar atau dosen. Berbeda dengan tingkat sekolah, di perguruan tinggi mahasiswa dituntut untuk memiliki pemikiran yang lebih logis, inovatif, serta mampu menghasilkan suatu kreativitas tertentu. Selain itu, mahasiswa juga berperan sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab lebih besar dalam menuangkan ide serta gagasannya sehingga dapat berpengaruh dan berguna bagi lingkungan masyarakat di masa yang akan datang. Peran yang telah dilabelkan tersebut pada akhirnya tidak hanya menuntut mahasiswa untuk mendalami ilmu yang dimilikinya saja melainkan juga mengharuskan mahasiswa untuk ikut mengembangkan *hard skill* serta *soft skill*nya. Hal ini sesuai dengan peran lembaga perguruan tinggi sebagai wadah untuk mengembangkan kreativitas serta menampung ide dan solusi mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan (ormawa) sehingga dapat membantu menghadapi permasalahan yang terjadi di masyarakat. Hal ini sesuai dengan gagasan Yulianto (dalam Adnan & Prihatsanti, 2017) yang menyatakan bahwa keikutsertaan individu secara aktif dalam organisasi tertentu memiliki hubungan yang positif dalam mengembangkan *soft skill* individu.

Sebagai salah satu perguruan tinggi, Universitas Negeri Surabaya memiliki berbagai macam organisasi mahasiswa dari yang tertinggi setingkat Universitas seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM U), lalu dibawahnya ada setingkat fakultas seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM F), hingga yang terendah setingkat jurusan seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), serta berbagai organisasi mahasiswa lainnya. Pada masing-masing jurusan terdapat HMJ beserta peraturannya sendiri yang berada dibawah tanggungjawab dan bimbingan dosen kemahasiswaan setiap jurusan. Selain itu, mahasiswa sebagai anggota organisasi HMJ juga memiliki peran penting tersendiri untuk menjalankan organisasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tercapainya tujuan organisasi perlu dilakukan melalui beberapa upaya salah satunya dengan menyediakan aspek kepuasan kerja kepada setiap anggota organisasi. Pada dasarnya, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap yang menandakan adanya suatu emosi negatif maupun positif yang dirasakan oleh individu pada obyek tertentu, misalkan benda, tempat, ataupun orang lain. Hal ini dikarenakan ketika individu merasa puas dengan berbagai peraturan, kondisi, maupun perlakuan yang diterima dalam organisasi tersebut maka individu akan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi yang diikutinya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi

berbeda-beda dan bersifat individual bergantung pada apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari organisasi yang diikutinya tersebut. Sebagaimana disebutkan oleh Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu berbeda menurut sistem nilai yang dianut. Pada beberapa mahasiswa yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berusaha untuk mengikuti kembali organisasi yang sama dalam periode kepemimpinan yang berbeda untuk terus memberikan usaha terbaiknya dalam memajukan organisasi berdasarkan asas-asasnya hingga membentuk sebuah komitmen yang berkelanjutan. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasinya cenderung akan memiliki performa kerja yang lebih baik serta motivasi yang mendorong mahasiswa tersebut untuk menjalankan setiap kegiatan yang disusun oleh organisasi dan menjadi bagian penting dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu merupakan salah satu bentuk perwujudan dari kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam keikutsertaannya menjalankan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kesediaan individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan tujuan organisasi dan menjadikan organisasi yang diikutinya sebagai salah satu prioritas penting. Namun, komitmen yang dimaksud bukan hanya sekedar kesediaan individu untuk memprioritaskan organisasi melainkan juga suatu dorongan untuk individu agar berusaha secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kemajuan dan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan dari organisasi tidak pernah terlepas dari peran penting yang diberikan oleh para anggotanya karena dengan adanya anggota yang memiliki motivasi beserta komitmen yang baik maka akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang baik pula sehingga pada akhirnya tujuan organisasi pun dapat tercapai. Pada masing-masing individu memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda berdasarkan karakter individualnya, meliputi jenis kelamin, usia, dan pengalaman yang dimiliki. Komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk kesetiaan terhadap organisasinya. Hal ini dikarenakan ketika anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya, maka akan muncul kesadaran untuk menjunjung nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, mempertahankan keanggotaannya demi kemajuan organisasinya, serta mau melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi dapat mencegah munculnya

kelalaian atau penghindaran tanggung jawab maupun pengunduran diri dari anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan pernyataan Sutirno (2018), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi dan menjadi proses untuk mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Mowday dkk (1982 dalam Utaminingsih, 2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan "...kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi". Sementara Odoch dan Nangoli (2014, dalam Hafid & Fajariyani, 2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan dari identifikasi dan keikutsertaan seseorang pada kegiatan dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990, dalam Spanuth & Wald, 2017) mengatakan jika komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional dan psikologis yang menunjukkan identitas karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan pada individu untuk tetap menjadi anggota organisasi (Alvani, Hartini, & Putra, 2019). Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991, dalam Shaleh, 2018), antara lain komitmen afektif, kontinyu, dan normatif. Komitmen afektif ditunjukkan dengan adanya ikatan emosional anggota terhadap organisasi, komitmen kontinyu ditunjukkan dengan adanya keinginan bertahan di organisasi, serta komitmen normatif ditunjukkan dengan adanya usaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Komitmen organisasi dapat terbentuk jika anggota memiliki kepuasan kerja. Menurut Amah & Oyetunde (2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang mengenai beberapa aspek yang berbeda pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki pengertian sebagai "suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan" (Fattah, 2017). Fattah (2017) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi yang terdiri atas pekerjaan yang dilakukan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, serta rekan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMJ Psikologi Unesa.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana. Metode pengumpulan data untuk

penelitian ini menggunakan kuisioner yang mengukur dua skala. Instrumen yang digunakan terdiri atas skala komitmen organisasi oleh Allen dan Meyer (1991, dalam Shaleh, 2018) dan skala kepuasan kerja oleh Fattah (2017). Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y).

Peneliti mengajukan hipotesis nol (H_0) adalah “tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMJ Psikologi Unesa” dan hipotesis alternatif (H_a) “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa jurusan Psikologi Unesa”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 382 mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Psikologi angkatan 2017 dan 2018. Cara pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Sampel yang didapatkan sejumlah 48 mahasiswa.

Data dianalisis menggunakan SPSS 24.0. Analisis deskriptif diterapkan pada data subjek. Uji validitas dilakukan menggunakan *Pearson's product moment*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi terlebih dahulu, yakni uji normalitas, uji linearitas, kemudian dilakukan uji korelasi dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas sebaran data penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Sebaran data dikatakan normal apabila $P > 0,05$ serta jika $P < 0,05$ maka sebaran data tidak normal. Kedua variabel memiliki hasil persebaran sebesar 0,200. Sesuai dengan norma $P > 0,05$ adalah sebaran data berdistribusi normal, maka kedua variabel memiliki sebaran data normal karena $0,200 > 0,05$.

Uji linearitas yang menggunakan *Test of Linearity* ini bermaksud untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebelum melakukan uji analisis regresi. Norma pengujian linearitas adalah 0,05. Jika hasil signifikansi $P > 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bersifat linier dan jika $P < 0,05$ maka variabel bersifat non-linier. Hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,221 atau $P > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat linier.

Hipotesis diuji untuk menemukan penyelesaian dari rumusan masalah dan mendapatkan jawaban yang

benar dari hipotesa penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression*). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1. Uji Hipotesis

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|
| 1 | Regression | 18005.587 | 1 | 18005.587 | 101.239 |
| | Residual | 8181.225 | 46 | 177.853 | |
| | Total | 26186.812 | 47 | | |

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Berdasarkan tabel 1, dijelaskan bahwa uji hipotesis memiliki nilai pengujian analisis regresi sederhana sebesar 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari standar signifikansi (0,05) atau dapat ditulis $P < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa hipotesis yang terbukti adalah H_a , yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMJ Psikologi Unesa”.

Tabel 2. Sumbangan Efektif

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .829 ^a | .688 | .681 | 13.336 |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Berdasarkan tabel 2, dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,688. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 68,8% pada komitmen organisasi dan memiliki 31,2% faktor lain yang memengaruhi namun tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan pada 48 anggota HMJ Psikologi Unesa ini memperoleh hasil berupa hubungan yang linier dan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota himpunan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hubungan yang linier tersebut dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 68,8% pada komitmen organisasi individu.

PENUTUP

Simpulan

Penjelasan-penjelasan pada bab “Hasil dan Pembahasan” memiliki kesimpulan jika terdapat

hubungan yang linier dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada anggota HJM Psikologi Unesa. Variabel kepuasan kerja memprediksi komitmen organisasi sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Kepada para peneliti selanjutnya yang memiliki tema sama dengan penelitian kami, diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang juga memengaruhi komitmen organisasi atau menemukan variabel lain yang dapat menjadi penghubung antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta dapat melakukannya kepada organisasi yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194. Diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20030/18907>
- Alvani, S., Hartini, S., & Putra, A. I. D. (2019). Kaitan-kaitan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan. *Psycho Idea*, 17(2), 130-138. <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4199>
- Amah, O. E., & Oyetunde, K. (2019). Human resources management practice, job satisfaction and affective organisational commitment relationships: The effects of ethnic similarity and difference. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(0), 1-11. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1701>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai* (R. Wardarita, ed.). Diunduh dari https://books.google.co.id/books?id=w3pCDwAAQBAJ&source=gbs_navlinks_s
- Hafid, H., & Fajariani, N. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Kinerja*, 16(1), 58-68. <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v16i1.5189>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai* (Firman, ed.). Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=LWR9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&authuser=0#v=onepage&q&f=false>
- Spanuth, T., & Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3), 129-138. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.002>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ&printsec=frontcover&authuser=0#v=onepage&q&f=false>
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi*. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=-wVRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&authuser=0#v=onepage&q&f=false>
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*. 4(1), 76-86. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>

GAMBARAN RESILIENSI PADA BURUH PABRIK YANG MENGALAMI DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Ahmad Aldy Hisbullah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Ahmad.17010664200@mhs.unesa.ac.id

Akhmad Mitakhul Hudin

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Akhmad.17010664180@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk resiliensi dan dampak seseorang karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), serta faktor yang mempengaruhi proses pembentukan resiliensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Metode pengambilan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi dengan sampel partisipan 2 orang yang memenuhi kriteria tujuan peneliti. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data yaitu triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini adalah menemukan bahwa setiap subjek mempunyai cara tersendiri dalam proses pembentukan resiliensi. Tahap proses yang dialami subjek JK adalah *succumbing, survival, recovery, dan thriving*, sedangkan yang dialami oleh subjek AP adalah *succumbing dan survival* saja. Dari hal tersebut didapatkan perbedaan oleh kedua subjek dikarenakan beberapa faktor, diantaranya faktor dukungan sosial eksternal dan lingkungan, usia, *locus of control*, dan strategi *coping ability*. Dimana faktor dukungan sosial keluarga maupun lingkungan sangat mempengaruhi konsep diri seseorang untuk membentuk keyakinan akan keberhasilan dan kehidupan yang lebih baik. Dampak akibat PHK sendiri sangat mempengaruhi kondisi seseorang, terutama dampak psikologis dan ekonomi yang sesuai dialami kedua subjek.

Kata Kunci: Resiliensi, Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar didunia baik secara dimensi luasan batas negara maupun volume jumlah penduduk. Dengan berkembang pesatnya pertumbuhan jumlah penduduk maka semakin tinggi pula kemungkinan angka pengangguran di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan sempitnya peluang kesempatan bekerja, sedangkan laju pertumbuhan penduduk semakin tinggi. Data badan pusat statistik (BPS), menyatakan bahwa pada tahun 2010 jumlah penduduk di Indonesia mencapai 238,5 juta jiwa, dan laju pertumbuhan di Indonesia pada tahun 2010 sampai 2015 sebesar 1,38%, sehingga dapat kita ketahui angka pertumbuhan di Indonesia tergolong tinggi. Dari fenomena tersebut diharapkan adanya solusi terbaik dengan usaha maksimal baik peran pemerintah dalam mengatasi peluang kesempatan lapangan kerja di Indonesia maupun dari individu masing-masing melalui usaha mandiri.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang di wilayah Asia Tenggara, tentunya memiliki beberapa sektor usaha yang turut berperan dalam proses pengembangan negara ini. Salah satunya adalah sektor industri. Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang cukup baik, didapatkan data kementerian perindustrian, yaitu pada tahun 2018 pertumbuhan perekonomian di Indonesia tumbuh

sebesar 5,17%, angka tersebut lebih tinggi daripada tahun sebelumnya sebesar 5,07 %. Faktor eksternal menjadi salah satu dorongan utama pertumbuhan saat ini terutama melalui kenaikan harga komoditas ekspor bahan. Namun dari data laju kenaikan pertumbuhan industri di Indonesia tersebut tidak memungkinkan terdapat juga permasalahan yang dialami pekerja, terutama buruh pabrik yaitu mengalami PHK besar-besaran setiap tahunnya.

PHK sendiri merupakan suatu hal yang ditakuti bagi pekerja, namun hal tersebut tidak serta merta dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. PHK sendiri sudah diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 yang isinya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja atas dasar pemberhentian pekerja melihat dari pertimbangan perusahaan dan karyawan akibat dari hal tertentu, sehingga berakhirnya kewajiban pemenuhan antara pekerja dan pengusaha. Terdapat proses perbandingan antara kedua belah pihak dalam menimbang antara kerugian yang akan dialami baik bagi perusahaan maupun karyawan yang di PHK. Ketua umum Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal (dalam Fajriyah, 2018), menyatakan bahwa terdapat empat gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Indonesia dimulai pada tahun 2015 sampai 2019 secara besar, hal tersebut dikarenakan banyaknya sektor industri yang melakukan efisiensi maupun

penutupan perusahaan karena faktor eksternal. Sudah sekitar 50 ribu pekerja pada tahun 2015 yang terkena PHK. Jumlah tersebut bisa saja tercapai karena berbagai perusahaan besar pun turut melakukan PHK terhadap karyawan-karyawannya. Banyak berbagai alasan kendala yang dialami perusahaan dalam melakukan PHK karyawan, terutama karyawan tidak tetap.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia sendiri seharusnya mampu dalam mengantisipasi adanya perubahan dan perkembangan sektor industri yang sedang dan akan terjadi, kemudian diharapkan dalam diri individu melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan atas laju perkembangan tersebut, yang pada akhirnya individu dapat menciptakan inovasi terbaru yang mana tidak ada sebelumnya dimiliki oleh orang lain, sehingga akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tekanan persoalan baik dari dalam maupun luar organisasi (Dessler, 2003). Perlu adanya kontribusi terbaik bagi pemerintah untuk menangani permasalahan peluang inovasi yang ada dalam konteks budaya masyarakat yang selaras dengan daerah masing-masing. Seperti halnya jika seseorang yang tinggal di perkotaan maka pemasukan atau dalam rangka pemenuhan hidup adalah menjadi karyawan atau melakukan usaha mandiri, berbeda jika seseorang yang tinggal di pedesaan maka ia lebih memilih untuk memanfaatkan segala sumber daya alam yang ada, misalnya pertanian.

Untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi masalah utama terutama bagi karyawan perusahaan yang sesuai dari permasalahan diatas dapat diketahui salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan efisiensi untuk mengatasi laju perkembangan industri, selain itu beberapa faktor lain yang menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah karyawannya mulai dari krisis ekonomi sampai penutupan perusahaan. Namun yang alasan perusahaan yang sering terjadi adalah adanya ketidakseimbangan permasalahan keuangan perusahaan, sehingga terjadilah PHK yang mengakibatkan hilangnya penghasilan karyawan dari perusahaan tersebut. Hasibuan (2000), menambahkan bahwa efisiensi diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perbandingan terbaik antara pemasukan dan pengeluaran perusahaan, atau dengan kata lain merupakan suatu ukuran dalam membandingkan antara penggunaan masukan dengan penggunaan yang sebenarnya.

Seperti yang telah kita ketahui PHK sendiri merupakan suatu hal yang ditakuti oleh para pekerja. Hal ini dikarenakan dengan di-PHKnya seorang buruh maka secara otomatis dia akan kehilangan satu-satunya lapangan pekerjaan yang dimilikinya, dan tentu saja ini dapat mempengaruhi kelangsungan hidup individu yang bersangkutan. Banyak hal yang dapat merubah tatanan kehidupan akibat di-PHKnya seorang karyawan, antara lain status sosial yang ia terimanya akibat tidak adanya pekerjaan atau kata lain pengangguran, perubahan aktivitas keseharian, sehingga seseorang diharuskan untuk beradaptasi dengan aktivitas hal baru yang sedang dialami setiap hari, dari hal tersebut titik yang paling utama adalah bagaimana seseorang harus mengolah manajemen keuangan yang dihadapinya.

Dalam beberapa kasus dan penelitian seseorang setelah mengalami PHK biasanya dengan mencari pekerjaan yang lain tetapi dengan konsekuensi upah yang diterima tidak lebih tinggi, dan pada umumnya seseorang dapat diterima untuk bekerja oleh perusahaan adalah usia 19-45 tahun karena itu merupakan usia produktif seseorang untuk bekerja, sehingga seringkali mereka yang terkena PHK mengalami masalah psikis yang tinggi disebabkan oleh beban ekonomi yang ditanggung untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bahkan terdapat kasus seseorang melakukan bunuh diri akibat korban PHK. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Looker & Gregson (2005), individu sebagian besar akan mengalami stress akibat dampak dari korban PHK. Hal itu karena individu merasakan keresahan akibat tidak adanya pemasukan ekonomi atau gaji yang ia dapatkan, seringkali individu mengalami perasaan kosong dalam melakukan kegiatan keseharian, serta adanya perubahan dinamika kehidupan dalam aktivitas bekerja yang telah ia alami. Hal ini menuntut adanya perubahan dalam diri individu dalam menjalani aktivitas kehidupannya, sehingga diperlukan adaptasi baru bagi individu untuk bisa kembali menetapkan kenyamanan pada dirinya.

Dalam hal ini, kemampuan individu untuk melanjutkan hidup setelah mengalami berbagai tekanan dan situasi sulit biasa disebut dengan resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002) mengungkapkan bahwa resiliensi merupakan suatu bentuk respon terhadap berbagai kegagalan atau hambatan dalam hidup dengan bentuk yang sehat dan produktif. Sehingga resiliensi merupakan hal penting dalam upaya mengurangi tekanan hidup seseorang dengan hal yang positif guna melanjutkan kelangsungan hidupnya.

Maka dari itu ketika seorang buruh mampu melakukan resiliensi dari keadaan yang dialaminya hal ini mungkin dapat berpengaruh pada hidupnya. Dengan adanya relisiansi yang terjadi pada buruh diharapkan mampu merubah *mindset* untuk bisa merubah keadaan dimana harus berusaha mencari pengalaman dan hal baru sebagai pandangan dari proses peningkatan hidup. Selanjutnya relisiansi juga memberikan dampak sikap yang positif bagi seseorang untuk mau mengeksplorasi hal baru dengan kepercayaan diri yang tinggi, serta berani dalam menanggung resiko atas kemauan untuk mengubah keadaan menjadi lebih baik.

Penelitian ini didasari pada banyaknya fenomena seseorang jika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) mereka lebih banyak mengalami permasalahan dalam menjalani kehidupannya, terutama ketidakpercayaan diri yang tinggi, karena adanya perubahan status dan hilangnya pemasukan gaji yang harus dipenuhi sebagai kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Namun sebelumnya peneliti kurang tertarik karena hal tersebut tidak bisa dijadikan patokan untuk bisa menjelaskan bahwa seseorang jika di PHK selalu diasumsikan mengalami stress bahkan depresi, karena setiap individu mempunyai pengertian untuk bisa mendefinisikan atau mengartikan sebuah PHK bersifat negatif atau positif. Tetapi setelah melakukan penelitian dilapangan secara mendalam secara langsung kepada beberapa subjek yang berbeda permasalahan mengapa ia harus di PHK tetapi mempunyai kesamaan yaitu adanya kesenjangan pekerjaan yang dirasa lebih baik bekerja di pabrik karena gaji terjamin, berbeda dengan yang sekarang mereka masih ambang dalam mendapatkan pemasukan.

Dari latar belakang diatas maka hal itulah yang menjadi perhatian peneliti. Peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang bagaimana bentuk resiliensi yang terjadi pada buruh pabrik yang mengalami PHK serta berbagai dampak yang muncul akibat di PHKnya seseorang.

Banyak beberapa faktor yang menyebabkan pemutusan kerja, termasuk masalah pekerja yang melanggar aturan bahkan sampai ke permasalahan perusahaan sendiri karena beberapa masalah internal maupun eksternal perusahaan. Banyak beberapa alasan mengapa seseorang berhenti ataupun pemutusan hubungan kerja, antara lain peraturan undang-undang yang sudah diatur Negara, pensiun, adanya kontrak kerja, meninggal dunia, dan masih banyak lagi. Sehingga terdapat beberapa pemaknaan oleh pekerja

atau buruh dalam hal positif maupun negatif. Dalam pengertian negatif, buruh seringkali memunculkan stress akibat dari tidak ada kesiapan atau terpaksa mengalami PHK yang menyebabkan tidak adanya aktivitas pekerja yang menyebabkan pengangguran, dan permasalahan pengangguran mempunyai dampak buruk secara psikis.

Seringkali kita mendengar istilah PHK banyak yang salah mengartikan bahwa PHK adalah pemutusan hubungan kerja akibat dari kesalahan pekerja atau buruh, padahal PHK sendiri mempunyai banyak definisi sebagai akibat suatu pemutusan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pemberhentian buruh atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah pengakhiran atas kewajiban yang ditimpa pekerja terhadap tanggung jawabnya kepada perusahaan atau instansi tertentu yang disebabkan oleh hal-hal tertentu.

Terdapat beberapa pengertian atau istilah dari PHK sesuai dengan yang dikemukakan oleh Manulang (1988), yaitu:

3. *Termination*, yaitu PHK yang terjadi karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja yang telah disepakati.
4. *Dismissal*, yaitu PHK yang terjadi karena terdapat suatu pelanggaran pekerja yang menyebabkan permasalahan, namun sudah terjadi kesepakatan peraturan sebelum pekerja melakukan kesalahan.
5. *Redundancy*, yaitu PHK diakibatkan karena ada pergantian buruh dengan mesin-mesin canggih yang berperan menggantikan jasa buruh, sehingga terjadi kesenjangan antara buruh dengan mesin canggih yang dikembangkan untuk mempercepat pekerjaan dan efisien.
6. *Retrenchment*, yaitu PHK yang diakibatkan karena berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi yang sedang terjadi, seperti masalah krisis ekonomi, pemasaran perusahaan, atau bahkan tutupnya perusahaan, sehingga perusahaan tidak bisa memberi gaji terhadap pekerjanya.

Selanjutnya dalam berbicara permasalahan yang terjadi pada persoalan PHK, Flippo (1981), menambahkan bahwa terdapat perbedaan pengertian pemutusan hubungan kerja yang terjadi diluar konteks akibat pensiun, yaitu:

- a. *Layoff*, yaitu keputusan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan yang benar-benar mumpuni dalam bidangnya untuk ditugaskan, namun karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya sehingga harus terjadi pengurangan karyawan.

b. *Out placement*, yaitu PHK yang dikarenakan oleh perusahaan yang benar-benar ingin mengurangi jumlah tenaga kerja secara menyeluruh. Tetapi pada dasarnya perusahaan juga mempertimbangkan kinerja karyawan yang tidak memuaskan, sehingga perusahaan lebih memilih karyawan tertentu yang dianggapnya kurang dalam berkontribusi dalam perusahaan.

c. *Discharge*, yaitu PHK yang terjadi karena kurang mumpuninya seorang karyawan dalam bidang yang dilakukannya. Hal ini membuat perusahaan terpaksa mengambil kebijakan untuk melakukan PHK terhadap karyawan tersebut. Sehingga dalam hal ini murni terjadi atas kesalahan kinerja karyawan yang tidak mampu bekerja secara penuh.

Sehingga dapat kita ketahui bahwa pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang sederhana untuk diartikan bahwa semata-mata karyawan dikeluarkan atau diberhentikan dari pekerjaannya karena kesalahan pekerja, banyak hal yang dapat memengaruhi hal tersebut, salah satunya adanya faktor internal dan eksternal perusahaan itu sendiri, yang termasuk menyangkut permasalahan ekonomi Negara.

Suatu kemampuan individu untuk bangkit melanjutkan hidupnya setelah ditimpa permasalahan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah hal yang tidak bisa terduga sebelumnya, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya suatu kemampuan tertentu yang terdapat pada individu untuk bisa mengendalikan diri menuju yang lebih baik yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002), menambahkan bahwa resiliensi merupakan suatu bentuk respon terhadap berbagai kegagalan atau hambatan dalam hidup dengan bentuk yang sehat dan produktif ketika mengalami kegagalan atau kesengsaraan, terutama pada saat mengendalikan berbagai tekanan kehidupan sehari-hari, Reivich & Shatte (2002), memandang bahwa individu pada dasarnya mempunyai bentuk resiliensi positif tersendiri dalam mengatasi berbagai trauma tekanan eksternal yang mengakibatkan adanya ketidakpercayaan diri individu. Resiliensi tidak hanya bagaimana individu bisa keluar dari konflik tekanan traumatik, namun juga memberikan arah bagaimana individu harus meneruskan perjuangan dalam meningkatkan aspek kualitas hidup.

Sehingga dapat disimpulkan resiliensi merupakan hal penting dalam memutuskan bagaimana individu mampu mengatasi hal terberat termasuk terdapat tekanan didalamnya disaat kondisi-kondisi tersulit sekaligus. Resiliensi adalah bentuk *mindset* yang

dimiliki oleh seseorang sebagai penguat kemampuan untuk meningkatkan tarap pengalaman hidup serta mencari hal-hal baru sebagai bentuk motivasi positif terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Menurut London & Mone (1987), individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau atau terganggu, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir setelah mengalami kegagalan. Rickwood (2002), selanjutnya mengemukakan bahwa resiliensi dalam berkarir secara mendasar merupakan sistem keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dalam meningkatkan resiliensi berkarir individu dapat melakukan dengan mengubah sistem keyakinannya sendiri. Sistem keyakinan baru yang perlu ditanamkan adalah melakukan perubahan pola pikir diri sendiri yang bersifat konstan, mengikuti kemana arah kata hati dengan mempertimbangkan konsekuensi secara matang, memfokuskan diri pada perjalanan atau pandangan hidup dengan tujuan merubah kegagalan menjadi suatu keberhasilan, serta harus selalu ingin untuk belajar, dan membangun relasi dengan orang lain.

Menurut Connor & Davidson (2003), mengatakan bahwa ada beberapa hal yang berkaitan dengan resiliensi, antara lain:

1. kompetensi personal, yaitu dimana setiap individu mempunyai standar tertinggi kesiapan dalam kegagalan. Individu akan merasa mampu mencapai tujuan jika terjadi kemunduran dari perusahaan.
2. Percaya diri, dalam artian seseorang jika dihadapkan dengan suatu permasalahan yang rumit sekaligus, ketenangan dan fokus akan tetap dilakukannya. Tetap kuat dalam menghadapi stress.
3. Adaptasi yang baik, artinya individu lebih siap jika dihadapkan dengan lingkungan yang baru dan dapat membuat relasi hubungan yang baik dengan orang lain.
4. Kontrol diri, pengendalian diri yang baik akan menciptakan hubungan yang baik ketika membangun dan meminta bantuan kepada orang lain.
5. Spiritual yang tinggi terhadap tuhan.

Resiliensi merupakan usaha bangkit seseorang ketika dihadapkan suatu permasalahan bahkan tekanan ketika mengalami kegagalan dalam hidupnya. Coulson (2006), mengemukakan terdapat empat proses resiliensi ketika seseorang dihadapkan dengan keadaan tertekan, yaitu:

1. *Succumbing* (Mengalah), yaitu istilah yang menggambarkan kondisi dimana individu mengalah dan pasrah terhadap ancaman tekanan yang dialaminya. Sehingga pada hal ini individu berdampak mengalami depresi yang tinggi karena pada umumnya beban tekanan yang diterimanya sangat berat.
2. *Survival* (Bertahan), pada hal ini individu mampu mengendalikan seluruh fungsi emosi untuk bisa menerima tekanan, dan menanggapi berbagai hal dengan positif, sehingga individu pada umumnya bersikap baik-baik saja, tetapi masih terdapat keganjalan perasaan.
3. *Recovery* (Pemulihan), individu setelah mengalami berbagai tekanan situasi pada level ini, individu lebih dapat mengontrol diri, sehingga mampu beradaptasi dengan permasalahan kondisi yang menekan. Tetapi efek negatif pesaraan masih sedikit ada.
4. *Thriving* (Berkembang secara pesat), dalam level ini individu lebih siap dalam menghadapi hal baru yang sedang dialami, dengan kata lain individu sudah mencapai level baik seperti awal.

Menurut Reivich & Shatte (2002), mengemukakan bahwa terdapat tujuh aspek yang membentuk resiliensi pada individu, yaitu: 1. Regulasi emosi, 2. Pengendalian dorongan atau impuls, 3. Kepercayaan diri atau optimisme, 4. Kemampuan analisis masalah, 5. Empati, 6. Efikasi diri, dan 7. Kemampuan untuk meraih apa yang diinginkan.

Holiday & McPhearson (1997), juga menambahkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi resiliensi individu, yaitu:

- a. *Psychological Resources*, yang termasuk di dalamnya *locus of control* internal, empati, rasa ingin tahu, memahamis setiap pelajaran yang didapatkan dari pengalaman, dan selalu fleksibel dan kondisional dalam menghadapi berbagai situasi.
- b. *Social Support*, termasuk di dalamnya pengaruh budaya masyarakat, dukungan keluarga dan individu, serta dukungan komunitas.
- c. *Cognitive Skills*, termasuk di dalamnya intelegensi kepribadian seseorang, gaya coping permasalahan, kemampuan untuk menghindarkan diri menyalahkan diri sendiri, kontrol terhadap diri sendiri, dan spritualitas.

Dari hasil fenomena yang ada, dalam penelitian kami menggunakan 2 partisipan yang bersedia dan mau untuk dijadikan subjek penelitian dengan kriteria sebagai berikut: subjek pertama berinisial AP berusia 35 tahun yang sudah di PHK setahun yang lalu

tepatnya bulan januari 2019 di salah satu perusahaan pengemasan minyak goreng di gresik dikarenakan adanya pelanggaran. AP mempunyai 2 anak yang masih duduk di bangku Sekolah Dasar, sampai sekarang AP masih bergantung pada kondisi ekonomi orang tua karena hidup dalam satu rumah dengan orang tua, sehingga dalam memenuhi kewajiban kebutuhan keluarga ia hanya bekerja ketika sedang membutuhkan saja, dan pekerjaan tersebut tidak tetap atau buruh kasar. Subjek yang kedua berinisial JK dengan usia 50 tahun status sekarang berumah tangga mandiri dan mempunyai anak 3, yang mana anak pertama sudah bekerja di salah satu sekolah swasta, dan yang anak kedua dan terakhir masih sekolah. Dalam hal ini satu keluarga JK menetap dalam satu rumah yang berjumlah 5 orang termasuk JK. Ia di PHK lantaran usianya sudah dianggap tidak produktif lagi di perusahaan pengolahan dan produksi kayu PT di gresik. Hal itu disadari karena memang perjanjian kontrak kerja di perusahaan itu yang dialami JK harus diganti dengan karyawan baru yang masih dianggap produktif. Ia di PHK di akhir 2019 yang lalu. Sekarang menyandang pekerjaan menjadi petani dan buruh tani di desa.

METODE

Berdasarkan permasalahan topik yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Azwar (2004), menambahkan penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan pada analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Pendekatan dan strategi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena membutuhkan suatu pemahaman yang detail dan lengkap tentang suatu permasalahan yang diungkap (Creswell, 2014). Pendekatan ini tidak diarahkan pada latar dan individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan.

Dalam penelitian ini, strategi penelitian yang digunakan adalah fenomenologi, Fenomenologi bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana partisipan memahami dunia pribadi dan sosial menurut sudut pandang mereka sendiri (Smith, 2015). Menurut Herdiyansyah (2015), fenomenologi lebih memfokuskan diri pada konsep supaya fenomena tertentu dan bentuk dari studinya itu untuk melihat dan

memahami arti dari suatu pengalaman individual yang berkaitan dengan fenomena tersebut. Karena pendekatan fenomenologi membuat peneliti dapat memperoleh pemahaman utuh dan terintegrasi mengenai interrelasi berbagai fakta dan dimensi dari kasus yang diteliti khususnya pada pemahaman tentang diri subjek.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan penentuan sampel berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, yaitu dengan Sampel Kriteria Tertentu dan diambil secara *convenience* yaitu sampling yang diambil secara mudah, yaitu orang yang sudah dikenal oleh peneliti (poerwandri, 2007). Metode pengambilan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi secara mendalam (depth interview) guna mengetahui lebih lengkap informasi dari subjek. Dan penelitian ini diambil dari lokasi dimana peneliti tinggal, yaitu daerah Gresik dengan tujuan mempermudah membangun rapport untuk menggali informasi lebih mendalam. Penelitian ini dilaksanakan dan sudah berjalan sebulan yang lalu hingga berlanjut sampai menjadi sebuah penelitian yang diinginkan oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan 3 sumber utama yang sesuai dengan tujuan awal peneliti, yaitu yang pertama dampak dan permasalahan yang muncul akibat PHK oleh perusahaan, kedua bentuk-bentuk dan faktor pembentukan resiliensi yang didapatkan dari subjek, sehingga dari hal tersebut kami mengelompokkan dalam 2 pembahasan:

Dampak dan permasalahan korban PHK

Dari segi ekonomi sudah jelas akan sangat mempengaruhi kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini diungkapkan oleh Subjek JK, ia mengungkapkan ketika baru sadar ia akan di PHK dalam waktu dekat, ia belum memikirkan pekerjaan baru yang harus ia jalani untuk memenuhi kebutuhan, dalam kurun waktu sebulan ia mengatakan bahwa keadaan ekonomi sangat turun drastis, ditambah ia harus memberikan biaya 2 anaknya yang masih bersekolah, namun ada anak pertama yang sudah bekerja sehingga turut membantu sedikit perekonomian keluarga. Dampak tersebut juga diungkapkan oleh subjek AP ketika tidak lagi bekerja sebagai karyawan yang mempunyai gaji tetap, ia merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya sendiri, sehingga satu-satunya adalah ia masih bergantung pada perekonomian orang tuanya, semasa hidupnya ia memang terbiasa tinggal bersama

istrinya di rumah orangtuanya bersama satu anak, sehingga ketika ada permasalahan ekonomi ia menjadi tidak terlalu terbebani, namun tetap saja ia harus menghidupi anak dan istrinya. Dari dua kasus subjek tersebut didapatkan bahwa keadaan ekonomi sangatlah penting untuk menunjang kehidupan, dengan adanya ketergantungan kepada orang lain menyebabkan adanya ketenangan dan sedikit bantuan dalam memenuhi kewajiban.

Dampak selanjutnya yaitu dari sisi psikologis subjek, AP mengatakan ia harus menerima beban psikologis yang cukup berat dari lingkungan, terutama tetangga rumahnya, sehingga seringkali AP mengalami depresi ringan bahkan sampai berat. AP sering mendapat perkataan yang tidak enak didengar karena telah tidak bekerja untuk istri dan anaknya karena PHK tersebut, banyak yang mengatakan bahwa ia juga tidak bertanggung jawab atas keluarganya. Dari ungkapan AP tersebut didapatkan gejala-gejala depresi yang membuatnya semakin tertekan dan membuatnya putus aja ketika mau melamar pekerjaan, karena menganggap bahwa dirinya sudah tidak mampu dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga AP hanya mengandalkan pekerjaan panggilan sebagai buruh kasar yang mana pekerjaan tersebut tidak menentu dan dirasa masih kurang dalam memenuhi kebutuhan keluarganya tetapi ia harus menjalaninya. Dari hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Siregar (2019), bahwa gejala-gejala yang timbul akibat depresi buruh yang di PHK mengalami 10 gejala yang dapat menimbulkan tidak bersemangatnya dalam melakukan aktivitas dalam kesehariannya. Ditambah jika seseorang merupakan kepala keluarga yang sudah mempunyai keluarga besar tentunya banyak sekali tekanan yang harus ia terimanya, mulai harus memenuhi kebutuhan finansial dan menanggung malu atas statusnya yang tidak lagi bekerja dan menjadi pengangguran yang menjadikan seseorang akan kurang percaya diri dalam menghadapi tuntutan keluarga. Terdapat hubungan yang tidak harmonis yang seringkali terjadi antara suami dan istri setelah kepala keluarga mengalami PHK, karena pada dasarnya seorang istri juga mempunyai kebutuhan yang besar dalam memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga ia harus mengandalkan kepala keluarga untuk menerima pemasukan. Itulah salah satu penyebab mengapa seseorang yang sedang maupun sudah mengalami PHK akan mengalami depresi. Sedangkan subjek JK adalah sebelumnya menjadi karyawan perusahaan yang mendapatkan PHK akibat dari faktor usia dan kontrak kerja yang sudah selesai secara psikologis ia mengungkapkan hanya

berdampak sangat kecil, hanya awalnya saja ia harus menahan emosi untuk bersabar karena memang sudah waktunya untuk di PHK, sehingga dalam menerima itu JK tidak terlalu memikirkan akibat ia di PHK dan lingkungan masyarakat pun dapat menyadari akan hal itu karena batas usia. Ditambah JK mendapat dukungan penuh dari istrinya yang senantiasa mendukung pekerjaannya sekarang sebagai buruh tani, sedangkan pemasukan perekonomian untuk membantu sedikit kebutuhan keluarganya dibantu anak pertamanya yang sudah bekerja, itulah yang membuat dampak psikologis yang diterima JK menjadi berkurang. Hal ini sejalan dengan kasus penelitian yang ditulis oleh Sari, N. A. (2015), menyebutkan penelitian tentang psychological well being pada kepala keluarga yang mengalami PHK terdapat subjek yang mendapatkan dukung penuh oleh istri dan keluarganya, sehingga subjek mampu produktif lagi dalam mencari penghasilan, karena pada dasarnya keberhasilan resiliensi seseorang yang mengalami PHK adalah bagaimana keluarga bisa menerima dan mampu mendukung untuk percaya diri dalam mencari penghasilan dari cara lain.

Faktor dan bentuk resiliensi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi proses resiliensi menurut Grotberg (2005), yaitu usia seseorang, dukungan sosial, *locus of control*, kompetensi, penghargaan terhadap diri (*self esteem*), watak (*temperament*), kedewasaan sosial (*social maturity*), kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), dan kemampuan untuk mengatasi peristiwa masa lalu (*past coping ability*). Dari subjek JK menghasilkan data bahwa dengan usianya yang sudah berumur dan tidak mampu produktif lagi di ranah pekerjaan sebagai karyawan maka timbul kesadaran diri yang matang dan mampu mengendalikan *minded* atau *locus of control* dalam kehidupan, semakin dewasa maka faktor cenderung proses resiliensi akan berhasil. JK juga mendapatkan dukungan penuh dari istri dan keluarganya, ditambah ia mendapatkan bantuan perekonomian dari anak pertama untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dan untuk mengatasi permasalahan aktivitas akibat PHK, JK mempunyai solusi untuk menjadi petani dan buruh tani di desanya karena faktor lingkungan tempat tinggal juga mendukung. Namun didalam interview yang telah dilakukan tidak terdapat keinginan ataupun harapan JK dalam mendapatkan penghargaan ataupun prestasi atas dirinya, ia menganggap bahwa diusianya memang harus sudah berhenti dari aktivitas yang melelahkan atau bekerja penuh. Sesuai dengan teori Coulson (2006) mengemukakan empat level yang dapat terjadi ketika

seseorang mengalami situasi cukup menekan (*significant adversity*), yaitu *succumbing* (mengalah), *survival* (bertahan), *recovery* (pemulihan), dan *thriving* (Berkembang dengan Pesat) dan hasil data yang didapatkan JK mampu melakukan 4 hal tersebut dengan mudah, dimulai dari proses perasaan megalah akibat PHK, lalu bertahan untuk memenuhi kehidupan dengan bekerja sebagai buruh tani, pemulihan, dan akhirnya dapat berkembang untuk menjadi individu yang lebih baik.

Sedangkan pada subjek AP dalam membantu proses resiliensi, ia hanya mampu *succumbing* (mengalah) dan *survival* (bertahan) di usianya yang seharusnya masih produktif tetapi tidak adanya keinginan untuk bangkit dan mau berusaha lebih keras lagi dalam bekerja, didapatkan data bahwa *locus of control* subjek AP sangat rendah, ditambah faktor keluarga yang tidak mendukung kemampuan AP untuk mau bekerja, keluarga lebih mementingkan tuntutan ke AP sehingga tekanan yang didapatkan lebih berat. Selain itu lingkungan masyarakat juga banyak yang tidak mendukung bahkan mengejek dan membicarakan keburukan AP. Sehingga tidak adanya lagi keinginan AP untuk terus berkembang dan berprestasi di usianya yang masih produktif, namun sebenarnya masih tetap ada rasa tanggung jawab dalam membantu memenuhi kebutuhan istrinya karena tuntutan dan kebutuhan anaknya dengan mau bekerja sebagai buruh kasar. Untuk itu didapatkan kesimpulan bahwa AP sangat sulit untuk mendapatkan bentuk resiliensi yang harus ia lakukan akibat faktor lingkungan. Dan dapat disimpulkan dari 2 subjek tersebut yang mampu dalam proses resiliensi adalah mereka yang mampu mengendalikan kontrol diri dan keinginan yang kuat dari dalam individu, serta faktor lingkungan sangat berpengaruh.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu hal yang tidak diinginkan oleh seseorang karena selain kehilangan pekerjaan, seseorang juga kehilangan aktivitas, status, dinamika sosial, dan dampak akibat PHK. Dari hasil interview didapatkan dua subjek yang mempunyai bentuk resiliensi tersendiri. Subjek JK dengan faktor usianya yang sudah tidak produktif mampu menjalankan bentuk resiliensi dengan baik, JK mampu menerapkan *succumbing*, *survival*, *recovery*, dan *thriving*, sedangkan subjek AP didapatkan bentuk resiliensi hanya *succumbing dan survival*. Dari penelitian ini juga

didapatkan dampak permasalahan yang timbul akibat PHK, sehingga subjek mendapat tuntutan dan tekanan untuk menerapkan bentuk resiliensi yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan subjek.

Saran

1. Bagi subjek

Diharapkan dengan kondisi seseorang yang mengalami PHK diharapkan adanya kesadaran diri untuk tetap melanjutkan kehidupan yang baik tanpa melihat kekurangan diri sebagai suatu hambatan, dan diharapkan dengan adanya tuntutan dan tekanan, subjek tetap bertanggung jawab atas kehidupannya sebagai kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan subjek yang mengalami PHK dengan tuntutan dan tekanan yang lebih berat, dengan gejala depresi yang lebih serius, sehingga didapatkan penelitian yang kompleks tentang fenomena subjek PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *Estimasi Parameter Demografi: Tren Fertilitas, Moralitas, dan Migrasi. Hasil Sensus Penduduk 2010*. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Online: www.bps.go.id. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- Connor & Davidson. (2003). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*. Vol. 3 (6): hal. 1019-1028.
- Coulson, R. (2006). Resilience and self-talk in. Thesis. University Students: University of Calgary.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2003). *Human resources management, 9th edition*. California: Prentice Hall.
- Fajriyah, L. R. (2018). KSPI Sebut Ada 4 Gelombang PHK Besar-besaran Sejak 2015. Jakarta. Online: <https://ekbis.sindonews.com/read/1365790/34/kspi-sebut-ada-4-gelombang-phk-besar-besaran-sejak-2015-1545803881>. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- Flippo, E. B. (1984). *Personel Management, 5th Edition*. Sydney: McGraw-Hill International Book Company.
- Grotberg, E. (2005). A guide to promoting resilience in children : Strengthening the human spirit. Benard : Van Leer Foundation
- Hasibuan, S.P.M. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Holaday & McPhearson. (1997). Resilience and Severe Burns. *Journal of Counseling and Development*. Vol. 75 (5): hal. 346-356.
- Kementrian Perindustrian. (2019). *Analisis Perkembangan Industri, edisi I-2019*. PUSDATIN KEMENPERIN. Jakarta. Online: <http://kemenperin.go.id>. Diakses pada Senin, 14 Oktober 2019.
- London, M., & Mone, E. M (1987). *The Jossey-Bass Social Management Series and the Jossey-Bass Social and Behavioral Science Series. Career Management and Survival in the Workplace: Helping Employees Make Tough Career Decisions, Stay Motivated, and Reduce Career Stress*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass. Online: <http://psycnet.apa.org/record/1987-97737-000>. Diakses pada: Selasa, 15 Oktober 2019.
- Looker & Gregson. (2005). *Mengelola stress*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manulang, S. H. (1988). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor; 7 Essential skill for overcoming lifes inevitable obstacle*. New York: Random House Inc.
- Rickwood, R. R. (2002). Enabling high-risk clients: exploring a career resiliency model. Online: www.contactpoint.ca/natconconat/2002/pdf/pdf-02-10.pdf. Diakses pada: Minggu, 13 Oktober 2019.
- Sari, N. A. (2015). Psychological Well-Being Pada Kepala Keluarga Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Batu Bara Di Desa Bukit Pariaman. *eJournal Psikologi*. Vol. 4 (1): hal. 1-12.
- Siregar, A. G. (2019). Sistem Pakar Menentukan Tingkat Depresi Pekerja yang di PHK Menggunakan Metode Certainly Factor. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*. Vol. 6 (1): hal. 61-69.
- Smith, J .A & Osborn, M. (2015). Interpretative phenomenological analysis. *SAGE*. Vol. 9 (1): hal. 41-42.
- Tugade, M., M. & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient Individual Use Positive Emotions To Bounce Back

Gambaran Resiliensi pada Buruh Pabrik yang Mengalami Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)
Ahmad Aldy Hisbullah, Akhmad Mitakhul Hudin

From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 24 (2): hal. 320-333.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PENGARUH *SELF LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS *ONLINE* BMKG

Juniarto Widodo

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG, juniarto2013@gmail.com

Abstrak

Peningkatan hasil belajar peserta dalam pelatihan adalah merupakan salah satu bentuk keberhasilan dalam sebuah pelatihan. Penelitian ini dilakukan Pelatihan Latsar CPNS BMKG yang dilakukan secara pelatihan *online*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana peningkatan hasil belajar setelah dilakukan *self learning*. Peningkatan belajar tersebut diukur melalui penerapan perlakuan *self learning* sebelum kelas pelatihan diberikan. Berdasarkan hasil belajar peserta, diperoleh perbedaan hasil belajar sebelum dan setelah pembelajaran dikelas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik sederhana menggunakan *Microsoft Excel* dengan pendekatan kuantitatif, dengan obyek penelitian adalah peserta pelatihan Latsar CPNS angkatan XI dan Angkatan XV, adapun pada objek penelitian kelas Angkatan XV tidak diterapkan *self learning*. Penugasan *self learning* dirancang dalam bentuk pemberian tugas mandiri melalui modul atau buku, kemudian diberikan penugasan untuk membuat refleksi pembelajaran dari video pembelajaran studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner melalui *google form* melalui pengujian secara kognitif melalui *pre-test* dan *post-test*. Hasil penelitian diperoleh dari data hasil pengolahan data berupa peningkatan nilai yang diperoleh berdasarkan nilai *pre-test* dan *post-test*. Secara signifikan diperoleh hasil penelitian bahwa perlakuan *self learning* sebelum pembelajaran mampu meningkatkan hasil belajar peserta, dengan rata-rata peningkatan sebanyak 20 poin lebih tinggi. Dengan penerapan *self learning* sebelum pembelajaran akan mendorong peserta untuk mampu memahami isi modul pelatihan sehingga dengan sendirinya peserta akan membaca isi modul. Hal ini telah berpengaruh langsung terhadap hasil belajar peserta pelatihan.

Kata Kunci: *self learning*, pelatihan *online*, refleksi pembelajaran.

PENDAHULUAN

Generasi milenial adalah tantangan baru bagi para pendidik dalam tugas profesionalnya mengajar generasi yang lahir dengan internet menjadi kebutuhan utama terhadap beragam akses informasi dan kemudahan untuk membagikan beragam informasi tersebut secara cepat hampir dimanapun, kemanapun dan kapanpun. Sehingga pejuang pembelajar mulai berpikir mencari pendekatan proses belajar mengakomodasi pendekatan pedagogi dan andragogi yang telah biasa digunakan dalam pendidikan maupun pelatihan di sekolah maupun di lembaga pendidikan.

Secara kebahasaan, *self learning* berarti pembelajaran secara mandiri oleh siswa yang bertujuan untuk memberikan penugasan kepada siswa untuk secara mandiri melakukan aktivitas berkaitan dengan pembelajaran. Penugasan secara mandiri tersebut bisa berupa memberikan tugas antara lain membaca buku atau modul, menonton video pembelajaran, meminta siswa mengerjakan tugas individu maupun berkelompok, meminta peserta mencari bahan atau materi di internet dan lain-lain. Karena penugasan ini berlangsung secara *online*, maka *self learning* dapat dimanfaatkan sebagai aktivitas pendukung pelatihan agar peserta senantiasa aktif dan tidak pasif selama pelatihan. Dengan aktivitas *online* dengan pengajar dan peserta lain akan menjadi penyemangat tersendiri oleh

peserta untuk mampu menuntaskan pembelajaran sampai dengan akhir pelatihan. Menurut Roy Kellen (1998) (dalam Riza dkk, 2017) bahwa dilihat dari pendekatannya, pembelajaran terdapat dua jenis pendekatan, yaitu: (1) Pendekatan pembelajaran yang berorientasi atau berpusat pada siswa (*student centered approach*) dan (2) Pendekatan pembelajaran yang berorientasi atau berpusat pada guru (*teacher centered approach*). Dalam hal ini perlakuan penerapan sebelum pembelajaran menggunakan pendekatan *student center approach*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemajuan penyerapan materi pelatihan, dalam hal ini adalah mata pelatihan Komitmen Mutu dalam Pelatihan Latsar CPNS. Peningkatan hasil belajar peserta dihitung berdasarkan perbedaan nilai *pre-test* dan *post-test*. Proses pengujian *pre-test* dan *post-test* dilakukan secara *online* menggunakan *google form* pada saat awal mulai pembelajaran dan saat akhir pembelajaran. Penulis menggunakan perlakuan pembelajaran *self learning* sehari sebelum pembelajaran di kelas secara *online* melalui grup *whatsapp* (WAG). Perlakuan *self learning*, peserta disediakan bahan pembelajaran berupa modul dan penugasan studi kasus membahas video pembelajaran. Setelah menyimak video peserta kemudian diminta untuk membentuk kelompok membahas refleksi studi kasus yang ada di dalam video

pembelajaran dengan menggunakan bahan modul belajar yang sudah diberikan. Hasil pembahasan secara berkelompok kemudian diupload dalam Learning Management System (LMS) Pusdiklat pada keesokan hari sebelum pembelajaran kelas dimulai. Penulis belum menemukan penelitian sejenis sebelumnya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini sebagai bagian yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan hasil belajar peserta pelatihan.

METODE

Penelitian ini menggunakan sampel Pelatihan Latsar CPNS di BMKG tahun 2020 yang berlangsung secara daring. Sampel peserta menggunakan dua kelas pelatihan Latsar CPNS dengan sampel kelas Angkatan XI dan Angkatan XV dengan masing-masing kelas berjumlah 41 orang peserta. Pada kedua kelas sampel dilakukan perlakuan yang berbeda yaitu menggunakan perlakuan sesi *self learning* sebelum memasuki kelas pembelajaran dan satu kelas tidak menggunakan perlakuan *self learning* sebelum memasuki kelas. Pada perlakuan sesi *self learning* sebelum pelatihan peserta diberikan pembelajaran mandiri membahas studi kasus sebuah film secara berkelompok dan membuat refleksi dari film tersebut dengan bantuan modul mata pelatihan.

Penelitian ini menggunakan sampel pembelajaran mata pelatihan Komitmen Mutu yang merupakan bagian dari materi ANEKA dan agenda utama dalam Pelatihan Dasar CPNS. Peningkatan hasil belajar peserta diukur dengan membandingkan hasil belajar melalui pengujian *pre-test* dan *post-test*. Dengan melihat hasil belajar dari dua sampel kelas yang diuji maka dapat diketahui sejauh apa efektifitas hasil belajar peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sampel pembelajaran mata pelatihan Komitmen Mutu yang merupakan bagian dari materi ANEKA dan agenda utama dalam Pelatihan Dasar CPNS. Peningkatan hasil belajar peserta diukur dengan membandingkan hasil belajar melalui pengujian *pre-test* dan *post-test*. Dengan melihat hasil belajar dari dua sampel kelas yang diuji maka dapat diketahui sejauh apa efektifitas hasil belajar peserta.

Dalam penerapan metode *self learning*, pengajar bertindak sebagai fasilitator. Pengajar hanya menstimulasi dan mengarahkan tujuan pembelajaran melalui aktivitas belajar peserta secara mandiri dan berkelompok. Pengajar menstimulasi pengetahuan sebelum memasuki kelas melalui penugasan kepada peserta. Peserta secara berkelompok diberikan

stimulasi pengetahuan tentang mata pelatihan Komitmen Mutu melalui penugasan pemutaran video "LEBARAN" dan pemberian modul pelatihan. Selanjutnya secara berkelompok, peserta membahas isi video dan membuat refleksi pembelajaran tentang penerapan nilai dasar Komitmen Mutu melalui tokoh yang ada dalam video studi kasus tersebut. Dewi, O, R (2010) menjelaskan model *self directed learning* memungkinkan siswa dapat mengatur proses belajar dalam bentuk inisiatif sendiri, pengaturan diri, eksplorasi diri, dan kebebasan belajar untuk mencapai hasil belajar yang optimal dan meningkatkan kemandirian belajar.

Penugasan selanjutnya adalah meminta peserta membuat refleksi pembelajaran menggunakan bahan modul yang telah disampaikan. Melalui penugasan membuat refleksi dari video pembelajaran studi kasus diatas, akan mendorong peserta untuk membaca dan akan berusaha untuk memahami apa isi modul secara lengkap untuk disampaikan dalam pembahasan refleksi yang dibahas dalam kelompok masing-masing. Tabel 1 diatas adalah gambaran skema pembelajaran mata pelatihan Komitmen Mutu secara keseluruhan.

Tabel 1. Kegiatan Belajar Peserta Melalui Self Learning

| Aktifitas Belajar | Media | Proses Belajar | Output Belajar |
|------------------------|------------|------------------------|----------------------------|
| <i>Self Learning</i> | | | |
| - Modal | Async | Membaca | Knowledge |
| - Film | Async | Menyimak | Insight |
| - Diskusi Kelompok | Async | Berdiskusi | Analisis Refleksi |
| Pembelajaran Inti | | | |
| - Sinkronous | Sync | Menyimak | Knowledge |
| - Ungroup | Async | Diskusi | PPT Hasil Diskusi |
| - Regroup | Sync/Async | Presentasi Tanya Jawab | Resume diskusi knowledge |
| - Refleksi Belajar | Sync/Async | Penutupan Kelas | Resume, Kesimpulan |
| - Tugas Mandiri | Async | Resume Pembelajaran | Hasil Tugas di LMS |
| - Pre Test / Post Test | Sync | Ujian | Nilai Pre Test / Post Test |

Aktivitas pembelajaran *self learning* diberikan diawal pembelajaran, dengan demikian melalui proses penugasan tersebut peserta terbuka kesadarannya untuk menggali nilai-nilai pembelajaran Komitmen Mutu dengan mengambil referensi melalui modul yang telah dibaca. Karidha dkk (2009), menjelaskan bahwa *self directed learning* adalah untuk memberikan kesempatan kepada siswa mengungkapkan idenya untuk memecahkan masalah; membimbing kelompok dalam mengumpulkan data. Selanjutnya menurut Eni Susilowati (2018), dalam diklat *online*, peserta dapat belajar secara tidak langsung (*Asynchronous*) dimana saja, kapan saja, atau dengan cara apa saja sesuai dengan kebutuhan. Dalam belajar secara tidak langsung, bahan belajar yang digunakan adalah modul, program video dan media lain yang memungkinkan.

Pada pengujian *pre-test* dan *post-test*, dapat dijelaskan bahwa dari dua kelas Latsar Angkatan XI dan Angkatan XV menunjukkan bahwa pada kelas Latsar angkatan XI diperoleh peningkatan hasil yang signifikan lebih tinggi bila dibandingkan dengan kelas Latsar Angkatan XV. Untuk menghasilkan pengukuran hasil yang murni, pada kedua angkatan tidak diinformasikan akan diadakan *pre-test* dan *post-test*. Dengan tanpa pemberitahuan sebelumnya, dengan demikian peserta tidak ada persiapan membaca materi, atau boleh dikatakan tanpa persiapan sama sekali. Hal ini untuk menunjukkan pengaruh murni dari *self learning* dalam peningkatan hasil belajar peserta di awal dan dan akhir pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan presentase pengukuran setelah mengikuti rangkaian *pre-test* dan *post-test*, maka dapat diketahui bahwa adanya peningkatan hasil belajar yang terjadi pada peserta pelatihan. Tabel 2. berikut adalah hasil penerapan pembelajaran *self learning* yang terdiri dari nilai rata-rata peningkatan hasil belajar, nilai maksimum peningkatan belajar dan nilai minimum peningkatan belajar :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Belajar Peserta

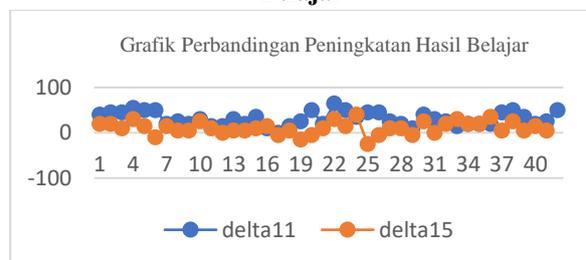
| Kelas | Rata-Rata Pre-Test | Rata-Rata Post Test | Pre-Test – Post Test | Maks Pre-Test/Post-Test | Min Pre-Test/Post-Test |
|--------|--------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| Agk-11 | 64.88 | 95.95 | 31.07 | 90/100 | 35/60 |
| Agk-15 | 54.88 | 65.73 | 10.85 | 80/100 | 15/40 |

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang cukup mencolok dari nilai rata-rata dari kedua angkatan dengan perbedaan berkisar 20 poin. Pada Kelas Angkatan XI yang dilakukan *self learning*

peningkatan secara rata-rata adalah 31.07 sedangkan kelas Angkatan XV yang tidak dilakukan *self learning* peningkatan hasil belajar secara rata-rata hanya sebesar 10.85. Demikian juga bila melihat nilai maksimum dan minimum juga terjadi perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *self learning* memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta pelatihan. prestasi belajar yang tinggi dapat disebabkan oleh adanya metode pembelajaran yang berkualitas, pengajar yang mampu dalam menerapkan metode pembelajaran dengan benar dan tepat sesuai dengan kebutuhan didalam kelas, dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi belajar.

Pada Grafik 1. menggambarkan perbedaan hasil peningkatan belajar peserta diklat Latsar Angkatan XI dan Angkatan XV. Peningkatan hasil belajar pada angkatan XI disebabkan oleh pengaruh perlakuan *self learning* sebelum pembelajar yang berupa penugasan membuat refleksi video pembelajaran dengan menggunakan modul sebagai sumber belajar. Susilowati, dkk (2015) mengatakan melalui belajar, siswa harus dihadapkan dengan permasalahan dan langkah-langkah mencari solusinya dan melalui proses interaksi memungkinkan kemampuan siswa akan berkembang.

Tabel 3. Grafik Perbandingan Peningkatan Hasil Belajar



Sedangkan Mardiah Kalsum Nasution (2017) menjelaskan bahwa prestasi belajar yang tinggi dapat disebabkan oleh adanya metode pembelajaran yang berkualitas, dan pengajar mampu dalam menerapkan metode pembelajaran dengan benar dan tepat sesuai dengan kebutuhan didalam kelas, akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi belajar.

Bila memperhatikan Grafik 1 diatas, peningkatan hasil belajar tidak sepenuhnya terjadi karena pada beberapa siswa tidak terjadi peningkatan, bahwa terjadi penurunan sehingga selisih nilai *pre-test* dan *post-test* menghasilkan nilai negatif. Pada hasil belajar juga menunjukkan bahwa peningkatan hasil belajar terbesar adalah pada kelas Angkatan XI dengan diterapkannya

self learning. Hasil belajar pada dasarnya adalah perubahan perilaku peserta didik sebagai akibat dari proses pembelajaran yang dilakukannya. Aspek perubahan itu mengacu kepada taksonomi tujuan pengajaran yang dikembangkan oleh Bloom, Simpson, dan Harrow (dalam Riza dkk, 2017) mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

Sesuai dengan hasil Grafik1. diatas, dalam penelitian ini hanya mengukur aspek kognitif peserta sejauh mana mampu memahami materi pelatihan kemudian mampu mengaplikasikan dalam pembahasan permasalahan melalui studi kasus. Hal-hal yang dituangkan oleh peserta ke dalam refleksi studi kasus memberi bekal pengetahuan peserta sehingga siap dalam menghadapi ujian *pre-test* maupun *pos-test*. Aspek kognitif yang diukur antara lain kemampuan peserta dalam mengingat, menghafal dan menganalisis permasalahan menggunakan sumber belajar berupa modul pelatihan Komitmen Mutu yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan Peraturan Nomor 12 Tahun 2018. Belajar kolaboratif dalam mengerjakan proyek dalam satu kelompok, memberi peluang siswa saling belajar yang akan meningkatkan pemahaman konseptual maupun kecakapan *technical*. Berorientasi pada belajar aktif memecahkan masalah riil yang memberi kontribusi pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan (Wibowo, F.C dan Suhandi, 2013).

PENUTUP

Simpulan

Penerapan *self learning* sebelum pembelajaran berpengaruh positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta pada pelatihan Latsar CPNS di BMKG yang berlangsung secara online.

Peningkatan hasil belajar menunjukkan hasil yang signifikan meningkat dengan dilakukannya *self learning* pada kelas latsar Angkatan XI dibandingkan dengan Angkatan XV yang tidak menerapkan *self learning*.

Peningkatan hasil belajar secara rata-rata naik berkisar 20 poin pada kelas yang menerapkan *self learning* sebelum pembelajaran apabila dibandingkan dengan yang tidak diterapkan *self learning*.

Saran

Perlu penelitian lebih lanjut terhadap penerapan *self learning* pada mata pelatihan yang lain dalam Pelatihan Latsar BMKG, hal ini untuk membuktikan apakah terjadi peningkatan hasil belajar yang sama terhadap peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Eni Susilowati. (2018). *Dampak Program Diklat Online TIK Guru Pustekkom Terhadap Aksesibilitas Konten Pembelajaran Pada Fitur Rumah Belajar*, Jurnal Pendidikan Vol. !9 No. 2 Tahun 2018.
- Kharida, L, A dkk (2009), *Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Pokok Bahasan Elastisitas Bahan*, Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia.
- Mardiah, K. N (2017), *Penggunaan Metode Pembelajaran Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa*. Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan, Vol. 11. No. 1, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN "SMH" Serang University of California Press.
- Dewi Oktofa Rachmawati (2010), *Penerapan Model Self-Directed Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Dan Kemandirian Belajar Mahasiswa*, Jurnal Pendidikan dan pengajaran, Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 43.
- Susilawati, dkk (2015). *Pembelajaran Real Laboratory Dan Tugas Mandiri Fisika Pada Siswa Smk Sesuai Dengan Keterampilan Abad 21*. Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia.
- Riza dkk (2017). *Penerapan Metode Pembelajaran Mandiri Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik*, Jurnal pendidikan Luar Sekolah Volume I.
- Wibowo, F. C dan Suhandi A, (2013), *Penerapan Model Science Creative Learning (Scl) Fisika Berbasis Proyek Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kognitif Dan Keterampilan Berpikir Kreatif*, Jurnal Pendidikan IPA Indonesia.
- Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar CPNS, Lembaga Administrasi Negara

BURNOUT DAN KOMITMEN TERHADAP TUGAS: TANTANGAN TENAGA MEDIS DALAM MENGHADAPI PANDEMI COVID-19

Rizky Ananda Artiningsih

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, rizky.17010664090@mhs.unesa.ac.id

Fazaiz Khoirotun Chisan

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, fazaiz.17010664080@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Salah satu karakter yang menjadi nilai tambah bagi seorang SDM yaitu komitmen terhadap tugas. Hal tersebut berlaku tak terkecuali pada tenaga medis. Saat ini tenaga medis sedang dihadapkan pada tantangan menghadapi pandemi COVID-19. Tuntutan yang tinggi dan penanganan yang segera dapat memberikan tekanan bagi para tenaga medis di tengah terbatasnya sumber daya yang ada. Hal tersebut dapat menyebabkan tenaga medis mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan hingga ia tidak dapat melakukan fungsinya sebagai mana mestinya akibat terlalu keras dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengeksplorasi faktor penyebab *burnout* pada tenaga medis dalam menghadapi pandemi COVID-19 serta menganalisa keterkaitan dengan komitmen dalam bekerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *literature review* dengan mengumpulkan data dari artikel di internet hingga artikel jurnal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan berkontribusi terhadap pada tenaga medis dalam menghadapi pandemi COVID-19. Seseorang dengan komitmen yang tinggi terhadap tugas akan lebih adaptif dalam menyikapi yang mereka alami.

Kata Kunci: komitmen terhadap tugas, burnout, tenaga medis, COVID-19.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu memiliki target ideal masing-masing sebagaimana tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Terlepas dari berbagai tujuan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sebuah aset penting dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki SDM yang berkualitas, maka tujuan dari suatu organisasi tentu akan lebih mudah untuk tercapai. Sebaliknya, apabila SDM yang dimiliki tidak memadai maka kemajuan dan perkembangan suatu organisasi juga akan berjalan lambat.

Selain kompetensi yang baik, kualitas seseorang juga dapat dilihat dari karakter yang baik. Seseorang yang berkarakter pasti memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan segala hal, akan memberikan yang terbaik, dan melakukannya sesuai dengan tujuan awalnya ia mengerjakan hal tersebut (Dhiu & Bete, 2017). Individu yang memiliki karakter baik dan tangguh dalam dirinya akan berusaha untuk memberikan yang terbaik terhadap segala hal yang dilakukannya. Ia akan melakukannya dengan berkomitmen memberikan yang terbaik, melakukannya secara tuntas, dan mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya agar tujuannya tercapai secara optimal.

Hal tersebut berlaku tak terkecuali pada tenaga medis. Mereka telah melakukan sumpah profesi

sehingga dalam melaksanakan tugasnya, mereka wajib mengacu pada kode etik dan undang-undang terkait yang mengatur. Namun, tanggungjawab yang dimiliki oleh tenaga medis yang berkaitan dengan nyawa orang lain, rutinitas yang padat, banyaknya pasien, serta tuntutan kecepatan dalam penanganan seringkali tidak dapat dihindari dan menyebabkan mereka mengalami stres (Andarini, 2018).

Saat ini, tenaga medis di seluruh dunia sedang mendapatkan tantangan lebih dibandingkan dengan biasanya karena sedang dihadapkan pada pandemi COVID-19. Dilansir dari Tirto.id, data *Worldometers* yang diperbarui pada 6 Mei 2020 pukul 15.23 WIB menunjukkan bahwa total kasus positif COVID-19 di dunia mencapai 3.741.276 orang dengan 258.511 diantaranya telah meninggal dan pasien sembuh mencapai 1.247.414 orang (Tirto.id, 2020). Di Indonesia sendiri, terhitung hingga 6 Mei 2020, jumlah kasus positif mencapai 12.438 dengan total pasien positif meninggal sebanyak 895, pasien sembuh 2.317 orang, pasien dalam pengawasan (PDP) sebanyak 26.932 orang, dan orang dalam pengawasan (ODP) sebanyak 240.726 orang (Tirto.id, 2020).

Jumlah kasus tersebut semakin mengalami peningkatan dari hari ke hari. Sayangnya, peningkatan tersebut tidak diiringi dengan kesiapan fasilitas dan tenaga medis di Indonesia. Dalam jurnal yang berjudul "*Critical care bed capacity in Asian countries and regions*", Phua dkk. (2020) menyebutkan bahwa rasio

tempat tidur ICU di Indonesia per 100.000 yaitu sebesar 2,7. Sedangkan perbandingan antara dokter di Indonesia per 1000 penduduk menurut data World Bank yang dilansir Jayani (2020) dalam katadata.co.id yaitu sebesar 0,4 yang berarti bahwa dalam menangani 10.000 penduduk hanya ditangani oleh 4 dokter. Tidak jauh berbeda dengan para dokter, rasio perawat yaitu sebesar 2,1 per 1000 penduduk, dimana hanya ada dua perawat untuk menangani 1000 penduduk.

Kesenjangan yang tinggi tersebut tentu akan berpengaruh pada meningkatnya beban pada tenaga medis. Tidak sedikit tenaga medis yang bekerja melebihi shift yang seharusnya. Dalam mengatasi hal tersebut, banyak tenaga medis yang dipekerjakan serta ditempatkan dalam spesialisasi baru bahkan dengan kesulitan yang lebih tinggi daripada sebelumnya (Maben & Bridges, 2020).. Hal tersebut tentu memberikan beban tersendiri bagi tenaga medis tersebut. Belum lagi terkait keterbatasan APD.

Selain perbandingan ICU dan jumlah dokter yang rendah dibandingkan dengan jumlah penduduk, minimnya alat pelindung diri (APD) bagi tenaga medis khususnya yang menangani pasien covid juga menambah beban bagi tenaga medis terkait. Padahal APD merupakan salah satu protokol yang dapat melindungi mereka agar tidak tertular virus dari pasien yang mereka tangani. Dilansir dari Medistiara (2020), IDI melaporkan bahwa jumlah dokter yang tewas dalam menangani COVID-19 yaitu mencapai 23 orang. Kondisi tersebut sempat membuat lima asosiasi tenaga medis yang ada di Indonesia yaitu Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Pengurus Besar Persatuan Dokter Gigi Indonesia (PB PDGI), Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), Ikatan Bidan Indonesia (IBI) dan Ikatan Apoteker Indonesia (IAI) sempat membuat pernyataan sikap yang menyebutkan bahwa mereka terpaksa tidak berpartisipasi menangani pasien virus corona apabila kebutuhan APD belum dipenuhi oleh pemerintah (Jatmiko, 2020).

Sekalipun mereka mendapatkan APD, mereka harus memakai APD tersebut yang terdiri dari masker, sarung tangan, kacamata pelindung, dan baju hazmat selama setidaknya sepuluh jam (BBC Indonesia - detikNews, 2020). Setelah lelah seharian berjuang di rumah sakit, tidak sedikit dari mereka yang juga tidak bisa pulang dan harus rela jauh dari keluarga akibat tuntutan pekerjaan di rumah sakit (BBC Indonesia - detikNews, 2020).

Kelelahan baik secara fisik maupun mental yang dialami oleh para tenaga medis tersebut menggambarkan fenomena *burnout* (Maharja, 2015; Sari, 2016). *Burnout* merupakan kondisi dimana

seseorang mengalami kelelahan hingga ia tidak dapat melakukan fungsinya sebagai mana mestinya akibat terlalu keras dalam bekerja (Freudenberger, 1974). Bahkan, apabila apabila kebutuhan tenaga medis baik secara fisik maupun mental tidak terpenuhi, maka ada potensi ia akan keluar dari pekerjaannya (Mitchel, 2020). Apabila hal tersebut benar terjadi, maka akan menimbulkan beban baru bagi selanjutnya mengingat adanya tuntutan penanganan terhadap COVID-19 secara cepat dikarenakan peningkatan kasus dari hari ke hari.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti tertarik lebih lanjut mengulas hubungan komitmen terhadap tugas dan kecenderungan *burnout* yang dialami oleh tenaga medis dalam menangani pandemi COVID-19.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pihak rumah sakit serta pemerintah dalam menetapkan kebijakan dan fasilitas kepada tenaga medis sehingga mereka tetap dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Sekalipun mengalami *burnout*, diharapkan dengan kebijakan yang tepat maka komitmen tenaga medis dalam menjalankan perannya tetap terjaga.

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan studi pustaka atau *literatur review*. Data diperoleh dari artikel berita di internet hingga artikel jurnal yang dipublikasi. Pencarian artikel ini dilakukan dengan menggunakan kata kunci “SDM yang berkarakter”, “karakter menentukan komitmen bekerja”, “*work task commitment*”, “*burnout* pada tenaga medis”, dan beberapa kata kunci lainnya.

PEMBAHASAN

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan hingga ia tidak dapat melakukan fungsinya sebagai mana mestinya akibat terlalu keras dalam bekerja (Freudenberger, 1974). Salah satu penyebab seseorang mengalami *burnout* yaitu tingginya beban kerja (Maharja, 2015; Sari, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maharja (2015) terhadap perawat di Instalasi inap RSU Haji Surabaya, tuntutan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan para perawat mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Dengan tuntutan bekerja selama 24 jam dalam seminggu membuat waktu istirahat mereka berkurang. Setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (74,1%) dari

perawat tersebut memiliki beban kerja fisik kategori sedang. Sedangkan sisanya mengalami beban kerja fisik ringan. Ditinjau dari tingkat *burnout*, lebih dari 50% perawat tersebut mengalami *burnout* kategori sedang. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat.

Selain kelelahan (*exhaustion*) akibat beban kerja berlebih, terdapat dua dimensi lainnya pada *burnout* yaitu melakukan penghindaran terhadap tugas (*cynicism*) serta penurunan terhadap kepercayaan diri akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas (*Ineffectiveness/Low Personal Accomplishment*) (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Pada penelitian yang dilakukan Sari (2016) pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat, beban kerja berlebih dapat terlihat dari jumlah perawat pada shift sore dan malam yang harus menangani 60-70 pasien per ruangan dengan gangguan jiwa hanya dengan satu hingga dua perawat. Selain itu, mereka mengaku sering mendapatkan kekerasan dari pasien gangguan jiwa yang mereka rawat. Hal tersebut menyebabkan mereka mengalami kelelahan (*exhaustion*) baik secara fisik maupun mental. Setelah itu penghindaran terhadap tugas (*cynicism*) dapat terlihat dari mengabaikan kebutuhan pasien serta perilaku perawat yang datang terlambat namun pulang lebih awal. Kemudian munculnya pandangan negatif terhadap diri (*Ineffectiveness/Low Personal Accomplishment*) merupakan akibat dari rasa bersalah terhadap pasien karena tidak mampu memberikan pelayanan secara maksimal.

Jika dikontekskan pada tenaga medis yang sedang bekerja dalam pandemi COVID-19, indikasi kelebihan beban kerja dapat terlihat dari tuntutan yang tidak sesuai dengan realita yang ada. Berdasarkan data *World Bank* yang dilansir Jayani (2020) dalam katadata.co.id yaitu sebesar 0,4 yang berarti bahwa dalam menangani 10.000 penduduk hanya ditangani oleh 4 dokter. Tidak jauh berbeda dengan para dokter, rasio perawat yaitu sebesar 2,1 per 1000 penduduk, dimana hanya ada dua perawat untuk menangani 1000 penduduk. Tingginya beban kerja tersebut menyebabkan kelelahan fisik pada perawat dimana mereka tidak jarang harus melakukan shift lebih dari biasanya. Mereka juga harus senantiasa waspada dan mengenakan APD hingga selama 10 jam (BBC Indonesia - detikNews, 2020). Selain itu kelelahan emosional juga dapat muncul akibat terpisahnya dari anggota keluarga karena masih harus bekerja di rumah sakit menangani pasien covid yang dari hari ke hari

jumlahnya semakin meningkat (BBC Indonesia - detikNews, 2020).

Adanya tuntutan yang tidak realistis dimana mereka harus menangani pasien covid sedangkan APD yang ada di rumah sakit terbatas, sempat membuat kelima asosiasi tenaga kesehatan yaitu Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Pengurus Besar Persatuan Dokter Gigi Indonesia (PB PDGI), Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), Ikatan Bidan Indonesia (IBI) dan Ikatan Apoteker Indonesia (IAI) membuat pernyataan sikap bahwa mereka terpaksa tidak berpartisipasi untuk sementara dalam menangani pasien virus corona apabila kebutuhan APD belum dipenuhi oleh pemerintah (Jatmiko, 2020). Hal tersebut merupakan salah satu bentuk *cynicism*, yaitu penghindaran akibat ketidakrealistisan tuntutan yang diberikan. Walaupun beberapa hari kemudian hal tersebut telah dikonfirmasi bahwa mereka tetap akan menjalankan pekerjaan mereka, Mitchel (2020) menyebutkan bahwa apabila kebutuhan tenaga medis baik secara fisik maupun mental tidak terpenuhi secara terus menerus, maka kondisi tersebut memungkinkan tenaga medis untuk keluar dari pekerjaannya (Mitchel, 2020).

Bektas dan Peresadko (2013) menyebutkan bahwa salah satu yang dapat menurunkan *burnout* yaitu *organizational effort factor*. Yang termasuk dalam *organizational effort factor* yaitu dukungan dari rekan kerja (*support of workmate*), dukungan dari atasan (*managerial support*), serta motivasi yang dihasilkan dari perilaku organisasi (*organizational atmosphere*). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Andarini (2018) yang menghasilkan semakin tinggi *organizational effort factor* dapat menyebabkan turunnya *burnout* dan meningkatnya kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik.

Jika dikontekskan dalam kondisi tenaga medis yang sedang mengalami *burnout* akibat tuntutan tinggi menghadapi pandemi, *organizational effort factor* yang meliputi *managerial support* dalam hal ini pemerintah masih belum memadai. Selain itu, lambannya pemerintah dalam menyediakan APD untuk para tenaga medis menjadi salah satu ketidakpuasan tenaga medis. Sikap ketidakpuasan tenaga medis yang menangani COVID-19 sempat ditunjukkan dengan pernyataan sikap dari lima asosiasi tenaga kesehatan sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan demikian, hal tersebut menyebabkan kecenderungan *burnout* pada tenaga medis mengingat kebutuhan mereka secara fisik dan emosional tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Apabila kebutuhan tenaga medis dalam mengatasi

burnout tidak segera diatasi, mereka akan berpotensi keluar dari pekerjaan (*turnover*) (Mitchel, 2020).

Dalam Sutanto dan Gunawan (2013), selain kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh kepada kecenderungan *turnover*. Individu yang mengatakan dirinya berkomitmen dalam sebuah organisasi merupakan individu yang mampu mengidentifikasi hubungan atau ikatan dirinya dengan sebuah organisasi (Haryanto dkk., 2018). Tidak hanya itu, ia juga akan memiliki ketertarikan secara fisik dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan ia harus berada didalam organisasi tersebut sepanjang jam kerjanya, menyelesaikan segala kebutuhan dan target pekerjaan mereka (Haryanto dkk., 2018). Hal ini sering dikenal juga dengan komitmen terhadap tugas.

Sebagaimana yang disebutkan oleh Dhiu dan Bete (2017), seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan segala hal, akan memberikan yang terbaik, dan melakukannya sesuai dengan tujuan awalnya ia mengerjakan hal tersebut. Selain itu, apabila komitmen terhadap tugas yang dimiliki tinggi, individu tersebut akan dapat menyelesaikan tugasnya secara mandiri, mampu mengidentifikasi masalah, serta senantiasa berusaha mencari solusi untuk masalah tersebut (Utami dkk., 2016). Dengan demikian respon yang ditimbulkan lebih adaptif.

PENUTUP

Simpulan

Tingginya beban kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan berkontribusi terhadap *burnout* pada tenaga medis dalam menghadapi pandemi COVID-19. Seseorang dengan komitmen yang tinggi terhadap tugas akan lebih adaptif dalam menyikapi *burnout* yang mereka alami. Mereka memiliki kecenderungan *turnover* rendah dikarenakan senantiasa mengidentifikasi masalah serta berusaha mencari solusi atas permasalahan tersebut.

Saran

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa tingginya beban kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan oleh tenaga medis berkontribusi pada *burnout* yang mereka alami. Salah satu yang dapat menurunkan *burnout* yaitu dengan meningkatkan *organizational effort factor*.

Bagi pemerintah

Bagi pemerintah, sebaiknya lebih memperhatikan kondisi dan kebutuhan para tenaga medis khususnya apabila terkait dengan kesejahteraan pasien maupun

tenaga medis itu sendiri, baik tenaga medis yang sudah lama maupun relawan yang baru membantu.

Bagi pihak rumah sakit

Bagi pihak rumah sakit, hendaknya mampu menciptakan kondisi yang kondusif bagi kesejahteraan bersama. Bagi sesama rekan tenaga medis bisa saling membantu dan menguatkan satu sama lain.

Bagi masyarakat

Bagi masyarakat hendaknya menaati aturan yang telah diterapkan pemerintah agar pandemi bisa segera berakhir (melakukan *physical distancing*, senantiasa menjaga kebersihan dan kesehatan, tidak keluar rumah apabila tidak mendesak, dan sebagainya). Hal tersebut guna mencegah meningkatnya penyebaran COVID-19 yang dapat meningkatkan *burnout* pada tenaga medis.

Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam penelitian sejenis, hendaknya memperhatikan beberapa hal berikut:

- Mengkaji lebih dalam lagi terkait topik atau tema yang akan digunakan.
- Mempertimbangkan faktor internal dan sosial budaya individu dalam menganalisa faktor penyebab *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, E. (2018). *Analisis faktor penyebab syndrome dan job satisfaction perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Thesis, Universitas Airlangga.
- BBC Indonesia - detikNews. (2020, April 1). *Cerita tenaga medis yang jauh dari keluarga dan harus gunakan APD 10 Jam*. Retrieved Mei 6, 2020, from BBC Indonesia - detikNews: <https://news.detik.com/bbc-world/d-4960635/cerita-tenaga-medis-yang-jauh-dari-keluarga-dan-harus-gunakan-apd-10-jam>
- Bektas, C., & Peresadko, G. (2013). Frame of workplace guidance how to overcome burnout syndrome: A model suggestion. *Social and behavioral science*, 879-884.
- Dhiu, K. D., & Bete, N. (2017). Pentingnya pendidikan karakter di perguruan tinggi: kajian teoritis dan praktis. *Annual Proceeding* (pp. 172-176). Bajawa, NTT: STKIP Citra Bakti.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30 (1), 159-165.
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh karakteristik pekerjaan, employee engagement, dan motivasi terhadap komitmen

- organisasi dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada pt. eka farma di semarang. *Journal of Management* , 4 (4), 1-18.
- Jatmiko, A. (2020, Maret 27). *Tenaga medisancam tidak tangani pasien corona bila APD tak memadai*. Retrieved Mei 6, 2020, from KataData.co.id:
<https://katadata.co.id/berita/2020/03/27/tenaga-medis-ancam-tidak-tangani-pasien-corona-bila-apd-tak-memadai>
- Jayani, D. H. (2020, April 2). *Rasio dokter Indonesia terendah kedua di Asia Tenggara*. Retrieved Mei 6, 2020, from KataData:
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/04/02/rasio-dokter-indonesia-terendah-kedua-di-asia-tenggara>
- Maben, J., & Bridges, J. (2020). Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of Clinical Nursing* .
- Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* , 4 (1), 93-102.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology* , 52 (1), 397-442.
- Mediastara, Y. (2020, April 15). *Total 23 dokter meninggal dunia selama pandemi corona, ini daftarnya*. Retrieved Mei 6, 2020, from DetikNews: <https://news.detik.com/berita/d-4977804/total-23-dokter-meninggal-dunia-selama-pandemi-corona-ini-daftarnya>
- Mitchel, G. (2020, April 24). *Danger of nurses quitting after COVID-19' if mental health overlooked*. Retrieved Mei 6, 2020, from NursingTimes: <https://www.nursingtimes.net/news/mental-health/danger-of-nurses-quitting-after-COVID-19-if-mental-health-overlooked-24-04-2020/>
- Phua, J., Faruq, M., Kulkarni, A., Redjeki, I., Detleuxay, K., ..., N. M., et al. (2020). Critical care bed capacity in Asian countries and regions. *Society of Critical Care Medicine* , 48 (5), 654-662.
- Sari, N. L. (2016). Hubungan beban kerja terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan* , 5 (2), 87-92.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* , 4 (1), 76-88.
- Tirto.id. (2020, Mei 6). *Update corona 6 Mei 2020 Indonesia & dunia: Data COVID-19 hari ini*. Retrieved Mei 6, 2020, from Tirto.id:
<https://tirto.id/update-corona-6-mei-2020-indonesia-dunia-data-COVID-19-hari-ini-flwx>
- Utami, S., Nursalam, Rachmat, H., & Susilaningrum, R. (2016). Midwives performance in early detection of growth and development irregularities of children based on task commitment. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* , 5 (4), 300-305.

PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI GUNA MEMPERTAHANKAN EKISTENSI DI TENGAH PESATNYA GLOBALISASI

Miftahul Fitri Ramadhani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, miftahul.17010664037@mhs.unesa.ac.id

Wiwik Wijayanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, wiwik.17010664044@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pesatnya globalisasi yang terjadi menjadi salah satu faktor terhadap cepatnya perubahan dalam persaingan antar organisasi. Salah satu peran penting yang mampu menstabilkan dan mempertahankan sebuah organisasi agar tetap mampu bersaing dengan organisasi lain ialah dengan adanya seorang pemimpin yang tepat. Kepemimpinan yang berdedikasi tinggi akan mempengaruhi budaya organisasi yang akan dianut karena pemimpin yang baik akan mampu mengarahkan anggotanya untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pula demi mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan dalam budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *study literature* yang bersumber dari berbagai jurnal yang relevan dengan judul. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pimpinan harus mampu mengarahkan anggotanya demi tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan pemimpin untuk memahami anggotanya juga merupakan hal yang sangat penting karena hubungan dan interaksi yang terbentuk antara pemimpin dan anggota akan membentuk sebuah budaya organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia organisasi saat ini begitu pesat. Banyak faktor penyebab yang membuat perubahan begitu cepat terjadi. Perubahan tersebut ditandai dengan tingginya tingkat persaingan antar organisasi. Globalisasi juga memengaruhi cepatnya perubahan dalam organisasi (Pramudyo, 2013). Organisasi dituntut untuk bisa bertahan dalam segala bentuk persaingan yang ada. Suatu organisasi harus terus berkembang dan berinovasi agar tetap bertahan ditengah persaingan ketat dunia saat ini. Bertahan dalam menjalankan sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, tentu harus ada sistem yang kuat agar organisasi bisa terus bertahan. Organisasi juga harus mampu beradaptasi dengan kondisi dan situasi yang ada. Disini kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil atau tidak salah satunya ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Solih & Hersugondo, 2008).

Sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan di dalam organisasi (Faturahman, 2018). Tuntutan dan persaingan yang semakin ketat membuat organisasi harus mampu bertahan di era globalisasi saat ini, untuk itu sumber daya dalam organisasi harus mampu dikelola sebaik mungkin agar tujuan dan segala kebutuhan organisasi bisa terpenuhi dengan

baik (Faturahman, 2018). Peran kepemimpinan disini sangat penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kepemimpinan diyakini menjadi kunci utama organisasi dalam membentuk dan mengarahkan organisasi menjadi lebih baik lagi. Peran kepemimpinan yaitu memengaruhi anggota organisasi lainnya untuk melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan memenuhi kebutuhan masing-masing dari anggota (Pramudyo, 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan dimana pemimpin membuat orang lain melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin meliputi integritas atau kejujuran, berkarisma atau bijaksana, memiliki kreatifitas, mampu beradaptasi, serta memiliki kepercayaan diri (Solih & Hersugondo, 2008).

Seorang pemimpin yang sejati ialah ia yang mampu memberi semangat (*encourager*), mampu menjadi inspirator, motivator, serta mampu memaksimalkan sesuatu yang dilakukan (Marliani, 2015). Seorang pemimpin tentu sangat dibutuhkan untuk handle setiap kelompok, suatu organisasi, ataupun sebuah perusahaan. Dalam hal ini pemimpin tentu akan memiliki tanggung jawab yang besar karena

seorang pemimpin memiliki tugas yang sangat penting yaitu membantu menyukseskan dan memperoleh target atau tujuan yang telah ditentukan. Robert (Marliani, 2015) mendefinisikan seorang pemimpin ialah individu yang memiliki kemampuan untuk memberi petunjuk, memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, serta mampu menentukan individu lain untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Sedangkan Spillane menyebutkan bahwa pemimpin ialah agen perubahan yang memiliki tugas untuk dapat mempengaruhi orang-orang daripada pengaruh orang-orang terhadapnya (Marliani, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan *study literature* dimana sesuai dengan hasil data yang didapat penulis yakni dari berbagai sumber literatur, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *content analysis* karena karya tulis ini menggunakan sumber data yang merupakan hasil dari penggabungan beberapa hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data diambil dari berbagai sumber berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh pihak-pihak terpercaya yang relevan dengan judul penelitian ini. Selain itu, data juga dikumpulkan dari sumber literatur berupa jurnal-jurnal dan buku yang ada. Untuk mengolah dan menganalisis data dalam karya tulis ini, data yang dipilih penulis dikaji dan dianalisis dengan menggunakan teori-teori mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, serta hubungan antara keduanya sehingga dapat menghasilkan suatu gagasan konseptual berupa kepemimpinan dalam budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi juga menuntut adanya pengetahuan tentang budaya organisasi yang ada di organisasi tersebut. Sebuah organisasi tentunya tidak akan pernah luput dari budaya yang menjadi dasar dalam melakukan kegiatan kerjanya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Budaya dalam organisasi dapat muncul karena adanya gabungan dari beberapa anggota yang beragam baik dari segi sikap, tingkah laku, cara berpikir, dan lain sebagainya yang pada akhirnya menjadi satu dan membentuk sebuah kebiasaan dalam melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi seringkali didefinisikan sebagai sebuah nilai-nilai atau simbol-simbol yang dimengerti

serta dipatuhi bersama dan dimiliki oleh sebuah organisasi sehingga para anggotanya merasa saling memiliki dan mampu menimbulkan sebuah kondisi dimana para anggota tersebut memiliki keunikan dari organisasi yang lainnya (Hakim & Hadipapo, 2015).

Terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi, yaitu memberikan identitas pada sesuatu yang lebih besar daripada hanya dari minat anggota atau secara perorangan, memberi batasan terkait peran sehingga dapat terlihat perbedaan antar organisasi, serta budaya organisasi mampu membentuk perilaku anggota dan pola pikirnya (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

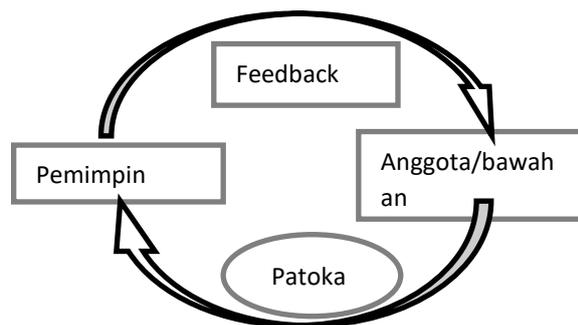
Wood dan Menezes mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem yang diyakini oleh suatu organisasi serta nilai yang dikembangkan di dalamnya mampu menuntun perilaku anggotanya (Marliani, 2015).

Sedangkan Tosi, Rizzo, Carroll menyebutkan bahwa budaya organisasi ialah cara berperasaan, berpikir, serta bereaksi terhadap pola tertentu di dalam sebuah organisasi (Marliani, 2015).

Budaya organisasi menurut Robbins ialah satu persepsi yang sama yang dianut oleh anggota-anggota sebuah organisasi (Marliani, 2015). Cushway dan Lodge mengatakan bahwa budaya organisasi ialah nilai-nilai organisasi yang dapat mempengaruhi cara karyawan berperilaku serta melakukan pekerjaan (Marliani, 2015). Selain itu Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017) juga menyebutkan beberapa indikator dari budaya organisasi yang meliputi banyak hal diantaranya kepribadian yang baik, kesadaran diri dari para anggota organisasi, orientasi tim yaitu ketika anggota mampu bekerjasama dengan baik dan mampu melakukan komunikasi serta koordinasi yang efektif, keagresifan dalam menentukan tujuan.

Budaya organisasi menurut Mc Gregor memiliki sebuah sisi yang menampilkan sifat dan perilaku manusia yang bisa dijadikan sebagai pedoman untuk membentuk gaya kepemimpinan dalam menjalankan organisasi (Faturahman, 2018). Menurut Mc Gregor sisi dari manusia yang memuat sifat dan perilaku dikenal dengan teori X (berdasarkan asumsi petunjuk dan kontrol) dan Teori Y (berdasarkan asumsi integrasi dan dukungan).

Berikut gambaran singkat mengenai kepemimpinan dalam budaya organisasi.



Gambar 1. Contoh Gambaran

Berdasarkan gambaran teori tersebut maka seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada diri sendiri namun juga harus melihat sisi manusia yang membentuk budaya di dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus berpatokan pada sifat dan perilaku dari anggota atau bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dalam organisasi (Faturahman, 2018). Cara kerja kepemimpinan sendiri lebih fleksibel dengan memberikan dorongan yang lebih efektif kepada orang lain dari sekedar rutinitas.

Hubungan antara berbagai pihak yang ada di organisasi seperti hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi yang terjalin secara rutin akan menjadi sebuah budaya baru di organisasi. Interaksi yang terus terjadi inilah yang menjadikan terbentuknya sebuah budaya organisasi. Adanya budaya organisasi ini sendiri akan memunculkan rasa saling memiliki di dalam organisasi, meningkatkan kekompakan antar anggota, menjaga stabilitas organisasi, serta mempermudah dalam pengambilan suatu keputusan (Faturahman, 2018).

Mc Gregor menjelaskan dalam teori X bahwa rata-rata manusia tidak menyukai tentang pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sistem kerja yang menerapkan *reward* dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan sistem *reward* mengharuskan manusia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut agar mendapatkan *reward*, jika tidak melaksanakan pekerjaan tersebut maka *reward* tidak akan didapatkan. Jika dianalisis maka manusia cenderung akan melaksanakan pekerjaan jika mendapatkan sesuatu dan cenderung tidak akan melaksanakan pekerjaan jika tidak mendapatkan sesuatu. Penerapan *reward* secara sadar merupakan bentuk pemaksaan agar manusia mau bekerja dengan baik dan sebagai hadiahnya maka diberikannya *reward* tersebut (Faturahman, 2018).

Manusia harus dipaksa agar mau melaksanakan pekerjaannya meskipun sebenarnya tidak menyukai pekerjaan tersebut. Setelah manusia mendapatkan apa

yang yang diinginkan maka akan muncul keinginan-keinginan lainnya. Sesuai dengan teori *hierarki* kebutuhan Maslow dimana menurut Maslow saat satu kebutuhan terpenuhi maka akan memunculkan kebutuhan-kebutuhan yang lainnya, dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri (Iskandar, 2016). Gambaran diatas dapat dianalisis bagaimana upaya-upaya manusia dalam memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaannya dalam berorganisasi. Kemudian munculnya teori Y teori ini sebagai bentuk kritikan terhadap teori X. Teori Y memiliki pandangan bahwa manusia tidak menolak pekerjaan namun manusia akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai sebuah kepuasan atau sebuah hukuman tergantung dari mana manusia tersebut melihat konteksnya (Faturahman, 2018).

Berdasarkan dua perbedaan antara teori X dan Y tentang pandangan manusia terhadap pekerjaan maka jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka tugas dari kepemimpinan di dalam organisasi yaitu harus bisa mengelola atau menerapkan sistem yang tepat untuk mengatasi situasi yang bisa membuat organisasi menjadi memburuk dan tidak bisa maju. Kepemimpinan yang baik harus bisa mengatur bagaimana bawahan atau anggota organisasinya agar mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan *job desk* yang diberikan. Mampu untuk mengarahkan bawahan atau anggota organisasi untuk mengingat tujuan utama dari organisasi sendiri seperti apa agar bawahan mampu bekerja sama untuk memajukan organisasi tersebut di tengah kemajuan pesat era globalisasi. Kepemimpinan yang baik akan dijadikan kunci dalam organisasi agar organisasi tetap bertahan dan mampu berkembang. Penerapan kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan sifat dan perilaku dari bawahan akan menjadi sebuah budaya dalam organisasi yang akan terus dilaksanakan selama organisasi terus bergerak.

Kutipan dan Acuan

Penelitian ini didasarkan pada Teori Kepemimpinan (*Group and Exchange Theories of Leadership*) dimana dalam teori ini pendapat C. Barnard dikemukakan oleh Fred Luthan (1998 dalam (Suherman, 2019).

“Exchange theoris propose that group member make contribution at cost to themselves and receive benefit at a cost to the group or other member. Interaction continues because member find the social exchange mutually rewarding.”

Dalam kalimat tersebut dijelaskan bahwa pertukaran terjadi antara pemimpin dan anggota atau pengikutnya, sehingga teori ini berkaitan dengan penelitian ini tentang pentingnya kepemimpinan dalam organisasi untuk turut membentuk budaya organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap sebuah organisasi karena kepemimpinan memiliki andil dalam menjalankan sebuah organisasi. Kepemimpinan bertugas untuk mengarahkan bawahan atau anggota untuk menjalankan kewajiban atau tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan dijalankan oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengatur diri sendiri namun juga mampu mengatur orang lain yaitu bawahan atau anggotanya sehingga seorang pemimpin juga harus mampu memahami sisi manusia dari anggotanya dalam bentuk sifat dan perilaku. Apabila seorang pemimpin telah mampu memahami anggotanya dengan baik, maka hubungan yang terbentuk atau interaksi yang terjadi secara teratur antara pimpinan dan anggota akan membentuk sebuah budaya organisasi.

Saran

Saran yang diberikan untuk peneliti yang ingin mengkaji topik ini dalam penelitian di masa yang akan datang yaitu agar lebih memperdalam lagi pembahasan teori serta memperluas sumber literatur yang akan dijadikan acuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan Pendidikan*, Vol 6 (1). hal: 85-92.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 1-11.
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *EKOBIS*, Vol 16 (1). hal: 1-11.
- Iskandar. (2016). Implementasi teori hirarki kebutuhan abraham maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan. *Khizanah al-hikmah*, 24-32.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *JBMA*, 49-61.

Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akutansi dan Bisnis Syariah*, Vol 1 (2). hal: 260-274.

Soliha, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus ekonomi*, 83-93.

MENGIMPLEMENTASIKAN ENAM LANGKAH STRATEGIS DALAM PEMBELAJARAN SEBAGAI UPAYA UNTUK MENDIDIK ANAK BERKARAKTER

Muhammad Akbar

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Al-Mawaddah Warrahmah Kolaka,
akbar@iaialmawar.ac.id

Hasmiati

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kolaka

Abstrak

Pendidikan tidak hanya proses mentransfer ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh guru kepada peserta didiknya namun juga membentuk kepribadian yang baik kepada peserta didiknya. Pada umumnya masyarakat mulai sadar akan kebutuhan kita terhadap manusia yang bukan hanya cerdas secara intelektual namun baik secara emosional, punya kepribadian dan karakter yang baik. Para guru sebagai ujung tombak pendidikan diharapkan bisa memberikan solusi untuk mengatasi hal itu. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan melaksanakan enam langkah strategis. (1) Guru harus menjadi teladan bagi para siswa, dengan cara menampilkan contoh dan sikap yang baik baik ucapan maupun perbuatan; (2) Guru sedapat mungkin selalu memberikan penghargaan kepada apa yang dilakukan oleh siswa. Dalam aktivitas pembelajaran guru selalu memberikan apresiasi terhadap setiap prestasi siswa, bukan hanya aspek kognitif namun juga aspek yang lain; (3) Menghubungkan setiap peristiwa dalam aktivitas pembelajaran dengan nilai-nilai moral; (4) Guru harus selalu jujur dalam berbuat dan berucap (5) Membiasakan siswa melakukan adab dengan baik; (6) Berbagi kisah inspiratif tentang pengalaman ataupun kisah nyata yang dapat memberikan hikmah untuk berbuat lebih baik.

Kata Kunci: strategi pembelajaran, anak berkarakter

PENDAHULUAN

Pendidikan sangatlah penting dan mutlak bagi setiap manusia untuk menyempurnakan diri manusia secara terus menerus. Pendidikan tidak hanya proses mentransfer ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh guru kepada peserta didiknya namun juga membentuk kepribadian yang baik kepada peserta didiknya. Pendidikan berupaya untuk membentuk peserta didik yang unggul dalam hal pengetahuan (knowledge), sikap (attitude) maupun ketrampilan (skill). Pendidikan di Indonesia yang ada sekarang dalam keadaan belum berhasil sepenuhnya terutama dalam hal penanaman karakter pada peserta didik.

Beberapa tahun belakangan ini, diskursus kajian mengenai pendidikan karakter atau pendidikan yang berbasis pada pembangunan karakter menjadi pembahasan yang ramai dibicarakan, baik di dunia pendidikan ataupun di kalangan masyarakat pada umumnya. Pada umumnya masyarakat kita mulai sadar akan kebutuhan kita terhadap manusia yang bukan hanya cerdas secara intelektual namun baik secara emosional, punya kepribadian dan karakter yang baik. Menurut (Hamid & Saebani, 2013) karakter dimaknai sebagai memfokuskan tata cara mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan dan tingkah laku

Untuk itulah berbagai riset coba dilakukan, dalam rangka menemukan solusi alternative menyelesaikan persoalan karakter siswa. Ratnawati (2018) menawarkan solusi dengan cara menjadikan guru sebagai *role model* pendidikan karakter. Begitupun dengan (Sauqi & Prasandha, 2018) menawarkan solusi pemberian materi cerita inspiratif. Dan adapula yang menggunakan model pembelajaran *search, solve, create, and share* (Assidiqi, 2015)

Pada dasarnya semua penelitian tersebut diatas bermuara pada satu hal, yakni peran sentral seorang guru. Pendidikan hakikatnya tidak lepas dari peran sentra seorang guru. Guru berperan penting sebagai ujung tombak proses belajar mengajar serta proses penyelenggaraan pendidikan. Guru adalah aktor utama dalam kegiatan pendidikan sekaligus orang yang menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Maka kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas pembelajaran, dan kualitas pembelajaran ditentukan oleh kualitas guru, dengan kata lain guru kualitas menentukan kualitas pendidikan.

Sebagai guru harus mampu menggunakan strategi pembelajaran yang digunakan dalam mengajar, guru harus mengelola kelas dengan berbagai strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan. Dalam menggunakan strategi pembelajaran, guru hendaknya mampu mengelola semua komponen yang ada dalam kegiatan proses

pembelajaran hendaknya disusun secara sistematis untuk membantu memudahkan murid belajar. Komponen-komponen dalam kegiatan proses pembelajaran antara lain guru, murid, materi, strategi, metode, alat atau media, dan waktu. Tugas untuk menyusun rencana dan melaksanakan strategi pembelajaran memerlukan suatu kemampuan dari guru. Untuk itu guru harus memiliki pengetahuan tentang strategi pembelajaran akan memberikan landasan ilmiah tentang bagaimana menyusun dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dapat memudahkan siswa belajar sehingga tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan nasional.

Guru dituntut untuk menguasai pengetahuan yang luas mengenai pendidikan dan sejumlah besar keterampilan profesional dalam pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa mengajar di sekolah dasar khususnya dalam pendekatan pembelajaran hendaknya mengutamakan prinsip murid agar ia senang belajar. (Masitoh & Laksmi, 2009:7)

Guru memiliki peranan penting dalam membentuk karakter peserta didik. Untuk itu guru harus berusaha menjadi guru yang ideal dalam pandangan siswa, selain menjadi contoh moralitas yang baik, guru juga diharapkan memiliki wawasan pengetahuan yang luas sehingga materi yang disampaikan dapat ditinjau dari berbagai disiplin keilmuan yang lain.

Guru juga harus mampu memahami kondisi psikologi setiap murid. Sehingga dengan demikian, maka guru dalam melakukan aktivitas transfer nilai tidak hanya diberikan dalam bentuk yang monoton, tetapi Guru dapat berkreasi dalam memberikan strategi. Untuk itulah kami merumuskan enam langkah strategis untuk menanamkan pendidikan karakter kepada siswa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas. Menurut Sugiyono, (2007) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti suatu obyek yang kondisinya bersifat alamiah dan pada penelitian ini posisi peneliti bertindak sebagai instrument kunci.

Adapun penelitian ini didasarkan pada pengalaman penulis sebagai seorang tenaga pendidik dalam menerapkan enam langkah strategis ini dalam pembelajaran untuk memberikan makna pendidikan karakter kepada para siswa.

PEMBAHASAN

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik atau siswa. Dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan karakter, Guru menjadi ujung tombak keberhasilan tersebut. Guru, sebagai sosok yang dijadikan contoh memiliki peran penting dalam pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah maupun di luar sekolah. Sebagai seorang pendidik, guru menjadi model terbaik dalam kacamata anak, guru akan menjadi patokan bagi sikap dan ucapan peserta didik.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa setiap guru harus memiliki tiga kompetensi utama, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. kompetensi kepribadian yang baik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru yang berkaitan erat dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan pedagogik adalah ilmu yang berkaitan dengan desain dan strategi pembelajaran pada saat guru mengajar. (Rusman, 2014) Inilah salah satu kemampuan yang mesti terus diasah dan *di-upgrade* sebab ilmu pendidikan senantiasa berkembang setiap waktu.

Peranan Strategi Pembelajaran

Menjadi seorang guru tidaklah semudah yang dibayangkan. Itulah sebabnya guru adalah jabatan profesi. Artinya seorang guru adalah orang yang sudah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagai seorang guru. Dengan demikian, guru idealnya memiliki strategi yang terencana dan sistematis berdasarkan pengalaman pembelajaran di setiap kelas dalam sebuah sekolah. Suparman (1997:157) mengungkapkan bahwa strategi pembelajaran adalah keseluruhan proses dari urutan kegiatan, mengorganisasikan materi pelajaran, alat dan bahan, serta waktu yang digunakan dalam aktivitas pembelajaran.

Dalam upaya membentuk kemampuan siswa guru perlu untuk mendesain sebuah cara yang efektif. Cara efektif itulah yang dimaksud dengan strategi. Strategi adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam pembelajaran. Strategi diperlukan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu keberadaannya harus ada dalam setiap proses pembelajaran. Penggunaan strategi sedapat mungkin harus menciptakan terjadinya interaksi antara siswa dengan siswa maupun antara siswa dengan guru sehingga proses pembelajaran dapat dilakukan secara maksimal.

Berbagai kegiatan yang ada dalam strategi merupakan proses pengorganisasian materi pelajaran secara teratur melalui peralatan, bahan dan waktu untuk sebuah tujuan pembelajaran. Sehingga ketercapaian proses pembelajaran selaras dengan strategi yang telah ditentukan sebelumnya. Walaupun seperti itu, seorang guru juga harus memperhatikan efektivitas dan efisiensi waktu penerapan strategi dalam proses pembelajaran.

Strategi merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan. Sebuah tujuan tidak akan tercapai jika strategi yang direncanakan tanpa konsep dan analisa di lapangan secara nyata. Pentingnya strategi bisa dijadikan sebagai landasan penerapan, makanya penerapan strategi perlu dikaji terlebih dahulu agar tujuan tercapai sesuai harapan.

Strategi yang tepat adalah mengkombinasikan antara teori dan pengalaman. Apabila strategi belum mencapai hasil yang maksimal maka kita perlu untuk menganalisis sebab sehingga strategi itu tidak berjalan sesuai harapan. Setiap hasil yang tidak sesuai harapan maka perlu ada perbaikan ditahapan strategi selanjutnya. Jangan berhenti pada satu level untuk mengenal strategi, butuh ketelitian, kejelian, kesabaran demi sebuah tujuan sesuai harapan. Mengingat arti penting strategi dalam aktivitas pembelajaran maka sudah sepantasnya setiap guru memiliki strategi pembelajaran yang kreatif dalam mendidik siswa.

Enam Langkah Strategis Membentuk Anak Berkarakter

a. Menjadi Teladan bagi Siswa

Guru dalam lingkup persekolahan adalah orang dipandang sebagai orang tua oleh para siswanya. Ini berarti siswa melihat dan menjadikan guru sebagai contoh dalam bertutur dan berperilaku. Kondisi ini menjadikan guru harus pandai dalam menjaga ucapan, sikap dan perilakunya agar mampu memberikan contoh yang terbaik.

(Akbar, 2019) mengungkapkan bahwa sikap seorang guru yang layak diteladani merupakan salah satu metode yang ampuh dan efektif dalam membentuk anak yang berkarakter. Sebab, seorang pendidik merupakan contoh ideal dalam pandangan anak, yang tingkah laku dan sopan santunnya akan ditiru, disadari atau tidak, bahkan semua keteladanan itu akan melekat dalam diri dan perasaannya, baik dalam bentuk ucapan ataupun perbuatan. Bahkan tidak jarang kita dapati anak yang lebih mempercayai apa yang dikatakan gurunya dibanding ucapan orang tuanya. Sejalan dengan itu Ratnawati (2018) mengungkapkan bahwa keteladanan

guru di sekolah adalah cara yang paling efektif untuk menumbuhkan kembangkan sikap perilaku yang baik pada peserta didik. Guru dapat menjadi model dalam pembelajaran pendidikan karakter, pendidikan karakter kebangsaan (nasionalisme) atau pendidikan karakter keagamaan (akhlak).

Secara psikologi manusia butuh sesuatu untuk diteladani. Yang dimaksud teladan disini adalah motivasi yang mendorong anak atau seseorang untuk mencontoh perilaku orang dewasa, atau orang yang dinilai mempunyai pengaruh.

Keteladanan memiliki peranan penting dalam mendidik anak. Implementasi dari keteladanan ini adalah orangtua dan guru menjadi figur yang akan ditiru oleh anak di mana setiap perbuatan dari orang tua dan guru tersebut harus diperhatikan. Mulai dari cara dia berpakaian, cara bertingkah laku dan *attitude* yang baik, cara bicara yang sopan dan penuh kasih saying. Semua ini, jika terlaksana dengan baik, secara langsung anak akan menirunya. Keteladanan adalah pembiasaan dalam bentuk perilaku sehari-hari seperti: berpakaian rapi, berbahasa yang baik, rajin membaca, memuji kebaikan atau keberhasilan orang lain, datang tepat waktu.

Dengan mengingat peran penting guru sebagai model keteladanan siswa, maka guru akan lebih berhati-hati dalam berucap dan bersikap.

b. Memberi Apresiasi

Seorang guru dalam proses pembelajaran seyogyanya tidak hanya mengejar nilai akademis siswa, tetapi sedapat mungkin juga mengapresiasi usaha siswanya. Sebagai seorang guru, menilai siswa dari sisi akademis memang penting, namun perlu diingat bahwa menghargai setiap proses yang dilakukan siswa juga tidak kalah pentingnya.

Dalam proses pembelajaran, memberikan apresiasi kepada siswa sangat penting. Apresiasi merupakan pujian atau penghargaan yang diberikan kepada orang lain atas keunggulannya. Walau demikian, kadangkala kita mendapati sebahagian guru yang masih menganggap remeh, tidak penting, atau bahkan sepele. Padahal efek apresiasi sangatlah luar biasa, terlebih untuk siswa dalam proses pembelajaran.

Saat guru mengajar, pasti akan ada yang namanya kesulitan, baik dalam cara menyampaikan atau penerimaan materi oleh siswa. Untuk mengatasinya, salah satunya adalah dengan cara memberikan apresiasi kepada siswa. Pemberian apresiasi terbukti memberikan motivasi kepada siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat (Uzer Usman, 2006) penguatan bermanfaat untuk meningkatkan perhatian siswa

terhadap pelajaran; merangsang dan meningkatkan motivasi belajar, meningkatkan kegiatan belajar serta membina tingkah laku siswa yang produktif

Cara sederhana dalam proses belajar mengajar adalah guru harus bisa mengapresiasi usaha siswa tanpa selalu membandingkan dengan nilai yang didapatkan dengan temannya apalagi memvonisnya. Guru juga bisa memberikan pujian bagi siswa datang lebih awal, rajin mengerjakan tugas, atau bersikap baik selama di sekolah. Dengan membiasakan hal kecil seperti itu, siswapun akan dapat mengapresiasi diri atas usaha yang telah dilakukannya. Sehingga, akan terbangun karakter yang terus mau belajar dan memperbaiki diri untuk lebih baik.

c. Mengajarkan Nilai Moral di setiap Pembelajaran

Guru mengajarkan mata pelajaran adalah hal yang lumrah karena memang hal itu termaktub dibuku-buku acuan guru dalam memberikan pelajaran. Namun berbeda dengan moral, guru harus cerdas menanamkan hal ini kepada para siswa. Untuk itu, ada baiknya dalam setiap pelajaran, guru juga menanamkan nilai moral yang bisa dijadikan bahan pelajaran hidup.

Misalnya, saat mengajarkan Matematika guru tidak hanya sekedar memberikan rumus dan cara pengerjaan kepada siswa. Tetapi juga bisa mengajarkan nilai kehidupan seperti dengan mengerjakan soal Matematika kita bisa belajar untuk bersabar dan berusaha untuk memecahkan suatu masalah dengan mengasah logika berpikir. Pada saat memberikan tugas guru menanamkan pentingnya memiliki sikap kejujuran. Guru harus sedapat mungkin menghubungkan antara materi pelajaran yang diberikan dengan nilai-nilai moral yang relevan dengan kehidupannya.

d. Jujur dalam berkata dan berbuat

Guru adalah seorang manusia biasa, ia tidak luput dari suatu kesalahan meski tidak pernah berniat melakukan hal itu atau tanpa sengaja. Misalnya, suatu ketika guru datang terlambat, salah dalam mengoreksi jawaban siswa. Ketika guru mendapati hal demikian, guru sebaiknya mau mengakui kesalahan yang dibuat sekecil apapun itu untuk memberikan contoh yang baik kepada para siswa.

Sehingga hal itu akan teringat dalam diri siswa untuk bersikap yang sama ketika melakukan kesalahan meski tidak disengaja. Mungkin terkadang ada rasa gengsi, tetapi tetap harus dilakukan, karena itu bisa menjadi pelajaran yang baik pada siswa. Bahwa sebagai manusia kita harus berani jujur sama diri sendiri dan mau mengakui kesalahan yang telah

diperbuat. Guru tidak boleh mencari-cari alasan pembenaran atas sikapnya yang salah.

Dengan demikian, maka para siswa akan belajar untuk memperbaiki kesalahannya dan berani bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukannya.

e. Membiasakan Siswa Menunjukkan Adab yang Baik

Hal yang sering luput diajarkan di sekolah adalah bagaimana cara bersikap sopan santun. Mungkin terdengar sederhana, tetapi ini merupakan hal penting yang layak diajarkan kepada siswa untuk menjaga sikap dan mengetahui mana yang benar dan salah. Tidak jarang guru menemui siswa yang bersikap tidak sopan hanya karena mereka tidak tahu bagaimana cara bersikap yang baik dan benar. Atau malah selama ini mereka mencontoh sikap negatif orang di sekitarnya. Sehingga mereka menganggap itu sebagai hal yang lumrah.

Ada baiknya, ketika ada siswa bersikap kurang baik atau kurang sopan, guru berperan untuk mengoreksi sikap tersebut. Jangan memarahi, tetapi cukup mengingatkan saja bahwa sikapnya itu kurang baik dan berikan alternatif tindakan lain yang lebih positif. Gunakan pendekatan yang halus namun mengena.

f. Berbagi Kisah Inspiratif

Kisah adalah metode pendidikan karakter yang paling praktis. Dengan kisah kita mampu belajar bagaimana bersikap dan melakukan sesuatu. Alquran sebagai pedoman hidup seorang muslim mengajarkan kita tentang hal itu. oleh (Hanafi, 1984:22) menjelaskan bahwa dari 6666 ayat dalam Alquran. 1600 diantaranya adalah kisah. Ini menandakan bahwa kisah mendapat tempat tersendiri dalam pembelajaran Alquran. Al-Jamaly dalam (Rahmawati & As' ad, 2018) mengatakan bahwa dalam cerita terdapat pendidikan dan sasaran moral yang bisa menyentuh hati seseorang sehingga dapat menggugah, merangsang serta mendorong anak untuk dapat mengerjakan berbagai macam sikap yang baik dan meninggalkan bisikan-bisikan syetan. Cerita bisa juga membuat pembaca atau pendengarnya cenderung untuk melakukan perbuatan yang baik.

Untuk itu dalam upaya mengajarkan moral kepada siswa, sedapat mungkin guru selalu memberikan kisah teladan yang bersumber dari kisah orang lain atau true story yang pernah didengarkan atau dialami. Tidak harus cerita yang hebat untuk menginspirasi, sekecil apapun pengalaman yang diceritakan tetap bisa menjadi pembelajaran yang berguna untuk para siswa

PENUTUP

Simpulan

Untuk menjadi guru yang hebat, guru dituntut untuk memiliki banyak cara kreatif untuk mengajarkan siswa. Salah satu diantaranya adalah mendesain aktivitas pembelajaran yang didasarkan pada karakteristik siswa yang dihadapinya. Salah satu formula strategi yang bisa diupayakan dalam pendidikan karakter dalam aktivitas pembelajaran adalah (1) Guru harus menjadi teladan bagi para siswa; (2) Guru sedapat mungkin selalu memberikan penghargaan kepada apa yang dilakukan oleh siswa walaupun belum sesuai apa yang diharapkan; (3) Menghubungkan setiap peristiwa dalam aktivitas pembelajaran dengan nilai-nilai moral; (4) Guru harus selalu jujur dalam berbuat; (5) Membiasakan siswa beradab dengan baik; (6) Berbagi kisah inspiratif

Saran

Penelitian ini bisa menjadi rekomendasi oleh para guru untuk dilakukan dalam aktivitas pembelajaran. Dengan strategi ini diharapkan bisa menjadi cara untuk memberikan pendidikan karakter kepada para siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2019). *Mendidik Siswa dengan Prinsip Keteladanan*. Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah, 2(1), 89–96. DOI: 10.5281/zenodo.2575867
- Assidiqi, H. (2015). Membentuk Karakter Peserta Didik Melalui Model Pembelajaran *Search, Solve, Create, And Share*. Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 45–55. DOI : <https://doi.org/10.33654/math.v1i1.94>
- Hamid, H., & Saebani, B. A. (2013). *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hanafi, A. (1984). *Segi-Segi Kesusastaan Pada Kisah-Kisah Al Qur'an*. Jakarta : Pustaka Alhusna.
- Masitoh & Laksmi, D. (2009). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Depag RI.
- Rahmawati, A., & As' ad, A. (2018). *Penguatan Pendidikan Karakter Dengan Qashash Al-Qur'an*. Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam, 15(1). DOI : 10.34001/tarbawi.v15i1.722
- Ratnawati. (2018). Peranan Guru Sebagai Model Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan . STKIP Andi Matappa Pangkep, 05 Mei 2018. ISSN : 2620-9136
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sauqi, A & Diyamond Prasandha. *Penggunaan Materi Cerita Inspiratif Untuk Menumbuhkan Nilai Konservasi Moral Pada Siswa SMP*. Prosiding Seminar Nasional II Pascasarjana UNS 2018.
- Sugiyono, (2007). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Uzer Usman, M. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

PENERAPAN KEPEMIMPINAN UNTUK MENCAPAI KEMAJUAN ORGANISASI (SEBUAH STUDI LITERATUR TENTANG KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI)

Safira Salsabila

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, safira.17010664175@mhs.unesa.ac.id

Jimmy Nugroho Mukti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, jimmy.17010664185@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji mengenai penerapan kepemimpinan yang dilakukan untuk mencapai kemajuan suatu organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu studi literatur, yang mana data diperoleh dengan cara mengkaji berbagai sumber literatur. Studi literatur yang dilakukan mencakup tentang kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin dalam organisasi memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan anggotanya untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak untuk organisasi. Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik akan mampu mencapai tujuan bersama serta menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu keyakinan, harapan, rasa optimis, keuletan, interpretasi moral, dan pengalaman yang ada pada diri pemimpin tersebut. Dalam penerapan kepemimpinan di sebuah organisasi, terdapat tantangan yang akan dihadapi. Tantangan tersebut yaitu ketika adanya perubahan dalam organisasi tersebut. Perubahan yang muncul dalam organisasi tersebut akan memicu seorang pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemimpin, Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah bagi siapa saja untuk bersosialisasi dan mempelajari sesuatu yang baru. Organisasi tidak hanya diperuntukkan bagi orang yang sudah bekerja saja, tetapi juga untuk para pelajar dan siapapun itu yang ingin memperoleh pengetahuan dan pengalaman lebih banyak. Organisasi berisikan sekumpulan orang yang memiliki visi dan misi yang sama demi tercapainya tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, para anggota akan saling melakukan kerjasama untuk mewujudkannya (Sulaksono, 2019).

Kementerian dalam negeri Republik Indonesia (2019) menyatakan bahwa terdapat sebanyak 420.381 organisasi kemasyarakatan yang terdaftar di negara ini. Jumlah tersebut tentunya merupakan jumlah yang cukup besar. Jenis organisasi yang ada pun beranekaragam seperti organisasi berbadan hukum, perkumpulan, hingga yayasan.

Dalam beberapa penelitian atau literatur menunjukkan bahwa salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah berdasarkan kepemimpinan yang ada di dalamnya. Pramudyo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan akan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan juga dianggap sebagai sesuatu yang penting dalam sebuah organisasi. Faturahman (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan penentu utama bagi suatu organisasi dalam hal pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas mengenai “kepemimpinan dalam organisasi”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur terhadap buku, artikel ilmiah, dan sumber literatur lainnya. Studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan sumber-sumber kepustakaan tanpa perlu terjun ke lapangan (studi lapangan) (Zed, 2008). Metode studi literatur ini memiliki beberapa ciri, yaitu: (a) peneliti yang menggunakan metode ini hanya akan menemui data berupa naskah dan angka, tidak termasuk kejadian maupun saksi mata; (b) data yang digunakan dalam metode ini merupakan data yang bersifat siap pakai; (c) data yang diperoleh dari metode ini berupa data sekunder; dan (d) data yang diperoleh dari metode ini tidak dibatasi oleh ruang maupun waktu (Hermawan, 2019). Oleh karena atas pertimbangan-pertimbangan tersebut, peneliti lebih memilih menggunakan metode studi literatur.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang yang berada dibawahnya, keterampilan kepemimpinan yang dimiliki harus baik dan efektif sehingga dapat membangun, mendorong, dan meningkatkan kualitas kinerja bawahannya yang berdampak pada pencapaiannya keberhasilan tujuan organisasi (Badu & Djafri, 2017). Menurut Griffin dan Ebert (Khamdani, 2014) kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses memotivasi karyawan atau anggota yang bertujuan agar dapat mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Cisma (2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan strategi yang dibentuk sebagai hasil kombinasi dari keterampilan sifat sikap yang bertujuan mempengaruhi kinerja karyawannya atau anak buahnya.

Menurut Robert gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Indriyati, 2017). Kepemimpinan ini biasanya digunakan untuk mengelola suatu organisasi dengan dihubungkan bagaimana upaya atau usaha dari seseorang tersebut dalam organisasi kesusasteraan yang memiliki pengaruh untuk golongan masyarakat dilingkungannya (Din & Abdul, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang dijadikan suatu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dimana didalamnya perilaku yang mencakup sikap, sifat, dan keterampilan yang digunakan untuk berkomunikasi dan mempengaruhi karyawan atau kinerja bawahannya (Salahudin, Lengkong, & Tulung, 2018).

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa teori yang masing-masing dapat dikaji dan dipelajari. Nur (2017) menyatakan jika ditinjau dari sejarah perkembangannya, terdapat tiga teori yang dapat dikaji. Teori yang pertama yaitu teori genetis atau keturunan. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu sejak lahir.

Teori yang kedua yaitu teori sosial. Teori ini berkebalikan dengan teori genetis atau keturunan. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat menjadi pemimpin apabila dididik dan memiliki pengalaman yang cukup luas. Selain itu teori ini juga menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya seorang

pemimpin tidak hanya berdasarkan sifat yang dimiliki, tapi juga mengacu pada kelompok yang ia pimpin. Teori yang ketiga yaitu teori ekologis. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dapat dikatakan berhasil menjadi pemimpin apabila memiliki bakat dalam kepemimpinan. Bakat kepemimpinan yang dimaksud diperoleh dari pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu tersebut.

Mataputun (2018) menyatakan terdapat enam teori mengenai kepemimpinan yang secara umum dapat dikaji. Teori yang pertama yaitu teori kepemimpinan orang besar atau *a great man theory*. Hampir sama seperti teori genetis yang telah dipaparkan sebelumnya, teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin sejak ia lahir. Namun dalam teori ini juga dijelaskan bahwa hanya individu yang memiliki kemampuan saja yang dapat menjadi seorang pemimpin, dalam artian tidak semua individu dapat menjadi seorang pemimpin atau terlahir dengan kemampuan untuk menjadi pemimpin. Teori yang kedua yaitu teori kepemimpinan perilaku atau *behavioral theory*. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan setiap individu diamati berdasarkan aspek perilaku.

Teori yang ketiga yaitu teori kepemimpinan situasional atau kontigensi. Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan harus disesuaikan dengan situasi yang ada. Situasi yang dimaksud dapat mengacu pada anggota yang dipimpin, serta sifat dan perilaku yang dimiliki oleh pemimpin. Teori yang keempat yaitu teori kepemimpinan transaksional. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah bentuk kontrak sosial antara pemimpin dengan anggotanya. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya supaya memberikan kontribusi yang lebih kepada kelompok atau organisasi.

Teori yang kelima yaitu teori kepemimpinan transformasional. Teori ini menyatakan bahwa yang dimaksud dari kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan yang dimiliki oleh individu mengenai cara penyampaian harapan, memberikan perhatian, melakukan interaksi, dan upaya pengembangan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan bersama. Untuk itu, pemimpin perlu menyampaikan visi dan misi *organisasi* kepada anggotanya untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Dan teori yang terakhir yaitu teori kepemimpinan pancasila. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan harus didasarkan

pada pancasila yang mana merupakan ideologi negara Indonesia.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Beberapa tokoh memiliki pendapat tersendiri mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi. Timotious (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu keyakinan, harapan, rasa optimis, keuletan, interpretasi moral, dan pengalaman.

Hidayatullah dan Dahlan (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu terdiri dari: (a) kepribadian, pengalaman, dan harapan yang dimiliki; (b) harapan dan perilaku atasan; (c) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan; (d) kebutuhan tugas; (e) aturan dalam organisasi; serta (f) harapan dan perilaku rekan kerja.

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (dalam Suparman, 2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan yang sekiranya cocok untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu: (a) kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang terdiri dari sistem nilai, rasa percaya terhadap anggota organisasi, kecenderungan kepemimpinan yang ada pada dirinya, dan rasa aman ataupun tidak aman; (b) kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri anggota organisasi yang terdiri dari kebutuhan mengenai kebebasan, kebutuhan mengenai peningkatan tanggung jawab, ketertarikan dan keahlian dalam pemecahan masalah, serta harapan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan; (c) kekuatan-kekuatan yang muncul dari sebuah situasi yang terdiri dari tipe organisasi, efektifitas kelompok, tuntutan waktu, dan sifat dari masalah yang ada.

Soekarso dan Putong (2015) juga menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut yaitu: (a) seorang pemimpin itu sendiri; (b) anggota yang dipimpin; (c) kekuasaan yang dimiliki; (d) pengaruh; (e) nilai; dan (f) tujuan.

Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut Crow, Matthews, dan McCleary kepemimpinan dalam organisasi ialah kepemimpinan yang bersifat kualiti personal atau pribadi, dimana kepemimpinan merupakan sebuah tingkah laku yang berhubungan dengan situasi, dan moral yang

mempengaruhi cara berfikir sistematis pemimpin (Din & Abdul, 2016). Biasanya pemimpin didalam organisasi sering dikenal sebagai manajer, akan tetapi pemimpin dan manajer ialah hal yang beda dimana manajer lebih kedalam konsep perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian.

Di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang dapat dioptimalkan dan dikelola, sumber daya pengelolaan harus dilakukan dengan baik dan efektif. Hal tersebut menjadi tanggung jawab seorang pemimpin atau manajerial yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Selain itu pemimpin juga harus dapat menyusun strategi dan mampu untuk mengkoordinasi semua lingkup yang ada didalam organisasi tersebut termasuk sumber daya. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mampu membedakan karakteristik organisasinya dengan organisasi yang lain, potensi yang paling utama ialah kepemimpinan yang bersifat dinamis dan harus efektif (Tiogas & Walukow, 2014). Kepemimpinan ialah salah satu kunci bergeraknya organisasi yang dapat membangun suatu perubahan yang baik, kemudian kepemimpinan dipercayai sebagai keberhasilan suatu organisasi dimana seorang pemimpin memiliki posisi yang sangat dominan dalam membuat suksesnya organisasi tersebut (Pramudyo, 2013).

Soliha dan Hersugondo (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan yang bersifat efektif dipengaruhi oleh pemimpin yang mampu memberikan pengaruh dan arahan kepada para anggotanya. Tantangan terbesar dalam kepemimpinan yaitu ketika terjadi perubahan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan pemimpin akan dihadapkan pada pilihan mengenai gaya kepemimpinan yang tepat dan sekiranya dapat diterapkan pada organisasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat dari sebuah perubahan yang signifikan dalam suatu organisasi, menjadi kepribadian yang dapat memberikan pengaruh, serta termasuk dalam seni yang membuat keselarasan serta kestabilan organisasi. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki tugas untuk mengatasi konflik atau permasalahan yang terjadi dalam organisasi dan sebagai koordinator dalam aktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi tersebut (Suherman, 2019). Chairil, Darwis, dan Jamaluddin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menandakan

semakin baik kepemimpinannya, maka semakin baik pula motivasi kerja yang muncul.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Jika gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dikembangkan dengan baik, maka dapat membentuk budaya organisasi menjadi lebih baik dan terkendali pada suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan faktor utama dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menambah pengetahuan serta optimisme dalam menjalankan pekerjaan (Harsono, Supratomo, & Faria, 2015). Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, maka semakin baik pula budaya organisasi yang terbentuk, begitu juga sebaliknya (Harsono, Supratomo, & Faria, 2015).

PENUTUP

Simpulan

Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Sehingga kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting. Seorang pemimpin dapat menggerakkan serta mengarahkan anggotanya untuk berpartisipasi atau memberikan kontribusi yang lebih banyak untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda-beda, maka pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan.

Saran

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan untuk menambah lebih banyak referensi supaya data yang diperoleh semakin kaya. Referensi yang digunakan diharapkan merupakan referensi terbaru dengan usia maksimal 10 tahun supaya data yang diperoleh merupakan data yang akurat. Selain itu, untuk penelitian berikutnya juga dapat menggunakan dua macam variabel. Hal tersebut dilakukan agar dapat menambah pengetahuan atau wawasan baru mengenai topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Ideas Publishing: Gorontalo.

Chairil, A., Darwis, M., & Jamaluddin. (2016). Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi

kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office* , 1-8.

Cisma, F. (2017). Leadership styles and employee performance. *IRE Journals* , 6-10.

Din, G., & Abdul, A. H. (2016). Kepemimpinan kesukarelaan dalam organisasi kesusteraan. *Journal of Malay Language, Education, and Literature* , 52-62.

Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* , 1-11.

Harsono, A. Y., Supratomo, & Faria, M. (2015). Analisis gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi antara atasan-bawahan dalam membangun budaya organisasi di lingkungan sekretariat dprd Kota Bengkulu. *Jurnal Komunikasi KAREBA* , 328-343.

Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, dan mixed methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.

Hidayatullah, M. N., & Dahlan, M. Z. (2019). *Menjadi kepala sekolah ideal, efektif & efisien*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. *Upajiwana Dewantara* , 134-146.

Khamdani, P. (2014). Kepemimpinan dan pendidikan islam. *Jurnal Madaniyah* , 259-276.

Lebih dari 400 ormas terdaftar di Indonesia. (2019, Agustus 1). Dipetik April 30, 2020, dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia: <https://www.kemendagri.go.id/berita/baca/22589/Lebih-dari-400-Ribu-Ormas-Terdaftar-di-Indonesia>

Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Berbasis kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap iklim sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Nur, P. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.

Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi . *JMBA* , 49-61.

Salahudin, D., Lengkong, V., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA* , 1858-1867.

Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.

Solihah, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 83-93.

Suherman, U. D. (2019). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 259-274.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.

Timotius. (2016). *Kepemimpinan dan kepengikutan: teori dan perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Tiogas, D., & Walukow, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru mipa di Yayasan Pendidikan Advent Timika. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 41-51.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

PERBEDAAN *OCB* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA ANGGOTA DPM FAKULTAS X UNESA

Gilang Rahmadani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, glngrhmdn@gmail.com

Ratih Ayu Dwi Arindawanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ratiharinda09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) ditinjau dari jenis kelamin pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya, karena dalam kemajuan organisasi diperlukan tindakan dan pengambilan keputusan yang inisiatif untuk kemajuan suatu organisasi. Laki-laki dan perempuan dinilai memiliki perbedaan dalam berbagai aspek termasuk dalam kontribusi di dunia organisasi. Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas "X" Universitas Negeri dengan menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota yang berjumlah 57 orang dengan klasifikasi 36 anggota perempuan dan 21 anggota laki-laki. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu skala kuisioner *organizational citizenship behavior*, dengan teknik analisis data menggunakan Uji Independen t-tes. Analisis data menggunakan Uji Independen T-tes menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang maknanya adalah terdapat perbedaan tingkat *OCB* berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya yang berdasarkan hasil analisis *OCB* tersebut menunjukkan perempuan memiliki *OCB* lebih tinggi daripada laki-laki.

Kata Kunci: *OCB*, Jenis kelamin, DPM Unesa.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu bentuk hubungan antar individu yang terstruktur dan terkoordinasi demi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama (Firmansyah, 2019:48). Organisasi tidak akan berjalan bila tidak ada anggota di dalamnya sebagai motor dan penentu jalannya roda organisasi. Anggota datang dari berbagai karakter, latar belakang, dan jenis kelamin yang disatukan untuk bekerja sama, tanpa membatasi keunikan masing-masing. Keunikan yang ada dalam diri anggota justru diperlukan dalam hal membangun suatu organisasi. Keunikan ini salah satunya nampak pada perilaku yang anggota tersebut tunjukkan dalam kesehariannya ketika berada pada lingkup organisasi. Bekerja membangun suatu organisasi tanpa pamrih adalah salah satu contohnya. *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) atau perilaku yang muncul karena inisiatif sendiri tanpa terikat peraturan (Organ, 1988:4) akan lebih menunjang keberhasilan suatu organisasi, daripada hanya mengikuti jalannya arus. Anggota yang memiliki *OCB* yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Robbin dan Judge, 2016:40). Berbagai faktor dapat mempengaruhi perbedaan tingkat *OCB* tersebut, salah satunya adalah jenis kelamin Laki-laki seringkali diidentikan dengan sosok yang kuat dan mampu mengambil keputusan

dengan mengutamakan akal, sedangkan wanita cenderung mengambil keputusan menggunakan hati. Perilaku seperti menolong orang lain, ramah, mudah bergaul, dan bekerja sama cenderung lebih banyak dilakukan oleh wanita (Konrad dkk, 2000:616). Perbedaan jenis kelamin dipandang menjadi yang paling mencolok dalam mempengaruhi tingkat *OCB* pada suatu organisasi. Organisasi Dewan Perwakilan Mahasiswa atau DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya (UNESA) adalah salah satu contohnya. DPM di UNESA merupakan suatu organisasi yang bertugas di bidang legislatif mahasiswa yang memiliki tugas lumayan berat yaitu sebagai dewan pengawas eksekutif dan sebagai penyusun undang-undang kemahasiswaan di UNESA. DPM Fakultas X UNESA sendiri memiliki berbagai komisi yang memiliki tugas bermacam-macam misalnya komisi pemerintahan, pengembangan sumber daya mahasiswa, kesejahteraan mahasiswa, hubungan masyarakat, dan audit keuangan. Divisi tersebut diisi oleh laki-laki dan perempuan yang bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi yang besar yang telah disusun di awal periode, tentu membutuhkan kerja keras dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. *OCB* yang tinggi, baik dari anggota laki-laki maupun perempuan layak diperhitungkan. Organisasi tidak hanya menginginkan tujuan tercapai, namun juga

menginginkan hasil optimal dalam pencapaian tujuan tersebut. Keputusan-keputusan atau OCB yang tepat dan tinggi yang dimiliki dari para anggota membuat organisasi mampu berjalan dengan lebih optimal. Organ (1988:4) mendefinisikan OCB merupakan perilaku individu yang didasarkan pada keputusan sendiri secara bijaksana tanpa adanya peraturan dimana perilaku tersebut dilakukan tanpa mengharapkan sistem imbalan formal dan perilaku tersebut meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Robbins and Judge (2016:14) mendefinisikan OCB adalah perilaku bekerja ekstra yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan dan berdampak pada psikologis dan lingkungan sosial tempat kerja. Pourgaz, Naruei, and Jenaabadi (2015:801) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang didasarkan pada kebijaksanaan pribadi yang terlepas dari kewajiban pekerjaan dimana perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi untuk memenuhi manfaat bagi organisasi.

Organ dkk. (2006:22) menjelaskan terdapat lima dimensi yang membangun OCB. Kelima dimensi tersebut yaitu:

1. *Altruism* merupakan perilaku anggota organisasi untuk menolong sesama anggota organisasi yang sedang bertugas dan mengalami permasalahan. Pertolongan yang diberikan anggota organisasi bukan merupakan tugas yang dimiliki anggota tersebut melainkan pertolongan pada hal diluar tugas atau pekerjaannya.
2. *Courtesy* merupakan perilaku anggota organisasi dengan tujuan menjaga hubungannya sesama anggota organisasi agar saling mempehatikan antar anggota. Anggota organisasi yang memiliki *Courtesy* tinggi akan berusaha untuk berteman baik pada sesama anggota serta berusaha menghargai dan mengapresiasi kinerja rekannya.
3. *Sportmanship* merupakan perilaku anggota organisasi dalam organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang baik. Perilaku tersebut dapat berupa berpikir terbuka tentang keadaan organisasi yang kurang kondusif dan tidak mengajukan komentar-komentar yang dapat menyebabkan lingkungan kurang stabil.
4. *Conscientiousness* adalah perilaku anggota organisasi yang melebihi dari tugas yang diberikan dari organisasi. Anggota organisasi akan mengerjakan beberapa tugas meskipun tugas tersebut bukanlah tanggung jawabnya. Anggota organisasi yang memiliki *Conscientiousness* tinggi akan terus berusaha untuk melakukan sesuatu melebihi yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

5. *Civic Virtue* adalah perilaku anggota organisasi yang memenuhi tanggung jawabnya sebagai anggota kehidupan organisasi. Organisasi yang dinaungi oleh anggotanya pasti memiliki peraturan, batasan, mengalami perubahan dimana anggota organisasi berpartisipasi dalam kehidupan tersebut.

William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) menjelaskan bahwa OCB terikat dengan faktor demografis pada setiap anggota organisasi. Faktor demografis tersebut diantaranya usia atau umur, jenis kelamin, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja. OCB yang dikaitkan faktor demografis jenis kelamin dapat dikaji tentang perbedaan OCB antara perempuan dengan laki-laki dalam suatu organisasi. Morrison (1994:1553) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan jenis kelamin perempuan akan lebih banyak menampilkan OCB daripada laki-laki. Konrad, dkk (2000:616) menemukan bahwa beberapa perilaku atau atribut kerja lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki. Atribut kerja yang lebih menonjol pada perempuan diantaranya menolong, bersahabat, dan bekerja sama dengan anggota organisasi lain. Lovell dkk. (1999:475) juga mengemukakan bahwa terdapat perbedaan tingkatan OCB antara laki-laki dan perempuan dimana perbedaan tersebut cukup signifikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada empat orang anggota, ditemukan beberapa hal yang bersangkutan dengan OCB. Organisasi tersebut beberapa kali mengadakan acara atau program kerja. ketika organisasi mereka mengadakan suatu acara atau program kerja tersebut, anggota organisasi laki-laki biasanya lebih banyak bertugas dibagian perlengkapan dan logistik sedangkan anggota organisasi perempuan cenderung bertugas dibagian acara dan administrasi. Anggota organisasi laki-laki biasanya kerja lebih lama karena jumlahnya yang sedikit meskipun tugasnya tidak banyak. Ketika anggota perempuan meminta tolong, anggota laki-laki biasanya hanya meng'iya'kan saja permohonan namun tidak tanggap untuk segera berdiri. Selain itu, anggota organisasi selalu mengevaluasi program kerja dengan kritis dan dianggap ketus. Hal tersebut terjadi apabila terjadi kesalahan dalam kegiatan yang telah terselenggara. Para anggota baik laki-laki maupun perempuan cenderung merasa merekalah yang paling berkontribusi dalam pengambilan langkah ketika terdapat proker dan semacamnya. Mereka menyatakan anggota perempuan cenderung lebih dalam pengambilan keputusan ketika berjalannya program kerja organisasi. Anggota laki-laki lebih kepada mengerjakan pada yang menjadi tugas mereka saja.

Berdasarkan fenomena diatas , peneliti berminat mengkaji lebih dalam bagaimana perbedaan OCB pada anggota organisasi DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang memfokuskan pada pengujian hipotesis dengan data yang terukur dan dapat menghasilkan data simpulan yang dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswati, 2009:13). Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif. Menurut (Hermawan, 2019:39) penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua macam kelompok terdapat perbedaan atau tidak pada sisi variabelnya. Penelitian komparatif tidak melakukan kontrol variabel (Hermawan, 2019:39). Tujuan dari penelitian komparatif ini adalah untuk mengetahui perbedaan OCB pada anggota organisasi DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota DPM Fakultas X UNESA, dengan sampel keseluruhan atau sampel jenuh yang berjumlah 57 orang anggota, dengan 36 anggota perempuan dan 21 anggota laki-laki. Menurut Sugiyono dalam Endra (2017:117) sampel jenuh adalah sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Peneliti mengumpulkan data menggunakan skala *organizational citizen behavior*. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan uji T sampel independen. Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020:93) Uji T sampel independen digunakan untuk melihat apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki perbedaan rata-rata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji statistik Deskriptif

| Jenis kelamin | N | Min. | Max. | Mean | Std. Dev. |
|---------------|----|------|------|--------|-----------|
| Perempuan | 36 | 136 | 172 | 152,81 | 12,76 |
| Laki-laki | 21 | 89 | 144 | 116,81 | 8,2 |

Berdasarkan tabel hasil uji analisis deksriptif diketahui bahwa sampel dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 anggota ditunjukkan dari N=36 dan sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 anggota ditunjukkan dari N=21. Nilai OCB terendah dari anggota DPM jenis kelamin perempuan yaitu 136 dan nilai tertinggi yaitu 172. Nilai OCB terendah dari anggota DPM jenis kelamin laki-laki yaitu 89 dan nilai tertinggi yaitu 144. *Mean* atau rata-rata nilai OCB

untuk anggota DPM jenis kelamin perempuan sebesar 152,81 dan jenis kelamin laki-laki sebesar 116,81. Kemudian, nilai standar deviasi untuk anggota jenis kelamin perempuan sebesar 12,76 dan untuk anggota jenis kelamin laki-laki sebesar 8,2.

Tabel 2. Kategorisasi OCB Anggota DPM

| Jenis Kelamin | Kategori | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------|--------|------------|
| Perempuan | Rendah | - | - |
| | Sedang | 11 | 19,3% |
| | Tinggi | 25 | 43,9% |
| Laki-laki | Rendah | 1 | 1,8% |
| | Sedang | 20 | 35% |
| | Tinggi | - | |
| | Total | 57 | 100% |

Berdasarkan Tabel diatas, OCB yang dimiliki oleh sampel terbagi menjadi tiga kategori yaitu kategori lemah ($X < 93,4$), sedang ($93,4 \leq X < 146,6$), dan tinggi ($X \geq 146,6$). Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat 1,8% sampel yang terkategori rendah yaitu 1 orang anggota DPM berjenis kelamin laki-laki. Anggota DPM dengan OCB yang masuk kategori sedang berjumlah 31 anggota dimana 11 anggota (19,3%) berjenis kelamin perempuan dan 20 anggota (35%) berjenis kelamin laki-laki. Anggota DPM dengan OCB kategori tinggi berjumlah 25 anggota (43,9%) dimana seluruh anggota tersebut berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel OCB

| Kategori | Nilai Signifikasi | Keterangan |
|-----------|-------------------|----------------------|
| Perempuan | 0,2 | Berdistribusi normal |
| Laki-laki | 0,148 | Berdistribusi normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikasi dari variabel OCB pada anggota dpm perempuan sebesar 0,2 sedangkan nilai signifikasi pada anggota dpm laki-laki sebesar 0,148. Subjek dikategorikan berdistribusi normal apabila nilai signifikasi lebih dari 0,05 sedangkan subjek dikategorikan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikasi kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| | | | |

| | | | |
|-------|---|----|-------|
| 3,378 | 1 | 55 | 0,071 |
|-------|---|----|-------|

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas, diketahui nilai signifikansi dari variabel OCB pada anggota dpm sebesar 0,071 sehingga data penelitian ini disimpulkan homogen. Subjek dikategorikan homogen apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 sedangkan subjek dikategorikan tidak heterogen apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Analisis independent T test

| T | df | sig | Mean difference |
|--------|----|-------|-----------------|
| 12.981 | 55 | 0,000 | -35.996 |

Berdasarkan hasil analisis independent T test diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0. Nilai signifikan 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hipotesis tersebut menyatakan adanya perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya.

Penelitian ini mengkaji tentang variabel OCB yang ditinjau dari jenis kelamin dimana berdasarkan uji hipotesis disimpulkan bahwa adanya perbedaan antara OCB yang dimiliki oleh anggota DPM laki-laki dengan anggota DPM perempuan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pernyataan Lovell dkk. (1999:475) yang mengemukakan bahwa terdapat perbedaan tingkatan OCB antara laki-laki dan perempuan dimana perbedaan tersebut cukup signifikan. Perbedaan yang cukup signifikan tersebut dapat diprediksi dari perilaku menolong, mudah memahami orang lain, dan peduli pada orang lain. Perilaku-perilaku tersebut apabila terjadi dalam lingkup organisasi tentu dapat memprediksi seseorang memiliki OCB yang tinggi.

Hasil uji deskriptif menunjukkan nilai rata-rata OCB pada anggota dpm jenis kelamin laki-laki sebesar 116,81 dan pada anggota dpm jenis kelamin perempuan sebesar 152,81. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam Organisasi tersebut rata-rata anggota perempuan memiliki OCB yang lebih besar daripada anggota OCB laki-laki yang artinya anggota perempuan memiliki OCB lebih besar daripada anggota laki-laki. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian lainnya yang mengungkap bahwa OCB lebih sering nampak dan menonjol pada anggota organisasi dengan jenis kelamin perempuan (Morrison, 1994:1553; Konrad, dkk, 2000:616). Konrad, dkk (2000:595) menjelaskan dalam lingkup organisasi, individu yang feminis dalam dimensi afiliasi dan pengasuhan akan memiliki peluang

untuk berteman, berpeluang untuk membantu anggota lain dan mudah bekerjasama dengan orang lain dalam lingkup organisasi sedangkan seseorang yang maskulin akan cenderung otonom, suka tantangan, dan mencari keuntungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang feminis seperti anggota organisasi perempuan cenderung memiliki sikap membantu dan peduli pada lingkup organisasi.

Hasil rata-rata nilai OCB pada anggota perempuan dalam tabel uji statistik deskriptif menunjukkan angka 152,81 yang mana rata-rata tersebut tersebut masuk dalam kategori tinggi ($X \geq 146,6$) sedangkan hasil rata-rata nilai OCB pada anggota laki-laki menunjukkan angka 116,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori sedang ($93,4 \leq X < 146,6$). Data tersebut diartikan bahwa OCB yang dimiliki anggota dpm perempuan berada pada kategori tinggi sedangkan OCB pada anggota dpm laki-laki berada pada kategori sedang. Tingkatan OCB yang tinggi pada anggota perempuan tersebut menandakan bahwa mereka sering melakukan perilaku-perilaku *extra role* atau perilaku yang lebih dari sekedar tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diemban. Pada anggota laki-laki, tingkatan OCB yang masuk dalam kategori sedang bukan berarti tidak melakukan perilaku peran yang lebih namun perilaku tersebut tidak sering dilakukan oleh anggota laki-laki.

OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut pendapat William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) menjelaskan bahwa OCB sangat bergantung faktor demografis yang diantaranya usia atau umur, jenis kelamin, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja. Faktor jenis kelamin merupakan salah satu dari penentu yang membedakan pada besarnya tingkat OCB. Penelitian yang dilakukan pada DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya menunjukkan kecenderungan OCB perempuan lebih tinggi daripada laki-laki, hal ini dapat terjadi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dagun (dalam Oktavianto, 2014:3) menyebutkan salah satu faktor tersebut adalah dari perbedaan karakteristik laki-laki dan perempuan sendiri dari segi psikologisnya, yaitu kepribadian. Perempuan memiliki sisi kepribadian yang tersusun dari sisi emosionalitas, misalnya memiliki perilaku yang kurang terbuka, lebih subjektif dalam melihat sesuatu, dan sangat bergantung pada suasana hati. Laki-laki lebih dominan pada sisi pikiran, yaitu terdapat rasio yang jelas dalam pemikiran dan emosionalitas, ditunjukkan dalam hal, misalnya lebih tegas, memiliki pembagian sesuatu yang jelas, tidak bergantung suasana hati.

Anggota DPM Fakultas X membuktikan faktor tersebut, dimana anggota perempuan lebih bekerja

menggunakan suasana hati dan emosionalitas, mereka akan cenderung melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya, namun juga akan menunjukkan kinerja apa yang telah mereka berikan, sebaliknya anggota laki-laki memiliki tingkat OCB yang rendah, bukan berarti tidak bekerja namun pada lebih menjalankan apa yang telah ditugaskan kepada mereka, hal ini menunjukkan anggota laki-laki cenderung lebih tegas terlebih kepada pembagian tugas. Tugas tersebut akan dilaksanakan tergantung persetujuan dan pembagian di awal karena itu anggota laki-laki jarang melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka, karena mereka akan melihat sesuatu berdasarkan sisi rasionalitas dibandingkan emosionalitas, yang membuat tingkat OCB laki-laki berada di bawah OCB wanita.

OCB sangat menentukan kemajuan suatu organisasi, maka dari itu OCB dapat digunakan untuk melihat hasil kerja anggotanya, karena hasil kerja tidak hanya melihat output namun juga melihat perilaku lain apa sajakah yang dilakukan untuk kemajuan organisasi (Auliana dan Nurashiah, 2017:160). Penelitian pada organisasi DPM Fakultas X tersebut telah menunjukkan terdapat ketimpangan terhadap besarnya OCB pada anggota, Perempuan lebih dominan dalam menyelesaikan program kerja dibandingkan anggota laki-laki, yang berarti tingkat kemajuan organisasi DPM Fakultas X sendiri sangat bergantung pada anggota perempuan sebagai sumber poros penggerak yang tidak jarang anggota perempuan tersebut menyampaikan keluhannya terhadap anggota laki-laki.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu milik Sahrah (2010) yang menunjukkan bahwa tingkat OCB pada wanita lebih tinggi daripada laki-laki yang ditunjukkan dengan rata-rata OCB pada perempuan bernilai 197,40 sedangkan pada laki-laki menunjukkan angka rata-rata 172,63. Penelitian lain yang mendukung datang dari Sari, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa OCB pada perempuan lebih tinggi pada laki-laki. Penelitian ini dilakukan di RSD Balung, Jember. Angka yang ditunjukkan OCB pada pegawai perempuan mencapai 14,37 % dan laki-laki sebesar 14,07 % setelah diukur dengan *Uji Two Independet Sample t-test*. Adanya dukungan terdapat penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OCB pada perempuan dan laki-laki dalam sebuah organisasi, dengan perempuan cenderung lebih besar, namun faktor lain juga tidak dapat diabaikan dalam melihat besarnya tingkat OCB ini, seperti yang dipaparkan William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) bahwa faktor demografis lain yang bisa menentukan faktor OCB diantaranya usia atau umur, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengukur perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin pada anggota DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan hasil analisis menggunakan Uji Independen T-tes menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat perbedaan OCB pada laki-laki dan perempuan, dengan kecenderungan perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Hasil ini ditunjukkan oleh angka rata-rata OCB perempuan mencapai angka 152,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi ($X \geq 146,6$) sedangkan hasil rata-rata nilai OCB pada anggota laki-laki menunjukkan angka 116,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori sedang ($93,4 \leq X < 146,6$).

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Bagi Organisasi
Adanya perbedaan tingkat OCB pada organisasi pada anggota laki-laki dan perempuan, haruslah dijadikan bahan evaluasi, karena menyangkut keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor penyebab harus ditemukan, karena terdapat protes yang seringkali secara tersirat disampaikan anggota perempuan yang dapat berakibat negatif bagi organisasi. Selain itu, keadaan tingginya OCB pada perempuan harus dipertahankan atau ditingkatkan disamping mencari solusi untuk meningkatkan OCB pada anggota laki-laki.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian ini hanya berfokus pada perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin tanpa mengungkap faktor lain yang menjadi penyebab. Penelitian selanjutnya dapat mengungkap perbedaan OCB berdasarkan faktor demografi lain yaitu umur, lama bekerja, status pekerjaan, dan level jabatan. Penelitian ini menggunakan subjek yang tidak terlalu besar, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek yang lebih besar dan juga kuisioner yang dikemas lebih menarik untuk meningkatkan minat mengisi dari subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. & Iswati, S. (2009). *Buku ajar metode penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Auliana, S., & Nurasih, I. (2017). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior di STIE Bina Bangsa*. Jurnal Manajerial, 2(2), 149-162
- Endra, F. (2017). *Pedoman metodologi penelitian (statistika praktis)*. Sidoarjo: Zivatama Jawara.
- Firmansyah, A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan mixed method*. Cetakan pertama. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). *Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis*. Psychological bulletin, 126(4), 593-641. doi:10.1037/0033-2909.126.4.593
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). *Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? Sex roles*, 41(516), 469-478. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1018883018719.pdf>.
- Morrison, E. W. (1994). *Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective*. Academy of management journal, 37(6), 1543-1567. doi:10.5465/256798
- Oktoviyanto, R. (2014). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Skripsi diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). *Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators*. Psychology, 6, 800-807. doi:10.4236/psych.2015.66079
- Riyanto, S. & Hatmawan, A.A (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Sahrah, A. (2010). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari kepuasan kerja dan jenis kelamin para prawat rumah sakit*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Sari, R., Sampeadi, Sunardi. (2018). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja dan stress kerja berdasarkan gender pada perawat instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(3), 331-340. Retrieved from: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/download/9003/6029/>
- Wicaksana, Y. A., Efar, M., Mewengkang, M. D., Miranti, I., Halim, M., & Suwartono, C. (2012). *Adaptasi skala organizational citizenship behavior (OCB)*. Manasa: jurnal ilmiah psikologi, 2(1), 244. Retrieved from <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/manasa-old/article/view/705>.

GAMBARAN KECENDERUNGAN KEMAMPUAN KERJASAMA AUD DI PPT SEKAR ARUM JAMBANGAN SURABAYA

Sumartik

PG PAUD, FKIP, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 4230016039@student.unusa.ac.id

Fifi Khoirul Fitriyah

PG PAUD, FKIP, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 4230016039@student.unusa.ac.id

Tatik Muflihah

PG PAUD, FKIP, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 4230016039@student.unusa.ac.id

Jauharotur Rihlah

PG PAUD, FKIP, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 4230016039@student.unusa.ac.id

Abstrak

Kemampuan bekerjasama mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Manusia adalah makhluk hidup yang selalu melakukan interaksi dengan sesama terlebih di era revolusi industry 4.0 dan 5.0, kemampuan kerjasama merupakan dasar dalam membangun hubungan kolaborasi. Stimulasi dari orang tua dan guru sangat dibutuhkan agar kemampuan kerjasama anak berkembang sesuai dengan tahapan pencapaian perkembangan anak. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat sejauh mana kecenderungan kemampuan kerjasama anak usia 3-4 tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya. Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket. Hasil penelitian menunjukkan kecenderungan kemampuan kerjasama anak Usia 3-4 Tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya tertinggi pada Aspek kemampuan membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas kelompok dengan rata-rata 96% dan terendah pada Aspek kemampuan menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya dengan rata-rata 85,55% sehingga Kecenderungan Kemampuan Kerjasama Anak Usia 3-4 Tahun Di PPT Sekar Arum Jambangan mencapai rata-rata 89,26% (kriteria sangat tinggi). Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan kerjasama anak usia 3-4 tahun terutama untuk meningkatkan aspek kemampuan menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya dengan menggunakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Kata kunci : kemampuan kerjasama, deskriptif, anak

PENDAHULUAN

Dunia anak adalah dunia bermain. Melalui kegiatan bermain, anak juga sekaligus belajar. Semua aspek perkembangan anak ditumbuhkan dengan bermain sehingga anak-anak menjadi lebih sehat sekaligus cerdas. Anak-anak bermain dengan menggunakan seluruh emosinya, perasaannya, dan pikirannya (Adriana, 2013:15), di sisi lain, emosi positif anak akan berdampak pada sisi empatinya dan menurunkan kecemasannya dalam berinteraksi sosial (Fitriyah, 2019). Bermain dengan anak-anak lain juga memudahkan anak untuk mengembangkan makna hubungan sosial. Ketika bermain dengan anak-anak lain, anak belajar untuk berteman, memahami diri sendiri, dan memahami bahwa orang lain memiliki pandangan dan nilai-nilai yang berbeda dengannya. Lewat permainan dengan anak-anak lain, anak belajar untuk memecahkan masalah dan bekerjasama (Morrison, 2012:69). Sayangnya saat ini permainan anak didominasi dengan permainan menggunakan

gadget dan dilakukan secara online, sehingga bermain anak konsep dulu dan sekarangpun berbeda (Kusumaningayu, dkk., 2019).

Kurniasih (2009:11) menyatakan bahwa perkembangan kecerdasan anak usia dini terjadi sangat pesat pada usia 0-4 tahun dimana perkembangan kecerdasannya mencapai 50% dan 30% berikutnya hingga usia 8 tahun. Pesatnya perkembangan kecerdasan ini membuat masa ini disebut sebagai periode emas. Perkembangan yang didapat pada periode emas ini akan menjadi periode kritis. Periode kritis ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan anak dikemudian hari. Ketika secara emosional anak cenderung negatif maka yang muncul adalah perilaku agresif, di sisi lain agresif pada anak usia dini akan berdampak pada perkembangan anak selanjutnya (Fitriyah, 2017).

Anak sangat membutuhkan berbagai macam asupan dalam periode kritis. Asupan tersebut diantaranya meliputi aspek kesehatan, aspek gizi dan

aspek pendidikan. Tiga aspek ini menjadi pilar utama dalam perkembangan anak yang akan mempengaruhi kualitas anak dimasa mendatang.

Orang tua memegang peranan penting dalam pengenalan pola makan yang baik dan teratur antara lain pemberian makan yang tepat waktu dan makanan yang bervariasi yang mengandung berbagai zat gizi diantaranya zat tenaga yaitu karbohidrat bisa diperoleh antara lain dari beras, roti, kentang, bihun, mi, singkong, ubi, dan talas. Zat pembangun yaitu protein bisa diperoleh antara lain dari daging, ikan, ayam, tahu, tempe, keju, susu dan kacang-kacangan. Zat pengatur yaitu vitamin dan mineral bisa diperoleh dari sayuran dan buah-buahan. Jika dari awal kehidupan anak mendapatkan makanan yang sehat dan seimbang maka akan menghasilkan SDM yang berkualitas yang sehat secara fisik, mental dan sosial .

Zona perkembangan proximal merupakan istilah yang dimunculkan oleh Vygotsky yang mengacu pada keadaan yang menghubungkan peningkatan pemahaman anak akibat interaksi sosial. Vygotsky merupakan peneliti usia dini pertama yang sangat perhatian pada interaksi sosial anak. Ia beranggapan bahwa permainan sosial anak adalah unsur penyusun yang paling penting. Pada usia tiga tahun, karena makin matang dan berpengalaman, bisa bermain dengan lebih dari satu anak secara bersamaan. Saat mereka makin kurang egois dan lebih bisa memahami pandangan anak-anak lain, anak usia 3 tahun lebih berhasil dengan permainan sosial. Menggunakan bahasa lebih matang, mendengarkan teman bermain mereka, dan menyesuaikan perilaku mereka dengan situasi ini semua mendukung permainan sosial itu (Beaty, 2015:133).

Namun menurut Einon (2008) anak-anak belum benar-benar berinteraksi dengan teman sebaya sampai usia dua tahun, namun mereka senang berteman. Tahun pertama mereka menunjukkan ketertarikan, di tahun kedua, bermain berdampingan, dan pada tahun ketiga mulai terlibat dalam permainan bersama.

Salah satu strategi melatih perkembangan sosial emosional anak adalah dengan bermain kelompok. Usia dini adalah masa-masa bermain pada anak-anak, segala macam kegiatan anak tidak dapat terlepas dari bermain. Anak akan sangat senang ketika bermain di dalam kelompok bersama teman-temannya, melalui bermain kelompok akan dapat mengoptimalkan perkembangan sosial emosional anak (Kertamuda, 2015:56).

Menurut Leach dalam Douglas (2009) bagi seorang anak kecil tidak ada pemisahan antara bermain dan belajar, diantara “bersenang-senang” dan

“pendidikan”. Seorang anak belajar hidup, dan bagian dari kehidupan yang bisa dinikmati adalah juga bermain. Pendekatan pembelajaran pada anak usia dini bisa dilakukan dengan bermain. Pendidikan yang akan diberikan kepada anak harus dengan kondisi yang menyenangkan. Penggunaan metode pembelajaran, strateg dan pemberian materi harus menggunakan media yang menarik agar mudah dipahami anak. Pembelajaran akan semakin bermakna jika anak diajak untuk mengeksplorasi dan menemukan serta m memanfaatkan obyek-obyek yang dekat dengan anak melalui bermain. (Kurniasih, 2009:115).

Namun demikian menurut Beaty (2015:145) apapun yang akan dilakukan, jangan memaksa. Beberapa anak belum cukup nyaman di ruang kelas untuk bergabung dengan anak lain dalam permainan kelompok. Beri mereka kesempatan agar terbiasa dengan program. Anak-anak akan nyaman dengan sendirinya dan sebagian besar anak akan bergabung sesuai keinginan sendiri. Mereka perlu terbiasa dengan pemain lain dan mungkin berteman dengan mereka. Mereka juga harus tertarik pada apa yang dikerjakan kelompok. Peran guru adalah mendorong permainan kelompok dengan memberi anak kesempatan melakukannya selama periode pilihan bebas, dengan mendukung pilihan permainan anak sendiri atau memberi mereka ide permainan baru tiap saat.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan penelitian mengenai Gambaran Kecenderungan Kemampuan Kerjasama Anak Usia 3-4 Tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya: Survey Berdasarkan Penilaian Orangtua. Penelitian perlu dilakukan karena anak yang memiliki kemampuan kerjasama akan lebih mudah berinteraksi dan bersosialisasi dengan lingkungannya. Kemampuan kerjasama ini merupakan modal bagi anak untuk menjalani kehidupan di masa mendatang karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Manusia selalu dibutuhkan dan membutuhakn orang lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Arikunto (dalam Putra, 2015) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif tidak di maksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel.

Dalam penelitian ini populasinya adalah siswa usia 3-4 tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 10 anak

dengan rincian 6 siswa perempuan dan 4 siswa laki-laki.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner tidak langsung berupa google form. Angket diberikan kepada orang tua siswa. Hal ini dilakukan karena situasi pandemi Covid-19 saat ini sehingga tidak memungkinkan dilakukan pengumpulan data secara langsung. Hal ini merujuk pada Margono., dkk (dalam Sari, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini akan diperoleh gambaran kecenderungan kemampuan kerjasama anak usia 3-4 tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya survey berdasarkan penilaian orangtua.

Angket yang diberikan berisi 22 pernyataan. Responden dapat memilih jawaban “ya” atau “tidak” yang berhubungan dengan kemampuan kerjasama anak. Pernyataan dengan jawaban “ya” akan mendapat skor 1 sedangkan jawaban “tidak” akan mendapat skor 0. Menurut Ali (dalam Sari, 2016) persentase kemampuan kerjasama dari skor responden dapat dihitung dengan memakai rumus dibawah ini:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan :

% = persentase kemampuan kerjasama anak berdasarkan penilaian orang tua
n = skor yang diperoleh
N = jumlah seluruh skor

Tabel 1. Kisi-kisi Kuesioner Kemampuan Kerjasama Anak

| No | Aspek yang diamati | Nomor pernyataan |
|----|---|------------------|
| 1 | Anak mampu berinteraksi dengan teman kelompoknya | 1-8 |
| 2 | Anak dapat menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya | 9-17 |
| 3 | Anak dapat membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas kelompok | 18-22 |

(Sumber: Fauziddin, 2016)

Tabel 2. Kriteria Kemampuan Kerjasama anak didasarkan pada penilaian orangtua

| No | Kriteria | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|
| 1 | Sangat tinggi | 81-100 |
| 2 | Tinggi | 61-80 |
| 3 | Sedang | 41-60 |
| 4 | Rendah | 21-40 |

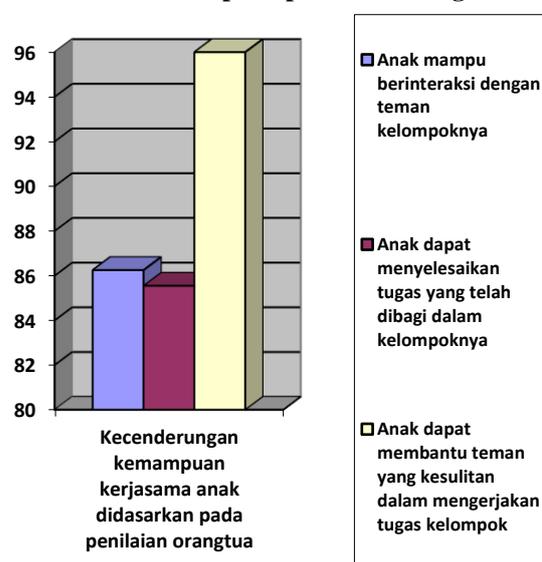
| | | |
|---|---------------|------|
| 5 | Sangat rendah | 0-20 |
|---|---------------|------|

(Sumber: Riduwan dalam Sari, 2016)

Tabel 3. Persentase Kecenderungan kemampuan kerjasama anak didasarkan pada penilaian orangtua

| No | Aspek Kemampuan Kerjasama Anak | Persentase (%) |
|----|---|----------------|
| 1 | Anak mampu berinteraksi dengan teman kelompoknya | 86,25 |
| 2 | Anak dapat menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya | 85,55 |
| 3 | Anak dapat membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas kelompok | 96 |

Grafik 1. Kecenderungan kemampuan kerjasama anak didasarkan pada penilaian orangtua



Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa:

1. Aspek kemampuan berinteraksi dengan teman kelompoknya rata-rata 86,25% (kriteria sangat tinggi).
2. Aspek kemampuan menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya rata-rata 85,55% (kriteria sangat tinggi).
3. Aspek kemampuan membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas kelompok rata-rata 96% (kriteria sangat tinggi).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Gambaran Kecenderungan Kemampuan Kerjasama AUD di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa kecenderungan kemampuan kerjasama anak Usia 3-4 Tahun di PPT Sekar Arum Jambangan Surabaya

tertinggi pada Aspek kemampuan membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas kelompok dan terendah pada Aspek kemampuan menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya sehingga Kecenderungan Kemampuan Kerjasama Anak Usia 3-4 Tahun Di PPT Sekar Arum Jambangan mencapai rata-rata 89,26% (kriteria sangat tinggi).

Saran

Dengan demikian, kedepannya tugas guru adalah mempertahankan kemampuan kerjasama anak dengan tetap memberikan metode-metode pembelajaran yang sesuai. Salah satu permainan yang dapat direkomendasikan untuk meningkatkan kerjasama anak adalah dengan permainan gobak sodor. Permainan ini terbukti mampu meningkatkan kemampuan interaksi sosial siswa-siswa sekolah dasar (Fitriyah, 2019).

Dalam penelitian ini hasilnya dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kemampuan kerjasama anak usia 3-4 tahun terutama untuk meningkatkan aspek kemampuan menyelesaikan tugas yang telah dibagi dalam kelompoknya dengan menggunakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, Dian. (2013). *Tumbuh Kembang dan Terapi Bermain pada Anak-Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Medika
- Beaty, Janice J. Alih Bahasa oleh Arif Rakhman. (2015). *Observasi Perkembangan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Douglas, Ann. Alih Bahasa oleh Bambang Ryadi Soetrisno. (2009). *Buku Batita Terlengkap*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Einon, Dorothy. Alih Bahasa oleh Ariy Nilandari. (2008). *Learning Early*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Fauziddin, Moh. 2016. Peningkatan Kemampuan Kerja Sama melalui Kegiatan Kerja Kelompok Pada Anak Kelompok A TK Kartika Salo Kabupaten Kampar. *Jurnal PGPAUD STKIP PTT Volume 2 Nomor 1 Halaman 29 – 45*
- Fitriyah, F.K. (2017). REDUCING AGGRESSIVE BEHAVIOR USING SOLUTION-FOCUSED BRIEF COUNSELING (SFBC). *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia, Volume 2 Nomor 2 bulan September 2017. Halaman 34-39, DOI: <http://dx.doi.org/10.26737/jbki.v2i2.254>*.
- Fitriyah, F. K. (2019). PENGARUH PERILAKU AGRESIF PADA ANAK USIA DINI TERHADAP KECEMASAN DAN EMPATI. *Education and Human Development Journal, 4(1), 95-102. <https://doi.org/10.33086/ehdj.v4i1.1088>*
- Fitriyah, F. K. (2019). PENGARUH PERMAINAN TRADISIONAL GOBAK SODOR DALAM BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP PENINGKATAN INTERAKSI SOSIAL ANAK AUTIS. *Education and Human Development Journal, 4(2), 13-20. <https://doi.org/10.33086/ehdj.v4i2.1293>*
- Kertamuda, Miftahul Achyar. (2015). *GOLDEN AGE Strategi Sukses Membentuk Karakter Emas Pada Anak Usia Dini*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kurniasih, Imas. (2009). *Pendidikan Anak Usia Dini*. Edukasia.
- Kusumaning Ayu, R. F. ., Puspita Sari, S. ., Yunarti Setiawan, B. ., & Khoirul Fitriyah, F. . (2019). Meningkatkan Kemampuan Berbahasa Daerah Melalui Cerita Rakyat Digital pada Siswa Sekolah Dasar: Sebuah Studi Pengembangan. *Child Education Journal, 1(2), 65-72. <https://doi.org/10.33086/cej.v1i2.1356>*
- Morrison, George S. Alih Bahasa oleh Suci Romadhona dan Apri Widiastuti. (2012). *Dasar-dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.
- Putra, Erik Ade. 2015. Anak Berkesulitan Belajar Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang (Penelitian Deskriptif Kuantitatif). *E-JUPEKhu (JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KHUSUS)*. Volume 4. Nomor 3.
- Sari, Evi Yunita., dkk. 2016. *Profil Kemampuan Kerjasama Siswa Dalam Pembelajaran Ipa (Studi Deskriptif pada Siswa Kelas IV dan V Semester Genap SD Negeri 1 Rajabasa Jaya Bandar Lampung Tahun Ajaran 2015/2016)*

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Erlina Yupra Handayani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, erlina17010664003@mhs.unesa.ac.id

Aulia Rahmah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, aulia17010664013@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan zaman membuat persaingan antara organisasi satu dengan organisasi lain semakin ketat, tak terkecuali organisasi dalam lingkup UNESA. Untuk menjawab persoalan tersebut, organisasi dalam lingkup UNESA perlu mengembangkan sikap inovatif agar dapat terus berkembang dan kompetitif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan indikasi bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif individu dalam lingkup organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.406 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan variabel inovatif berhubungan secara positif pada aspek komitmen afektif dari hasil uji regresi sebesar 0.316 atau sebesar 31.6% , sehingga dapat disimpulkan bahwa makin tinggi seorang mahasiswa memiliki komitmen organisasi, makin tinggi pula perilaku inovatif yang dapat ia capai. Begitu pula sebaliknya, makin rendah komitmen organisasi yang ia miliki, makin rendah pun perilaku inovatif yang dapat mahasiswa tersebut capai.

Kata Kunci: perilaku inovatif, komitmen organisasi, mahasiswa.

PENDAHULUAN

Inovatif merupakan perilaku dalam suatu rangkaian kerja yang secara bertahap dilakukan oleh individu dalam mengembangkan dan/atau meningkatkan perilaku kerja yang lebih efektif (De Jong & Hartog, 2010). Sedangkan menurut Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014), inovatif diartikan sebagai tindakan dalam menciptakan dan mengadaptasi ide, pemikiran, ataupun cara baru yang kemudian diterapkan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Selain itu, menurut Janssen (2000), perilaku inovatif merupakan pengenalan, pembuatan, dan pengaplikasian ide baru dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, ataupun suatu organisasi. Melalui pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa inovatif merupakan perilaku individu dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat diterapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Dewasa ini, mahasiswa semakin dituntut untuk menjadi lebih inovatif dalam lingkup kelompok atau organisasi, tak terkecuali pada mahasiswa UNESA. Hal tersebut bertujuan agar organisasi tersebut dapat berkembang dan bersaing dalam memenuhi dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang inovatif dinilai lebih unggul dalam merespon tantangan lingkungan secara cepat dan baik jika dibandingkan dengan organisasi yang tidak inovatif (Damanpour &

Gopalakrishnan, 1998). Tidak heran jika banyak organisasi yang mulai menempatkan inovasi sebagai salah satu dari visi dan misi atau kemampuan yang wajib dimiliki oleh anggotanya.

Meskipun begitu, bukan hal yang mudah untuk melakukan perilaku inovatif. Inovatif merupakan perilaku yang harus terus diasah dan dikembangkan, bukan sekedar suatu kecerdasan yang dibawa sejak lahir. Agar mahasiswa mampu mengembangkan perilaku inovatif, maka organisasi harus mendukung dan memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan perilaku inovatif. Langkah tersebut dapat menjadi investasi yang cukup menguntungkan bagi organisasi agar dapat mempertahankan keunggulannya. Perilaku inovatif dapat menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan organisasi (Yuan & Woodman, 2010).

Jansen (2000) menyatakan bahwa terdapat tiga macam aspek yang dapat mengukur perilaku inovatif, yaitu:

a. Menghasilkan Ide

Individu mampu menciptakan ide dan solusi yang baru ketika ia dihadapkan pada suatu masalah yang terjadi dalam organisasi. Ide dan solusi ini bisa bersifat orisinal ataupun diadaptasi dari ide yang sebelumnya telah ada.

b. Mempromosikan Ide

Individu mencari dan memperoleh dukungan dari rekan yang lain dengan cara mempromosikan ide dan solusi baru yang ia buat. Dukungan tersebut akan memperkuat ide dan solusi agar dapat diaplikasikan dalam organisasi.

c. Realisasi Ide

Individu mewujudkan ide dan solusi tersebut ke dalam sebuah proses kerja nyata yang dapat diimplementasikan dalam organisasi guna meningkatkan efisiensi kinerja organisasi tersebut.

Terdapat hasil penelitian-penelitian yang menemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seseorang di dalam organisasi. Misalnya hasil penelitian yang dilakukan Parzefall, Seck, dan Leppänen (2008) menemukan bahwa kemampuan kognitif menjadi salah satu faktor internal dalam perilaku inovatif. Selain itu, Shalley, Zhou, dan Oldham (2004) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan, tingkat kompleksitas, dan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Namun di sisi lain, Prayudhayanti (2014) menemukan bahwa konsekuensi perilaku inovatif merupakan dampak yang dihasilkan dari komitmen organisasi. Perilaku inovatif sendiri memiliki unsur-unsur yang berasal dari komitmen organisasi yang sejalan dengan tujuan, kebutuhan, dan harapan dari suatu organisasi.

Komitmen organisasi sendiri merupakan penerimaan individu atas keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasinya, serta loyalitas dan keterlibatan dirinya untuk tetap berada di organisasi (Mayer & Allen, 1990). Menurut Winner (dalam Tranggono & Kartika, 2008), komitmen organisasi diartikan sebagai dorongan yang membuat individu melakukan sesuatu untuk menunjang dan mengutamakan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Porter (dalam Prayudhayanti, 2014), komitmen organisasi ialah sikap individu yang cenderung stabil atas keyakinan serta penerimaan kuat pada nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi, individu tersebut pun memiliki usaha dengan segala daya dan kemampuan yang ia miliki untuk kepentingan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1990), terdapat beberapa aspek dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif, berhubungan dengan ikatan emosional, identifikasi, dan keikutsertaan individu dalam organisasi; (2) Komitmen Kontinuan, berhubungan dengan pertimbangan individu mengenai hal-hal yang harus dikorbankan jika harus meninggalkan organisasi; (3) Komitmen

Normatif, berhubungan dengan tanggung jawab dan loyalitas pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, Greenberg dan Baron (dalam Prayudhayanti, 2014), berpendapat bahwa karakteristik individu, alternatif peluang pekerjaan, serta perlakuan dari organisasi kepada anggotanya. Individu yang memiliki karakteristik berani akan cenderung mengambil resiko dalam memanfaatkan alternatif peluang dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif yang dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Li dan Zheng (2014) menemukan bahwa faktor perilaku inovatif pada individu salah satunya adalah komitmen organisasi. Organisasi mendorong individu dalam menumbuhkan dan menmbangung komitmen organisasi melalui berbagai fasilitas dan sumber daya yang mereka butuhkan. Komitmen tersebut membangun unsur-unsur yang terkandung di dalam perilaku inovatif yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dalam mempertahankan keunggulannya. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut, apakah komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

METODE

Penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa. Variabel bebas pada penelitian ini yakni komitmen organisasi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah perilaku inovatif.

Sampel

Penelitian ini melibatkan 40 mahasiswa yang tergabung dan memiliki ikatan dengan organisasi tertentu minimal 1 tahun. Partisipan harus bergabung dengan organisasi yang memiliki struktur organisasi. Partisipan berada di usia sekitar 19-21 tahun. Pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* yang disebarkan menggunakan *google form* berikut <https://bit.ly/SkalaKomitmenInovatif>. Alasan pengambilan sampel yakni mahasiswa yang tergabung dalam salah satu organisasi merupakan mahasiswa yang dapat dikategorikan memiliki komitmen pada organisasinya yang dapat diteliti hubungannya dengan perilaku inovatif yang ada pada mahasiswa.

Tabel 1. Sebaran Data Partisipan

| Variabel | Kategori | Jumlah |
|------------------------------|------------|--------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 16 |
| | Perempuan | 24 |
| Usia | 19 tahun | 4 |
| | 20 tahun | 21 |
| | 21 tahun | 15 |
| Semester | Semester 4 | 4 |
| | Semester 6 | 26 |
| | Semester 8 | 10 |
| Lama Bergabung di Organisasi | 1-2 tahun | 32 |
| | 3-4 tahun | 8 |
| Total Partisipan | | 40 |

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data selanjutnya akan digunakan pada penelitian terkait hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif menggunakan kuesioner atau skala. Menurut Azwar (2010) skala merupakan salah satu alat ukur yang mengungkapkan atribut dan perilaku pada jawaban subjek secara tidak langsung yang tidak memiliki jawaban yang benar ataupun salah. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala komitmen organisasi dan skala perilaku inovatif yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan.

Skala pertama yang digunakan yakni skala komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yakni komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif yang dikembangkan oleh tokoh Meyer dan Allen (1990). Skala likert yang disusun terdiri dari 20 butir soal pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* yang ditentukan dengan lima pilihan respon yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Respon skala ini ditentukan dengan poin angka 1 hingga 5. Pernyataan *favorable* akan ditunjukkan poin 1 untuk respon sangat tidak setuju (STS) dan poin 5 untuk respon sangat sesuai (SS). Sedangkan, pada pernyataan *unfavorable* ditunjukkan poin 1 untuk respon sangat setuju (SS) dan poin 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Skala likert ini diadaptasi dari instrumen Meyer dan Allen (1990) dengan hasil uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* yang diperoleh koefisien sebesar 0,89 dan memiliki korelasi item sekitar 0,362 – 0,638. Maka dari itu, skala ini cukup reliabel untuk digunakan.

Tabel 2. Butir Skala Komitmen Organisasi

| Aspek | Contoh Butir Soal |
|--------------------|--|
| Komitmen Afektif | Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini |
| | Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri. |
| Komitmen Kontinuan | Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya. |
| | Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang |
| Komitmen Normatif | Jika mendapat tawaran untuk berorganisasi yang lebih baik di tempat lain saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi saya |
| | Segala sesuatu menjadi lebih baik apabila seseorang bertahan dengan satu organisasi dalam sebagian karirnya |

Skala kedua yang digunakan yakni skala perilaku inovatif di tempat organisasi. Skala ini diadaptasi dari Janssen (2000) dimana skala ini memiliki beberapa aspek yakni (1) *idea generalization*, (2) *idea promoting*, dan (3) *idea realization*. Skala ini memiliki 24 butir pernyataan yang *favorable*. Pada skala ini ditentukan bahwa partisipan diberikan pilihan respon sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skor ditentukan dengan rentang 1-5, skor 1 diberikan pada respon sangat tidak setuju (STS) dan skor 5 untuk respon sangat sesuai (SS). Hasil analisis butir pernyataan yakni memiliki koefisien korelasi sekitar 0,587 hingga 0,787 dan uji reliabel sebesar 0,80. Dengan demikian, kedua skala likert diatas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Butir Skala Perilaku Inovatif

| Aspek | Contoh Butir Soal |
|----------------------------|---|
| <i>Idea Generalization</i> | Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya |
| | Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan. |
| <i>Idea Promoting</i> | Saya mampu mengkomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif. |

| Aspek | Contoh Butir Soal |
|------------------|---|
| | Saya mengkomunikasikan ide/gagasan baru kepada ketua saya. |
| Idea Realization | Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan tugas saya menjadi cepat selesai. |
| | Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah. |

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil data uji statistik deskriptif berupa jumlah partisipan, nilai skor maksimal (*Max*), nilai skor minimal (*Min*), rata-rata skor (*Mean*), dan standar deviasi (*SD*).

Tabel 4. Statistik Deskriptif

| | N | Min | Max | Mean | SD |
|---------------------|----|-----|-----|-------|--------|
| Komitmen Organisasi | 40 | 53 | 82 | 69.05 | 7.246 |
| Perilaku Inovatif | 40 | 57 | 120 | 94.75 | 11.829 |
| Valid N (Listwise) | 40 | | | | |

Berdasarkan data statistik deskriptif diatas menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini berjumlah 40 partisipan ($N = 40$), pada skala komitmen organisasi skor minimal sebesar 53 dan skor maksimal sebesar 82 dengan memiliki nilai rata-rata skor yakni 69.05 dan memiliki standar deviasi sebesar 7.246. Lalu, pada skala perilaku inovatif skor minimal diperoleh sebesar 57 dan skor maksimal sebesar 120 dengan skor nilai rata-rata sebesar 94.75 dan standar deviasi sebesar 11.829.

Menurut Azwar (2015) melalui rumus standar deviasi dan kurva distribusi normal dapat digolongkan pengkategorian. Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa data tersebut dapat dijadikan menjadi tiga kategori yakni kategori rendah, sedang dan tinggi. Pengkategorian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan makna pada skor tersebut. Skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa mahasiswa

yang berada di kategori rendah sebanyak 3 mahasiswa, pada kategori sedang sebanyak 29 mahasiswa, dan pada kategori tinggi sebanyak 8 mahasiswa. Sedangkan pada skala perilaku inovatif mahasiswa yang berada di kategori rendah sebanyak 6 mahasiswa, pada kategori sedang sebanyak 30 mahasiswa dan kategori tinggi sebanyak 4 mahasiswa.

Setelah uji statistik deskriptif, selanjutnya melakukan uji asumsi penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan sebelum uji hipotesis dilakukan. Uji asumsi ini menggunakan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, hasil menunjukkan bahwa nilai data variabel komitmen organisasi sebesar 0.098 dan nilai variabel perilaku inovatif sebesar 0.000. Berdasarkan nilai tersebut variabel komitmen organisasi berdistribusi normal karena $p > 0.05$ sedangkan variabel perilaku inovatif tidak berdistribusi normal karena nilai dibawah 0.05. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas menunjukkan hasil sebesar 0.007 ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas yakni komitmen organisasi dengan variabel terikat yakni perilaku inovatif memenuhi asumsi linieritas.

Tabel 5. Uji Linearitas

| | Koefisien Linieritas (F) | Signifikan (p) | Keterangan |
|---------------------|--------------------------|----------------|------------|
| Komitmen Organisasi | 9.212 | 0.007 | Linier |
| Perilaku Inovatif | | | |

Setelah melakukan uji asumsi, dilakukan uji hipotesis sebagai langkah terakhir untuk menguji adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Uji hipotesis ini menggunakan teknik *pearson product moment* dengan menggunakan program *IBM. Statistic 24.0 for windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa data menunjukkan adanya korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan variabel perilaku inovatif yang ditunjukkan sebagai berikut bahwa $p = 0.009$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | N | Pearson Correlation | Signifikansi (p) | Keterangan |
|---------------------|----|---------------------|------------------|------------|
| Komitmen Organisasi | 40 | 0.406 | 0.009 | Korelasi |
| Perilaku Inovatif | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, menurut derajat hubungan *pearson correlation* (Azwar, 2015) menjelaskan apabila nilai *pearson correlation* terletak dengan rentang 0,40 s/d 0,60 maka sifat korelasi atau hubungan tersebut masuk kategori sedang. Uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa nilai *pearson correlation* yakni 0.406 maka dinyatakan bahwa sifat hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif berkorelasi sedang.

Selanjutnya, terdapat analisis tambahan yakni menggunakan uji regresi berdasarkan komponen aspek komitmen organisasi yang paling berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada mahasiswa dengan menggunakan bantuan *IBM. Statistic 24.0 for windows*.

Tabel 7. Uji Regresi Aspek Komitmen Organisasi

| | r | R ² | p | Keterangan |
|--------------------|-------|----------------|-------|------------------|
| Komitmen Afektif | 0.316 | 0.100 | 0.047 | Signifikan |
| Komitmen Kontinuan | 0.269 | 0.072 | 0.093 | Tidak Signifikan |
| Komitmen Normatif | 0.276 | 0.076 | 0.084 | Tidak Signifikan |

Berdasarkan hasil uji regresi pada aspek-aspek komitmen organisasi diketahui bahwa terdapat tiga aspek yakni komitmen efektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Melalui ketiga aspek tersebut, aspek yang paling memengaruhi perilaku inovatif pada mahasiswa yakni aspek komitmen efektif dengan memiliki nilai $p = 0.047$ ($p < 0.05$) dengan $r = 0.316$ dan $R^2 = 10\%$. Sedangkan, aspek komitmen kontinuan dan aspek komitmen normatif dalam hal ini kurang berpengaruh pada perilaku inovatif karena nilai $p > 0.05$.

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA menunjukkan adanya korelasi positif atau terdapat hubungan yang signifikan

secara positif antara variabel komitmen organisasi dengan variabel perilaku inovatif. Diketahui bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.406 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan variabel inovatif berhubungan secara positif pada aspek komitmen afektif dari hasil uji regresi sebesar 0.316 atau sebesar 31.6%. Nilai koefisien regresi yang ditunjukkan ini bahwa aspek komitmen efektif tergolong lumayan berpengaruh pada perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga didukung oleh Li dan Zheng (2014) bahwa salah satu faktor penentu dalam munculnya perilaku inovatif yakni berasal dari diri individu sendiri yakni komitmen organisasi dimana seorang mahasiswa membutuhkan suatu keadaan untuk bertahan pada organisasi tertentu seperti adanya sumber daya yang diberikan oleh organisasi tersebut pada anggota. Selain itu, menurut De Jong dan Kemp (2003) menjelaskan bahwa salah satu dampak yang ditimbulkan oleh salah satu aspek komitmen organisasi yakni adanya konsekuensi pada perilaku inovatif pada individu hal itu dikarenakan sebuah organisasi terkadang membutuhkan anggota yang memiliki perilaku positif dan berguna untuk kemajuan organisasinya. Hasil penelitian lainnya yang mendukung hal ini yakni salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Vermeulen (2004) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa dalam membangun komitmen organisasi juga dapat mengelola perkembangan perilaku inovatif.

Menurut Dahri dan Aqil (2018) perilaku inovatif yang muncul pada individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu melainkan dapat muncul apabila seorang individu tersebut memiliki ketertarikan atau kekuatan dalam bertahan di organisasi tertentu. Penelitian ini mengungkapkan bahwa salah satu aspek komitmen organisasi yang sangat memengaruhi perilaku inovatif pada mahasiswa yakni komitmen afektif. Aspek komitmen afektif ini menyebutkan bahwa salah satu keinginan mahasiswa untuk terlibat dengan kegiatan yang diadakan oleh organisasinya dan dapat mengidentifikasi berdasarkan nilai yang ada dalam organisasi bisa memengaruhi adanya perilaku inovatif pada mahasiswa (Allen & Meyer, 1990). Penelitian yang dilakukan oleh Pradhuyanti (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka perilaku inovatif juga semakin tinggi.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan bahwa sebesar 31.6% menunjukkan bahwa aspek komitmen efektif memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku inovatif mahasiswa. Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika individu memilih untuk bertahan pada organisasi tertentu dan terlibat dalam semua kegiatannya individu itu mampu menerapkan ide-ide atau gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas dirinya saat menjalankan tugas-tugasnya di organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh Restuningdiah (2009) yang mengungkapkan bahwa komitmen pada organisasinya, komitmen pada tempat ia berorganisasi, komitmen yang membuatnya merasa bertanggung jawab dapat mencerminkan suatu idealisme yang muncul dalam diri individu tersebut. De Jong dan Kemp (2003) mengungkapkan bahwa munculnya perilaku inovatif ini juga berdasarkan atas perhatian strategi dalam organisasi suatu individu.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Dahri dan Aqil (2018) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif yakni terdapat budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jansen (2000) juga mengungkapkan bahwa perasaan psikologis yang dirasakan oleh individu terhadap perusahaannya seperti perasaan komitmen juga dapat menentukan bagaimana individu tersebut dapat terlibat dalam suatu kegiatan yang membutuhkan pemikiran yang inovatif atau perilaku inovatif. Nilai-nilai yang muncul dan ada pada sebuah organisasi dimana membuat individu menjadi tertarik maka bisa menghasilkan sebuah kondisi inovasi yang aktif dimana individu akan berusaha melakukan pengembangan pemikiran demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Biasanya individu juga merasa membutuhkan pertimbangan akan pengorbanan yang dilakukan jika individu tersebut meninggalkan organisasinya saat ini dan mengetahui bahwa organisasi lain tidak dapat memberikan manfaat sebaik organisasinya yang saat ini.

Sehingga, penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan perilaku inovatif memiliki hubungan yang kuat dalam diri mahasiswa untuk membantu organisasi yang diikutinya menjadi lebih berkembang. Selain itu, indikator yang dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan inovatif salah satunya yakni iklim organisasi dan komitmen organisasi. Sehingga, komitmen organisasi dapat dikatakan menjadi salah satu penyebab munculnya perilaku inovatif pada mahasiswa.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan

positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA. Artinya, makin tinggi seorang mahasiswa memiliki komitmen organisasi, makin tinggi pula perilaku inovatif yang dapat ia capai. Begitu pula sebaliknya, makin rendah komitmen organisasi yang ia miliki, makin rendah pun perilaku inovatif yang dapat mahasiswa tersebut capai. Dalam hal ini, aspek komitmen afektif tergolong paling berpengaruh pada perilaku inovatif pada mahasiswa UNESA.

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan, yakni kurangnya pengawasan secara langsung dari peneliti dalam proses pengambilan data yang dilakukan secara online. Hal tersebut berdampak pada kemungkinan kesalahan responden dalam mengisi kuisioner dan jawaban yang diberikan tidak tepat sasaran dengan keadaan yang sesungguhnya ia alami. Oleh karena itu, pengawasan selama pengambilan data merupakan hal yang cukup penting untuk dilakukan agar menghindari kemungkinan-kemungkinan di atas.

Saran

1. Responden

Kepada para responden, diharapkan agar terus mempertahankan atau (jika dapat) memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki sehingga perilaku inovatif pun dapat terus berkembang seiring proses pencapaian tujuan organisasi.

2. Organisasi dan Instansi Terkait

Kepada organisasi dan instansi terkait, diharapkan dapat membantu serta memberi dukungan penuh dalam mengembangkan perilaku inovatif pada mahasiswa.

3. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih lanjut mengenai variabel maupun faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku inovatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji responden dalam ruang lingkup yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dahri, N.W & Aqil, M. (2018). Budaya organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 9(2), 191-199
- De Jong J., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers innovative behavior an investigation into knowledge intensive service. *International Journal Of Innovation Management*. 7(2), 189-212

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 7(3), 287-299
- Li, X & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*. 7, 446-450.
- Meyer, J. P., & Allen J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 91(18), 7-8.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Prayudhayanti, B.N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*. 15(2), 19-32.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik melalui komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(3), 201-209.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Vermeulen, P. (2004), Managing product innovation in financial services firms. *European Management Journal*. 22(1), 43-50.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL DITINJAU DARI TEORI KEPUASAN KERJA

Gresya Agung Rakasiwi

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, gresya.17010664065@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena dapat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan merupakan sumber daya yang berkualitas. Kualitas dari sumber daya dipengaruhi oleh beberapa aspek dan salah satunya aspek kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk rasa puas terhadap gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, pengawasan, serta promosi jabatan yang ada dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Kepuasan kerja juga berdampak pada komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk dedikasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Terdapat tiga bentuk utama dalam komitmen organisasional, seperti komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pengumpulan data studi literatur. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Secara signifikan kepuasan kerja tinggi akan berdampak pada komitmen organisasional yang tinggi pula. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan dikarenakan secara signifikan kepuasan mempengaruhi komitmen organisasional yang merupakan bentuk lain dari dedikasi terhadap perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan optimal. Tercapainya tujuan perusahaan dan kemampuan daya saing yang dimiliki suatu perusahaan tergantung pada baik dan buruknya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan yang mampu mempengaruhi kesuksesan perusahaan tentunya merupakan karyawan yang memiliki kualitas dan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan tentunya karyawan juga harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaannya, serta merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani. Terdapat faktor yang dapat dijadikan tolak ukur mengenai kenyamanan karyawan akan pekerjaannya, yakni kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan pekerjaannya atau umumnya disebut sebagai kepuasan kerja memiliki kaitan dengan seberapa baik ekspektasi personal atau pribadi karyawan di tempat kerja dengan hasil yang telah dicapai (McKenna, 2011). Perusahaan atau organisasi yang kuat selayaknya memiliki kemampuan dalam membangun serta menjaga kepuasan kerja karyawan dengan tujuan

untuk memberikan rangsangan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dan dapat mencapai tujuan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan faktor yang bersifat individual, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda.

Karyawan yang merasa puas terhadap apa yang telah diperoleh dari perusahaan tentunya akan memberikan sumbangsih serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, lebih cenderung menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang menjenuhkan serta membosankan, hal ini tentunya berdampak pada produktivitas yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah suatu kompetensi yang dimiliki individu untuk dapat menyesuaikan serta menyelaraskan dirinya dengan tujuan serta kepentingan organisasi atau perusahaan (Darmadi, 2018). Kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan merupakan hal yang berkaitan dan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan. Kepuasan karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam (Ayu & Surya, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi dari karakterisik-karakteristik yang ada. Pendapat lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Lisdiani, 2017). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu perasaan puas yang dialami oleh suatu individu di tempat kerja yang telah tercapai dalam hal mempertahankan hubungan antara dirinya serta lingkungan kerja, yang melibatkan kepuasan secara intrinsik dan ekstrinsik (Prihatsanti, 2010).

Pendapat lain datang dari Moh As'ad yang mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Sunyoto, 2012)

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat tiga macam teori kepuasan kerja yang umum dikenal menurut Wexley dan Yukl dalam (Sunyoto, 2012), yaitu:

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang menjadi keharusan dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke pada tahun 1969 menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation need or value*) terhadap apa yang menurut persepsi atau perasaannya telah didapatkan dari pekerjaan.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Sebelumnya teori ini telah dikaji oleh Zalzenik pada tahun 1958. Prinsip utama pada teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas serta tidak puas, bergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*). Wujud rasa adil atau *equity* serta *inequity* mengenai situasi ini, dapat diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki standar atau kelas yang sama dan hal ini dipengaruhi oleh adanya motivasi.

3. *Two Factor Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa prinsip utama dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini pertama kali disampaikan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick membagi situasi yang dapat mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan menjadi dua kelompok, yakni:

- a. *Satisfiers* atau juga disebut motivator merupakan suatu situasi yang membuktikan bentuk kepuasan kerja yang terdiri dari, *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*.
- b. *Dissatisfier* (*hygiene factors*) merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*. Berdasarkan teori ini perbaikan dari upah atau gaji serta kondisi kerja tidak dapat menghilangkan ketidakpuasan akan tetapi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja. Herzberg menyatakan bahwa yang dapat memicu seseorang dapat bekerja dengan baik serta bergairah hanya terdapat pada kelompok *satisfiers*.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Arda, 2017) secara umum terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Psikologis
Faktor ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan, yang mana meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial
Faktor ini merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial yang dibangun antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja dari karyawan.
3. Faktor Fisik
Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan atau kondisi fisik karyawan, yang mana dalam hal ini meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat dan pengaturan waktu, kondisi kesehatan, penerangan, pertukaran udara, perlengkapan kerja, umur, dan beberapa aspek lainnya.
4. Faktor Finansial
Faktor finansial merupakan faktor yang memiliki kaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang mana meliputi jaminan sosial,

sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi jabatan, fasilitas yang disediakan, serta beberapa aspek lainnya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tertentu serta melibatkan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Sutanto & Ratna, 2015). Definisi mengenai komitmen organisasional juga dijelaskan oleh Muthuveloo dan Rose (Putro, Riana, & Surya, 2015) yang mana komitmen organisasional diartikan sebagai penerimaan, dedikasi, dan keterlibatan karyawan mengenai pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk dapat terlibat di dalamnya. Definisi terkait komitmen organisasional juga disampaikan oleh Gibson dalam (Suwardi & Utomo, 2011) di mana komitmen organisasional merupakan suatu bentuk identifikasi rasa, serta keterlibatan loyalitas yang dimunculkan oleh pekerja kepada organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja.

Secara singkat komitmen organisasional diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki keterikatan serta dedikasi terhadap organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Bentuk-bentuk Komitmen Organisasional

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasional, diantaranya (Allen & Meyer, 1990):

1. Komitmen Afektif
Merupakan bentuk keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Kontinuan
Suatu bentuk komitmen yang dibuat oleh individu berdasarkan pada pertimbangan mengenai apa yang harus dikorbankan apabila akan meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif
Merupakan suatu bentuk keyakinan yang dimiliki individu mengenai tanggung jawab terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen individu terhadap organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

haruslah dijaga dengan baik oleh organisasi atau perusahaan agar karyawan tetap berada pada perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting pada sebuah perusahaan untuk menjalankan operasionalnya (Putra & Komang, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan hasil yang dijelaskan dari studi pendahuluan, ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni “bagaimana peran kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional?”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah, yakni untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari data sekunder, yakni berasal dari artikel jurnal ilmiah penelitian terdahulu serta data dari situs internet yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan dikaji.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi literatur atau studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data. Sedangkan untuk metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang selanjutnya dianalisis secara induktif.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan rumah sakit mata Undaan Surabaya” (Ayu & Wulandari, 2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen kerja. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan adalah gaji, promosi, atasan, dan sifat pekerjaan. Pada penelitian tersebut juga disampaikan bahwa karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya memiliki komitmen yang tinggi, sehingga pihak Rumah Sakit berusaha untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada sifat pekerjaan.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi” (Megawati & Syahna, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor dari komitmen organisasional pada Staf Keperawatan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Pemerintah Aceh

di mana hal ini diartikan bahwa karyawan mengalami rasa puas akan pekerjaan yang dikerjakan saat ini, kepuasan terhadap gaji atau upah, promosi, rekan kerja, pengawasan serta kondisi kerja atau lingkungan kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap komitmen dengan organisasi terkait ikatan emosional, perasaan dibutuhkan, serta dihubungkan dengan organisasi, perasaan ini lah yang menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado” (Wulan & Sambul, 2017) dari penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan hal ini berdampak pada komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada dedikasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan di mana ia bekerja.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang)” (Hutama, Hamid, & Djudi, 2016) berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja akan berbanding lurus dengan komitmen organisasional, begitupun sebaliknya. Berikutnya juga dijelaskan bahwa orang-orang yang merasa puas atas pekerjaannya cenderung berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan” (Puspitawati & Riana, 2014) yang mana menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun aspek kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini, yakni berupa beban kerja, kenaikan jabatan, gaji, pengawas, dan rekan kerja yang mana aspek tersebut berpengaruh besar dalam kepuasan karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasioanl seorang individu. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek berupa gaji, pengawasan, rekan kerja, promosi atau kenaikan jabatan, serta lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas serta dedikasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan

sehingga hal ini dapat menimbulkan rasa keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan. Kepuasan akan suatu pekerjaan dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya, ketika seseorang merasa puas akan pekerjaannya, maka orang tersebut akan mampu berkomitmen dengan baik terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2011).

PENUTUP

Simpulan

Kepuasan akan suatu pekerjaan sangat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasi maupun perusahaan. Tercapainya rasa puas oleh karyawan tentunya memiliki dampak yang positif bagi organisasi ataupun perusahaan. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi hasil atau keuntungan organisasi ataupun perusahaan. Organisasi atau perusahaan sebagai wadah pekerja tentunya harus memberi rasa puas bagi karyawan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti gaji, rekan kerja, pengawasan, lingkungan kerja, ataupun promosi jabatan.

Saran

Berdasarkan pembahasan ditunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional yang cukup signifikan bagi karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan serta meningkatkan rasa puas akan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk menciptakan rasa puas pada karyawan saat menjalankan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya guna mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan memperhatikan variabel lainnya, seperti kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 (1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 (1), 45-60.

- Ayu, I. N., & Wulandari, R. (2017). Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JAKI*, Vol. 05 (2), 162-167.
- Ayu, N. N., & Surya, M. P. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 2.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kepalasekolahan "melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2013). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutama, F. A., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 38 (2), 79-88.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Sciencet*, 2.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Human resource management review*. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E. (2011). *Bussines psychology and organizational behavior: Third edition*. New York: Psychology Press.
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 09 (1), 35-46.
- Prihatsanti, U. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan need for achievement dengan kecenderungan resistance to change pada dosen Undip Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 145-146.
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan . *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 08 (1), 68-80.
- Putra, I., & Komang, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 04 (6), 1670-1683.
- Putro, I., Riana, G., & Surya, M. P. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 04 (2), 125-145.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia: Edisi revisi, cetakan kesepuluh*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 09 (1), 56-70.
- Suardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, Vol. 05 (1), 75-85.
- Wulan, A. L., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 05 (4), 1-6.

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL BAGI MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI UNESA

Elang Dewantara

psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, elang.17010664181@mhs.unesa.ac.id

Agung Ruli Vebrianto

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya Agung.17010664196@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Sebagai mahasiswa sering kali kita memiliki banyak sekali perencanaan kegiatan apa saja yang nantinya akan kita laksanakan, menjadi lebih berprestasi dalam dunia akademik, menjadi organisator, aktif dalam setiap kegiatan kemahasiswaan, hingga turut serta dalam sukarelawan yang diadakan oleh pihak kampus maupun dari pihak luar. Tentu saja hal ini merupakan satu langkah yang positif sebagai seorang mahasiswa karena kita telah melaksanakan salah satu poin dari three darma perguruan tinggi, yaitu selain aktif di dalam kelas kita juga aktif dalam melakukan pengabdian masyarakat. Namun semua itu bukan berarti tanpa adanya faktor negatif, sering kali mahasiswa mengalami yang namanya konflik peran. Konflik peran atau biasa disebut ambiguitas peran adalah sebuah situasi dimana sering kali kita merasa ada sesuatu yang kita rasa tidak cocok dalam melakukan sebuah aktifitas, dimana seharusnya aktifitas yang kita lakukan adalah aktifitas yang benar-benar kita inginkan. Konflik peran tidak bisa dianggap sepele, jika kita terus membiarkan diri kita dalam situasi mengalami konflik peran. Besar kemungkinan kita akan mengalami gangguan kesehatan mental. Kesehatan mental sendiri merupakan sebuah situasi dimana terdapat keserasian antara fungsi kejiwaan. Maka dari itu peneliti mempunyai ketertarikan lebih terhadap mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi pada lingkup kampus. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran angket. Angket yang disebar adalah Skala Konflik Peran serta Skala Kesehatan Mental. Angket disebar melalui link google form mengingat tidak mungkin mengambil data secara langsung karena penelitian ini dilaksanakan di tengah masa pandemi COVID-19. Hasil dari penelitian ini dapat di simpulkan terdapat hubungan atau korelasi antara variabel konflik peran dengan kesehatan mental.

Kata Kunci: Konflik Peran, Kesehatan Mental, Mahasiswa, Organisasi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini pendidikan merupakan hal yang penting untuk di tempuh oleh setiap warga negara hingga setinggi-tingginya, hal ini bertujuan mempersiapkan generasi muda agar menjadi generasi yang produktif yang akan memajukan setiap negaranya dan membuat karya yang kreatif dan inovatif sehingga tidak akan tertinggal oleh negara lain. Salah satu institusi pendidikan yang menyiapkan generasi muda menjadi gemilang yaitu perguruan tinggi. Perguruan tinggi memiliki peran penting untuk menyiapkan generasi agar menjadi sumber daya yang siap bersaing, selain itu perguruan tinggi akan mencetak seorang pemimpin dan seseorang yang memikirkan pembangunan untuk bangsanya sendiri di masa depan (Nulhaqim, S. A., Heryadi, D. H., Pancasilawan, R., & Ferdryansyah, M. 2016). Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mengasah kemampuan dan bakat sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga siap untuk berkompetisi dalam dunia kerja menciptakan karya yang baru dan kreatif. Dalam hal tersebut maka perguruan tinggi di harap menjadi

sebuah wadah untuk pengembangan minat, bakat serta kemampuan intelektual seseorang. Pengembangan yang dilakukan oleh perguruan tinggi dapat dengan berbagai upaya seperti mengadakan kegiatan tambahan yang berkaitan dengan minat bakat, selain itu perguruan tinggi juga dapat membentuk berbagai organisasi guna untuk melatih kemampuan yang di butuhkan individu.

Seseorang yang telah lulus jenjang pendidikan menengah akhir, lalu melanjutkan ke perguruan tinggi biasa disebut dengan mahasiswa. mahasiswa memiliki kewajiban utama dalam jenjang pendidikannya yaitu mengikuti proses belajar dalam perkuliahan dengan baik sehingga ketika telah berprofesi di bidangnya akan menjadi ahlinya dan paham akan permasalahan yang akan di tangani, akan tetapi jika mahasiswa hanya melaksanakan kewajiban perkuliahan dirasa kurang cukup dalam melatih kemampuannya. Institusi pendidikan perguruan tinggi juga memberikan fasilitas berupa kegiatan organisasi, kegiatan mengasah bakat minat secara ilmiah maupun non ilmiah, dan kegiatan lainnya yang melibatkan mahasiswa. Mahasiswa yang mengikuti berbagai kegiatan akan mendapatkan

pengalaman yang lebih yang tidak didapatkan disaat perkuliahan secara formal seperti mengasah kemampuannya berbicara didepan umum, meningkatkan kepercayaan diri, lebih bertanggung jawab, disiplin, sikap peduli, dapat kompak dalam bekerja tim, dan mahir dalam segala bidang,

Mahasiswa yang mengikuti kegiatan tambahan diluar kegiatan perkuliahan akan menambah berbagai macam pengalamannya, akan tetapi meskipun berdampak baik semua itu harus diiringi dengan pentingnya pembagian waktu, tenaga, pikiran sehingga ketika memainkan peran disegala kegiatan akan berjalan dengan seimbang. Pentingnya hal tersebut karena ketika seorang mahasiswa tidak berhasil dalam membagi waktu, tenaga, pikiran akan menimbulkan kebingungan dalam memilih yang lebih prioritas. Permasalahan kebingungan dalam membagi peran ini biasa disebut dengan konflik peran.

Menurut Robbins dan Judge (dalam, Naibaho, K. & Sawitri, R. 2017) konflik peran dapat terjadi pada seseorang dikarenakan terdapat sebuah perbedaan kepentingan dan hal tersebut saling bertentangan. Ketika seseorang mengalami konflik peran akan terasa tidak nyaman dan tidak sepenuh hati dalam menjalani beberapa peran tersebut. Jika konflik peran ini dibiarkan dan tidak segera di tangani akan mengakibatkan stress Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam menjalani setiap tanggung jawabnya, jika di teruskan terjadi akan mengakibatkan stress, menurunnya kemampuan kinerja, hingga dapat mengganggu hubungan antar individu Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt (dalam Naibaho, K. & Sawitri, R. 2017). Dalam hal ini menurut (Rizzo, House & Lirtzman dalam Palomino & Frezatti, 2016) konflik peran dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tidak sesuai standart perilaku dalam satu peran dengan peran lainnya, terdapat berbagai peran yang harus dimainkan, peraturan yang berlaku berkaitan dengan peran seseorang dan waktu serta kemampuan individu untuk melakukan peran.

Konflik peran jika tidak segera diatasi akan menimbulkan stress pada individu tersebut. menurut hartono (dalam Udam, Y. A., & Ranimpi, Y. Y. 2019) stress adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak mampu untuk menghadapi kondisi yang bersifat mengancam yang dihadapi oleh mental, emosional serta spritual setiap individu, jika hal ini terus menerus berkepanjangan akan berdampak pada kesehatan fisiknya. Dalam hal ini mental setiap individu merupakan hal yang penting untuk dijaga agar tidak mengganggu kepribadiannya hingga berdampak pada kesehatan fisiknya. menurut Yu (dalam Handayani, P.,

Shanti, T. I., Wahyu, M. C., & Yohannes, Y. 2018) kesehatan mental berpatokan pada kesejahteraan serta kebagiaaan kognitif, emosional dan perilaku sehingga akan mempengaruhi cara setiap individu berpikir, berperilaku dan merasakan. Menurut Zakiah Darajat (dalam Kusmiati, M., & Arief, Z. A. 2018) kesehatan mental merupakan mewujudkan keharmonisan diri sendiri antara fungsi-fungsi jiwa dan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi serta merasa kebahagiaan dan kemampuan dirinya secara positif.

Menurut Hanna Jumhana (dalam Kusmiati, M., & Arief, Z. A. 2018) terdapat beberapa orientasi dalam kesehatan mental yaitu:

1. Orientasi klasik: dimana seseorang merasa tidak memiliki keluh kesah tertentu seperti cemas, tegang, resah, gelisah
2. Orientasi penyesuaian diri : dimana seseorang mampu menghadapi tuntutan yang diberikan oleh lingkungannya maupun dirinya sendiri, sehingga dirinya mampu menyesuaikan apa yang sedang dihadapinya
3. Orientasi pengembangan potensi :dimana seseorang memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya hingga dewasa sehingga dapat di hargai oleh orang lain maupun diri sendiri

Kesehatan seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat membuat kesehatan mental seseorang menjadi buruk atau baik yaitu faktor biologis seperti otak dan genetik, faktor psikologis dan faktor sosial budaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konflik peran dengan kesehatan mental mahasiswa yang mengikuti kegiatan organisasi.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran angket. Angket yang disebar adalah Skala Konflik Peran serta Skala Kesehatan Mental. Angket disebar melalui link *google form* mengingat tidak mungkin mengambil data secara langsung karena penelitian ini dilaksanakan di tengah masa pandemi COVID-19.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa organisasi di kota Surabaya. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 33 orang yang tersebar dalam beberapa perguruan tinggi di Surabaya dengan *random sampling* namun memenuhi kriteria :

- (1) Mahasiswa organisasi di Surabaya (minimal 1 periode kepengurusan)

(2) Mahasiswa angkatan 2016-2018

Kuisisioner berisikan skala dengan 4 pilihan jawaban dalam rentang angka 1-4 dimana 1 bernilai Sangat Tidak Setuju, 2 bernilai Tidak Setuju, 3 bernilai Setuju, dan 4 bernilai Sangat Setuju.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi atau Pearson Correlation menggunakan SPSS 22.00 for windows. Analisis dengan metode pendekatan korelasi merupakan suatu teknik analisis data yang didasari oleh derajat keeratan variabel dalam nilai koefisien korelasi. Derajat ini dapat bernilai positif maupun negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tabel Korelasi

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|---------------|------------------|
| | | Konflik Peran | Kesehatan Mental |
| Konflik Peran | Pearson Correlation | 1 | ,833** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 33 | 33 |
| Kesehatan Mental | Pearson Correlation | ,833** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai Sig. (2-tailed) antara konflik peran dengan kesehatan mental adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Berdasarkan nilai r hitung sebesar $0,833 > 0,3338$ (rtabel) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel konflik peran dengan kesehatan mental. Karena penelitian ini sebatas untuk mengetahui hubungan, maka kami tidak dapat memastikan seberapa besar variabel saling berpengaruh. Namun, secara uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan dimana semakin individu merasakan konflik antara peran yang dijalani maka kesehatan mentalnya cenderung kurang.

Secara teori menjadi seorang mahasiswa membutuhkan kesiapan dalam bermain peran. Sebagai seorang pelajar, sebagai seorang anak, sebagai pengurus organisasi, bahkan ada juga yang sebagai pekerja. Hal ini mengharuskan individu berbagi peran dan terkadang sering terjadi konflik antara peran satu dengan lainnya. Menjadi mahasiswa organisator

memerlukan pengorbanan tenaga, pikiran, materi, dan waktu untuk melaksanakan tanggung jawab dalam organisasi yang diikuti di kampus.

Peran banyak yang dijalani oleh seseorang individu (peran ganda) sering mengakibatkan kebingungan dalam penentuan prioritas kepentingan, hal inilah yang disebut dengan konflik peran. Terjadinya konflik peran diakibatkan oleh satu peran memerlukan waktu serta perilaku yang khusus yang belum tentu sama dengan peran lainnya dan dipengaruhi oleh kepentingan masing-masing peran. Dampak dari konflik peran dapat menimbulkan stres, perasaan tidak puas terhadap diri sendiri atau dalam suatu kelompok, serta dapat mempengaruhi kinerja individu serta hubungan individu dengan orang lain (Robbins & Judge, 2008).

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi konflik peran yaitu :

- (1) Perbedaan antara nilai dan perilaku suatu peran
- (2) Ketidakmampuan individu membangun waktu dalam melakukan peran
- (3) Terlalu banyak peran yang harus dijalani
- (4) Terdapat aturan yang mengikat antara peran (Naibaho & Sawitri, 2017)

Berdasarkan penelitian Masitoh (2007) dikemukakan bahwa mahasiswa organisator cenderung sering mengalami konflik peran (*inter-role conflict*). Jika seorang mahasiswa tidak dapat mengatasi konflik peran yang sedang dijalani, maka mahasiswa tersebut cenderung kesulitan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di perkuliahan dan di organisasi. Hal ini dapat mengganggu kesehatan mental mahasiswa tersebut.

Kesehatan mental adalah suatu kondisi seorang individu mampu mengetahui kemampuannya, mampu mengatasi stres yang dirasa (dalam taraf normal), dapat bekerja produktif, serta mampu memberikan kontribusi aktif terhadap komunitasnya (Sari, Oktarlina, & Septa, 2017). Strategi untuk menanggulangi masalah kesehatan mental dapat dilakukan jika mahasiswa meluangkan waktu untuk bersosialisasi. Organisasi merupakan salah satu cara untuk aktif bersosialisasi dengan lingkungan kampus. Maka dapat dilihat bahwa terdapat keterkaitan antara organisasi dengan kesehatan mental, pun kesehatan mental dengan organisasi pada mahasiswa.

Selain berhubungan dengan organisasi yang diikuti mahasiswa, kesehatan mental juga merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa (Azwar, 2004). Prestasi merupakan salah satu tanda kesuksesan individu dalam bidang akademis (Chaplin, 2006).

Seseorang yang memiliki mental yang sehat akan mampu mengendalikan konflik-konflik dalam dirinya termasuk adanya konflik peran sebagai seorang mahasiswa yang harus mampu bersaing secara akademik dan sebagai organisator yang harus mampu bersosialisasi dengan baik. Pertentangan peran meski tetap sering terjadi namun bagi mahasiswa yang sehat mental tidak akan terganggu dengan hal tersebut dan mampu menetralkan konflik antara peran yang dialami (Afrida & Suprapti, 2017).

Berdasarkan hubungan-hubungan di atas maka sudah sangat jelas terdapat hubungan signifikan antara konflik peran dengan kesehatan mental pun kesehatan mental dengan konflik peran.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa data dengan Pearson Correlation terhadap 33 sampel yang menghasilkan Nilai Sig. (2-tailed) antara konflik peran dengan kesehatan mental adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Berdasarkan nilai r hitung sebesar $0,833 > 0,3338$ (rtabel) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel konflik peran dengan kesehatan mental.

Saran

Hari ini, merupakan zaman dimana setiap orang membutuhkan pendidikan. Rekam jejak pendidikan yang pernah di tempuh oleh seseorang menjadi tolok ukur bagi individu dalam menjadikan dirinya sebagai individu yang kompeten. Namun seiring dengan perkembangan tuntutan di era ini, dimana individu di tuntut agar menjadi individu yang memiliki bakat serba bisa, kadang kala membuat individu tersebut mengalami yang namanya konflik peran. Hal ini di karenakan kemampuan yang di miliki tidak sesuai dengan tuntutan yang di terima. Maka dari itu saran dari penulis adalah, cobalah beradaptasi dengan sesuatu yang baru. Memang sesuatu yang baru akan terasa sangat aneh dan sulit untuk kita lakukan, namun sesungguhnya tantangan yang baru kalian peroleh merupakan kesempatan kalian dalam menambah skill yang kalian miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Azwar, E.N., & Suprapti, V. (2017). Makna pencapaian prestasi belajar pada mahasiswa program pascasarjana dengan peran ganda. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 22-32
- S. (2004). *Pengantar psikologi intelegensi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Chaplin, J.P. (2005). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo

Masitoh, S. (2007). Konflik peran pada mahasiswa yang aktif di organisasi. *Skripsi*. Jakarta : Universitas Gunadarma (tidak diterbitkan)

Naibaho, Y.F.K., & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(3), 204-211

Robbins, S.P., & Judge, A.T. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sari, A.N., Oktarlina, R.Z., & Septa, T. (2017). Masalah kesehatan jiwa pada mahasiswa kedokteran. *Jurnal Medula*, 7(4), 82-87

DAMPAK COVID-19 TERHADAP PENERAPAN “BELAJAR DARING” PADA SISWA LUAR BIASA DI SD BANDAR KIDUL 2 KOTA KEDIRI

Nabilla Bakda Mauludy

Psikologi, Fakultas Ushuluddin, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri. Nabillabakda@gmail.com

Abstrak

Maraknya virus COVID-19 di Indonesia sangatlah berdampak bagi seluruh lapisan masyarakat, salah satunya dibidang pendidikan. Banyak keluhan baik dari Siswa, Guru bahkan orang tua siswa terkait belajar online ini. Adapun beberapa dampak dari belajar online yaitu menambah pengeluaran berupa kuota internet, menambah media pembelajaran yaitu berupa laptop atau hp, Siswa kurang bisa menyerap materi dengan baik, serta Guru harus dituntut untuk bagaimana caranya agar pembelajaran online ini bisa berhasil semaksimal mungkin. Hal tersebut juga terjadi pada Sekolah Inklusi SD Bandar Kidul 2 Kota Kediri. Guru pendamping yang bias mendampingi Siswa keterbatasan mental harus dibebaskan tugas selama pandemi ini, sehingga siswa dengan keterbatasan mental beserta orang tua wali dibuat kebingungan, bahkan Guru kelas pun juga merasakan hal yang sama. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan ialah penelitian yang dalam pengumpulan informasi dan data, dibantu dengan berbagai macam materi di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, berita, dan sebagainya. Hasil dari wawancara terhadap Subyek yang bersangkutan menghasilkan informasi bahwa memang benar adanya terdapat ketidak efektifan metode pembelajaran daring untuk siswa yang memiliki keterbatasan fisik maupun mental. Hal tersebut juga membuat baik nilai maupun kemampuan siswa berkebutuhan khusus menjadi menurun.

Kata Kunci: Metode Pembelajaran Daring, Siswa Berkebutuhan Khusus, Dampak Covid

PENDAHULUAN

Saat ini di Indonesia bahkan di Dunia sendiri sedang marak-maraknya wabah Coronavirus atau yang lebih dikenal dengan nama COVID 19. Coronavirus adalah virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan hingga gejala berat. Pada tanggal 30 Januari 2020 WHO telah mengumumkan adanya keadaan darurat kesehatan masyarakat yang meresehanakan dunia. Pada 2 Maret 2020, di Indonesia sudah terdapat 2 kasus orang terjangkit COVID-19, selanjutnya sampai dengan 16 Maret 2020, orang yang dinyatakan positif terjangkit COVID-19, sebanyak 10 orang.

Maraknya virus COVID-19 di Indonesia sangatlah berdampak bagi seluruh lapisan masyarakat. Menurut Kompas, 28/03/2020 dampak dari virus corona atau COVID-19 dirasakan oleh seluruh bidang, seperti sosial, ekonomi, pariwisata dan pendidikan. Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan pemerintah pada 18 Maret 2020, menyatakan bahwa segala kegiatan baik di dalam maupun di luar ruangan diberbagai sektor, untuk sementara waktu harus ditunda. Hal tersebut berfungsi untuk mengurangi terjadinya penyebaran virus corona secara cepat. Perlu diketahui bahwa virus ini bisa menularkan satu orang ke orang lain dengan melalui media udara, bersentuhan, dan air liur. Apabila kerumunan terus menerus ada, maka tidak bisa dipungkiri bahwa virus ini akan semakin cepat merambat dari satu orang ke orang lain. Hal tersebut juga berlaku untuk kegiatan formal seperti sekolah. Pada tanggal 24 maret 2020 Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran COVID, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa proses belajar mengajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran daring/jarak jauh. Hal tersebut dilaksanakan juga untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi para siswa. Belajar di rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19. Pembelajaran yang dilaksanakan pada sekolah dasar juga menggunakan pembelajaran daring/jarak jauh dengan melalui bimbingan orang tua. Menurut Isman pembelajaran daring merupakan pemanfaatan jaringan internet dalam proses pembelajaran. Dengan pembelajaran daring siswa memiliki keleluasaan waktu belajar, dapat belajar kapanpun dan dimanapun. Siswa dapat berinteraksi dengan guru menggunakan beberapa aplikasi seperti classroom, video converence, telepon atau live chat, zoom maupun melalui whatsapp group.

Namun, tidak semua Sekolah Dasar berhasil melaksanakan sistem belajar daring di rumah sesuai dengan hasil yang diharapkan. Seperti halnya pada sekolah yang menampung anak berkebutuhan khusus. Perlu diketahui bahwa anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mengalami keterbatasan baik fisik, mental-intelektual, sosial maupun emosional, yang berpengaruh secara signifikan dalam proses pertumbuhan atau perkembangannya apabila

dibandingkan dengan anak-anak lain yang seusia dengannya. Maka sebenarnya pada siswa berkebutuhan khusus perlu adanya guru pendamping khusus untuk membantu siswa tersebut melaksanakan proses belajar. Sayangnya karena saat ini di Indonesia sedang dilanda wabah Covid 19, maka proses belajar untuk siswa berkebutuhan khusus dilaksanakan tanpa adanya guru pendamping khusus.

Hal tersebut juga terjadi pada Sekolah Dasar Negeri Bandar Kidul 2. Perlu diketahui bahwa SDN Bandar Kidul 2 merupakan salah satu sekolah inklusi di Kota Kediri. Sekolah inklusi adalah sekolah dengan model yang memberi ruang bagi murid dengan kebutuhan khusus. Dalam sekolah inklusi, guru memberikan perhatian yang sama bagi murid berkebutuhan khusus dengan murid reguler. Jadi, di sekolah inklusi anak-anak dengan keterbatasan fisik dan mental akan di beri pelajaran dan perlakuan yang sama. Hanya yang membedakan ialah anak dengan keterbatasan fisik akan mendapatkan guru pendamping khusus untuk membantu proses belajar.

Tugas dari guru pendamping inilah yang sangat memiliki kedudukan terpenting bagi anak dengan keterbatasan fisik dan mental. Jadi, apabila di era Covid 19 ini pemerintah mengadakan sekolah online atau daring, maka bagaimana nasib anak-anak dengan keterbatasan ini ?

Dengan adanya kebijakan pemerintah yang mengharuskan belajar dirumah, disebut-sebut sangatlah tidak efektif. Hal tersebut setara dengan pernyataan Ibu Hani yang merupakan salah satu guru pendamping khusus Siswa Serebralpalsy di SD Bandar Kidul 2 Kota Kediri.

Ibu Hani mengatakan bahwa:

“iya memang betul sangat tidak efektif. Saya merasa sangat miris dengan apa yang terjadi sekarang. Saya saat ini tidak dipekerjakan. Hanya guru atau wali kelas saja yang ikut adil dalam proses belajar online, sehingga saya juga tidak bisa membantu siswa saya itu, sebab sampai saat ini belum ada surat tugas untuk saya. Padahal anak Cerebralpalsy ialah anak yang memiliki kelainan motorik. Kalau Cuma diberi tugas tanpa di kasih arahan dan pemahaman ya mana bisa ? wali kelasnya juga bilang dikasih tugas sekarang, ngumpulannya seminggu kedepan. Lama. Kebetulan orang tuanya juga sibuk. Gimana ya kasihan saya. Ini sistemnya benar-benar tidak efektif.”

Keberhasilan dari suatu model ataupun media pembelajaran tergantung dari karakteristik peserta

didiknya. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Nakayama bahwa dari semua literatur dalam elearning mengindikasikan bahwa tidak semua peserta didik akan sukses dalam pembelajaran online. Ini dikarenakan faktor lingkungan belajar dan karakteristik peserta didik. (Nakayama M, Yamamoto H, 2007) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai dampak COVID-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di sekolah dasar. Apakah pembelajaran daring pada sekolah dasar bisa dilakukan dengan baik dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan ialah penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan didukung oleh berbagai macam materi yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dan berita

Sedangkan menurut Sugiyono penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dari berita dan artikel-artikel pada jurnal online. Peneliti melakukan penelusuran artikel dengan menggunakan kata kunci “Dampak Covid-19” dan “Pembelajaran Daring”. Berdasarkan penelusuran kata kunci “Dampak Covid” dan “Pembelajaran Daring” peneliti memperoleh berbagai macam berita dan artikel. Kriteria berita dan artikel yang dipilih yaitu adanya pembahasan tentang dampak Covid-19 dan pembelajaran daring.

Teknik penelitian yang dilakukan dengan dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal dan berita. (Arikunto, 2010). Dalam uji validitas peneliti menggunakan triangulasi sumber data. Analisis dilakukan dengan 4 tahap, antara lain 1) pengumpulan data; 2) reduksi data; 3) display data dan 4) Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan munculnya pandemik COVID-19 kegiatan belajar mengajar yang semula dilaksanakan di sekolah kini menjadi belajar di rumah melalui daring. Pembelajaran daring dilakukan dengan disesuaikan kemampuan masing-masing sekolah. Belajar daring (online) dapat menggunakan teknologi digital seperti google classroom, rumah belajar, zoom, video converence, telepon atau live chat dan lainnya. Namun perlu di perhatikan bahwa anak dengan keterbatasan

mental dan fisik tidak bisa disamakan dengan anak normal seperti biasanya. Anak dengan keterbatasan, perlu adanya guru pendamping khusus secara langsung untuk membantu proses belajar. Sehingga, dengan adanya kebijakan pemerintah ini terkait belajar online, dirasa sangat kurang efektif.

Kemendikbud Nadiem Makarim, dalam wawancaranya bersama Detik.com Jum'at 07 Agustus 2020, mengungkapkan sejumlah dampak negatif dari pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau belajar via online. Nadiem mengkhawatirkan adanya generasi dengan *learning loss* karena penurunan capaian belajar.

Hal itu disampaikan Nadiem dalam konferensi pers yang ditayangkan akun YouTube Kemendikbud, Jumat (7/8/2020). Nadiem awalnya bercerita mengenai banyak siswa hingga guru yang terbebani akibat PJJ ini.

"Orang tua pun tidak mudah mengikuti dan mendampingi anak belajar. Banyak yang punya pekerjaan lainnya, banyak juga yang masih beradaptasi terhadap anak-anaknya melakukan PJJ dari rumah. Dan untuk memotivasi anak, itu juga banyak yang mengalami kesulitan dan memahami pembelajaran dan kurikulum yang bisa di bilang itu lumayan rumit," ujar Nadiem

Hal tersebut sama juga dirasakan oleh para guru pendamping siswa Luar Biasa di SD Bandar Kidul 2 Kota Kediri. Hani, merupakan salah satu guru pendamping di SD Bandar Kidul 2 Kota Kediri. Beliau mengatakan bahwa penggunaan metode belajar daring sangatlah tidak efektif. Bahkan Beliau sering mendapat keluhan juga baik dari teman-teman seprofesinya maupun dari guru wali kelas dan para wali orang tua murid.

Hani beranggapan bahwa apabila diteruskan begini saja, tidak bisa dipungkiri bahwa akan banyak siswa dengan keterbatasan mental akan mengalami keterlambatan berpikir bahkan kemunduran untuk berpikir, karena tidak ada yang mengajari siswa tersebut selama belajar daring. Sebab saat pembelajaran daring, guru pendamping akan dibebaskan tugas sehingga siswa kembali bersama orang tuanya masing-masing. Sedangkan orang tua masing-masing siswa dengan keterbatasan mental juga banyak yang mengeluhkan terkait ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan adanya virus COVID-19 di Indonesia sangatlah berdampak bagi seluruh lapisan masyarakat,

salah satunya dibidang pendidikan. Banyak keluhan baik dari Siswa, Guru bahkan orang tua siswa terkait belajar online ini. Adapun beberapa dampak dari belajar online yaitu menambah pengeluaran berupa kuota internet, menambah media pembelajaran yaitu berupa laptop atau hp, Siswa kurang bisa menyerap materi dengan baik, serta Guru harus dituntut untuk bagaimana caranya agar pembelajaran online ini bisa berhasil semaksimal mungkin. Hal tersebut juga terjadi pada Sekolah Inklusi SD Bandar Kidul 2 Kota Kediri. Guru pendamping yang bias mendampingi Siswa keterbatasan mental harus dibebaskan tugas selama pandemi ini, sehingga siswa dengan keterbatasan mental beserta orang tua wali dibuat kebingungan, bahkan Guru kelas pun juga merasakan hal yang sama. Sejak diterapkannya pembelajaran daring, siswa keterbatasan mental mengalami penurunan hasil belajar. Hal tersebut dilihat dari hasil tugas yang diberikan Guru Kelas. Banyak siswa yang akhirnya tugas dikerjakan oleh orang tua, atau banyak siswa yang menyelesaikan tugas melebihi deadline yang sudah di tentukan. Itu menandakan bahwa metode pembelajaran daring sangatlah tidak efektif apalagi jika harus diterapkan pada siswa SLB. Keberhasilan dari suatu model ataupun media pembelajaran tergantung dari karakteristik peserta didiknya. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Nakayama bahwa dari semua literatur dalam elearning mengindikasikan bahwa tidak semua peserta didik akan sukses dalam pembelajaran online. Ini dikarenakan faktor lingkungan belajar dan karakteristik peserta didik. (Nakayama M, Yamamoto H, 2007) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai dampak COVID-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di sekolah dasar.

Saran

Dari penjelasan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Guru
 - Buatlah metode pembelajaran online ini semenarik mungkin
 - Melakukan home visit untuk guru pendamping kepada siswa-siswa SLB selama melakukan proses belajar
2. Untuk Orang Tua
 - Buatlah anak nyaman mungkin apabila sedang melakukan pembelajaran online
 - Mengajari anak dengan penuh keiklasan
 - Pentingnya memahami materi sekolah anak terlebih dahulu lalu tujuan dari materi tersebut diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Nasihudin Al Ansori. (2020). Belajar di Rumah Akibat Corona COVID-19, Ini Pendapat dan Harapan Anak Indonesia. Liputan6. <https://m.liputan6.com/health/read/4224969/belajar-di-rumah-akibat-corona-covid-19-inipendapat-dan-harapan-anak-indonesia>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ashari, M. (2020). Proses Pembelajaran Daring di Tengah Antisipasi Penyebaran Virus Corona Dinilai Belum Maksimal. Pikiran Rakyatcom. <https://www.pikiranrakyat.com/pendidikan/pr-01353818/prosespembejalaran-daring-di-tengah-antisipasipenyebaran-virus-corona-dinilai-belummaksimal>
- Menteri Pendidikan. (2020). Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat CoronaVirus (Nakayama M, Yamamoto H, & S. R. (2007). The Impact of Learner Characteristics on Learning Performance in Hybrid Courses among Japanese Students. *Elektronic Journal ELearning*, Vol.5(3).1.
- Pengelola Web Kemendikbud. (2020). Kemendikbud Imbau Pendidik Hadirkan Belajar Menyenangkan Bagi Daerah yang Terapkan Belajar di Rumah. www.kemendikbud.go.id. <https://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2020/03/kemendikbud-imbau-pendidik-hadirkanbelajar-menyenangkan-bagi-daerah-yang-terapkan-belajar-di-rumah>
- Wicaksono, V. D., & Rachmadyanti, P. (2016). *Pembelajaran Blended Learning melalui Google Classroom di Sekolah Dasar*.
- Buana, Dana Riksa, "Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa," *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, Volume 7, No. 3 (2020).
- Yunus, N.R.; Rezki, Annissa. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19," *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, Volume 7, No. 3 (2020).

STUDI LITERATUR ETOS KERJA PENGUSAHA MUSLIM DALAM MENGHADAPI DOMINASI ETNIK CINA DI INDONESIA

Alaya Putri Ananda

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, alaya.17010664167@mhs.unesa.ac.id

Ciendya Putri Yuda

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ciendya.17010664202@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian berawal dari rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh pengusaha muslim di Indonesia sehingga perekonomian pengusaha muslim terkalahkan dengan etnik lain yang ada di Indonesia yaitu pengusaha yang mampu melaju secara cepat di Indonesia yaitu etnik dari cina. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja pengusaha muslim dalam menghadapi dominasi etnik cina. Metode yang digunakan adalah studi literatur atau penelitian kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan datanya yaitu berupa studi dokumentasi dan analisis data yang digunakan adalah anotasi bibliografi. Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan studi literatur yang telah penulis lakukan maka dalam artikel dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pengusaha muslim dalam menghadapi pengusaha yang dominasi etnik Cina khusus di Indonesia harus memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Dalam bekerja seharusnya pengusaha muslim tidak hanya mengharapkan hasil semata tetapi pengusaha muslim hendaknya mendapatkan hasil sekaligus ridhonya Allah SWT. Sehingga, etos kerja yang dimiliki oleh pengusaha muslim tersebut mampu berkembang pesat dan bersaing dengan pengusaha lainnya termasuk pengusaha dari etnik pada umumnya.

Kata Kunci: Etos Kerja, Pengusaha Muslim, Etnik Cina

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari masyarakat majemuk yaitu masyarakat yang berasal dari etnik dan budaya yang beragam. Salah satu etnik yang mampu berkembang pesat di Indonesia adalah berasal dari etnik Cina. Munculnya etnik Cina di Indonesia dilatarbelakangi oleh terjadinya Perang Candu (1839-1842) dan pemberontakan Taiping (1851-1865) secara besar-besaran, sehingga sebagian besar etnik Cina harus meninggalkan tempat tinggalnya dengan tujuan untuk kehidupan yang lebih baik dan didapatkannya penghidupan yang layak. Hal ini diakibatkan karena hancurnya perekonomian di Cina Selatan (Irsyam & Wahyuning dalam Krisdianti, 2019).

Etnik Cina pada umumnya adalah bekerja sebagai pedagang. Maka dari itu, tidak heran bahwa etnis Cina mampu mendominasi perekonomian negara Indonesia, karena negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang untuk maju sehingga negara ini sangat mendukung untuk dijadikan sebagai tempat untuk berwirausaha. Menurut Adicondro (dalam Hermanto, 2008) mengatakan bahwa etnik Cina terkenal dengan kepintarannya dalam berwirausaha. Hal ini didorong oleh semangat kerja atau etos kerja yang ulet, hemat, tahan uji, sederhana, tanggung jawab, kerja sama, kuat dan rajin sehingga setiap hasil yang mereka dapatkan itu dimanfaatkan dengan

sebaik-baiknya (Sulistyawati & Hadi dalam Krisdianti, 2019).

Etos kerja merupakan kunci keberhasilan dalam berdagang (berbisnis). Menurut Sudarso (dalam Hermanto, 2008) Etos kerja adalah sebuah perilaku seseorang yang mencerminkan semangat atau pembawaan orang tersebut dalam bekerja. Etos kerja menurut Harsono dan Santoso (2006) merupakan semangat dalam bekerja yang didasari oleh adanya nilai-nilai atau norma. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sukriyanto (dalam Lubis, 2018), bahwa etos kerja adalah seseorang mampu untuk bekerja lebih baik itu didasari oleh adanya semangat kerja yang mereka miliki guna untuk memperoleh nilai-nilai dalam hidup mereka. sehingga etos kerja dapat dikatakan bahwa dengan adanya semangat dan pembawaan tersebut dalam bekerja maka dapat membentuk sikap manusia terhadap nilai atau makna dan pandangannya dalam bekerja. Menurut Naisbitt (dalam Hermanto, 2008) etnik Cina memiliki sifat yang suka bekerja keras dalam bekerja. Selain itu, etnik Cina juga berkeinginan untuk mengembangkan diri dan belajar, memiliki kejujuran yang tinggi, sifat disiplin diri dan kemandirian.

Oleh karena itu, dengan adanya etos kerja yang dimiliki oleh etnik Cina maka hal ini akan mendorong mereka untuk tetap selalu gigih dalam bekerja, sehingga etnik Cina mampu laju dan berkembang pesat

pada sektor ekonomi di seluruh wilayah Indonesia. hal ini dapat diketahui bahwa meskipun jumlah warga etnik Cina 4% dari jumlah penduduk pribumi yaitu Indonesia tetapi warga etnik Cina mampu menguasai 50% perekonomian negara Indonesia, salah satunya yaitu menguasai perusahaan *go public* (Nomura Research Institute dalam Hermanto, 2008). Selain itu, etnik Cina juga menguasai Fujitsu Research di Tokyo yang berkembang di Indonesia yaitu sebanyak 73% (Naisbitt dalam dalam Hermanto, 2008). Jadi dapat simpulkan bahwa etos kerja yang ada pada etnis Cina mampu memberikan pengaruh besar terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia yang salah satunya yaitu terciptanya lapangan kerja serta penularan sikap berwirausaha.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Harsono dan Santoso pada tahun 2006 yang menunjukkan bahwa terjadinya hasil perekonomian masyarakat muslim dalam bidang berwirausaha. Hal ini diakibatkan karena kurangnya penanaman nilai-nilai kewirausahaan pada generasi selanjutnya yaitu pada anak-anak/turunannya. Padahal pada tahun 1950 hingga akhir tahun yaitu 1960, kota Ponorogo terkenal dengan usaha batiknya sehingga sering dijuluki sebagai primadona perekonomian local. Namun, kemerosotan dalam bidang ekonomi tersebut tidak berlangsung lama sekitar tahun 1980, generasi muda dari anak pengusaha batik tidak lagi meneruskan usaha batiknya, tapi anak-anak tersebut mampu membangkitkan dan mengembangkan usaha baru secara mandiri, hal ini didorong oleh adanya keinginan yang gigih dari generasi muda pengusaha muslim tersebut.

Huda (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)" menunjukkan hasil penelitian bahwa tingginya etos kerja yang dimiliki oleh pengusaha muslim lulusan UIN Walisongo Semarang mampu mengembangkan bisnis yang mereka jalankan. Dalam hal ini, motif ekonomi bukan menjadi pendorong utama melainkan terdapat juga pendorong lainnya seperti motif sosial dan agama. Jadi, dapat dikatakan bahwa etos kerja mampu menciptakan sebuah keberhasilan dalam berbisnis dan dapat memberikan kemampuan yang baik dalam mengelola dan mengembangkan bisnisnya. Abidin dan Prananta (2019) dalam penelitian yang berjudul "Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri" menjelaskan bahwa ajaran Islam dapat membentuk etos kerja para santri dalam kewirausahaan. Dalam Islam dijelaskan mengenai

kerja keras dan nilai-nilai lainnya yang berhubungan dengan kegiatan berwirausaha. Sehingga, para santri menyadari bahwa kerja keras, kejujuran, tanggung jawab dan kepedulian terhadap sesama (*realitionship*) adalah sebuah keniscayaan yang harus bisa dijalani dengan baik dan itu semua merupakan sikap mental dalam berwirausaha. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Jati (2018) dengan judul Agama Dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja Dalam Komparasi Perbandingan Agama, memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja dapat ditemukan dalam banyak agama, namun hal tersebut juga harus disesuaikan dengan konteks sosial-budaya dalam masyarakat. Jadi, dapat di simpulkan bahwa begitu agama telah memberikan penjelasan yang tegas bahwa kegigihan, bekerja keras, serta semangat dalam bekerja sangat dibutuhkan demi untuk mendorong keberhasilan dalam bekerja.

Namun pada kenyataan, perkembangan bisnis etnik Cina di Indonesia memberi dampak buruk pada pengusaha muslim Indonesia, karena dengan adanya pengusaha Cina yang berhasil berkembang begitu pesat di seluruh wilayah Indonesia dapat mematikan bisnis yang diciptakan oleh pengusaha muslim. Karena pengusaha etnik memiliki lebih banyak modal untuk melakukan penanaman modal (investasi) dan etnik Cina juga terkenal dengan perkembangan teknologinya yang jauh lebih canggih, kreatif dan setiap produknya dapat menarik konsumen jika dibanding dengan produk yang dimiliki oleh pengusaha muslim.

Kurangnya perkembangan pengusaha muslim di Indonesia juga diakibatkan oleh kurangnya semangat umat muslim dalam mengembangkan usahanya. Padahal jika dilihat berdasarkan sejarahnya bahwa umat muslim rata-rata telah menggeluti dunia perdagangan mulai dari masa para nabi. Pada masa itu para pengusaha muslim dapat dikatakan sukses dalam menjalankan usaha/bisnisnya karena mereka memiliki kegigihan dan mau untuk bekerja keras. Assifudin (dalam Abidin & Prananta, 2019) menjelaskan bahwa kerja dalam perspektif Islam adalah adanya sikap hidup dalam menciptakan etos kerja lebih yang menekankan pada pentingnya kerja sama dalam melakukan sebuah pekerjaan, serta dapat menciptakan sebuah pemikiran bahwa keinginan dapat membawa nilai dalam pekerjaan bukan berasal dari hasil pekerjaan itu sendiri. Arti sebuah pekerjaan yang dilakukan akan memiliki makna jika dilakukan dengan keinginan dan semangat yang tinggi, bekerja kerja sehingga dapat mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja.

Ritawati (2018) juga mengatakan bahwa etos kerja muslim adalah seorang muslim dalam bekerja memiliki pandangan bahwa melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar untuk memuliakan diri sendiri, tetapi melakukan pekerjaan juga merupakan sebuah bentuk perwujudan dari amal sholeh dan memiliki nilai ibadah yang luhur.

Sedangkan menurut Madjid (1992), etos kerja dalam Islam adalah seorang muslim yang memiliki sebuah kepercayaan bahwa bekerja merupakan sebuah tujuan dalam hidup yaitu untuk memperoleh ridho Allah Swt. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam Islam telah dijelaskan jika dalam bekerja haruslah memiliki pandangan yang positif dan memiliki keinginan untuk membantu satu sama lain atau saling bekerja sama dan bekerja keras sehingga dapat mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja demi untuk mendapatkan ridho-Nya. Namun, hal tersebut tidak dapat berkembang sampai sekarang hal ini terjadi karena diakibatkan oleh kurangnya etos kerja/ semangat umat muslim dalam menjalankan usahanya.

Maka dari itu, etos kerja sangat diperlukan dalam perkembangan ekonomi seorang pengusaha. Terutama bagi pengusaha muslim di Indonesia karena etos kerja dapat membawa kesuksesan dalam bekerja. Artinya, jika setiap pengusaha muslim memiliki etos kerja yang baik dalam dirinya, maka hal ini dapat membantu pengusaha muslim menghadapi persaingan dengan pengusaha lain seperti pendominasian bidang wirausaha oleh etnik Cina di Indonesia.

Etos Kerja

Pengertian etos kerja

Etos berasal dari kata Yunani yaitu “ethos” yang berarti adat kebiasaan, watak (karakter), moral (etika) dan cara seseorang dalam melakukan sesuatu. Sedangkan, etos menurut Weber (Irham, 2012) adalah sebuah keyakinan yang dimiliki seseorang yang berfungsi sebagai landasan individu dalam berperilaku atau bertingkah laku, sekelompok ataupun sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Menurut Echols dan Shadily (2005) juga mengatakan bahwa “ethos” berarti “jiwa khas suatu bangsa. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai watak atau kebiasaan manusia moral dan perhatian manusia dalam mengerjakan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dalam kehidupannya (Jati, 2018).

Menurut Sudarso (dalam Hermanto, 2008), etos kerja adalah sebuah perilaku seseorang yang mencerminkan semangat atau pembawaan orang tersebut dalam bekerja. Etos kerja menurut Harsono

dan Santoso (2006) adalah semangat kerja tersebut didasari oleh adanya nilai-nilai atau norma. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sukriyanto (dalam Lubis, 2018) bahwa etos kerja adalah seseorang mampu untuk bekerja lebih baik itu didasari oleh adanya semangat kerja yang mereka miliki guna untuk memperoleh nilai-nilai dalam hidup mereka. sehingga etos kerja dapat dikatakan bahwa dengan adanya semangat dan pembawaan tersebut dalam bekerja maka dapat membentuk sikap manusia terhadap nilai atau makna dan pandangannya dalam bekerja. Pelly (dalam Ritawati, 2018) juga menjelaskan bahwa etos kerja adalah munculnya kesadaran pada diri sendiri serta kehendak untuk mau bekerja yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya.

Etos Kerja dalam Islam

Etos kerja muslim menurut Ritawati (2018) bahwa seorang muslim dalam bekerja memiliki pandangan bahwa melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar untuk memuliakan diri sendiri, tetapi melakukan pekerjaan juga merupakan sebuah perwujudan dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Sedangkan menurut Madjid (1992), etos kerja dalam Islam adalah seorang muslim memiliki sebuah kepercayaan bahwa bekerja merupakan sebuah tujuan dalam hidup yaitu untuk memperoleh ridho Allah swt. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam Islam telah dijelaskan bahwa dalam bekerja haruslah memiliki pandangan yang positif dan memiliki keinginan untuk saling bekerja sama dan bekerja keras sehingga dapat mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja demi untuk mendapatkan ridho-Nya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Lubis (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dibedakan menjadi 2 hal yaitu:

- a. Faktor internal
 - a. Motivasi diri dapat mempengaruhi etos kerja seseorang karena motivasi tersebut berasal dari dalam diri orang tersebut. Etos kerja merupakan suatu sikap serta pandangan seseorang yang mampu meyakini seseorang tentang sebuah nilai. Etos kerja dapat didorong oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang harus dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.
- b. Faktor Eksternal
 - b. Faktor eksternal berarti sebuah faktor yang mampu mempengaruhi etos kerja dari luar diri individu. Seperti halnya budaya, dimana budaya

mampu mempengaruhi disiplin, sikap mental yang diyakini oleh setiap masyarakat sekitar. Jika disekitar masyarakat tersebut memiliki sistem orientasi yang maju maka mereka akan memiliki etos kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan sekitar masyarakat memiliki sistem masyarakat konservatif maka etos kerja yang akan mereka dapatkan adalah rendah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Ritawati (2018), yaitu sebagai berikut:

c. Agama

Agama dapat mempengaruhi etos kerja karena agama pada dasarnya memiliki sebuah sistem nilai yang dapat mempengaruhi ataupun pola hidup penganutnya. Dimana ia dapat mempengaruhi penganutnya dalam cara berfikir, bersikap dan bertindak dan semua itu akan didapatkan jika dilakukan dengan segala kesungguhan hati.

d. Sosial politik

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik dalam masyarakat yang dapat mendorong setiap masyarakat untuk mau bekerja keras dan dapat menikmati hasil dari kerja keras yang telah mereka lakukan secara utuh.

e. Kondisi lingkungan (geografis)

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi fikiran seseorang untuk mau bekerja, melakukan sebuah usaha dan mengelolanya bahkan kondisi lingkungan yang mendukung juga dapat menarik perhatian orang lain untuk mau melakukan sebuah usaha di tempat tersebut.

f. Pendidikan

Sumberdaya manusia sangat berkaitan erat dengan etos kerja, karena seseorang yang memiliki pendidikan yang bagus akan dapat menciptakan etos kerja dalam dirinya. Masyarakat yang memiliki pendidikan yang bermutu akan dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas masyarakat dalam bidang ekonomi, karena mereka memiliki keahlian serta kemampuan untuk mengembangkannya.

Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Menurut Handoko (Abidin & Prananta, 2019), terdapat beberapa aspek dalam pengukuran etos kerja, yaitu, sebagai berikut:

a. Aspek Dari Dalam

Aspek dari dalam dapat berupa minat yang dapat mendorong semangat setiap individu untuk bekerja dan dapat memotivasi dirinya untuk terus mencari pekerjaan.

b. Aspek Motif Sosial

Aspek ini dapat berasal dari luar diri individu. Adanya hubungan antar manusia dapat mewujudkan keinginan seseorang dalam berwirausaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.

c. Aspek Persepsi

Aspek ini berkaitan dengan perasaan seseorang, seperti adanya rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, dan perasaan lainnya yang dapat muncul dari dalam diri individu. Maka dari itu, aspek ini akan dapat memberi kekuatan yang positif sehingga mampu membuat seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Motivasi Kerja

Menurut Mathis (dalam Anoraga, 2015), motivasi adalah sebuah tindakan yang dilakukan seseorang didorong oleh adanya hasrat nya sendiri. Motivasi menurut Handoko (dalam Anoraga, 2015) dapat diartikan sebagai adanya dorongan dalam diri pribadi seseorang untuk berkeinginan melakukan sebuah kegiatan tertentu sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja islam yaitu adanya sebuah komitmen dalam diri seseorang yang berkaitan dengan tuhan nya (Rahman dalam Anoraga, 2015). Sebagian orang dalam hanya mengharapkan upah demi untuk memenuhi kebutuhan hidup namun, didalam Islam kaum muslim diajarkan untuk mencari rezeki bukan hanya semata-mata untuk kehidupan di dunia saja tapi mencari rezeki yang ikhlas umat islam mendapat ridho-Nya, maka dari itu dalam bekerja haruslah memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam agama Islam (Anoraga, 2015).

Keberhasilan Usaha

Menurut Ina Primiana (dalam Jannah, 2015) yang dikatakan dengan keberhasilan sebuah usaha adalah ditandai dengan tercapainya tujuan organisasi, memiliki penyaluran yang produktif, serta terpenuhinya modal dalam sebuah usaha. Keberhasilan usaha juga diungkapkan oleh Henry Faizal Noor (dalam Jannah, 2015) bahwa keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah dilihat dari adanya laba yang diterima dari keberhasilan bisnis yang telah dijalankan. Riyanti (dalam Jannah, 2015) juga mengatakan bahwa keberhasilan usaha adalah berkembangnya sebuah usaha yang kecil didorong oleh kreatifitas yang tinggi, mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara proaktif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebuah usaha dapat berhasil dalam mencapai

tujuannya haruslah didasari dengan kreativitas yang tinggi, dapat memanfaatkan perkembangan teknologi yang dapat menciptakan usaha menjadi maju dan berkembang dari usaha sebelumnya. Selain itu, keberhasilan sebuah usaha juga dapat didorong dengan adanya manajemen atau tatanan yang pas agar target yang diharapkan dalam sebuah usaha dapat tercapai.

Namun, dalam menjalankan sebuah usaha, seorang pengusaha juga sering merasa sebuah kegagalan dalam berbisnis. Adapun faktor penyebab terjadinya kegagalan dalam berbisnis/usaha, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pranashakti (dalam Jannah, 2015), sebagai berikut:

- a. Kurangnya Pemahaman Usaha dan Tempat Usaha. Kurangnya pemahaman atas usaha yang akan dijalankan dapat memberikan dampak negatif atas laju sebuah usaha yang akan dijalankan. Seorang pengusaha haruslah memiliki pemahaman atas produk yang dipasarkan agar dapat memenuhi kebutuhan konsumennya.
- b. Kurangnya Pengalaman dan Strategi Pemasaran. Dalam menjalankan sebuah usaha haruslah memiliki pengalaman yang berhubungan dengan strategi pembisnis dalam memasarkan produknya agar tidak adanya kegagalan dalam sebuah usaha.
- c. Kurangnya Pemahaman Dalam Pengadaan dan Pemeliharaan Bahan Baku dan Sarana. Pemahaman terhadap pengadaan dan pemeliharaan bahan baku dan barana sangatlah penting, agar bisnis yang dijalankan dapat berjalan sesuai rencana sebelumnya.
- d. Kurangnya Kehandalan Pengelolaan Administrasi dan Keuangan.
- e. Kurangnya Kehandalan Pengelolaan Modal dan Kendali Kredit.
- f. Kurangnya Kehandalan SDM yang Berwawasan Wirausaha.
- g. Kekurangan Pemahaman Perubahan Teknologi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja pengusaha muslim dalam menghadapi dominasi Cina.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literature atau penelitian kepustakaan bersifat analisis deskriptif. Studi literature merupakan sebuah penelitian yang menggunakan metode pengumpulan datanya dapat digali dari berbagai sumber kajian pustaka baik itu berupa buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, maupun dokumen. Dengan menggunakan analisis deskriptif maka penulis akan menggambarkan

hasil penelitian secara jelas dan mudah dipahami oleh pembaca secara baik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Sumber data sekunder yang dimaksud yaitu berupa kajian dari hasil penelitian terdahulu baik itu berupa buku, laporan ilmiah baik itu artikel ataupun jurnal yang berkenaan dengan etos kerja pengusaha muslim dalam menghadapi dominasi etnik cina.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa studi dokumentasi. Maksudnya ialah teknik pengumpulan data yang berusaha untuk mencari dan menggali data yang didapat dari studi literatur sesuai dengan masalah yang akan dibahas. Jadi, melalui studi dokumentasi ini semua data-data yang didapatkan tadi maka akan dikumpulkan untuk dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Data data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis anotasi bibliografi. Anotasi adalah sebuah kesimpulan dari artikel, buku, jurnal, atau sumber tulisan lainnya, sedangkan bibliografi adalah daftar sumber dari suatu topic. Jadi, dapat disimpulkan bahwa analisis data secara anotasi bibliografi sebuah analisis yang menggunakan sebuah daftar dari berbagai sumber s yang digunakan dalam suatu penelitian dan dari setiap sumber dibuat sebuah kesimpulan terkait dengan apa yang telah tertulis didalamnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian studi literatur yang telah peneliti lakukan maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut: Negara Indonesia sebagai negara berkembang dalam perkembangan ekonomin didominasi oleh etnik lain yaitu berasal dari etnik Cina. Etnik Cina yang sudah berhasil berkembang secara pesat di negara Indonesia ini yang mampu mengkiprahkan bisnis hingga menguasai seluruh wilayah Indonesia. Munculnya etnik Cina ke Indonesia yang dilatarbelakangi dengan terjadinya perpindahan penduduk etnik Cina secara besar-besaran akibat kemelaratan dan kemiskinan yang terjadi di Cina Selatan setelah terjadinya perang Candu (1839-1842) dan pemberontakan Taiping (1851-1865) yang mengharuskan sebagian besar etnik Cina harus meninggalkan tempat tinggalnya dengan tujuan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan lebih baik hal ini diakibatkan karena hancurnya perekonomian di Cina Selatan (Irsyam & Wahyuning dalam Krisdianti, 2019).

Berkembangnya etnik Cina di Indonesia dengan berprofesi sebagai pedagang, tak heran sampai saat ini

etnik Cina mampu mejadi seorang pengusaha yang sukses, memiliki modal untuk berinvestasi yang besar dan terkenal dengan kemajuan teknologi yang dimilikinya. Semua kesuksesan yang diraih oleh pedagang/pengusaha etnik Cina didasari dengan etos kerja yang ada dalam diri mereka tersebut. Etos kerja yang mereka miliki merupakan kunci kesuksesan pengusaha etnik Cina dalam berbisnis atau berwirausaha.

Etos berasal dari kata Yunani yaitu "ethos" yang berarti adat kebiasaan, watak (karakter), moral (etika) dan cara seseorang dalam melakukan sesuatu. Sedangkan etos menurut Weber (Irham, 2012) adalah sebuah keyakinan yang dimiliki seseorang yang berfungsi sebagai landasan dalam bertingkah laku seseorang, sekelompok ataupun sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*).

Menurut Sudarso (dalam Hermanto, 2008) Etos kerja adalah sebuah perilaku seseorang yang mencerminkan semangat atau pembawaan orang tersebut dalam bekerja. Etos kerja menurut Harsono dan Santoso (2006) adalah semangat kerja tersebut didasari oleh adanya nilai-nilai atau norma. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sukriyanto (dalam Lubis, 2018) bahwa etos kerja adalah seseorang mampu untuk bekerja lebih baik itu didasari oleh adanya semangat kerja yang mereka miliki guna untuk memperoleh nilai-nilai dalam hidup mereka. Sehingga etos kerja dapat dikatakan bahwa dengan adanya semangat dan pembawaan tersebut dalam bekerja maka dapat membentuk sikap manusia terhadap nilai atau makna dan pandangannya dalam bekerja. Pelly (dalam Ritawati, 2018) juga menjelaskan bahwa etos kerja adalah munculnya kesadaran pada diri sendiri serta kehendak untuk mau bekerja yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sebuah sikap atau karakter seseorang yang mampu melakukan sebuah pekerjaan dengan semangat yang tinggi, pekerja keras, ulet dalam bekerja dan pantang menyerah, sehingga memberikan hasil yang bagus dari sikapnya tersebut. Hal ini senada dengan yang dikatakan Naisbitt (dalam Hermanto, 2008) yang mengatakan bahwa etnik Cina memiliki sifat yang suka bekerja keras dalam bekerja selain itu etnik Cina juga memiliki keinginan untuk belajar, kejujuran, disiplin diri dan kemandirian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyudi (2015), menyatakan bahwa pedagang dari etnik Cina yang berwirausaha di Desa Kalibaru Wetan Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi memiliki etos kerja dalam berdagang yaitu dapat dilihat dari

sikap mereka yang mau bekerja keras, hemat, bertanggung jawab, orientasi kedepan dan menghargai waktu. Adapun bentuk etos kerja lainnya yang mampu ditunjukkan oleh para pedagang dari etnik Cina ini yaitu mereka memiliki perilaku yang lebih hemat dan sangat menghargai waktu dalam melakukan pekerjaan sebagai pedagang swalayan. Maka dari itu, hal inilah yang mampu membangkitkan para pedagang dari Cina sehingga mereka mampu menjadi seorang pengusaha yang mampu merajai seluruh perekonomian wilayah Indonesia.

Maka dari itu, dengan semakin berkembang dan merajainya bisnis/usaha dari etnik lain di Indonesia yaitu etnik Cina yang terkenal dengan modal besar dan kecanggihan dalam teknologi dapat memberikan dampak buruk bagi perekonomian masyarakat pribumi terutama bagi pengusaha yang berasal dari masyarakat pribumi yaitu pengusaha muslim di negara Indonesia. Karena dengan adanya pengusaha Cina yang berhasil berkembang begitu pesat di seluruh wilayah Indonesia dapat mematikan bisnis yang diciptakan oleh pengusaha muslim. Karena pengusaha etnik memiliki lebih banyak modal untuk melakukan penanaman modal (investasi) dan etnik Cina juga terkenal dengan perkembangan teknologinya yang jauh lebih canggih, kreatif dan setiap produknya dapat menarik konsumen jika dibanding dengan produk yang dimiliki oleh pengusaha muslim.

Kurangnya perkembangan pengusaha muslim di Indonesia juga diakibatkan oleh kurangnya semangat umat muslim dalam mengembangkan usahanya. Padahal jika dilihat berdasarkan sejarahnya bahwa umat muslim rata-rata telah menggeluti dunia perdagangan mulai dari masa para nabi. Pada masa itu para pengusaha muslim dapat dikatakan sukses dalam menjalankan usaha/bisnisnya karena mereka memiliki kegigihan dan mau untuk bekerja keras. Assifudin (dalam Abidin & Prananta, 2019) menjelaskan bahwa kerja dalam perspektif Islam adalah adanya sikap hidup dalam menciptakan etos kerja lebih yang menekankan pada pentingnya kerja sama dalam melakukan sebuah pekerjaan, serta dapat menciptakan sebuah pemikiran bahwa keinginan dapat membawa nilai dalam pekerjaan bukan berasal dari hasil pekerjaan itu sendiri. Arti sebuah pekerjaan yang dilakukan akan memiliki jika dilakukan dengan keinginan dan semangat yang tinggi, bekerja kerja sehingga dapat mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harsono dan Santoso (2006) yang menunjukkan bahwa terjadinya kemerosotan hasil perekonomian masyarakat muslim dalam bidang

berwirausaha hal ini diakibatkan karena kurangnya penanaman nilai-nilai kewirausahaan pada generasi selanjutnya yaitu pada anak-anak/turunannya. Padahal pada tahun 1950 sampai pada akhir tahun 1960 kota Ponorogo terkenal dengan usaha batiknya sehingga sering dujuluki sebagai primadona perekonomian local. Namun, kemerosotan dalam bidang ekonomi tersebut tidak berlangsung lama sekitar tahun 1980, generasi muda dari anak pengusaha batik tidak lagi meneruskan usaha batiknya tapi anak-anak tersebut mampu membangkitkan dan mengembangkan usaha baru secara mandiri, hal ini didorong oleh adanya keinginan yang gigih dari generasi muda pengusaha muslim tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam mengembang sebuah usaha sangat penting adanya etos kerja dalam diri seseorang agar hasil yang didapatkan dalam bekerja sesuai dengan usaha yang dilakukan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan studi literatur yang telah penulis lakukan maka dalam artikel dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pengusaha muslim dalam menghadapi pengusaha yang dominasi etnik Cina khusus di Indonesia harus memiliki semangat dan etos kerja yang baik.

Dalam bekerja seharusnya pengusaha muslim tidak hanya mengharapkan hasil semata tetapi pengusaha muslim hendaknya mendapatkan hasil sekaligus ridhonya Allah swt. Sehingga, etos kerja yang dimiliki oleh pengusaha muslim tersebut mampu berkembang pesat dan bersaing dengan pengusaha lainnya termasuk pengusaha dari etnik pada umumnya.

Saran

Berdasarkan penelitian literatur yang telah penulis lakukan diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan wawasan baru bagi pembaca baik itu dari kalangan mahasiswa dan para pengusaha yang sedang menjalankan bisnisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Pranata, A. W. (2019). Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2), 99-117.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7).

- Echols, J. M., & Shadily, H. (2000). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harsono, J., & Santoso, S. (2006). Etos kerja pengusaha muslim perkotaan di kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 115-125.
- Hermanto, J. (2008). *Etos kerja pedagang etnis cina yang mengelola toko obat cina di kotamadya Pontianak*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Huda, C. (2016). Etos kerja pengusaha muslim (studi kasus pada pengusaha muslim alumni Uin Walisongo Semarang). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 79-107.
- Irawati, Y. (2013). *Metode pendidikan karakter islami terhadap anak menurut Abdullah Nasih Ulwan dalam buku pendidikan anak dalam islam dan relevansinya dengan tujuan pendidikan nasional*. Skripsi, UIN Sunan Kalijaga.
- Irham, M. (2012). Etos kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1), 9-24.
- Jannah, M. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan usaha. *Islamiconomic: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(1).
- Jati, W. R. (2018). Agama Dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja Dalam Komparasi Perbandingan Agama. *Al Qalam*, 35(2), 211-240.
- Krisdianti, L. (2019). *Etos kerja keluarga liem siauw lam dalam pengembangan usaha perdagangan hasil bumi di Gombang tahun 1920-1942*. Disertasi. Universitas Negeri Semarang.
- Lubis, R. S. (2018). *Penerapan etos kerja islami pada karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Pematangsiantar*. Skripsi, Univesitas Ilam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Madjid, N. (1992). *Islam doktrin dan peradapan*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.
- Maslikhah, A. (2016). *Etos kerja pedagang muslim ditinjau dari etika bisnis islam (studi pada pedagang ayam potong di pasar Purwodadi Arga Makmur)*. Disertasi. IAIN Bengkulu.
- Musianto, L. S. (2003). Peran orang tionghoa dalam perdagangan dan hidup perekonomian dalam masyarakat (studi kepustakaan dan studi kasus tentang interaksi etnik tionghoa dan pribumi di bidang perekonomian di Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 193 – 206.
- Pratama, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84-92.

- Saputri, R. K., & Himam, F. (2015). Mindset wanita pengusaha sukses. *Jurnal Psikologi*, 42(2), 157-172.
- Sinamo, J. H. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Soenjoto, W. P. P. (2017). Analisis Bisnis Etnis Cina Berbasis Syariah. *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, 5(2), 22-48.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode penelitian pendidikan. PT. Remaja Rosdakarya*: Bandung.
- Syaiful, M. S. H. S. (2015). *Relasi bisnis komunitas muslim jawa dengan komunitas tionghoa dikota pekalongan*. Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Wahyudi, I. (2015). *Etos kerja pedagang cina dalam berwirausaha di desa kalibaru wetan kecamatan kalibaru kabupaten Banyuwangi*. Skripsi. Universitas Jember.

PENTINGNYA KOMPETENSI KEPRIBADIAN BAGI GURU BK DALAM MEMBANGUN KARAKTER SISWA

Cucu Kurniasih

Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ahmad Dahlan, cucu1715001163@webmail.uad.ac.id

Panji Nur Fitri Yanto

Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ahmad Dahlan, panji1815001230@webmail.uad.ac.id

Bayu Selo Aji

Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ahmad Dahlan, bayu1715001165@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Setiap negara tentu memiliki cita-cita agar dapat menjadi negara maju dan sejahtera. Hal tersebut bisa diwujudkan dengan memiliki SDM yang berkualitas. Untuk membentuk SDM yang berkualitas maka diperlukan generasi bangsa yang memiliki karakter yang baik. Salah satu caranya adalah melalui pendidikan. Nemun pengaruh globalisasi membawa dampak buruk yang mnggeser nilai-nilai karakter bangsa, sehingga pendidikan karakter saat ini menjadi perhatian terutama bagi pemerintah. Salah satu yang berperan dalam pendidikan adalah guru BK. Untuk menjadi seorang guru BK yang dapat menumbuhkan katakter siswa maka diperlukan berbagai kompetensi, salah satunya kompetensi kepribadian. Komptensi kepribadian sangat penting dalam menunjang pemberian layanann kepada siswa agar siswa mampu memiliki karakter yang baik yaitu dengan menampilkan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, berwibawa, berkahlak mulia sehingga menjadi tauladan bagi para siswa. Guru BK bisa memberikan layanan yang optimal ketika guru BK sudah mampu memiliki kompetensi kepribadian yang terdiri dari (a) iman dan taqwa kepada Tuhan YME, (b) bisa menghargai dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, individualitas, dan kebebasan memilih, (c) menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat, dan (d) menampilkan kinerja yang berkualitas.

Kata Kunci: Kompetensi, Guru BK, Kepribadian, Karakter.

PENDAHULUAN

Menjadi negara yang maju dan sejahtera merupakan hal yang dicita-citakan oleh semua negara. Untuk membangun negara yang maju dan sejahtera maka hal pertama yang harus dibangun adalah sumber daya manusianya agar menjadi generasi yang berkualitas. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan di *Harvard University* yang menunjukkan bahwa kesuksesan disumbangkan 20% oleh *hardskill* dan 80 oleh *soft skill* yang salah satunya merupakan karakter (Salirawati, 2012). Karakter merupakan hal penting dan paling utama untuk menjadi manusia yang berkualitas (Manullang, 2013). Jadi bisa disimpulkan bahwa karakter menjadi hal yang berperan penting dalam kesuksesan generasi bangsa dan sekaligus mendorong kemajuan suatu bangsa.

Namun perkembangan globalisasi telah membawa dampak negatif, salah satunya berupa pergeseran nilai-nilai moral dan karakter ke arah yang negatif (Destiniar, 2018). Oleh sebab itu perlu cara untuk mempertahankan dan mengembangkan kembali karakter generasi bangsa yang dipengaruhi dampak negatif globalisasi menuju karakter bangsa yang kuat dan berkualitas. Salah satu cara yang sedang dilakukan

adalah melalui pendidikan karakter yang terintegrasi dengan pelajaran yang didapatkan oleh siswa.

Pendidikan karakter menjadi sangat penting untuk dilakukan, terlebih banyaknya kasus-kasus yang semakin mencerminkan semakin parahnya moral dan karakter bangsa. Menurut Nisya dan Sofiah (2012) kasus yang sering terjadi melibatkan para siswa khususnya remaja meliputi membolos, memakai narkoba, tawuran, memalak, pergaulan bebas, mengoleksi dan menonton film porno, pelecehan seksual, dan mencuri. Hal tersebut tentu merupakan tindakan-tindakan yang merusak dan merugikan baik bagi dirinya maupun orang lain, dan cenderung meresahkan orang lain. Maka hal ini menjadi perhatian bagi semua pihak termasuk pemerintah, terbukti dengan di canangkannya pendidikan karakter yang lebih intensif.

Jadi melalui pendidikanlah salah satu cara untuk memperbaiki karakter bangsa. Pendidikan bukan sekedar hanya memperoleh pengetahuan akademik, bahkan menurut Prayitno dan Manullang (2011) mengatakan bahwa pada akhirnya tujuan dari pendidikan adalah untuk membentuk karakter. Sebuah pencapaian akademik tanpa dicapainya karakter yang berkualitas, maka pendidikan tersebut hanyalah sebuah pengajaran dan bukanlah pendidikan. Sebab menurut

Kurniawan (2015) dalam pendidikan, guru bukan sekedar mentransfer ilmu (mengajar) tetapi juga mendidik, menjadi tauladan bagi siswanya. Mendidik merupakan tanggungjawab yang berat dibandingkan hanya mengajar sebab berkaitan dengan pengembangan moral, karakter dan kepribadian dari siswa agar menjadi manusia yang berkualitas.

Guru menjadi *figure* penting dalam sebuah pendidikan. Guru merupakan seorang profesional yang harus memiliki kompetensi-kompetensi pendidik. Kompetensi merupakan sebuah satu kesatuan antara pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai (Saragih, 2008). Berdasarkan Peraturan Pemerintah no 74 tahun 2008 tentang guru, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru terdiri dari empat kompetensi, yaitu (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi sosial, dan (d) kompetensi profesional. Kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap guru, termasuk guru bimbingan dan konseling. Tanggung jawab guru bimbingan dan konseling memiliki kaitan yang erat dengan kepribadian dan karakter siswa. Salirawati (2012) menyebutkan bahwa pembinaan karakter lebih intensif di sekolah diserahkan kepada guru bimbingan dan konseling.

Oleh karena itu tujuan dari penulisan ini adalah untuk menjabarkan tentang pentingnya kompetensi guru, khususnya kompetensi kepribadian bagi guru bimbingan dan konseling dalam menumbuhkan karakter siswa. Yaitu tentang bagaimana guru BK menjadi sosok penting dalam terwujudnya pendidikan karakter di sekolah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah melalui kajian literatur. Proses pengumpulan data dilakukan dalam bentuk literatur yang telah diterbitkan dan ditulis oleh penulis lain. Sumber data yang digunakan berupa buku, artikel, dan jurnal. Beberapa informasi penting dan berkualitas dari literatur diperoleh, digabungkan dan dikombinasikan untuk memperkuat tulisan (Flower dkk., 2011).

PEMBAHASAN

Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa karakter merupakan aspek penting untuk membangun generasi bangsa yang berkualitas dan sukses demi mewujudkan negara yang sejahtera dan maju melalui pendidikan. Hasil yang diharapkan dari pendidikan yang dapat dimiliki oleh generasi bangsa tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk watak dan peradaban bangsa yang

bermartabat, dan mengembangkan potensi siswa agar beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu harus diiringi oleh pelaksanaan pendidikan yang serius dari semua pihak.

Pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran penting seorang guru. Guru merupakan seorang profesional yang harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu terdiri dari (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi sosial, dan (d) kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 adalah kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia dan menjadi tauladan bagi para siswa. Jadi untuk menjadi sebagai guru tidak hanya sekedar mentransfer ilmu, tapi menjadi pribadi yang bisa menjadi tauladan bagi siswanya baik dalam proses pembelajaran ataupun diluar pembelajaran. Tidak terkecuali bagi guru bimbingan dan konseling yang memang memiliki tanggung jawab besar tentang bagaimana mengembangkan segala potensi peserta didik agar berhasil baik dalam bidang pribadi, sosial, belajar dan karirnya.

Oleh karena itu guru BK sebagai pendidik sangat penting untuk memiliki kompetensi kepribadian. Sebab kompetensi kepribadian sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari layanan bimbingan dan konseling itu sendiri (Rini, 2016). Keberhasilan guru BK bukan tentang seberapa baiknya dalam menyampaikan sebuah layanan, tetapi bagaimana layanan bisa diinternalisasi oleh siswanya.

Dalam Permendiknas No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Konselor dijabarkan sub-kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki dalam mengimplemantasikan kompetensi kepribadian. Sub-kompetensi kepribadian yang pertama berkaitan dengan iman dan taqwa kepada Tuhan YME. Guru BK dituntut untuk menjalankan kehidupan berdasarkan landasan agama dan juga bisa toleransi terhadap agama yang lain. Guru BK juga senantiasa harus menunjukkan sikap yang mencerminkan budi pekerti yang luhur dan akhlak yang mulia. Aspek ini menggambarkan tentang kepribadian yang religius, tanpa religiusitas seseorang akan cenderung tidak akan bisa membedakan mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan (Arwani, 2013). Jika seorang guru BK tidak mampu membedakan mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana seorang guru BK bisa membentuk karakter bangsa yang

berkualitas, jika pribadi guru BK nya sendiri tidak berkualitas.

Kedua, guru BK harus bisa menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, perbedaan antara satu dengan yang lain (individualitas) dan kebebasan untuk memilih. Dalam hal ini guru BK harus memiliki pandangan yang positif terhadap setiap individu, membantu mengembangkan potensi dari individu, memiliki keperdulian yang tinggi dan bisa menerima kondisi konseli (toleransi), demokratis dan yang paling penting adalah menghargai harkat dan martabat individu sebagai seorang manusia. Mengembangkan citra positif terhadap manusia merupakan hal mendasar sebagai seorang yang bekerja dalam bidang sosial, terutama guru BK yang pada dasarnya tugasnya adalah membantu konseli. Untuk membantu konseli atau siswa maka terlebih dahulu guru BK memahami tentang esensi manusia dan bagaimana cara positif untuk mengembangkannya.

Ke-tiga, Guru BK harus menunjukkan integritas dan stabilitas dalam kepribadiannya. Guru BK dituntut agar memiliki perilaku yang terpuji dan berwibawa, seperti jujur, sabar, ramah, dan konsisten. Guru BK tentu harus jujur dalam melaksanakan tugasnya, harus sabar karena tugasnya berkaitan erat dengan konseli yang bermacam-macam dengan masalah-masalah yang sedang dihadapinya. Kemudian ramah, guru BK harus memiliki kepribadian yang hangat, sebab ini menyangkut bagaimana menumbuhkan keterbukaan dan kepercayaan siswa atau konseli kepada guru BK. Selain itu guru BK juga harus menampilkan emosi yang stabil, bagaimanapun kondisinya sebagai seorang profesional harus bisa menampilkan keprofesionalitasannya. Dan paling penting bahwa guru BK harus perka, berempati, dan toleransi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh konseli. Hal ini dapat menunjang kinerja yang optimal, terutama dalam membantu siswa.

Ke-empat, Guru BK harus bisa menampilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Selama ini guru BK sering hanya dipandang sebagai polisi sekolah (Mange, 2019). Hal ini tentu karena oknum guru BK yang tidak menampilkan kualitas kinerja yang baik. Sebagai guru BK menjadi hal penting untuk bisa menampilkan kinerja yang kreatif, inovatif, cerdas dan juga produktif. Selain itu guru BK juga harus selalu terlihat semangat, disiplin, mandiri, rapi, dan dapat berkomunikasi yang baik dengan sekitarnya.

Melalui ke-empat sub-kompetensi dari kompetensi kepribadian tersebut siswa akan bisa melihat sosok teladan idaman, yang menjadi contoh dalam setiap sikapnya. Sauri (2010) menyatakan bahwa guru

menjadi patokan siswa tentang aturan dan norma sebuah tingkah laku. Apalagi guru BK yang memang berkaitan erat dengan masalah pribadi, karakter dan potensi. Kemudian salah satu pentingnya guru BK adalah pemahaman akan psikologis siswa, sebagai profesi yang sudah menempuh pendidikan yang mempelajari tentang berbagai ilmu psikologi. Pemahaman akan dirinya sendiri, kemudian pemahaman akan individu dalam hal ini siswa menjadi poin penting bagaimana guru BK seharusnya mampu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan karakteristik dari masing-masing individu. Pemahaman akan siswa ini menjadi bekal agar guru BK memahami juga cara mengarahkan dan mengembangkan karakter siswa ke arah yang positif.

Jadi pada dasarnya kompetensi kepribadian memiliki peranan penting dalam pemahaman dan pengembangan karakter siswa. Menjadi pribadi yang matang, dewasa, stabil dan berwibawa sangat diperlukan sebagai dasar untuk memberikan layanan kepada para siswa yang dalam proses pertumbuhan. Menjadi sosok teladan yang memiliki kepribadian yang kuat akan memberikan gambaran positif tentang bagaimana karakter yang baik dan berwibawa sebagai seorang manusia kepada siswanya. Tidak hanya tentang kecerdasan, tetapi tentang bagaimana bisa menampilkan sosok yang berkualitas yang bisa menjadi teladan bagi siswanya. Layanan yang disampaikan oleh guru BK bukan hanya sekedar materi, tetapi sebuah nilai-nilai karakter yang sudah melekat pada dirinya.

Melalui layanan-layanan guru BK yang diberikan kepada siswa, siswa bisa melihat cerminan seorang yang memiliki kepribadian yang matang yang bisa dijadikan teladan.

PENUTUP

Simpulan

Siswa akan terbentuk dari lingkungannya, dengan menciptakan lingkungan dan contoh yang baik akan membentuk karakter siswa yang baik pula. Bhakti dan Hasan (2015) menyatakan bahwa lingkungan yang sehat akan membentuh dan menumbuhkan individu yang sehat pula. Oleh karena itu kompetensi kepribadian seorang guru sangat amat penting dalam pengembangan karakter siswa. Oleh karena itu sebagai guru yang memiliki tanggungjawab yang besar dalam mengembangkan potensi, termasuk karakter yang merupakan aspek penting dari kesuksesan seseorang Guru BK haruslah memiliki kompetensi kepribadian yang kuat. Guru BK bisa memberikan layanan yang optimal ketika guru BK sudah mampu memiliki

kompetensi kepribadian yang terdiri dari (a) iman dan taqwa kepada Tuhan YME, (b) bisa menghargai dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, individualitas, dan kebebasan memilih, (c) menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat, dan (d) menampilkan kinerja yang berkualitas. Setelah memiliki kompetensi kepribadian barulah guru BK bisa memberikan layanan yang optimal untuk membantu peserta didik mengembangkan potensi dan paling penting mengembangkan karakter siswa yang sesuai amanat tujuan pendidikan, sehingga menjadi pribadi yang sukses dan dapat memajukan bangsa dan negaranya.

Saran

Peningkatan kualitas pendidikan agar mampu mengembangkan potensi siswa termasuk karakter siswa merupakan tanggung jawab bersama. Untuk peneliti dan praktisi pendidikan perlu berupaya terus agar menemukan terobosan agar mampu mencapainya, terutama amanat UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional agar mampu memajukan bangsa dan negara Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, A. (2013). *Peran Spiritualitas dan Religiusitas Bagi Guru dalam Lembaga Pendidikan*. Forum Tarbiyah. Vol. 11 No. 1
- Bhakti, C.P., Hasan, S.U.N. (2015). *Peran Layanan Bimbingan dan Konseling Komprehensif dalam Pengembangan Karakter Cerdas Anak Sekolah Dasar*. Jurnal Konseling Komprehensif. Vol. 2 No. 2
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 74 Tahun 2008*
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*
- Destiniar. (2018). *Membangun Generasi Berkualitas Melalui Pendidikan Karakter*. Wahana Didaktika. Vol. 16 No. 1
- Flower A., Sara C. McDaniel, Kristine Jolivette. (2011). *A Literature Review Of Research Quality And Effective Practices In Alternative Education Settings*. EDUCATION AND TREATMENT OF CHILDREN. Vol 34
- Kurniawan, M.I. (2015). *Mendidik Untuk Membentuk Karakter Siswa Sekolah Dasar: Studi Analisis*

- Tugas Guru Dalam Mendidik Siswa Berkarakter Pribadi Yang Baik*. Journal Pedagogia. Vol. 4 No 2
- Mange, Y. (2019). *Pengaruh Persepsi Konselor Sebagai Polisi Sekolah Terhadap Motivasi Siswa Untuk Mendapatkan Pelayanan Bimbingan dan Konseling Pada Siswa SMA Negeri 2 Barru*. Jurnal Bimbingan dan Konseling. Vol 6 No 1
- Manullang, Belferik. (2013). *Grand Desain Pendidikan Karakter Generasi Emas 2045*. Jurnal Pendidikan Karakter. Tahun III No 1
- Nisya, L. S., Sofiah, D. (2012). *Religiusitas, Kecerdasan Emosional dan Kenakalan Remaja*. Jurnal Psikologi. Vol 7 No. 2
- Prayitno., Manullang, B. (2011). *Pendidikan Karakter Dalam Pembangunan Bangsa*. Jakarta:Grasindo
- Salirawati, D. (2012). *Percaya Diri, Keingintahuan, dan Berjiwa Wirausaha: Tiga Karakter Penting Bagi Peserta Didik*. Jurnal Pendidikan Karakter. Tahun II No 2
- Saragih, A.H. (2008). *Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar*. Jurnal Tabularasa. Vol.5 No.1
- Sauri, S. (2010). *Membangun Karakter Bangsa Melalui Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Pendidikan Nilai*. Jurnal Pendidikan Karakter. Vol. 2 No. 2

PENGARUH STRES KERJA DALAM PEMILIHAN STRATEGI *COPING* ANGGOTA HMJ PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Shima Zahrotunnisa'

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, shimazn27@gmail.com

Atanasius Yudistira Putratama

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, atanasiusyudhistira@gmail.com

Abstrak

Mahasiswa yang tergabung dalam kepanitiaan dan kepengurusan HMJ tentu memiliki beban tugas yang lebih banyak dibandingkan mahasiswa lainnya yang tidak mengikuti kegiatan organisasi manapun. Menjadi pengurus kepanitiaan kegiatan menuntut anggota HMJ untuk meluangkan lebih banyak waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengurus kegiatan organisasi. Bertambahnya beban tugas mahasiswa yang tergabung dalam kepanitiaan dan kepengurusan HMJ tentu dapat memicu timbulnya stress pada anggota kepengurusan HMJ karena memiliki beban tugas yang lebih besar daripada mahasiswa lain yang tidak mengikuti kegiatan organisasi. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dalam pemilihan strategi coping anggota HMJ psikologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi. Subjek terdiri dari mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya yang pernah atau sedang bergabung pada organisasi kepanitiaan dan kepengurusan HMJ. Penelitian ini menganalisa data dengan teknik regresi sederhana dengan mendahulukan hasil uji normalitas dan linearitas. Analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara stres kerja dalam pemilihan strategi *coping*.

Kata Kunci: stres kerja, strategi coping, mahasiswa

PENDAHULUAN

Pada lingkup perguruan tinggi, terdapat banyak macam atau jenis organisasi yang ada didalamnya. Organisasi tersebut bergerak pada berbagai bidang, jenis dan tingkatan. Mulai dari organisasi keagamaan, organisasi nirlaba dan organisasi politik. Di Universitas Negeri Surabaya sendiri, terdapat beberapa organisasi kemahasiswaan mulai dari Badan Eksekutif Mahasiswa atau BEM yang berada pada tingkat universitas dan fakultas, lalu ada Himpunan Mahasiswa Jurusan atau HMJ pada tingkat jurusan atau program studi. Di jurusan psikologi sendiri, memiliki organisasi HMJ yang dianggotai oleh mahasiswa mahasiswa sendiri yang telah dipilih. Ketua HMJ sendiri dipilih melalui pemilihan umum dan anggotanya dipilih melalui perekrutan anggota. HMJ psikologi memiliki berbagai program kerja dan kegiatan yang ingin dilakukan selama satu masa periode. Beberapa program kerja yang biasa dilakukan ialah seperti seminar, olimpiade psikologi dan penyambutan atau masa orientasi bagi mahasiswa baru. Untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan yang telah direncanakan ini, dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kepanitiaan. Biasanya yang menjadi panitia dalam sebuah kegiatan yang diadakan HMJ ini adalah anggota HMJ itu sendiri dan juga beberapa mahasiswa yang diseleksi melalui *open recruitment* yang diadakan oleh HMJ.

Mahasiswa yang tergabung dalam kepanitiaan dan kepengurusan HMJ tentu memiliki beban tugas yang lebih dibandingkan mahasiswa lainnya yang tidak mengikuti kegiatan organisasi manapun. Selain tuntutan beban tugas utamanya sebagai mahasiswa, mereka memiliki tuntutan dan beban tugas sebagai pengurus organisasi dan kepanitiaan sebuah kegiatan yang diadakan oleh HMJ. Hal ini dapat memicu timbulnya stress pada anggota kepengurusan HMJ karena memiliki beban tugas yang lebih besar daripada mahasiswa lain yang tidak mengikuti kegiatan organisasi. Menjadi pengurus kepanitiaan kegiatan menuntut anggota HMJ untuk meluangkan lebih banyak waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengurus kegiatan organisasi yang pada akhirnya secara tidak sadar memicu atau menimbulkan stress. Bertabrakannya jadwal kuliah dengan kegiatan organisasi atau dengan kegiatan lain memerlukan waktu dan pikiran ekstra untuk mengatur jadwal agar semua tidak kacau dan berantakan. Namun selama ini, tinggi dan rendahnya tingkat stress kerja juga tergantung dari pengelolaan stress (*coping*) yang dilakukan individu dalam menghadapi stressor pekerjaan tersebut (Zukri dalam Rustiana, 2012).

Menurut Rustiana (2012), stress merupakan sebuah kondisi yang diakibatkan oleh adanya pertukaran antara individu dengan lingkungannya yang menyebabkan adanya persepsi jarak antara beberapa

tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem sosial, biologis dan psikologis. Stress merupakan situasi tegang antara biopsikosial karena banyaknya tugas yang dihadapi individu dalam kegiatan sehari – hari baik dalam lingkup kelompok keluarga, sebaya sekolah ataupun pekerjaan. Menurut Taylor dalam (Rustiana, 2012) yang dimaksud dengan stress ialah adanya gangguan dalam tubuh dan pikiran seseorang yang disebabkan oleh adanya perubahan dan tuntutan kehidupan yang dipengaruhi oleh lingkungan itu sendiri maupun penampilan individu dalam lingkungan itu sendiri. Hasil dari situasi stress merupakan reaksi emosional berupa kemarahan, kecemasan dan agresi serta depresi. Pada lingkungan organisasi seperti HMJ yang menuntut para anggota dan pengurusnya untuk melakukan tugas dan kewajiban masing – masing kerap menimbulkan stress kerja pada mereka. Biasanya terjadi pada mereka yang memiliki tuntutan pekerjaan disamping kewajibannya mengerjakan tugas dari dosen sebagai seorang mahasiswa.

Apabila seorang mahasiswa mengalami stress, dapat berpengaruh buruk terhadap dirinya. Orang yang mengalami stress biasanya mengalami gejala gejala yang meliputi gejala fisik seperti sulit tidur, gejala emosional seperti menjadi mudah marah, gejala intelektual seperti prestasi menurun dan gejala interpersonal seperti sikap acuh tak acuh terhadap orang lain (Rustiana, 2012). Oleh karena itu penting bagi seseorang untuk segera mengatasi stress yang dimilikinya agar tidak menimbulkan dampak yang buruk bagi dirinya. cara untuk mengatasi stress ialah dengan menentukan strategi coping yang tepat. Zukri dalam rustiana (2012) menjelaskan tinggi rendahnya tingkat stress kerja juga tergantung dari pengelolaan stress (coping) yang dilakukan seorang individu dalam menghadapi stresor pekerjaan tersebut. Coping atau kemampuan seseorang dalam mengatasi sebuah masalah merupakan proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani sebuah tuntutan yang menimbulkan stress. Pemilihan strategi coping yang tepat dapat membantu seseorang untuk menghindari atau mengurangi stress yang dialaminya. Menurut Lazarus dalam (Cucuani, 2013) strategi coping dapat dibedakan menjadi dua yaitu strategi coping yang berfokus pada masalah dan coping yang berfokus pada emosi. Coping yang berfokus pada masalah merupakan sebuah upaya untuk mengurangi stressor yang muncul saat individu ingin mengatasi stress dengan mempelajari keterampilan baru sehingga individu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengubah situasi. Sedangkan coping yang berfokus

pada emosi berupa pengaturan respon emosional saat seseorang diwajibkan untuk mengubah kondisi yang menyebabkan dirinya harus menghadapi stress. Kemudian individu akan berusaha mengurangi atau bahkan menghilangkan hal yang tidak diinginkan secara kognitif.

Berdasarkan uraian pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana pengaruh stress kerja dalam pemilihan strategi coping. Sehingga, peneliti melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Stress Kerja dalam Pemilihan Strategi Coping Pada Anggota HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya.’

Menurut Jannah&Raihana&Ali (2019) Strategi coping adalah suatu upaya untuk mencegah, mengurangi, dan menghilangkan stress atau mentoleransi stress seminimal mungkin. Kemudian Baron dan Bryne (2005) mengemukakan bahwa strategi koping merupakan suatu usaha individu dalam menghadapi ancaman dan konsekuensi emosional yang timbul dari ancaman itu sendiri. Pengertian lain dari coping strategi yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (2016 dalam Yati, 2018: 28) ialah suatu proses tertentu yang disertai dengan suatu usaha dalam rangka merubah suatu sikap atau perilaku menjadi konstan, domain kognitif, dan mengendalikan tuntutan tekanan internal maupun eksternal yang diperkirakan akan menjadi beban dan dapat melampaui kemampuan serta ketahanan individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa coping strategi adalah suatu usaha untuk menanggulangi stress yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu.

Lazarus (1981 dalam Hidayah&Yusuf&Fitryasari, 2017) mengemukakan bahwa strategi koping yang sedang dilakukan individu terdapat tiga aspek yang digambarkan dengan strategi konstruktif dan destruktif, yakni

- a. Strategi koping yang berfokus pada masalah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayah pada aspek ini menggunakan strategi konstruktif, yaitu dengan mencari bantuan dan sumber informasi.
- b. Strategi koping yang berfokus pada emosi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayah pada aspek ini menggunakan strategi destruktif dengan tindakan secara fisik seperti memukul, mencubit, dll. dan secara verbal seperti berteriak.
- c. Strategi koping yang berfokus pada makna. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayah pada aspek ini menggunakan strategi konstruktif yaitu dengan upaya untuk berpikir positif saat menghadapi masalah dan melakukan pendekatan spiritual.

Faktor yang mempengaruhi coping strategi menurut Ahyar (2010 dalam Yati, 2018:29) kesehatan fisik, cara berpikir positif, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan sosial, dukungan sosial dan juga materi. Kemudian menurut Stuart dan Laraia (2015 dalam Yati, 2018:29) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi coping strategi yaitu, kemampuan individu, finansal dan pelayanan kesehatan, dukungan sosial, dan keyakinan positif.

Stress kerja menurut Fraser (dalam Prasetyo & Fathoni & Malik, 2018) ialah suatu hal yang timbul karena terdapat perubahan dalam sebuah kompleksitas antara manusia, mesin, dan lingkungan sekitar. Sedangkan menurut Siagian (2001 dalam Novianti & Adawiyah & Sudjadi, 2018) stress kerja ialah sebuah fenomena yang setiap karyawan kerja akan hadapi di tempat mereka bekerja dan mereka diharuskan untuk menghadapinya serta menanganinya dengan cara mereka sendiri. Selain itu, menurut Novianti & Adawiyah & Sudjadi (2018) stress kerja adalah suatu kondisi emosional yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang ketika persyaratan pekerjaan tidak berlawanan dengan kemampuan untuk mengatasi situasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja ialah suatu kondisi negatif yang dapat timbul dari lingkungan sekitar sehingga harus dihadapi seseorang dan harus diselesaikan sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Robbins (2008 dalam Issom & Aprilia, 2019) aspek stress kerja sendiri terbagi menjadi tiga, yaitu :

- Gejala psikologis. Aspek psikologis yang menjadi acuan dari stress kerja ialah rasa bosan, menurunnya kepercayaan diri, cemas, hilangnya konsentrasi, gelisah.
- Gejala fisik. Aspek fisik yang menjadi acuan stress kerja ialah mudah lelah, sering berkeringat, sulit tidur atau terlalu banyak tidur, gangguan lambung.
- Gejala perilaku. Aspek perilaku yang menjadi acuan stress kerja ialah prokrastinasi, penurunan produktifitas dan prestasi, sering absen, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, meningkatnya konsumsi minuman keras. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dalam pemilihan strategi coping anggota HMJ psikologi

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi. Menurut Jannah (2018: 94) pendekatan korelasi adalah bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi pada dua atau lebih variabel penelitian. Biasanya terdiri dari

variabel bebas dan terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada pemilihan coping strategi mahasiswa, sehingga penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa skala, yang merupakan suatu instrumen berbentuk kuisioner yang berisi daftar pertanyaan (Jannah, 2018: 134). Menurut Lomark (dalam Ismail 2018) Populasi adalah semua anggota dalam grup yang dijadikan data penelitian.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa HMJ psikologi UNESA. Menurut Sheskin (dalam Ismail 2018) Sampel adalah sekumpulan objek yang mewakili populasi. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa psikologi UNESA yang menjadi anggota HMJ dengan menggunakan cluster sampling yang merupakan jenis dari probability sampling. Cluster sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan kelompok yang sudah tersedia dalam populasi sebagai sampel penelitian (Jannah, 2018: 164).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat yang pada umumnya terdiri dari 3-7 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Pada skala likert terdapat lima pilihan jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek menjawab pernyataan kuisioner dengan memberikan tanda check list (\checkmark) pada salah satu dari empat alternative jawaban yang ada. Pada setiap pernyataan aitem pernyataan terdapat pernyataan favorable (F) dan unfavorable (UF). Pernyataan favorable (F) merupakan pernyataan yang mendukung aspek dari variabel. Pernyataan unfavorable (UF) merupakan pernyataan yang bertolak belakang atau tidak mendukung aspek pada variabel.

Penelitian ini menganalisa data dengan teknik regresi sederhana dengan mendahulukan hasil uji normalitas dan linearitas. Analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil R Square

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Mode I | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |

| | | | | |
|---|-------------------|------|-------|-------|
| 1 | .076 ^a | .006 | -.023 | 4.274 |
| a. Predictors: (Constant), Stress Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Koping Strategi | | | | |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilihan strategi coping dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 0.6%.

Tabel 2. Uji Anova

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Stress Kerja * | Between Groups | 273.222 | 14 | 19.516 | 1.492 | .198 |
| | Linearly | 3.170 | 1 | 3.170 | .242 | .628 |
| Koping Strategi | Between Groups | 270.053 | 13 | 20.773 | 1.588 | .167 |
| | Deviation from Linearity | 274.667 | 21 | 13.079 | | |
| Total | | 547.889 | 35 | | | |

Hasil uji anova memperlihatkan diperoleh nilai deviation from linearity sig adalah 0.167 yang mana lebih besar dari 0.05. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka artinya data tidak linear, dan sebaliknya nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable X dengan Y tidak linear.

Menurut perhitungan hasil analisis regresi pada R Square adalah sebesar 0,006 atau 0.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan koping strategi dipengaruhi 0.6% oleh variabel stress kerja, sedangkan 99.4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Apabila dilihat dari penelitian yang telah dilakukan pada bab I, maka dapat dilihat bahwa masih banyaknya variabel lain yang mempengaruhi strategi coping selain stres kerja maka nilai 0.6% tentu termasuk angka yang rendah sebagai variabel yang mempengaruhi.

Tabel 3. Hasil T Hitung

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 36.669 | 6.602 | | 5.554 | .000 |
| | Stress Kerja | -.081 | .183 | -.076 | -.445 | .659 |

a. Dependent Variable: Koping Strategi

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -0.445. Karena nilai t hitung telah ditemukan, maka selanjutnya melihat pada t tabel. Adapun rumus mencari t tabel ialah nilai $a/2 = 0.05/2 = 0.025$. derajat kebebasan (df) = $n-2 = 36-2 = 34$. Nilai 0.025; 34 kemudian dilihat pada distribusi t tabel dan didapatkan nilai t tabel ialah 2.03224. sehingga

didapatkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak atau tidak ada pengaruh dari stress kerja terhadap pemilihan koping strategi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilihan strategi coping dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 0.6%. hasil uji anova memperlihatkan diperoleh nilai deviation from linearity sig adalah 0.167 yang mana lebih besar dari 0.05. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka artinya data tidak linear, dan sebaliknya nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable X dengan Y tidak linear.

Menurut perhitungan hasil analisis regresi pada R Square adalah sebesar 0,006 atau 0.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan koping strategi dipengaruhi 0.6% oleh variabel stress kerja, sedangkan 99.4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Apabila dilihat dari penelitian yang telah dilakukan pada bab I, maka dapat dilihat bahwa masih banyaknya variabel lain yang mempengaruhi strategi coping selain stres kerja maka nilai 0.6% tentu termasuk angka yang rendah sebagai variabel yang mempengaruhi.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar -0.445. karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka selanjutnya di nilai t tabel. Adapun rumus mencari t tabel ialah nilai $a/2 = 0.05/2 = 0.025$. derajat kebebasan (df) = $n-2 = 36-2 = 34$. Nilai 0.025; 34 kemudian dilihat pada distribusi t tabel dan didapatkan nilai t tabel ialah 2.03224. sehingga didapatkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak atau tidak ada pengaruh dari stress kerja terhadap pemilihan koping strategi.

PENUTUP

Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0.445. karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka selanjutnya di nilai t tabel. Adapun rumus mencari t tabel ialah nilai $a/2 = 0.05/2 = 0.025$. derajat kebebasan (df) = $n-2 = 36-2 = 34$. Nilai 0.025; 34 kemudian dilihat pada distribusi t tabel dan didapatkan nilai t tabel ialah 2.03224. sehingga didapatkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal tersebut memberi bukti bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja dalam pemilihan strategi coping.

Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat merancang penelitian secara lebih matang agar tidak menemukan hambatan saat melakukan sebuah penelitian. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan lebih banyak

subjek agar dapat memperoleh variasi subjek penelitian yang lebih beragam..

DAFTAR PUSTAKA

- As'ari, R. (2018). Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam melestarikan lingkungan Hubungannya dengan Perilaku Menjaga Kelestarian Kawasan Bukit Sepuluh Ribu di Kota Tasikmalaya. [versi elektronik]. *Jurnal GeoEco*. 4(1). 9-18. <https://jurnal.uns.ac.id/GeoEco/article/view/19166>
- Cucuani, H. (2013). KONFLIK PERAN GANDA: Memahami coping strategi pada wanita bekerja. *Sosial Budaya*, 10(1), 59-68.
- Gunawan. (2016). *Pengantar Staistika Inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Hasanah, U. (2017). Hubungan antara stress dengan strategi coping mahasiswa tahun pertama akademi keperawatan. *Wacana Kesehatan*, 1(1), 138-145. Di unduh dari <http://jurnal.akperdharmawacana.ac.id/index.php/wacana/article/view/44>.
- Hidayah, R., Yusuf, A., Fitriyari, R. (2017). Studi fenomenologi: strategi coping orang tua dalam merawat anak autism spectrum disorder (ASD). *Jurnal Keperawatan*, 8(2), 165-174. Di unduh dari <https://doi.org/10.22219/jk.v8i2%20Juli.4332>.
- Ismail, F. (2018). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta:Kencana.
- Issom, F.L., Aprilia, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar di Gerakan Indonesia Mengajar. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(1), 1-11. Di unduh dari <https://doi.org/10.21009/JPPP.081.01>
- Jannah, K.I., Raihana, P.A., Ali, M. (2019). Strategi coping remaja penghafal Al-Qur'an beresrama dalam menghadapi kejenuhan. *Suhuf*, 31(2), 107-117.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Mahendra, I. (2015). Analisa penerimaan pengguna sistem informasi koperasi pada koperasi karyawan Budi Setia Jakarta dengan *technology acceptance model*. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 11(1), 70-80. Di unduh dari <https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar/article/view/415>.
- Miranda, D. (2013). Strategi Coping Dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Pada Ibu Yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo*, 1(2).
- Novianto, A.A., & Adawiyah, W.R., & Sudjadi, A. (2018).Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan strategi coping sebagai variable moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akutansi (JEBA)*, 20(4), 1-16.
- Pertiwi, N.Y., Wardani, I.Y. (2019). Tingkat stress kerja dan strategi coping guru SD dalam implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(2), 155-164. Di unduh dari <https://doi.org/10.32583/pskm.9.2.2019.155-164>.
- Prasetyo, A.Y., & Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Analisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, hardiness, self efficacy terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variable moderasinya (studi pada guru Demak). *Journal of Management*, 4(4), 1-24.
- Primaldhi, A. (2008). Hubungan antara trait kepribadian neuroticism, strategi coping, dan stres kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(03).
- Rodameria, A.A., Ediati, A. (2018). Strategi coping terhadap stres dengan regulasi diri dalam belajar pada mahasiswa tingkat pertama. *Jurnal Empati*, 7(3), 52-57.
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149-155.
- Yati, Sarni.(2018). Analisis factor yang berhubungan dengan strategi coping pada pasien skizofrenia di Kota Sungai Penuh Tahun 2017. *Indonesian Journal for Health Sciences*, 2(1), 26-45.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN (HMJ) PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Risti Dwi Pramesti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, risti.17010664042@mhs.unesa.ac.id

Christina Ayu Wibisono

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, christina.17010664048@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Salah satu sikap yang penting yang harus dimiliki dalam berorganisasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu metode atau cara yang dilakukan dengan sengaja dan digunakan oleh atasan untuk dapat berkomunikasi dengan bawahannya sebagai salah satu bentuk cara mengubah perilaku yang buruk serta meningkatkan kesadaran atas adanya norma dan aturan yang berlaku. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada anggota HMJ psikologi Universitas Negeri Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan alat ukur berbentuk skala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25 for windows. Subjek penelitian berjumlah 37 orang dari 58 populasi yang ada. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah didapat menunjukkan adanya hasil r sebesar 0,666 yang menggambarkan adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan tingkat disiplin kerja sebesar 66,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Anggota HMJ Psikologi

PENDAHULUAN

Era saat ini tidak dipungkiri bahwa segala aspek yang ada dalam dunia kita mengalami kemajuan. Kemajuan ini berkembang secara pesat tanpa disadari dalam pola masyarakat kita. Kemajuan ini juga memengaruhi pemikiran manusia dari masa ke masa. Sehingga setiap individu harus mempersiapkan diri untuk dapat mengatasi dampak globalisasi ataupun pesatnya teknologi yang selalu akan terus bergerak.

Kemajuan ini memang bergerak dalam segala aspek. Khususnya pada teknologi, pendidikan, dan juga perekonomian daerah. Pendidikan adalah salah satunya yang paling sering dinikmati oleh masyarakat secara langsung. Karena kita tidak bisa memungkiri bahwa pendidikan sangat dekat dengan kita jangkauannya. Pendidikan sendiri masih menjadi salah satu faktor yang sangat diperhitungkan oleh masyarakat sebagai suatu penentu kesuksesan seseorang. Pendidikan juga dijadikan sebagai dasar pijakan bagi orang lain saat bekerja, ataupun berwirausaha dan dipercaya orang lain untuk mengelola sumber daya sesuai bidang mereka. Maka dari itu pendidikan masih sangat penting dalam sudut pandang masyarakat, karena banyaknya alasan di masyarakat yang mendukung sudut pandang tersebut.

Indonesia sendiri, pendidikan adalah sesuatu yang mahal untuk didapatkan. Setiap orang bekerja keras untuk dapat memiliki pendidikan yang baik bagi dirinya sendiri. Pendidikan juga adalah salah satu jalan

untuk individu dapat meningkatkan derajat dan martabatnya. Karena masyarakat seseorang yang dapat menempuh pendidikan yang tinggi adalah orang yang berkualitas dan memiliki masa depan yang baik. Masyarakat menganggap bahwa pendidikan adalah satu tolak ukur untuk kualitas pribadi seseorang dalam kehidupan yang dijalannya sehari-hari. Sehingga dengan jelas pendidikan yang ditempuh pasti memengaruhi pola pikir, gaya hidup, tata bahasa dan juga perilaku individu tersebut.

Pendidikan dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, di masyarakat, mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran. Menurut Syah (dalam Rini, 2013) pendidikan berasal dari kata “didik” yang artinya mendidik dan melatih. Sehingga lahirlah pengertian dimana pendidikan merupakan proses yang dilakukan untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mengembangkan dan mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang dilakukan. Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara (Dewantara, 1961) merupakan usaha yang

dilakukan guna membentuk dan menciptakan manusia yang utuh secara lahir dan batin, meliputi kecerdasan, kesehatan pola pikir, dan budi pekerti luhur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengertian yaitu usaha terencana dan proses sadar yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yaitu mengubah dan membentuk manusia secara utuh dari segala aspek yang ada dengan mengembangkan segala potensi yang ada untuk mendewasakan individu tersebut di dalam masyarakat melalui adanya pengajaran dan pelatihan selama proses pembelajaran.

Pendidikan sendiri juga memiliki tujuan dalam pelaksanaannya. Dalam Undang-Undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 tujuan pendidikan adalah sebagai salah satu cara mencapai pengembangan diri dengan maksimal dan juga mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan usia dan tahap dari perkembangan peserta didik. Dimana bahwa kita tahu pendidikan sebenarnya telah ditanamkan sejak sebelum kita lahir atau bisa dibilang saat masih dalam kandungan. Hal ini berarti bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting yang dapat merealisasikan tujuan dari adanya keinginan manusia untuk maju dan berkembang. Pendidikan diajarkan secara berkala pada seorang manusia sesuai dengan keadaan dan waktu (usia) yang melingkupi individu tersebut. Disini juga diartikan bahwa pendidikan dibuat untuk mendidik manusia dengan terus mengikuti perkembangan yang ada dan dialami oleh manusia tersebut. Sehingga benar adanya apabila pendidikan merupakan suatu yang terencana dan sistematis jika tujuan tersebut yang ingin dicapai.

Budaya tradisional Indonesia, pendidikan sendiri merupakan sesuatu hal yang harus dicari dengan usaha yang tulus, dengan tekad yang bulat, yang berguna untuk menahan hawa nafsu. Dalam artian lain pendidikan juga dianggap sebagai sesuatu yang sangat luas yang bertujuan untuk memproses manusia menuju pendewasaan secara lahiriah dan juga batiniah untuk menuju keadaan yang ideal bagi umat manusia. Hal ini tertulis jelas pada syair tembang macapat yang dari dahulu kala telah ada dan diwariskan kepada keturunan budaya kita.

Hakikatnya sendiri mengatakan bahwa pendidikan merupakan proses yang memanusiakan manusia. Fungsi pendidikan sendiri menurut Depdiknas (2004) ada 6, yaitu: (1) Mengenalkan peraturan yang ada dalam masyarakat sekaligus menanamkan budaya disiplin kepada setiap individu; (2) Mengenalkan dan membiasakan setiap individu dapat hidup dengan baik bersama dengan dunia sekitarnya; (3) Sebagai suatu cara untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik

pada individu; (4) Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan kemampuan suatu individu dalam bersosialisasi dan juga berkomunikasi dengan individu lain; (5) Memfasilitasi pengembangan keterampilan, kreativitas, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu; (6) Menyiapkan individu dalam memasuki pendidikan yang lebih tinggi dari jenjang sebelumnya. Tidak heran apabila hal ini memengaruhi adanya standar bagi individu untuk menempuh perkuliahan pada pendidikan yang cukup tinggi.

Proses penyelesaian pendidikan ini terdapat banyak standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Khususnya standar yang harus ditempuh oleh para mahasiswa untuk menyanggah gelar sarjana. Mahasiswa adalah individu yang sedang menempuh pendidikan secara akademik maupun non-akademik pada perguruan tinggi. secara akademik pendidikan ditempuh dengan cara formal yaitu dengan kegiatan belajar-mengajar di suatu universitas (Bella. 2018). Atau dalam definisi sempitnya mahasiswa adalah seseorang yang mengenyam pendidikan di sebuah perguruan tinggi (Bella, 2018). Secara non-akademik pendidikan dapat didapatkan dari pengalaman berorganisasi ataupun kegiatan luar kampus. Salah satu standar yang ditetapkan adalah dimana peserta didik harus mempunyai pengalaman dalam berorganisasi khususnya dalam lingkup lingkungan iniversitas. Organisasi memiliki pengertian sebagai salah satu bentuk unit sosial yang didirikan untuk beroperasi dalam jangka waktu yang cukup lama, dimana berisi dua orang atau lebih sebagai anggota, yang memiliki pola yang terstruktur dan juga terkoordinasi, dengan tujuan yang sama yang telah ditentukan sebelumnya. Definisi lain dari organisasi adalah dimana dijadikan sebagai suatu wadah bagi sekelompok manusia yang memiliki tujuan bersama, dan bersama-sama ingin mewujudkan tujuan itu dengan saling bekerja sama (Sobirin, 2015). Dimana artinya bahwa organisasi berperan sebagai wadah dari seseorang dan kelompoknya untuk bisa mencapai tujuan yang sama dalam masyarakat. Hal ini pun sama dengan fungsi dari organisasi mahasiswa dimana mewadahi mahasiswa untuk beraspirasi dan menciptakan suatu karya yang mungkin dapat bermanfaat bagi organisasi tersebut dan lingkungan sekitarnya. Organisasi ini juga bisa disebut sebagai suatu jalan penyambung bagi mahasiswa terhadap dunia luar yang mungkin tidak bisa difasilitasi oleh kampus sendiri. Sehingga organisasi dan mahasiswa dianggap sebagai suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Karena mahasiswa sendiri merupakan salah satu penggerak dari bertahannya suatu organisasi dalam masyarakat.

Pemenuhan kebutuhan organisasi dapat dipenuhi apabila mahasiswa juga memiliki sikap dan perilaku yang mendukung jalannya organisasi yang diikuti. Salah satu sikap yang paling diperlukan adalah disiplin kerja. Disiplin sendiri memiliki pengertian sebagai bentuk dari kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang ada dan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah disepakati dan juga dibuat yang berfungsi untuk merubah perilaku dan menetapkan tingkah laku yang dibuat dari pengalaman dan praktik yang ada (Gunarsa, 2012). Sedangkan menurut Hurlock (1978) disiplin adalah suatu sikap yang dilakukan oleh seorang individu sebagai cara dia belajar atau dengan sukarela berencana untuk menjadi seorang pemimpin. Disiplin kerja memiliki definisi yang lebih mengerucut daripada definisi dari disiplin sendiri. Menurut Rivai (2010) Disiplin kerja adalah suatu metode atau cara yang dilakukan dengan sengaja dan digunakan oleh atasan untuk dapat berkomunikasi dengan bawahannya sebagai salah satu bentuk cara mengubah perilaku yang buruk serta meningkatkan kesadaran atas adanya norma dan aturan yang berlaku. Disini jelas bahwa sebenarnya disiplin bukan tentang perilaku tetapi tentang akses komunikasi yang dibuat dan digunakan dari satu orang ke orang lain. Dan hal itu jelas berkaitan dengan kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan dan kedisiplinan adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak bisa dihilangkan salah satunya. Karena dari adanya disiplin ini membentuk adanya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah suatu bentuk hubungan yang dibuat oleh para pemimpin kepada anggotanya atau bawahannya guna mempengaruhi individu tersebut untuk saling bekerja sama dan juga mengerjakan tugas dan beban yang ada dalam suatu kelompok/ lembaga/ organisasi berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin atau tujuan yang ingin dicapai bersama (Yuli, 2005).

Berdasarkan analisis masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada anggota HMJ psikologi Universitas Negeri Surabaya. Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada anggota HMJ psikologi UNESA tahun 2019.

Ho: Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada anggota HMJ psikologi UNESA tahun 2019.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif (Jannah, 2018)

adalah metode dengan data-data yang dikumpulkan dan dianalisis secara angka yang dihitung menggunakan statistik. Data didapatkan dengan menyebar kuisioner yang berisikan skala (alat ukur) yang telah diuji dan valid. Menurut Jannah (2018) kuisioner adalah suatu skala penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu variabel yang berisikan pernyataan beserta pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden/ subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Yang memiliki empat pilihan jawaban yaitu "sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", "sangat tidak sesuai". Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling*. Penelitian dilakukan pada 37 orang yang mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Psikologi di Universitas Negeri Surabaya. Subjek memiliki jumlah 58 orang (populasi) dan diambil sampel sebanyak 37 orang. Penghitungan dan penganalisisan data, uji validitas, reabilitas, dan uji regresi dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam **Hasil Analisis Responden** penelitian merupakan anggota HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya dengan populasi 58 orang dan sample sebanyak 37 orang. Dari hasil pengisian kuisioner diperoleh data hasil responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel berikut.

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis kelamin | Persentase (%) |
|---------------|----------------|
| Laki-laki | 18,9 |
| Perempuan | 81,1 |
| Jumlah | 100 |

Sumber: data primer yang diolah

Data tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan jumlahnya lebih banyak dibanding responden laki-laki. Jumlah responden perempuan 81,1% atau berjumlah 30 orang, sementara responden laki-laki 18,9% atau berjumlah 7 orang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian dibagi menjadi 2, dimana masing-masing variabel memiliki 40 aitem atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Dari aitem-aitem tersebut diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

1. Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel X

| Variabel | Cronbarch Alpha | Keterangan |
|--------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,839 | Reliable |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas variabel X mempunyai hasil *Cronbarch Alpha* 0,839 atau lebih besar dari 0,6. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001), suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hal ini berarti variabel kepemimpinan adalah reliable. Sementara aitem yang dikatakan valid dalam variabel ini berjumlah 26 aitem dan aitem tidak valid berjumlah 14 aitem yaitu no 1, 3, 12, 15, 16, 16, 19, 21, 23, 24, 25, 30, 31, dan 38.

2. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas variabel Y

| Variabel | Cronbarch Alpha | Keterangan |
|----------------|-----------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,796 | Reliable |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas variabel Y mempunyai hasil *cronbarch alpha* 0,796 atau lebih besar dari 0,6. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001), suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hal ini berarti variabel disiplin kerja adalah reliabel. Sementara aitem yang dikatakan valid dalam variabel ini berjumlah 29 aitem dan aitem tidak valid berjumlah 11 item yaitu no 2, 4, 7, 10, 13, 15, 17, 18, 20, 34, dan 40.

Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi yang telah dianalisis menggunakan SPSS, maka diperoleh data hasil analisis asumsi sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smimov Test | | |
|--|-------------------------|-------------------|
| | Unstandardized Residual | |
| N | | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.15892852 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .123 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.123 |
| Test Statistic | | .123 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .170 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Data diatas menunjukkan hasil *asympt. Sig* sebesar 0,170 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti nilai residual berdistribusi normal, yang artinya distribusi data dalam penelitian adalah normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Disiplin Kerja * Kepemimpinan | Between Groups | 2019.757 | 22 | 91.807 | 1.860 | .117 |
| | Linearity | 1345.190 | 1 | 1345.190 | 27.254 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 674.566 | 21 | 32.122 | .651 | .818 |
| | Within Groups | 691.000 | 14 | 49.357 | | |
| Total | | 2710.757 | 36 | | | |

Data diatas menunjukkan pada hasil nilai sig. pada *Deviation from linearity* sebesar 0,818 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti terhadap hubungan yang linier antara variabel X (Kepemimpinan) dengan variabel Y (Disiplin Kerja).

Sementara hasil uji hipotesis yang telah diolah menggunakan SPSS, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36.515 | 13.562 | | 2.692 | .011 |
| | Kepemimpinan | .666 | .113 | .704 | 5.872 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil data diatas, maka penjelasan yang didapat adalah sebagai berikut:

- Konstanta pada variabel disiplin kerja sebesar 9,481.
- Koefisien regresi X sebesar 0,666. Hal ini berarti koefisien tersebut bernilai positif, artinya bahwa arah pengaruh variabel X (kepemimpinan) terhadap Variabel Y (disiplin kerja) adalah positif.

3. Berdasarkan tabel nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

Pembahasan dimulai dari hasil uji responden. Pada hasil diatas telah dijelaskan bahwa responden persentase berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan lebih besar dengan jumlah 30 orang atau 81,1% sementara jumlah laki-laki lebih kecil yaitu 7 orang atau 18,9%. Dari hasil responden tersebut jumlah laki-laki maupun perempuan tidak berpengaruh apapun terhadap hasil penelitian. Hal ini dikarenakan variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin responden, sehingga perbedaan jenis kelamin ini hanya sebagai data tambahan untuk responden.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian semuanya reliable atau artinya alat ukur dalam mengukur variabel yang digunakan adalah konsisten dan tidak berubah ubah. Data yang reliable juga merupakan data yang memiliki derajat stabilitas yang tinggi. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) reliabilitas menunjuk pada instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk emngumpulkan data dapat dipercaya dan dapat mengungkap informasi yang sebenarnya. Berdasarkan Ghozali (2009) alat ukur variabel dapat dikatakan reliable apabila hasil olah data oleh SPSS menunjukkan angka *cronbarch alpha* lebih besar dari 0,6. Dari kedua variabel tersebut variabel X menunjukkan nilai *cronbarch alpha* sebesar 0,839, artinya lebih besar dari 0,6 maka variabel X dianggap reliable. Sementara variable Y menunjukkan nilai *cronbarch alpha* sebesar 0,796, artinya lebih besar daro 0,6, maka variabel Y juga dianggap reliable. Maka dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliable.

Sementara hasil uji validitas menunjukkan bahwa 25 dari 80 aitem dalam alat ukur tidak valid. Artinya ada 55 aitem yang dinyatakan valid dalam mengukur atau memperoleh data dalam penelitian. Uji validitas menggunakan SPSS produk momen pearson. Analisis digunakan dengan cara korelasi antara r tabel dan r hitung. Atau dapat dikatakan angka sig. Yang muncul lebih dari 0,05 maka aitem tersebut dapat dikatakan valid. Arti valid disini adalah alat ukur yang digunakan tepat dalam mengukur atau mengungkapkan informasi dalam variabel penelitian. Uji validitas juga dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau aitem yang digunakan dalam penelitian dapat

mengukur perilaku yang diungkap melalui aspek yang telah disebutkan.

Hasil uji asumsi pada penelitian ini terdapat dua uji yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data dalam penelitian bersifat normal atau tidak. Sebaran data yang normal maka akan membuat hasil penelitian lebih valid. Karena tidak ada kesenjangan antara data pada subjek satu dengan lainnya dengan begitu maka hasil data dapat lebih akurasi dalam membuktikan hipotesis yang ada. Uji normalitas disini menggunakan korelasi *asympt. Sig* sebesar 0,170 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti nilai residual berdistribusi normaal, yang artinya distribusi data dalam penelitian adalah normal.

Selanjutnya adalah uji linieritas. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini maka uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara kepemimpinan dan disiplin kerja. Analisis dari uji linieritas ini dengan membandingkan antara hasil F hitung dan F tabel, bila F hitung $<$ F tabel maka hubungan antar kedua variabel adalah linear atau bisa juga dengan menganalisis nilai *Deviation from linearity*. Apabila nilai *Deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka hubungan antar variabel linier. Hasil uji linieritas dalam penelitian mengungkapkan bahwa nilai sig. pada *Deviation from linearity* sebesar 0,818 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti terhadap hubungan yang linier antara variabel X (Kepemimpinan) dengan variabel Y (Disiplin Kerja).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan berbagai data yang telah didapat, dicermati, dan diolah dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Hasil menunjukkan bahwa korelasi dalam kategori positif sehingga ada pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Psikologi Universitas Negeri Surabaya.

Saran

Melihat adanya keterkaitan dan pengaruh dalam variable X dan Y yang diteliti. Diharapkan bahwa adanya program-program yang dimunculkan untuk mengembangkan potensi mahasiswa yang berkaitan dengan pengelolaan diri dalam kepemimpinan dan juga perilaku kedisiplinan kerja dalam organisasi. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk meninjau ulang,

mencermati, dan menambah referensi untuk kevalidan data dan juga penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bella, Mei Mata., & Luluk Widya Ratna. (2018). Perilaku malas belajar mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Trunojoyo Madura. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 12(2) 280-303.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Kurikulum 2004 Kerangka Dasar*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dewantara, Ki Hadjar. (1961). *Karya Ki Hadjar*. Yogyakarta: Taman Siswa
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, Yulia Singgih D. (2012). *Psikologi untuk Membimbing*. Jakarta: Penerbit Libri.
- Hurlock, Elizabeth B. (1978). *Perkembangan Anak*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Rini, Yuli Sectio. (2013). Pendidikan: hakikat, tujuan, dan proses. *Jurnal Pendidikan Seni Tari*, 1(3),1-13.
- Rivai, Veitzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sobirin, Achmad. (2015). *Modul Perilaku Organisasi (edisi 2)*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sugiharto & Sitinjak. (2006). *Lisrel: edisi pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yuli, Sri Budi Cantika. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press

PENYESUAIAN DIRI SISWA TERHADAP PEMBELAJARAN DARING DI SMA LABORATORIUM UNSYIAH PADA MASA PANDEMI COVID-19

Fajriani

Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Syiah Kuala,
fajriani@unsyiah.ac.id

Yulizar

SMA Laboratorium Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, yulizar.abd@gmail.com

Syaiful Bahri

Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Syiah Kuala,
saifulnani@yahoo.com

Abu Bakar

Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Syiah Kuala,
abubakar@unsyiah.ac.id

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan seluruh dunia memberikan efek pada seluruh aspek kehidupan termasuk pendidikan. Siswa dituntut untuk mengikuti pola baru dalam sistem pembelajarannya di sekolah. Dalam hal ini, siswa membutuhkan kemampuan penyesuaian diri sebab sistem pembelajaran yang diberlakukan pada masa pandemi ini berbeda dengan sebelumnya yang berupa tatap muka di kelas antara guru dengan siswa. Ini merupakan tantangan besar yang harus dihadapi siswa di sekolah. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menelaah lebih lanjut bagaimana penyesuaian diri siswa SMA Laboratorium Unsyiah terhadap pembelajaran daring dan kendala yang dihadapi selama pembelajaran daring tersebut. Sebanyak 200 orang dari 400 siswa SMA Laboratorium Unsyiah diambil untuk dijadikan sampel penelitian dengan teknik random sampling. Instrumen penelitian berupa skala penyesuaian diri dan angket disebarkan dengan menggunakan fasilitas google form. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan mean hipotetik untuk mengkategorisasikan penyesuaian diri siswa, dan analisis deskriptif untuk menggambarkan kendala yang dihadapi siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyesuaian diri siswa berada pada kategori sedang, dan terdapat tiga kendala utama yang dirasakan oleh siswa selama pembelajaran daring yakni berkaitan dengan diri sendiri, guru dan tugas yang diberikan. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menelaah variabel lain yang berkaitan dengan penyesuaian diri pada sampel yang lebih luas dan karakteristik yang lebih bervariasi.

Kata Kunci: pandemi covid-19, penyesuaian diri, pembelajaran daring, analisis deskriptif.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan seluruh dunia memberikan efek pada seluruh aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Individu dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan pola kehidupan yang baru dengan tatanan yang berbeda dari sebelumnya. Di dunia pendidikan, pendidik dan peserta didik harus menyiapkan diri untuk memasuki sistem pembelajaran yang baru di tengah pandemi yang masih belum reda.

Menyikapi tantangan pola kehidupan baru di tengah pandemi Covid-19, pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerapkan kebijakan belajar dari rumah (Saleh, 2020). Kebijakan tersebut tentu menimbulkan efek positif dan negatif, dimana

pendidik dan peserta didik dituntut untuk berinteraksi dengan menggunakan teknologi. Berbagai media pembelajaran berbasis online pun mulai diterapkan.

Namun, tidak semua pihak mampu menjangkau kebijakan pemerintah untuk menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran. Ada banyak kendala yang dirasakan oleh pendidik dan peserta didik di daerah-daerah, diantaranya adalah terbatasnya ketersediaan sarana teknologi, kemampuan pengoperasian yang terbatas, dan keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah (Arifa, 2020).

Bukan hanya kendala sarana, tatanan kehidupan baru di era new normal ini pun memberikan banyak efek pada diri peserta didik. Siswa dituntut untuk mampu beradaptasi dengan sistem pembelajaran yang baru yaitu sistem pembelajaran daring (online).

Berbeda dengan pembelajaran di kelas, pembelajaran daring tentu membutuhkan kesiapan belajar yang lebih matang pada diri siswa sehingga mereka bisa benar-benar mengikuti proses pembelajaran.

Perubahan sistem belajar ini tentu berdampak pada emosional yang tidak stabil, misalnya siswa merasa bahwa pandemi ini sebagai suatu tantangan besar yang mengkhawatirkan, siswa merasa bahwa proses pembelajaran yang dialami saat ini tidak masuk akal dan membebankan. Pemikiran-pemikiran seperti itu menunjukkan bahwa siswa mengalami masalah penyesuaian diri.

Menurut Schneider (Hasan & Handayani, 2014) Penyesuaian diri adalah suatu proses dimana individu berusaha untuk mengatasi atau menguasai kebutuhan dalam diri, ketegangan, frustrasi, dan konflik, dengan tujuan untuk mendapatkan keharmonisan dan keselarasan antara tuntutan lingkungan dimana ia tinggal dengan tuntutan di dalam diri sendiri. Selama masa pandemi ini, banyak siswa yang akan mengalami kendala dalam penyesuaian diri dengan berbagai hal baru yang harus diikuti dalam kehidupan new normal yang mulai diterapkan.

Studi pendahuluan di beberapa SMA di kota Banda Aceh menunjukkan bahwa siswa mengalami kendala dalam menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan oleh guru selama pembelajaran daring berlangsung. Disini tampak bahwa tidak adanya keselarasan antara diri dan lingkungan, sehingga berefek pada penyesuaian dirinya. SMA Laboratorium Unsyiah merupakan salah satu SMA favorit di Banda Aceh. SMA ini menjadi pilihan banyak siswa dikarenakan proses pembelajarannya yang menarik, kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, dan organisasi siswa yang aktif di setiap kegiatan yang diselenggarakan, ditambah lagi siswa-siswanya mempunyai ikatan yang luar biasa di setiap angkatan.

Banyak kegiatan yang dilaksanakan siswa di luar jam pelajaran di sekolah. Namun, pandemi covid-19 memberikan dampak yang sangat signifikan dalam kehidupan pembelajaran siswa di SMA Laboratorium Unsyiah ini. Oleh sebab itu, penelitian ini ingin menelaah lebih lanjut tentang bagaimana penyesuaian diri siswa terhadap pembelajaran daring di SMA Laboratorium Unsyiah selama pandemi covid-19 dan apa saja kendala yang dirasakan oleh siswa selama berlangsungnya pembelajaran daring tersebut.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya adalah pihak sekolah yakni guru dan kepala sekolah. Bagi guru, hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menjalankan pembelajaran online

dengan segala tugas-tugasnya, sehingga guru bisa mempertimbangkan bagaimana penyesuaian diri siswa terhadap pembelajaran yang diberikan. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan sekolah berkaitan dengan siswa. Bagi guru BK, hasil penelitian ini menjadi bahan rujukan dalam menyusun program layanan BK yang sesuai dengan keadaan psikologis siswa di masa pandemi seperti sekarang ini.

Berkaitan dengan penyesuaian diri, beberapa kajian terdahulu telah dilakukan, diantaranya adalah siswa akan mampu menyesuaikan diri dengan baik jika dukungan dari lingkungan sosialnya pun baik (Hasan & Handayani, 2014). Penelitian lain tentang penyesuaian diri menunjukkan bahwa kondisi penyesuaian diri yang baik di sekolah berkaitan dengan peran teman sebaya (Kusdiyati, Halimah, & Faisaluddin, 2012). Dari dua penelitian yang dikemukakan di atas, tampak bahwa penyesuaian diri siswa terkait dengan lingkungan sosial teman sebaya. Jika ditelaah dalam masa pandemi ini, siswa mendapatkan lingkungan baru yang membutuhkan adaptasi, namun dukungan dari teman-teman sebayanya tidak begitu optimal sebab masing-masing siswa melakukan semua hal dari rumah.

Schneider (Indrawati & Fauziah, 2012) mengemukakan karakteristik penyesuaian diri yang baik yaitu ketiadaan emosi yang berlebihan, ketiadaan mekanisme psikologis, ketiadaan perasaan frustrasi pribadi, pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri, kemampuan untuk belajar, kemampuan menggunakan pengalaman masa lalu, dan sikap realistik & objektif. Berdasarkan pendapat tersebutlah penelitian ini dijalankan.

Karakteristik penyesuaian diri yang baik sesuai dengan pendapat Schneider dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Ketiadaan emosi yang berlebihan

Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan baik akan mampu merespon masalah dengan tenang dan dengan emosi yang terkontrol, sehingga ia mampu menggunakan logikanya untuk mencari penyelesaian terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Emosi yang dimaksud disini bukanlah suatu keabnormalan, namun menunjukkan adanya kemampuan untuk mengontrol emosi dengan baik.

b. Ketiadaan mekanisme psikologis

Mekanisme psikologis merupakan upaya untuk mempertahankan ego yang dimiliki seperti kompensasi, proyeksi dan rasionalisasi. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik akan merasionalisasikan suatu masalah dengan

- menimpakan kesalahan kepada orang lain. Sebaliknya, individu yang mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dengan baik akan mengakui kesalahan dan memperbaikinya jika ia gagal dalam suatu hal.
- c. Ketiadaan perasaan frustrasi pribadi
Individu yang merasa frustrasi akan mengganti reaksinya terhadap suatu masalah dengan perilaku yang tidak normal sehingga menjadi sulit menyesuaikan diri. Misalnya siswa yang merasa frustrasi dengan hasil belajarnya, akan menunjukkan perilaku yang tidak terorganisir seperti marah pada orang yang tidak bersalah.
- d. Pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri
Karakteristik yang paling tampak dari individu yang mempunyai kemampuan penyesuaian diri yang baik adalah mampu berpikir dan mempertimbangkan suatu hal dengan rasional dan mengarahkan dirinya untuk menuju pada penyelesaian masalah. Kemampuan ini dipakai pada semua masalah yang dihadapinya tanpa terkecuali.
- e. Kemampuan untuk belajar
Individu yang mampu belajar dari berbagai kejadian yang dialami dalam hidupnya akan mampu menyesuaikan diri dengan baik ketika masalah datang padanya. Ia belajar untuk mengenali masalah yang terjadi agar mampu mencari solusi terhadap masalah tersebut.
- f. Kemampuan menggunakan pengalaman masa lalu
Pengalaman masa lalu adalah guru yang paling berharga. Kalimat ini berlaku pada mereka yang mampu mengambil hikmah/pelajaran dari setiap kejadian yang terjadi di masa lalu. Mampu menggunakan pengalaman masa lalu untuk menjadi pelajaran di masa kini dan masa yang akan datang merupakan salah satu karakteristik dari kemampuan penyesuaian diri individu. Artinya, ketika suatu masalah yang pernah terjadi dahulu, itu tidak akan terulang kembali pada individu yang mampu menyesuaikan diri dengan baik.
- g. Sikap realistik dan objektif
Sikap realistik dan objektif dimiliki oleh individu yang mempunyai penyesuaian diri yang baik. Individu ini akan melihat kenyataan secara realistik dan mampu menerima dengan objektif apapun keadaan yang dialaminya saat ini. Sikap ini penting dimiliki oleh individu agar ia mampu bangkit dari keterburukan yang dialami. Dengan kata lain, ia mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap masalah apapun yang dialaminya karena ia mampu

melihat masalah tersebut dari perspektif yang realistik dan objektif.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian Ex-Post Facto dimana variabel penyesuaian diri ditelaah setelah terjadinya fenomena pembelajaran daring selama pandemi Covid-19. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penyesuaian diri siswa diukur dengan skala penyesuaian diri yang dirancang berdasarkan pada teori penyesuaian diri oleh Schneider. Sedangkan tentang kendala-kendala yang dihadapi siswa selama pembelajaran daring akan diukur menggunakan angket.

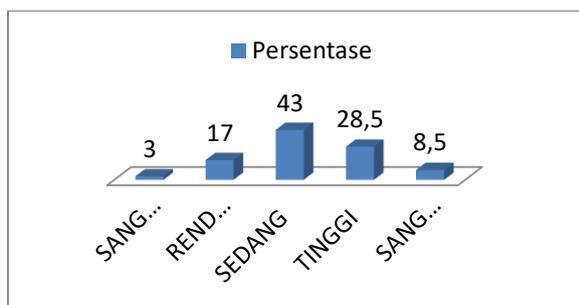
Instrumen penelitian dibuat dalam google form untuk memudahkan siswa mengisinya dari rumah. Instrumen penelitian yang dirancang diujicobakan kepada 30 siswa, dan hasilnya adalah 5 item pernyataan harus dibuang karena tidak valid, sehingga tersisa 30 item yang valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan dengan cronbach's alpha 0.89.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMA Laboratorium Unsyiah yang berjumlah 400 orang, maka yang diambil menjadi sampel adalah 200 orang dengan rumus Slovin pada taraf signifikansi 0.05. Sampel diambil dari kelas X-XII dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala penyesuaian diri dan angket, sehingga teknik analisis data yang digunakan pun dibagi menjadi dua cara. Pertama, data dari hasil skala penyesuaian diri dianalisis dengan analisis deskriptif menggunakan pengkategorian data dengan mean hipotetik menjadi 5 kategori tingkat penyesuaian diri yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Data hasil angket akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyesuaian diri siswa bervariasi dengan rata-rata berada pada kategori sedang (43%). Sebanyak 20% siswa memiliki penyesuaian diri yang rendah dan sangat rendah, dan 37% siswa memiliki penyesuaian diri yang tinggi dan sangat tinggi. Kategorisasi penyesuaian diri siswa ditunjukkan dalam grafik 1 di bawah ini :

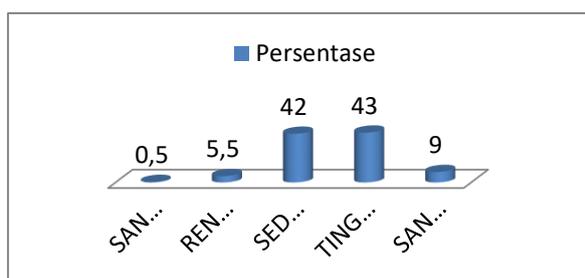


Grafik 1. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah

Grafik 1 menunjukkan bahwa secara umum, penyesuaian diri siswa SMA Laboratorium Unsyiah terhadap pembelajaran daring mengarah ke positif, artinya hanya sebagian kecil saja yang mengalami penyesuaian diri yang rendah. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, maka variabel penyesuaian diri ditelaah lagi kepada aspek-aspeknya. Hasilnya sebagai berikut :

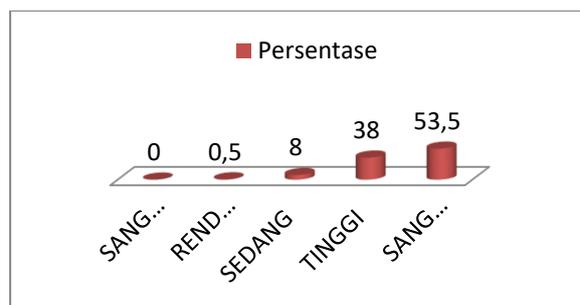
a. Ketiadaan emosi yang berlebihan

Pada aspek ini, sebagian siswa cenderung mempunyai penyesuaian diri yang tinggi dan sangat tinggi (43% dan 9%), pada kategori sedang (42%), dan kategori rendah dan sangat rendah (5.5% dan 0.5%). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa siswa SMA Laboratorium Unsyiah mempunyai penyesuaian diri yang baik dan tidak merasakan emosi yang berlebihan dalam mengikuti proses pembelajaran daring yang diterapkan mulai akhir semester genap 2019/2020 lalu. Adapun paparan lebih jelas tentang hasil penelitian pada indikator ketiadaan emosi yang berlebihan ditampilkan dalam grafik 2 di bawah ini :



Grafik 2. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Ketiadaan Emosi yang Berlebihan

b. Ketiadaan mekanisme psikologis

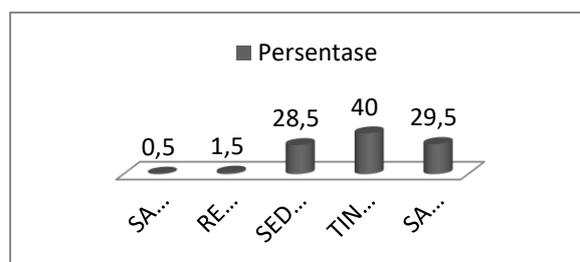


Grafik 3. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Ketiadaan Mekanisme Psikologis

Pada aspek ketiadaan mekanisme psikologis, siswa SMA Laboratorium Unsyiah mempunyai penyesuaian diri yang sangat baik (53.5% pada kategori sangat tinggi dan 38% pada kategori tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa selama proses pembelajaran daring ini, siswa SMA Laboratorium Unsyiah tidak menyalahkan pihak lain atas sistem belajar yang berbeda yang harus dijalani. Siswa mampu menerima dengan baik sistem belajar baru yang diterapkan sekolah. Persentase untuk setiap kategori dapat dilihat dalam grafik 3.

c. Ketiadaan perasaan frustrasi pribadi

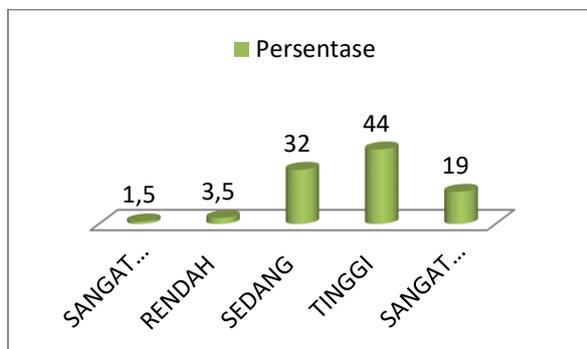
Aspek ketiga yang menunjukkan bahwa individu mampu menyesuaikan diri dengan baik adalah ketiadaan perasaan frustrasi pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa SMA Laboratorium Unsyiah sebanyak 40% dan 29.5% tidak merasa frustrasi atas pelaksanaan pembelajaran daring yang telah dijalani selama 3 bulan di semester genap 2019/2020 dan 1 bulan di semester ganjil 2020/2021 ini. Pada kategori sedang, terdapat 28.5% siswa yang sedikit mengalami perasaan frustrasi pribadi, dan terdapat 2% siswa yang mengalami perasaan frustrasi pribadi menghadapi pembelajaran daring, sehingga penyesuaian dirinya masuk ke dalam kategori rendah (1.5%) dan sangat rendah (0.5%). Hasil selengkapnya disajikan dalam grafik 4 berikut ini.



Grafik 4. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA

Laboratorium Unsyiah pada Aspek Ketidadaan Perasaan Frustrasi Pribadi

d. Pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri

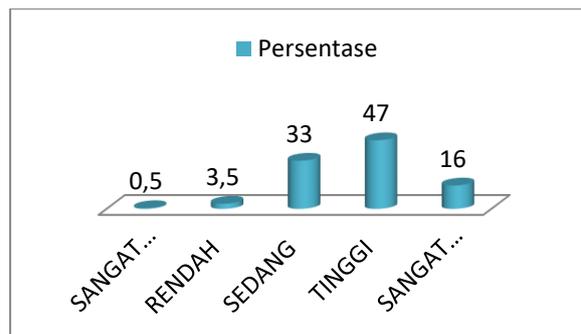


Grafik 5. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Pertimbangan Rasional dan Kemampuan Mengarahkan Diri

Aspek keempat pada penyesuaian diri adalah pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri. Pada aspek ini, siswa menunjukkan penyesuaian diri yang baik. Sebagian besar siswa (44% di kategori tinggi dan 19% di kategori sangat tinggi) sudah mampu mempertimbangkan secara rasional dan mampu mengarahkan diri untuk mengikuti pembelajaran daring yang berlaku. Selebihnya, terdapat 32% siswa yang berada pada kategori penyesuaian diri sedang. Namun begitu, masih ada 5% siswa yang belum mempunyai pertimbangan rasional dan belum mampu mengarahkan diri dengan baik untuk mampu menyesuaikan diri dengan proses pembelajaran daring yang sedang dilaksanakan seperti ditampilkan dalam grafik 5.

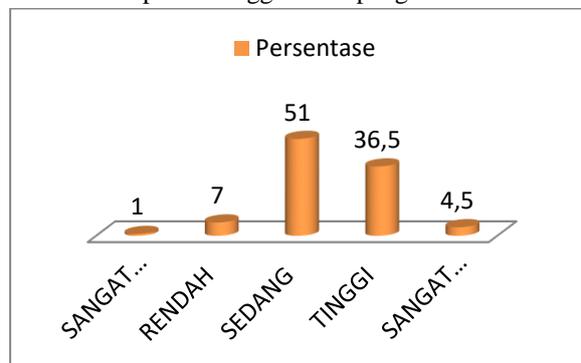
e. Kemampuan untuk belajar

Pada aspek kemampuan untuk belajar, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 47% dan 16% siswa yang sudah mempunyai kemampuan tersebut sehingga penyesuaian dirinya terhadap pembelajaran daring sudah baik. Selain itu, 33% siswa sudah mempunyai kemampuan penyesuaian diri pada kategori sedang, dan 4% siswa yang belum mampu belajar dengan baik sehingga dikategorikan pada penyesuaian diri yang rendah dan sangat rendah seperti ditampilkan dalam grafik 6 di bawah ini.



Grafik 6. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Kemampuan untuk Belajar

f. Kemampuan menggunakan pengalaman masa lalu



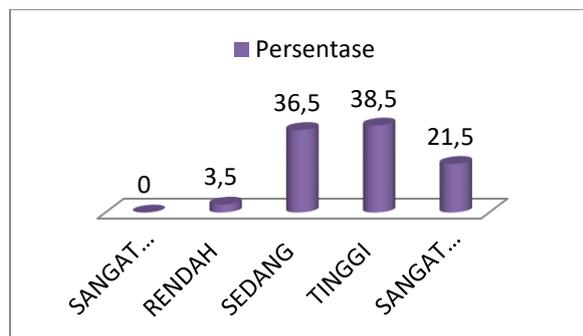
Grafik 7. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Kemampuan Menggunakan Pengalaman Masa Lalu

Pada aspek kemampuan menggunakan masa lalu, siswa seperti masih ragu-ragu dalam menjawab. Hal ini bisa disebabkan oleh tidak semua siswa sudah pernah menjalankan proses pembelajaran daring secara penuh seperti yang berjalan saat ini. Grafik 7 menunjukkan bahwa sebagian siswa mempunyai penyesuaian diri pada kategori sedang (51%), sebagian kecil pada kategori tinggi (36.5% dan 4.5%), dan pada kategori rendah juga hanya sebagian kecil (7% rendah dan 1% sangat rendah).

g. Sikap realistis dan objektif

Penyesuaian diri terhadap keadaan yang sedang terjadi, siswa SMA Laboratorium Unsyiah telah mampu bersikap realistis dan objektif dalam menyikapi keadaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) siswa telah mampu bersikap realistis dan objektif (38.5% pada kategori tinggi dan 21.5% pada kategori sangat tinggi). Terdapat 36.5% siswa yang agak mampu bersikap realistis dan

objektif. Hanya 3.5% yang belum mampu bersikap realistis dan objektif seperti pada grafik 8.



Grafik 8. Kategorisasi Penyesuaian Diri Siswa terhadap Pembelajaran Daring di SMA Laboratorium Unsyiah pada Aspek Sikap Realistik dan Objektif

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan ada 10 kendala yang dominan dihadapi oleh siswa SMA Laboratorium Unsyiah selama berlangsungnya pembelajaran daring. Kendala-kendala tersebut disajikan dalam 3 kategori utama yaitu berkaitan dengan diri sendiri, guru, dan tugas. Berikut penjelasan lebih lanjut.

a. Kendala dari diri sendiri

Beberapa kendala yang dihadapi siswa SMA Laboratorium Unsyiah selama pembelajaran daring yang berkaitan dengan diri siswa sendiri adalah tidak bisa fokus mengikuti proses pembelajaran yang berlangsung via grup WA atau web SPADA Aceh. Sebagian siswa juga mengakui bahwa mereka tidak bisa memahami pelajaran sebab tidak dijelaskan langsung secara tatap muka oleh gurunya, dan ada juga siswa yang mengatakan bahwa ia tidak mengerti cara mengakses materi pada web belajar online.

Selain itu, ada juga siswa yang mengatakan bahwa sistem belajar daring yang diterapkan menjadikan mereka tidak disiplin, sebab tidak harus berseragam dan pergi ke sekolah. Bahkan ada yang bangun pagi hanya untuk absen, kemudian tidur kembali. Siswa mengeluh bahwa pembelajaran daring yang diterapkan tidak efektif, namun mereka harus tetap menyesuaikan diri dengan baik agar bisa belajar. Untuk kendala kuota, siswa SMA Laboratorium Unsyiah tidak terlalu merasakan kendala itu sekalipun ada satu-dua orang yang mengeluhkan hal itu.

b. Kendala yang bersumber dari guru

Berkaitan dengan guru, siswa menyebutkan bahwa kendala yang dihadapi selama pembelajaran daring adalah guru memberikan tugas lebih banyak dari biasanya dan tidak menjelaskan langkah-langkah pengerjaan tugasnya. Selain itu, siswa menyebutkan

bahwa guru kurang berkomunikasi dengan siswa bahkan ketika siswa menanyakan kendalanya tentang suatu materi pelajaran, guru tidak merespon dengan baik.

c. Kendala berkaitan dengan tugas

Kendala ketiga yang dihadapi oleh siswa SMA Laboratorium Unsyiah selama pembelajaran daring adalah tugas yang jauh lebih banyak daripada biasanya ketika masuk kelas. Tugas yang diberikan guru juga lebih sulit dari biasanya, dan cara mengumpulkan yang lebih sulit dari sebelumnya. Kendala yang dihadapi oleh siswa-siswa ini kebanyakan berasal dari mata pelajaran eksak seperti matematika, kimia, dan fisika.

Pembahasan

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa siswa SMA Laboratorium Unsyiah mampu menyesuaikan diri terhadap pembelajaran daring dengan cukup baik sekalipun terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh siswa. Penelitian terdahulu yang mengungkapkan tentang gambaran penyesuaian diri (Iflah & Listyasari, 2013) pada mahasiswa mendapatkan hasil bahwa penyesuaian diri dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu lingkungan teman sebaya, proses belajar, kemauan belajar, dan kegiatan di luar aktivitas akademik. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, siswa SMA Laboratorium Unsyiah mempunyai penyesuaian diri yang tergolong baik secara tidak langsung bisa dipengaruhi oleh hal yang sama dengan pendapat Iflah & Listyasari (2013) di atas.

Sebelum pandemi, siswa SMA Laboratorium Unsyiah memiliki hubungan yang intens sesama teman sebaya dan kegiatan di luar aktivitas akademik juga banyak. Hal ini tentu akan mendukung proses belajar dan kemauan belajarnya, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan cukup baik dalam sistem pembelajaran baru yang dilakukan secara online saat ini.

Kemampuan penyesuaian diri yang baik sangat diperlukan dalam proses belajar. Individu yang mempunyai penyesuaian diri yang baik akan mendapatkan prestasi yang baik pula. Seperti pendapat Syahril & Ahmad (Suryadi & Usman, 2018) bahwa penyesuaian diri remaja dengan lingkungannya merupakan salah satu sumber masalah dimana masalah itu akan menjadi penghambat remaja untuk mencapai tujuan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian, dimana penyesuaian diri yang cukup baik dari siswa SMA Laboratorium Unsyiah akan meminimalisir kendala-kendala yang dialami ketika proses pembelajaran daring berlangsung sehingga siswa akan

mendapatkan hasil belajar yang baik juga seperti pada pembelajaran tatap muka biasanya.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa kemampuan penyesuaian diri juga dipengaruhi oleh tingkat religiusitas (Nadzir & Wulandari, 2013). Penelitian tersebut dilakukan pada santri pondok pesantren. Artinya, penyesuaian diri diperlukan di semua lingkungan dan di semua kondisi. Penelitian lain yang menelaah tentang penyesuaian diri siswa menunjukkan bahwa penyesuaian diri yang baik pada siswa akan membawa pada penyesuaian sosialnya di lingkungan sekolah sehingga bisa membawa kepada pencapaian akademiknya yang baik pula (Suryadi & Usman, 2018).

Kembali ke teori penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Schneider (Windaniati, 2015) bahwa penyesuaian diri dapat ditinjau dari tiga sudut pandang yaitu (1) penyesuaian diri sebagai adaptasi, (2) penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas dan (3) penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan. Penelitian ini tidak mencoba untuk mengungkapkan penyesuaian diri siswa terhadap pembelajaran daring ini tergolong kepada bentuk penyesuaian diri yang mana. Ini menjadi salah satu kelemahan penelitian ini yang harus ditelaah lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya, baik dengan sampel yang sama atau berbeda.

Sekalipun hasil penelitian menunjukkan bahwa penyesuaian diri siswa SMA Laboratorium Unsyiah cukup baik, namun kendala-kendala yang dihadapi oleh siswa tetap harus ditangani oleh guru BK sehingga kendala-kendala tersebut tidak menjadi penghambat dalam pencapaian prestasi belajar yang baik sekalipun pembelajaran yang ditempuh dengan daring, tanpa tatap muka.

Kelemahan lain penelitian ini adalah instrumen yang digunakan memiliki jumlah item yang tergolong sedikit sehingga hasil yang didapatkan pun tidak begitu akurat, dan hal ini mungkin akan menjadi bias penelitian. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk merevisi instrumen penelitian dan menelaah pada sampel yang lebih luas, tidak hanya pada satu sekolah saja, agar gambaran yang didapatkan lebih akurat tentang kondisi penyesuaian diri siswa terhadap pembelajaran daring ini. Pelaksanaan penelitian di banyak sekolah juga akan memberikan gambaran yang berbeda sebab karakteristik sampel pun akan lebih bervariasi.

PENUTUP

Simpulan

Penyesuaian diri siswa SMA Laboratorium Unsyiah terhadap pembelajaran daring berada pada kategori

sedang, artinya siswa mempunyai kemampuan penyesuaian diri yang cukup baik untuk menerima situasi dan cara belajar yang baru yang jauh berbeda dengan biasanya. Kendala yang dirasakan oleh siswa SMA Laboratorium Unsyiah berdasarkan hasil angket meliputi tiga hal yaitu berkaitan dengan diri sendiri, guru dan tugas yang diberikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran bagi Guru BK adalah agar guru BK dapat memberikan layanan yang sesuai dengan kondisi psikologis siswa yang tergambar melalui penelitian ini. Layanan yang diberikan hendaklah sesuai untuk mengatasi kendala-kendala yang dirasakan oleh siswa. Bagi pihak sekolah khususnya guru dan kepala sekolah, hendaknya melakukan evaluasi tentang sistem pembelajaran daring yang berlangsung dengan mempertimbangkan pendapat siswa berdasarkan hasil penelitian ini. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih luas untuk mendapatkan gambaran yang lebih bervariasi antara satu sekolah dengan sekolah yang lain, dan dapat menelaah tentang penyesuaian diri berdasarkan tiga sudut pandang yang telah dibahas pada bagian pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, F. N. (2020). Tantangan Pelaksanaan Kebijakan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Covid-19. *Info Singkat;Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis*, XII(7/I), 6. Retrieved from http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Singkat-XII-7-I-P3DI-April-2020-1953.pdf
- Hasan, S. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Penyesuaian Diri Siswa Tunarungu di Sekolah Inklusi. *Psikologi Perkembangan Dan Pendidikan*, 3(2), 128–135.
- Iflah, I., & Listyasari, W. D. (2013). Gambaran Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 33–36. <https://doi.org/10.21009/jppp.021.05>
- Indrawati, E. S., & Fauziah, N. (2012). Attachment dan Penyesuaian Diri dalam Perkawinan. *Jurnal Psikologi Undip*, 1(4), 40–49. <https://doi.org/10.14710/JPU.11.1.10>
- Kusdiyati, S., Halimah, L., & Faisaluddin. (2012). Penyesuaian Diri Di Lingkungan Sekolah Pada Siswa Kelas XI SMA Pasundan 2 Bandung. *Humanitas*, 8(2), 171–194. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.463>
- Nadzir, A. I., & Wulandari, N. W. (2013). Hubungan Religiusitas dengan Penyesuaian Diri Siswa

Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Tabularasa*,
8(2), 698–707.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Saleh, M. (2020). Merdeka Belajar di Tengah Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Hardiknas*, 51–56. Retrieved from <http://proceedings.ideaspublishing.co.id>

Suryadi, & Usman, C. I. (2018). Profil Penyesuaian Diri Sisiwa di SMP Pembangunan Laboratorium Unp. *Jurnal Edukasi : Jurnal Bimbingan Konseling*, 4(1), 89–101.

Windaniati, W. (2015). Meningkatkan Kemampuan Penyesuaian Diri Siswa Melalui Teknik Cognitive Restructuring Pada Kelas X Tkr 1 Smk Negeri 7 Semarang Tahun 2012/2013. *Jurnal Penelitian PendidikanA & A (Semarang)*, 32(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/jpp.v32i1.5701>

PENGARUH KONFORMITAS TERHADAP PERILAKU KONSUMTIF (*CONSUMPTIVE BEHAVIOR*) PADA MAHASISWA : SEBUAH STUDI LITERATUR

Nadila Trisukma Devi

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nadila.17010664019@mhs.unesa.ac.id

Sridewi Murni Agriyanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, sridewi.17010664187@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perilaku konsumtif merupakan keinginan untuk mengonsumsi atau menggunakan sesuatu secara tidak wajar dan berlebihan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi adalah konformitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konformitas dengan perilaku konsumtif pada mahasiswa. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan dapat ditemukan bahwa konformitas merupakan hal yang paling mempengaruhi individu ketika berbelanja secara tidak wajar. Semakin tinggi konformitas kelompok maka perilaku konsumtif dari anggota kelompok tersebut akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, jika konformitas anggota kelompok yang diikuti individu tersebut rendah, maka perilaku konsumtif anggota kelompok tersebut juga rendah. Salah satu hal yang paling mendasari ialah karena adanya tekanan dari kelompok yang dimana mau tidak mau anggota kelompoknya harus mengikuti hal tersebut agar selaras dengan anggota lainnya dan tidak merasa terasingkan. meskipun ada faktor lain yang melatar belakangi perilaku konsumtif, tetapi konformitas merupakan faktor yang paling mempengaruhi perilaku konsumtif.

Kata Kunci: konformitas, perilaku konsumtif, mahasiswa.

PENDAHULUAN

Konformitas seringkali terjadi dalam berbagai elemen lapisan masyarakat terutama mereka yang berkelompok. Mahasiswa juga sering melakukan tindakan konformitas. Mahasiswa seringkali mengikuti trend yang ada untuk mencari atau menemukan jati dirinya. Seringkali tindakan konformitas yang dilakukan juga sebagai bentuk upaya dari mahasiswa agar mereka dapat diterima dalam kelompok ataupun untuk membuat diri mereka tidak merasa berbeda dari teman-teman sebayanya. Rasa ingin tahu dan perasaan ingin menjadi bagian dari kelompok juga menjadi salah satu aspek mereka melakukan tindakan konformitas. Konformitas dapat menimbulkan aspek-aspek perilaku atau ucapan tertentu, salah satunya adalah munculnya perilaku konsumtif.

Konformitas sendiri memiliki pengertian yang beragam dari berbagai tokoh. Salah satu pengertian dari konformitas sendiri merupakan suatu bentuk untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau orang lain dengan cara melakukan suatu perubahan perilaku atau keyakinan (Nasution, 2019). Kemudian ada juga dari tokoh-tokoh lain definisi dari konformitas yaitu menurut Zebua dan Nurdjayadi (dalam Fitriyani, Widodo, & Fauziah, 2013) menyebutkan bahwa konformitas merupakan adanya tuntutan tidak tertulis dalam suatu kelompok pada anggotanya namun memiliki pengaruh kuat dan mampu memunculkan perilaku tertentu pada anggota-

anggota kelompoknya. Kemudian, menurut Myers (dalam Perdana & Mujiasih, 2018) upaya menghindari celaan dan keterasingan dari kelompok dengan cara menyamakan perilaku mereka dengan kelompok. Selanjutnya, menurut Baron & Byrne (dalam Setiawan, 2019) menyatakan bahwa terjadi penyesuaian perilaku dari individu yang bertujuan mengikuti norma kelompok berupa acuan, adanya ide, maupun aturan yang memberi petunjuk dari bagaimana individu berperilaku. Kemudian konformitas juga dikatakan bahwa perilaku maupun ungkapan kata-kata dari beberapa anggota kelompok dapat menjadikan anggota lain akan melakukan atau mengatakan hal yang sama. Selain itu, konformitas dapat juga dikatakan sebagai tekanan kelompok yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku pada individu. Dalam hal ini kita dapat menyimpulkan mengenai apa maksud konformitas. Dapat dikatakan bahwa konformitas merupakan suatu perilaku atau ucapan yang dilakukan ataupun dirubah mengikuti perilaku orang lain atau kelompok bertujuan untuk mengikuti tuntutan ataupun agar dianggap sama dengan tindakan kelompok.

Konformitas dapat menimbulkan tindakan seperti perilaku konsumtif. Perilaku konsumtif sendiri menurut Sembiring (dalam Fitriyani et al., 2013) merupakan perilaku dalam mengonsumsi yang berlebihan dan cenderung boros dimana individu lebih mengutamakan keinginan dibandingkan dengan kebutuhannya dan juga tidak memiliki skala

prioritas sebagai suatu gaya hidup mewah. Kemudian menurut Tambunan (dalam Fitriyani et al., 2013) menyatakan bahwa perilaku konsumtif adalah suatu keinginan yang muncul untuk konsumsi suatu barang yang tidak diperlukan secara berlebihan dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang maksimal. Lubis (dalam Fitriyani et al., 2013) menyatakan bahwa perilaku konsumtif tidak menggunakan pertimbangan secara rasional namun berdasar pada keinginan yang tidak lagi rasional. Menurut Sumartono (dalam Pergiwati, 2016) perilaku konsumtif merupakan tindakan dimana individu melakukan pembelian suatu barang dengan tanpa melakukan pertimbangan rasional yang dimana pembelian tersebut tidak berdasar akan kebutuhannya.

Mahasiswa memiliki tugas perkembangan untuk mencari jati diri mereka, proses itulah yang menjadikan mahasiswa melakukan tindakan konformitas (Setiawan, 2019). Tindakan konformitas itulah yang memunculkan mahasiswa menjadi memiliki atau memunculkan perilaku konsumtif. Perilaku konsumtif memunculkan dampak negatif bagi individu. Dampak negatif yang muncul beragam, bukan hanya berkurangnya ekonomi dari mahasiswa yang konsumtif dan konformitas melainkan juga menumbuhkan perasaan cemburu sosial, kesempatan berhemat dan menabung, serta bermasalah dengan keuangan di masa mendatang karena tidak mampu menentukan prioritas kebutuhan (Fitriyani et al., 2013). Menurut tambunan (dalam Fitriyani et al., 2013) juga menyatakan bahwa dampak negatif tersebut juga dapat berakibat pada psikologis, sosial, hingga bahkan etika dari mahasiswa.

Studi ini ditujukan untuk melakukan pengkajian dari pengaruh konformitas terhadap perilaku konsumtif pada mahasiswa yang diambil dari beberapa penelitian-penelitian yang sudah.

METODE

Dalam metode penelitian ini, peneliti menggunakan studi literatur sebagai dasar dari pengolahan data. Peneliti mengumpulkan Artikel-artikel jurnal dan data dari referensi lain yang relevan kemudian dengan pokok bahasan mengenai konformitas dan perilaku konsumtif mahasiswa. Data yang dikumpulkan dimulai dari tahun 2013 hingga 2020. Proses pengumpulan data tersebut maka peneliti dapat mengkaji beberapa studi literatur mengenai pengaruh konformitas terhadap perilaku konsumtif yang dialami oleh mahasiswa. Hasil dari referensi-referensi yang dikaji oleh peneliti menemukan bahwa pengaruh konformitas dapat memicu tingginya perilaku konsumtif.

Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data dengan latar alamiah yang memiliki maksud untuk menafsirkan fenomena dimana peneliti akan memberikan hasil penelitian.

PEMBAHASAN

Mahasiswa

Menurut pengertian Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa adalah mereka yang sedang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan remaja akhir hingga dewasa awal dan merupakan fase transisi dari remaja menuju dewasa, dengan rentang usia 18-25 tahun (Papalia, 2015).

Perilaku Konsumtif

Menurut pengertian Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konsumtif berasal dari “konsumsi” yang berarti mengonsumsi, menggunakan, memakai, dan menghabiskan sesuatu tanpa menghasilkan sendiri hal yang digunakan tersebut. Menurut Kotler (2005) perilaku konsumtif merupakan tindakan individu mengonsumsi, menggunakan, memakai sesuatu bukan karena membutuhkan, melainkan karena keinginan dan hanya untuk memenuhi hasrat semata. Sumartono (2002) mengatakan bahwa perilaku konsumtif merupakan perilaku yang tidak berdasarkan pertimbangan rasional, melainkan karena keinginan yang sudah mencapai taraf yang irasional. Munculnya perilaku konsumtif pada individu ini sebagian besar karena melihat dari orang lain dan akhirnya mengikuti orang tersebut. Swastha & Handoko (2000), mengatakan bahwa salah satu hal yang melatar belakangi perilaku konsumtif adalah kelompok referensi. Kelompok referensi disini merupakan salah satu pengaruh yang kuat karena kelompok merupakan tempat bagi individu untuk membandingkan, dan memberikan informasi. Selain itu, perilaku tersebut muncul karena beberapa individu ingin keberadaannya diakui oleh lingkungannya sehingga mereka berusaha agar bisa menjadi bagian dari lingkungan tersebut.

Menurut Kotler (2005), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi perilaku konsumtif, yaitu:

1. Faktor budaya, terdiri dari budaya dan kelas sosial. Budaya merupakan penentu keinginan dan perilaku yang paling dasar.
2. Faktor sosial, perilaku konsumtif dipengaruhi oleh kelompok, keluarga, peran, serta peran dan status sosial. Kelompok disini terdiri dari semua kelompok yang diikuti oleh individu tersebut dan

memiliki pengaruh baik itu langsung maupun tidak langsung terhadap sikap dan perilaku individu tersebut.

3. Faktor pribadi, yang mempengaruhi seseorang memiliki perilaku konsumtif ialah pekerjaan, lingkungan ekonomi, gaya hidup, serta pola hidup dia sendiri.
4. Faktor psikologis, yang mana tergantung pada motivasi, persepsi, dan sikap.

Konformitas

Menurut Myers (2014) konformitas merupakan berubahnya perilaku atau kepercayaan individu agar mereka selaras dengan kelompoknya dan tidak merasa terasingkan. Konformitas ini muncul karena adanya tekanan atau label dari masyarakat sekitarnya, sehingga individu yang berada dalam kelompok tersebut mau tidak mau mengubah perilakunya sesuai dengan kesepakatan kelompok tersebut. Baron & Byrne (2005) mengungkapkan bahwa konformitas adalah bagaimana individu tersebut bertingkah laku dengan cara yang wajar atau dapat diterima oleh kelompok dimana individu tersebut berada. Konformitas dilakukan agar individu tersebut bisa diterima oleh lingkungannya, baik agar ia disukai maupun untuk menghilangkan tekanan sosial. Menurut Hurlock (2003) konformitas terjadi karena waktu yang individu habiskan lebih banyak dengan rekannya, sehingga sikap, minat, pembicaraan, penampilan hingga perilaku mereka dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia menghabiskan banyak waktunya disana.

Terdapat beberapa macam konformitas, Nail, MacDonald & Levy (2000) menyatakan ada 3 macam konformitas, yaitu:

1. Pemenuhan (compliance),
2. Kepatuhan (obedience), perilaku yang dilakukan berdasarkan perintah atau petunjuk langsung dari seseorang (biasanya aparat, pemerintah, atasan, dll).
3. Penerimaan (acceptance),

Terkadang individu sering mempertanyakan pandangan orang lain mengenai dirinya, sehingga mereka harus memiliki ciri khas tersendiri baik itu perilaku, pandangan, hingga penampilan yang menunjukkan identitas dirinya. Menurut Santrock (2008), terdapat 2 aspek konformitas yaitu:

1. Penyamaan perilaku dengan perilaku kelompok, muncul karena agar individu mendapatkan pengakuan dari kelompok mereka.
2. Perilaku standar kelompok, norma yang berlaku pada kelompok tersebut akan menjadi standar bagi anggota kelompok ketika berperilaku.

Perilaku yang dimunculkan oleh individu, seperti perilaku konsumtif tidak muncul begitu saja tetapi ada faktor yang melatar belakangnya. Menurut Baron & Byrne (2005) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi konformitas seseorang, yaitu:

1. Kohesivitas, merupakan tingkat ketertarikan individu terhadap kelompoknya. Sehingga apakah individu tersebut akan melakukan konformitas atau tidak tergantung pada kohesivitasnya.
2. Ukuran kelompok, jumlah anggota dalam kelompok juga mempengaruhi konformitas dari individu. Semakin bertambahnya anggota kelompok maka tingkat konformitas anggota kelompok tersebut juga semakin meningkat.
3. Norma sosial. Norma sosial disini dapat bersifat formal maupun informal. Dalam norma sosial ini terdapat dua norma yaitu norma deskriptif, dan norma injungtif. Norma deskriptif adalah norma yang menunjukkan apa yang mayoritas orang lakukan ketika berada pada situasi tertentu. Sedangkan, norma injungtif adalah norma yang menetapkan perilaku mana yang diterima dan tidak diterima pada situasi tertentu.

Hubungan Konformitas dengan Perilaku Konsumtif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani, Widodo & Fauziah (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konformitas dengan perilaku konsumtif, yang mana sebagian besar perilaku konsumtif muncul karena konformitas pada kelompok individu tersebut. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) juga menunjukkan bahwa konformitas menjadi salah satu fakto kuat yang melatar belakangi munculnya perilaku konsumtif pada mahasiswa. Lalu pada penelitian yang dilakukan Perdana & Mujasih (2018) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi konformitas kelompok maka perilaku konsumtif dari anggota kelompok tersebut akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, jika konformitas pada kelompok yang diikuti individu tersebut rendah, maka perilaku konsumtifnya juga rendah.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pergiwati (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa subjek dari penelitian tersebut melakukan pembelian yang tidak wajar karena adanya tuntutan dalam kelompok yang mereka ikut. Hasil yang sama pun ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Nasution (2019), bahwa faktor yang paling mempengaruhi perilaku konsumtif adalah konformitas dalam kelompok.

Sehingga berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa meskipun ada faktor lain yang melatar belakangi perilaku konsumtif, tetapi konformitas merupakan faktor yang paling mempengaruhi perilaku konsumtif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konformitas merupakan hal yang paling mempengaruhi individu ketika berbelanja secara tidak wajar. Hal tersebut karena adanya tekanan dari kelompok yang dimana mau tidak mau anggota kelompoknya harus mengikuti hal tersebut agar selaras dengan anggota lainnya dan tidak merasa terasingkan.

Saran

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi perilaku konsumtif. Selain itu, karena penelitian ini dilakukan terbatas maka hasil yang ditunjukkan tidak dapat maksimal, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan subjek agar hasil yang didapatkan bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial ed 10 buku 2*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriyani, N., Widodo, P. B., & Fauziah, N. (2013). Hubungan antara konformitas dengan perilaku konsumtif pada mahasiswa di Genuk Indah Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 1-14.
- Hurlock, E.B. (1994). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi-5 : Jakarta : PT Erlangga.
- Kotler, P. (2005). *Manajemen pemasaran ed 11 jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Myers, D.G. (2014). *Psikologi sosial ed 10 buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nail, P.R., MacDonald, G., & Levy, D. A. (2000). Proposal of four-dimensional model of social response. *Psychological Bulletin*, 126, 454-479.
- Nasution, N. A. (2019). *Hubungan Konformitas dengan Perilaku Konsumtif pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*. Universitas Medan Area.
- Papalia, D.E. (2015). *Menyelami perkembangan manusia ed 12 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Perdana, P. I., & Mujiasih, E. (2018). Hubungan Antara Konformitas Teman Sebaya Dengan Perilaku Konsumtif Membeli Pakaian Pada Mahasiswi Angkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Empati*, 6(4), 195-208.
- Pergiwati, G. E. (2016). Konformitas dan perilaku konsumtif pada mahasiswi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik dengan status sosial ekonomi ke bawah di universitas mulawarman.(versi elektronik). *Jurnal Psikoborneo*, 4(3), 494-506.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, A. (2019). Hubungan Antara Konformitas Dengan Perilaku Konsumtif Pada Pembelian Produk Online Shop Pada Mahasiswi Angkatan 2016 Fip Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).

PROYEK KARAKTERKU: MODEL PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI *LEARNING FROM HOME* DI ERA MERDEKA BELAJAR

Oksiana Jatiningih

Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya,
oksianajatiningih@unesa.ac.id

Abstrak

Sekolah sering ditempatkan sebagai pihak yang paling bertanggung jawab atas pelaksanaan dan keberhasilan pendidikan karakter anak (peserta didik). Problematika moral karakter di masyarakat sering dipandang sebagai kegagalan sekolah dalam melaksanakan pendidikan karakter. Oleh karena itu, peristiwa covid-19 yang menyebabkan terjadinya proses pembelajaran berpindah dari sekolah ke rumah (*learning from home*) menjadi persoalan tersendiri dan tidak mudah dijalankan. Transfer pengetahuan mungkin lebih mudah dilakukan daripada transformasi karakter. Tulisan ini difokuskan pada pendidikan karakter. Seiring dengan kebijakan merdeka belajar yang memberi ruang kebebasan kepada guru dan anak dalam melaksanakan inovasi dan belajar dalam situasi *learning from home*, maka diperlukan strategi tersendiri dalam proses pendidikan karakter. Tulisan ini mengemukakan pemikiran bagaimanakah pelaksanaan pendidikan karakter melalui belajar dari rumah di era merdeka belajar. Melalui deduksi dan induksi dalam berpikir dilakukan penelaahan beberapa literatur yang relevan dan kontekstual tentang pendidikan karakter dan karakteristik merdeka belajar, dirancang model pendidikan karakter Proyek Karakterku. Kunci keberhasilan pendidikan karakter adalah kerjasama dan keterlibatan bersama sekolah, keluarga, dan masyarakat. Sesuai dengan karakter merdeka belajar yang memberi kebebasan dan pengalaman yang bermakna bagi dan berpusat pada anak, pendidikan karakter ini dirancang dengan melibatkan unsur-unsur guru, keluarga, anak, dan lingkungan masyarakat. Proyek ini dirancang untuk mengkritisi problem karakter dengan berdasarkan pada kecerdasan moral, kepekaan diri dan sosial, serta pendekatan kritis-kontekstual. Melalui komitmen dari semua pihak yang terlibat, proyek karakter ini dapat didesain sebagai proyek penguatan karakter diri dan sosial di era merdeka belajar.

Kata Kunci: pendidikan karakter, proyek karakter, *learning from home*, merdeka belajar.

PENDAHULUAN

Kebijakan menteri Pendidikan dan kebudayaan, Nadiem Anwar Makarim, tentang Merdeka Belajar memberikan ruang kebebasan berinovasi, belajar dengan mandiri, dan kreatif kepada guru dan anak. Sebagai sebuah konsep baru, kebijakan Merdeka Belajar belum membumi dan perlu diterjemahkan dalam proses pembelajaran. Mustaghfiroh (2020:146-147) mengemukakan bahwa konsep “merdeka belajar” ini memiliki kesejajaran dengan konsep pendidikan progresivisme John Dewey. Keduanya menekankan pada keleluasaan dan kemandirian lembaga pendidikan (guru) dalam mengeksplorasi dan memaksimalkan kemampuan, kecerdasan, dan potensi anak dengan cara yang fleksibel, menyenangkan, dan demokratis. Dewey, 2002:15) mengemukakan bahwa pengalaman interaktif dan kontinuitas pengalaman (*experiential continuum*) merupakan pengalaman edukatif yang penting dalam proses pendidikan.

Merdeka belajar harus mewarnai proses pembelajaran yang dirancang guru. Sekolah (pendidikan formal) yang sering dianggap sebagai lokus penyiapan individu untuk menjadi pribadi yang “lebih,” yaitu lebih baik, lebih pandai, lebih cerdas,

lebih siap hidup, dan “lebih-lebih” yang lain, perlu lebih menyiapkan diri dengan baik dalam pengembangan potensi anak, baik secara intelektual maupun karakter moralnya.

Problematika karakter dipandang lebih berpeluang terabaikan dan terganggu proses pendidikannya daripada persoalan pengetahuan. Faktanya, fenomena hal ini dapat dengan mudah ditemukan dalam berbagai kejadian di masyarakat atau media massa. Eksemplar fakta negative kaakter ini menjadi gangguan dalam pelaksanaan pendidikan karakter. Padahal individu yang berkarakter adalah modal social bagi penciptaan masyarakat berkarakter. Dari individu berkarakter inilah lahir warganegara yang berkarakter, yaitu warga negara yang tahu, sadar, dan mampu melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan dengan sepenuh hati.

Sekolah sangat strategis dalam pendidikan anak. Saat ini sekolah perlu lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pendidikan karakter. Hal ini karena bukan saja karena banyak permasalahan moral dan karakter di masyarakat, tetapi juga karena kondisi keluarga yang sibuk dengan berbagai aktivitasnya di luar rumah. Karena kesibukan orang tua dan anggota keluarga lain, semakin sempit waktu bertemu di keluarga dan banyak keluarga yang tidak sempat

melaksanakan pendidikan karakter. Karena itulah, orang tua sering merasa aman dan nyaman dan pasrah menitipkan pendidikan anaknya ke sekolah yang dianggap baik. Karena itu pula, jika terjadi permasalahan moral dan karakter, maka sekolah (pendidikan formal) sering dipandang sebagai institusi yang gagal.

Orang tua sibuk bekerja di luar rumah, bahkan mungkin terjadi keluarga yang tinggal terpisah di kota yang berbeda karena alasan pekerjaan (Saptono, 2011:23). Sebagaimana dikemukakan sebelumnya hal ini berdampak pada makin sempitnya ruang pendidikan di keluarga. William Bennet (1991 dalam Elmubarak, 2008:107) mengemukakan peran sekolah sangat penting dalam pendidikan karakter anak, terutama ketika keluarga tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk melakukan pendidikan kepada mereka. Apalagi, karena sebenarnya anak-anak menghabiskan sebagian besar waktu terjaganya (produktifnya) di sekolah. Di kehidupan modern ini, fungsi keluarga sebagai pendidik pertama seolah-olah berpindah ke sekolah ketika anak memasuki usia sekolah. Sekolah dan guru seolah-olah menjadi yang paling bertanggung jawab terhadap kecerdasan, karakter, dan mungkin penyiapan masa masa depan anak (anak).

Kedekatan relasi orang tua dengan anak akan dapat membangun relasi yang dekat secara emosional antara orang tua dengan anak. Kehadiran orang tua secara emosional pada anak sangat penting dalam proses pendidikan karakter (Borba, 2008:17). Dalam relasi yang emosional ini terlibat syarat-syarat situasi yang mendorong terjadinya relasi yang saling menyayangi, memperhatikan, menghormati, menguatkan, dan tidak sebaliknya. Karena itu, ketika relasi ini melemah karena tuntutan kehidupan modern yang membuat keluarga memiliki sedikit kesempatan bersama keluarga, maka proses pendidikan karakter ini pun terganggu.

Kunci keberhasilan pendidikan karakter adalah kerjasama dan keterlibatan bersama sekolah, keluarga, dan masyarakat. Keterlibatan orang tua merupakan indikator utama kesuksesan sekolah (Lickona, 2012:79). Itulah sebabnya relasi yang baik dan kerjasama sekolah dan keluarga memang perlu terus dikuatkan. Dalam proses itu, keluarga dan sekolah memiliki tanggung jawab yang saling melengkapi dalam pengembangan karakter. Tentu saja hal ini akan semakin diperlukan ketika situasi baru sekolah sebagai dampak pandemic terjadi.

Dalam proses kerjasama ini, Lickona (2013a:561), mengemukakan bahwa sekolah menghadapi dua

tantangan yaitu (1) mendorong dan membantu orang tua dalam melaksanakan peran orang tua sebagai pendidik orang tua anak dalam melaksanakan pendidikan moral dan (2) membuat orang tua mendukung sekolah dalam usahanya mengajarkan nilai moral positif. Hal tersebut tentu tidak mudah dilakukan. Hal ini bukan saja karena kultur keluarga dan pola hidup keluarga itu berbeda-beda, tetapi juga karena kecakapan orang tua mungkin berbeda dan tidak memiliki kecakapan “menjadi guru.”

Diferensiasi situasi dan kapabilitas orang tua dalam melakukan tindakan pendidikan akan lebih menjadi persoalan ketika keluarga yang sebenarnya telah sibuk dengan berbagai persoalan tentang bekerja dan mencari nafkah tertimpa persoalan pandemic covid 19. Persoalan ini tidak hanya menghadirkan kesulitan dan persoalan bagi keluarga-keluarga pekerja sector informal dalam mempertahankan hidupnya, tetapi juga persoalan lain terkait dengan kewajiban menjadi guru bagi anak-anaknya yang terpaksa sekolahnya “dipindahkan” ke rumah. Dalam konstruksi belajar dari rumah (*learning from home*), anak-anak yang diharuskan “berguru” kepada orang tuanya, terutama kepada ibunya menghadapi banyak persoalan. Ketidaksiapan “pengalihan” tugas ini membuat orang tua terbebani dan tertekan dalam situasi ini.

Lingkungan sekolah dapat menjadi tempat pendidikan yang baik bagi pertumbuhan karakter anak (Koesoema, 2010:223). Secara langsung, sekolah dapat merancang program-program dan kegiatan pendidikan karakter dalam pembelajaran. Secara tidak langsung, sekolah dapat menciptakan lingkungan moral melalui pembudayaan moral dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Hal ini dapat membantu setiap individu menemukan individualitasnya dan berkembang dalam kondisi lingkungan yang dikonstruksi dalam nilai-nilai tertentu untuk dapat mengembangkan pendidikan karakter. Situasi kondusif pengembangan karakter di sekolah ini terancam “hilang” ketika masa pandemic covid-19 terjadi. Anak-anak tak lagi berada di sekolah sebagai lingkungan kondusif dalam pendidikan karakter, mereka harus berada di rumah yang “tidak siap” menjadi lingkungan belajar anak, karena orang tua terperangkap dalam kesibukan bekerja dan aktivitasnya masing-masing.

Banyak yang berpandangan bahwa generasi “covid 19” ini akan menjadi generasi yang tidak berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektual, tetapi juga karakternya, karena mereka kehilangan kesempatan belajar di lingkungan belajar yang semestinya. Hal ini menjadi semakin mengkhawatirkan, karena ternyata

memang banyak berita yang mengungkapkan berbagai keluhan orang tua dan anak yang merasa tidak bisa belajar dengan baik tanpa guru. Ruang belajar untuk pengetahuan dapat dengan mudah diciptakan, tetapi bagaimana dengan pelaksanaan pendidikan karakter?

Upaya memelihara psikologi belajar anak penting dilakukan. Berbagai rancangan belajar dari rumah yang menyenangkan pun menjadi perhatian banyak pihak. Membiasakan anak berseragam sekolah ketika berhadapan dengan piranti laptop atau *hand phone* dalam proses belajar pun menjadi pengondisian agar situasi sekolah tidak hilang. Sesuai dengan semangat kebijakan merdeka belajar dan *learning from home*, tulisan ini berusaha memaparkan pemikiran tentang model pelaksanaan pendidikan karakter.

METODE PENULISAN

Tulisan ini merupakan hasil sintesis-analisis berbagai pemikiran dan sumber-sumber yang relevan. Melalui deduksi dan induksi, dilakukan penelaahan tentang pendidikan karakter di masa pandemic covid-19 melalui *learning from home* dalam semangat merdeka belajar.

PEMBAHASAN

Karakter adalah kepemilikan akan hal-hal baik. Lickona (2012:51) menyebutkan tujuh unsur karakter esensial dan utama yang harus ditanamkan kepada anak yang meliputi: ketulusan hati atau kejujuran (*honesty*), belas kasih (*compassion*), kegagahberanian (*courage*), kasih sayang (*kindness*), kontrol diri (*self-control*), kerja sama (*cooperation*), dan kerja keras (*deligence or hard work*). Karakter ini penting dimiliki setiap orang, karena menjadi dasar pengembangan karakter baik yang lain.

Terkait pengembangan karakter, Lickona mengemukakan bahwa ada lima pendekatan untuk melakukan pendidikan karakter yaitu: (1) pendekatan penanaman nilai (*inculcation approach*), (2) pendekatan perkembangan moral kognitif (*cognitive moral development approach*), (3) pendekatan analisis nilai (*values analysis approach*), (4) Pendekatan klarifikasi nilai (*values clarification approach*), dan (5). Pendekatan pembelajaran berbuat (*action learning approach*).

Karakter selalu berkaitan dengan konsistensi tentang apa yang diketahui, dirasakan, dan dilakukan. Lickona (2004:36) mengemukakan bahwa karakter seseorang tampak dari kebiasaan yang ditampilkannya dalam kehidupan, yang mencerminkan “kesatuan” antara pikiran, sikap, dan tindakan. Karakter baik (*good character*) ditandai oleh dimilikinya

pengetahuan yang baik (*knowing the good*), menginginkan hal yang baik (*desiring the good*), dan melakukan hal yang baik (*doing the good*) (Lickona, 2012:51). Karakter yang baik pasti mencakup pengetahuan moral, sikap moral, dan tindakan moral (Lickona, 2013b:85-101). Karena itu, pendekatan holistik dalam pengembangan karakter mencakup pengembangan aspek kognitif, emosional, dan perilaku tentang moral kehidupan (Schwartz, 2007:6).

Problematika pendidikan moral makin menunjukkan persoalannya ketika fakta kehidupan mengungkapkan bahwa intelektualitas seseorang tidak menjadi jaminan bagi kualitas moral dan karakternya. Banyak koruptor yang dilakukan oleh mereka yang semestinya menjadi “pengawal moral” dan pimpinan suatu instansi. Hal ini tentu saja tidak semata-mata boleh dipahami bahwa kesempatan untuk berkorupsi memang dimiliki oleh mereka, bukan yang lain, sehingga dipahami sebagai suatu kewajiban korupsi dilakukan oleh mereka yang berkesempatan melakukannya. “Manusiawi!!!” Korupsi adalah problematika pelanggaran moral, pelanggaran nilai-nilai kehidupan yang dipercayakan kepada mereka. Karena itu, hal tersebut tidak boleh dipahami sebagai hal yang “dibolehkan” terjadi karena alasan manusia tidak sempurna dan juga bisa melakukan kesalahan.

Karena itu, makin jelas bahwa persoalan karakter bukan semata-mata persoalan intelektualitas. Pendidikan karakter tidak cukup ditandai hanya dengan pengembangan pengetahuan yang baik, tetapi juga penciptaan ruang bagi pengembangan tentang apa yang diketahui sebagai hal yang baik agar terwujud dalam kehendak untuk ingin berbuat baik dan perbuatan baik sesuai dengan yang dipikirkan dan dirasakan itu. Pendidikan karakter adalah persoalan peleburan intelektualitas dan kemampuan praktis (Koesoema, 2011:268). Pendidikan karakter tidak dapat direduksi pada pendidikan intelektual. Pendidikan karakter harus menciptakan arena yang membuat seseorang mengetahui, mau, dan mampu melakukan sesuatu karena sesuatu dianggap bernilai dalam dirinya (Koesoema, 2011:269). Pendidikan karakter adalah proses transformasi nilai dan kehidupan, karena dalam pendidikan karakter harus dapat menumbuhkan kehendak untuk berbuat baik, cinta untuk berbuat baik sehingga menjadi energi bagi berfungsinya pengetahuan moral secara efektif dan konsisten dalam kehidupan (Megawangi, 2007:83). Pendidikan karakter adalah pendidikan untuk membentuk kepribadian seseorang melalui pendidikan budi pekerti yang hasilnya tampak dalam tindakan nyata seseorang yang baik.

Berikut ini alternatif pelaksanaan pendidikan karakter yang dapat dilakukan guru yang melibatkan anak serta kehadiran orang tua dan lingkungan social. Proyek Karakter Lebih Baik ini dirancang untuk mengkritisi problem karakter dengan mendasarkan pada kecerdasan moral dengan kepekaan diri dan social. Dalam satu semester guru dapat bersepakat dengan anak dan orang tua untuk terlibat pada pengembangan satu atau dua karakter saja. Proyek Karakter Lebih Baik ini terdiri atas tahapan: (1) Menciptakan arena orientasi karakter; (2) Membangun Komitmen Diri; (3) Belajar bersama dan sikap diri; (4) Proyek karakterku.

Menciptakan Arena Belajar Karakter

Pendidikan karakter tidak boleh lepas dari konteks kehidupan seorang anak. Pengetahuan kontekstual akan dapat membantu anak mudah menghubungkan pengetahuan substansial yang telah dipelajari dengan kehidupan nyata sehari-hari, sehingga pendidikan menjadi dekat dan tidak lepas dari kehidupan (Raka dkk, 2011:65). Pendidikan tidak boleh terpisah dari kehidupan nyata karena pendidikan adalah tentang kehidupan itu sendiri. Kehidupan nyata adalah arena bagi terjadinya pengalaman diri dan di situlah terjadi proses pendidikan pada manusia. Pengalaman merupakan kunci pengertian manusia atas segala sesuatu. Sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles tentang karakter sebagai kebiasaan yang sering dimanifestasikan dalam tingkah laku. Pendidikan karakter bukan sekedar transfer pengetahuan karakter dan nilai.

Banyak orang mengemukakan bahwa persoalan yang turut menciptakan kegagalan pendidikan karakter adalah fakta dengan muatan karakter buruk yang kuat terjadi di masyarakat, televisi, berita media social, dan sebagainya yang hadirnya teramat oleh anak. Ini adalah materi dan ruang pendidikan karakter. Berpikir bahwa karakter baik saja yang “boleh” dilihat anak adalah sebuah kesalahan. Anak ditempatkan dan dijaga seperti katak dalam tempurung yang hanya boleh melihat hal yang baik, terang, indah, dan bukan sebaliknya. Ini dunia yang penuh kebohongan karena sebenarnya dalam setiap kehidupan akan selalu ada pengalaman yang baik dan buruk, benar dan salah, jujur dan curang, setia dan khianat, dan sebagainya seperti siang dan malam yang akan selalu ada. Ini fakta yang tidak boleh diingkari namun harus dikritisi.

Dalam pendidikan karakter hal ini dapat menjadi materi dalam rangka pendidikan karakter. Mengetahui dalam kehidupan ada karakter baik dan buruk adalah kenyataan yang tidak boleh disembunyikan. Karena itu, menempatkan dua hal itu sebagai arena anak dalam

belajar karakter adalah sebuah keharusan. Anak tidak boleh “disembunyikan” dan dibohongi bahwa ada fakta karakter buruk dalam kehidupan nyata. Tetapi bersamaan dengan itu anak juga harus selalu dikuatkan dengan menyemaikan karakter baik dalam dirinya.

Baik dan buruk adalah eksemplar kehidupan yang harus disikapi secara cerdas dan kritis oleh anak. Inilah yang harus dibangun dalam proses pendidikan karakter pada anak. Dilemma moral menjadi sebuah metode yang dapat dipilih dalam rangka penguatan karakter baik. Dengan menggunakan pendekatan perkembangan kognitif dapat dilihat bagaimanakah aspek kognitif tersebut ada dan berkembang pada anak. Anak akan berpikir aktif tentang masalah-masalah moral, maupun dalam membuat keputusan-keputusan moral. Anak secara kognitif akan belajar membuat pertimbangan moral, diikuti dengan alasannya mengapa itu dilakukan. Tentu saja ini baru terkait dengan salah satu aspek dari karakter yang baik yaitu pengetahuan. Masih perlu ruang untuk membuat anak memiliki sikap dan tindakan yang konsisten dengan apa yang dipikirkannya itu.

Membangun Komitmen Diri

Pasti tidak mudah untuk menjadi konsisten dalam memiliki dan mengembangkan karakter baik dalam diri. Telah dikemukakan bahwa tidak semua orang berkomitmen dengan intelektualitasnya. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan dalam proses pengembangan karakter.

Foesster (dalam Elmubarok, 2008:105) mengemukakan ada empat ciri dasar pendidikan karakter yaitu: (1) keteraturan interior, artinya setiap tindakan diukur berdasarkan pada hierarki; nilai dijadikan sebagai pedoman normative setiap tindakan. (2) koherensi yang melahirkan keberanian, yaitu keteguhan pada prinsip yang merupakan dasar membangun rasa saling percaya. (3) otonomi, yaitu penilaian atas keputusan pribadi tanpa dipengaruhi atau didesak atau dipaksa oleh orang lain. (4) keteguhan dan kesetiaan yaitu daya tahan seseorang untuk mengingini apa yang dipandang baik dan kesetiaan terhadap komitmen yang dipilihnya.

Dalam proses pendidikan karakter, anak perlu diberi kesempatan untuk menjadi dirinya sendiri. Mengungkapkan apa saja yang dipikirkannya dan mengajaknya terus bertanya tentang apa yang dipikirkannya itu. Dalam proses ini guru dapat hadir melalui ajakan untuk mengungkapkan diri. Eksemplar peristiwa dilematis yang kontekstual dapat sengaja dipilih guru dan dihadirkan ke rumah melalui ekspresi tulisan atau ungkapan lisan. Ajakan untuk

mengekspresikan pemikiran dan perasaannya dapat dihadirkan berkali-kali melalui beberapa kesempatan ungkapan. Konsistensi dan perbedaan tidak menjadi bagian penting, yang paling penting adalah kemauan berekspresi secara jujur.

Proses ungkapan pikiran dan hati yang jujur tentang posisi diri dan alasannya ini menjadi eksemplar penilaian perkembangan karakter anak, yang untuk tahap selanjutnya perlu direnungkan dan dinilai kembali dengan menghadirkan ekspresi yang berbeda. Anak tidak perlu dibuat merasa terbebani dengan “harus baik” tetapi memberi ruang untuk melihat dirinya dengan berkaca pada orang lain adalah sebuah cara untuk berani melakukan evaluasi terhadap diri sendiri.

Pada tahap awal, guru dapat berdiskusi bersama anak dan orang tua untuk menentukan satu atau dua sikap yang hendak dijadikan perhatian dalam proses belajar ini. Merumuskan bersama tentang karakter pilihan penting untuk disepakati bersama, karena di situlah anak akan “diperhatikan” perkembangannya. Hal ini dapat dirumuskan dengan memperhatikan permasalahan karakter berdasarkan kondisi atau fenomena sekitar kehidupan nyata anak, di rumah, di masyarakat, di ruang lain sebagaimana diketahui di televisi atau sumber-sumber informasi yang lain. Pengetahuan karakter penting menjadi bingkai awal untuk dipahami mengapa ia tertarik memperhatikan karakter itu dan ingin membangunnya dalam dirinya.

Belajar Bersama dan Sikap Diri

Hal terpenting di proses ini adalah kejujuran mengungkapkan diri sendiri di suatu posisi dirinya. Caranya melihat persoalan moralitas (karakter) penting untuk diungkapkan. Analisis intelektualnya tentang hal tersebut penting sekali dikemukakan. Kebanggaan atau kekaguman dan penolakan atau kecemasan karena sesuatu karakter yang menarik perhatiannya dan disepakati sebagaimana dikemukakan sebelumnya sangat penting dikemukakan. Di proses ini, anak dapat mengemukakan kecamuk intelektualitasnya dalam bentuk tulisan ataupun rekaman ucapan atau bahkan video. Ini cara yang secara bebas bisa dipilih anak.

Anak-anak adalah saksi yang akan selalu memperhatikan moralitas orang dewasa (Coles, 2000:5). Itulah sebabnya pemandangan baik perlu menjadi objek amatan anak yang tidak hanya penting untuk dijadikan model tetapi juga menjadi inspirasi bagi anak, sehingga anak tidak hanya mengamati contoh baik dari model orang dewasa, tetapi juga dorongan untuk menjadi seperti model tersebut.

Anak dapat bekerjasama dan berdiskusi dengan orang tua dalam mengembangkan pemikirannya. Perbedaan pandangan dimungkinkan terjadi dalam proses ini. Namun dia harus tetap mengemukakan bagaimana pandangan pribadinya dan bagaimana pandangan orang tuanya. Siapa berpikir apa penting dikemukakan. Dalam kesamaan pandangannya dengan orang tua, anak dapat mengungkapkan apa yang terjadi dengan dukungan itu. Dalam hal terjadi perbedaan pandangan, maka anak pun boleh tetap mempertahankan pandangannya, atau mengungkapkan pandangan barunya setelah proses diskusi itu. Yang terpenting cerita perjalanan diskusi itu dikemukakan dengan jujur.

Penajaman sikap dapat terus dilakukan. Dalam proses ini, guru juga dapat menghadirkan cerita (fiktif atau nyata) tentang problem dilematik dan solusi atas persoalan itu sebagai bagian dari pendalaman persoalan yang dapat dipelajari anak. Di proses ini pula guru dapat bekerjasama dengan orang tua untuk berbagi dengan anaknya tentang apa yang dipikirkan anaknya itu. Sebuah karya sederhana yang mengungkapkan bagaimana diskusi itu terjadi menjadi eksemplar penting dalam proses berpikir anak menuju karakter yang makin kokoh.

Proses komunikasi dengan orang tua adalah bagian penting yang perlu dikembangkan guru dalam proses pendidikan karakter. Inilah bangunan sinergitas guru dan keluarga (orang tua) yang penting hadirnya dalam proses pendidikan karakter. Orang tua harus dapat menjadi guru, yang dapat menjadi tempat bertanya dan berbagi tentang sesuatu karakter yang disepakati bersama.

Proyek Karakterku

Kuatnya karakter baik ini akan membuat seseorang tidak mudah terombang-ambing oleh kekuatan negative yang muncul di sekitar kehidupannya. Secara sosial, lingkungan memberikan ruang hidup bagi setiap individu. Masyarakat dapat memberikan kekuatan bagi tumbuhnya karakter baik individu, tetapi masyarakat juga dapat menjadi “virus moral” yang dapat menggerogoti dan melemahkan karakter individu. Lebih lanjut, dalam kehidupan yang serba diwarnai oleh kemajuan teknologi internet, Raka dkk. (2011:44) mengemukakan selain ketiga hal itu, terdapat media massa yang turut membentuk karakter seseorang. Saat ini, media massa elektronik memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam proses pendidikan karakter.

Karakter bersifat memancar keluar. Anak-anak dapat diminta untuk merencanakan adakah sesuatu

yang dapat dilakukan untuk mengubah atau menguatkan karakter dirinya. Mereka boleh diam tidak membuat rencana apapun, jika mereka tidak mau. Yang harus diingat, dalam proses ini guru harus memotivasi anak agar merasa perlu untuk menjadi lebih baik dan bermakna.

Ini adalah proyek karakter yang dapat dirancang anak (bisa dilakukan juga bersama dengan orang tua) untuk pengembangan dirinya atau untuk lingkungan sekitarnya berkaitan dengan karakter tertentu. Dalam proses ini anak bisa menceritakan apa yang dilakukannya dengan cara yang dia sukai. Sesuatu yang bebas dikemukakan berdasarkan yang dilakukan. Tidak terjadi karena dipaksa, dikondisikan, atau diawasi oleh orang lain, tetapi juga karena pengawasan yang terjadi itu. Pekerjaan “proyek” memiliki tujuan menjadi lebih baik. Ini menjadi bagian penting untuk dikemukakan anak sebagai akhir dari rencananya.

Karakter menunjukkan sesuatu yang dilakukan seseorang ketika tidak ada orang yang melihat atau memperhatikannya. Meskipun demikian karakter tidaklah berfungsi dalam ruang hampa. Karakter berfungsi dalam lingkungan social. Karakter selalu mencakup dua dimensi yaitu hal yang terkait dengan pelakunya dan terkait dengan orientasi sosial yaitu orientasi terhadap orang lain sebagai arena individu melakukan aktivitasnya. Ini adalah analisis penutup yang penting dikemukakan anak. Harapan dan keinginan dapat dikemukakan sebagai ekspresi dan idealisme diri untuk masa depan dan/atau orang lain di sekitarnya pada berbagai lingkup kehidupan yang ingin dijelaskan.

PENUTUP

Simpulan

1. Sesuai dengan karakter merdeka belajar yang memberi ruang keterlibatan yang lebih bermakna bagi anak, maka pembelajaran berlangsung secara kontekstual dan berpusat pada anak.
2. Pendidikan karakter tidak boleh terhenti selama masa *learning from home*. Keterlibatan guru, anak, dan orang tua serta lingkungan penting terjadi, karena di situlah fakta kehidupan yang dialami anak.
3. Secara kontekstual kritis dirancang “Proyek Karakter Lebih Baik” sebagai model pelaksanaan pendidikan karakter dalam kondisi *learning from home*.
4. Proyek Karakter Lebih Baik ini terdiri atas tahapan: (1) Menciptakan arena orientasi karakter; (2) Membangun Komitmen Diri; (3) Belajar bersama dan sikap diri; (4) Proyek karakterku.
5. Proyek ini dirancang untuk mengkritisi problem karakter dengan mendasarkan pada kecerdasan moral dengan kepekaan diri dan social dan pendekatan kritis-kontekstual. Anak memiliki kebebasan untuk menentukan caranya menyatakan diri dan kehadirannya.
6. Melalui kesepakatan dan komitmen guru, anak, dan orang tua proyek karakter ini dapat didesain sebagai model penguatan karakter diri dan sosial di masa *learning from home* sesuai semangat merdeka belajar.

Saran

Model pendidikan karakter ini dirancang dengan melibatkan dan berbasis kerjasama dan komitmen dari beberapa pihak. Oleh karena itu, komitmen bersama (guru, orang tua, dan anak) penting untuk dibangun sejak awal.

DAFTAR PUSTAKA

- Borba, Michele. (2008). *Membangun Kecerdasan Moral*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Coles, Robert. (2000). *Menumbuhkan Kecerdasan Moral pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewey, John. (2002). *Pengalaman dan Pendidikan*. Terjemahan oleh John de Santo. Yogyakarta: Kepel Press.
- D.P. Superka. (1973). *A Typology of Valuing Theories and Values Education Approaches*. Doctor of Education Dissertation. Berkeley: University of California.
- Elmubarak, Zaim. (2008). *Membumikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Koesoema A., Doni. (2010). *Pendidikan Karakter. Strategi mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Lickona, Thomas. (2012). *Character Matters. Persoalan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lickona, Thomas. (2013a). *Educating for Character. Mendidik untuk Membentuk Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lickona, Thomas. (2013b). *Pendidikan Karakter. Panduan Lengkap Mendidik Siswa menjadi Pintar dan Baik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Megawangi, Ratna. (2007). *Semua Berakar pada Karakter. Isu-Isu Permasalahan Bangsa*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mustaghfiroh, Siti. (2020). Konsep “Merdeka Belajar” Perspektif Aliran Progresivisme John Dewey” dalam *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3 (1):

141-147.

<https://doi.org/10.30605/jsgp.3.1.2020.248>.

Raka, Gede dkk. (2011). *Pendidikan Karakter di Sekolah: dari Gagasan ke Tindakan*. Jakarta. PT Gramedia.

Rian Iwinsyah, Rian. (2020). Menakar Konsep Merdeka Belajar. <https://intens.news/menakar-konsep-merdeka-belajar/>. Didownload tanggal 29 Agustus 2020.

Saptono (2011). *Dimensi-Dimensi Pendidikan Karakter. Wawasan, Strategi, dan Langkah Praktis*. Jakarta: Esensi Penerbit Erlangga.

Schwartz, Merle J. (2007). "Introduction to Character and Education and Effective Principles" dalam *Effective Character Education. A Guidebook for Future Education*. Merle J.Schwartz (editor). New York: McGraw-Hill. Halaman 1-24.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN: SEBUAH KAJIAN LITERATUR

Martha Paula Veronika

Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Martha.17010664131@mhs.unesa.ac.id

Adela Alif Qintari

Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Adela.17010664170@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan hal yang selalu ada dan penting bagi jalannya perusahaan. Kepuasan kerja berbicara tentang keadaan emosional mengenai apa yang diterima sesuai yang diharapkan sedangkan kinerja berbicara mengenai hasil dari kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian adalah untuk melihat pengaruh dari kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi kajian literatur dimana menjadikan jurnal-jurnal sebagai data dari penelitian ini. Hasil dari penelitian adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator dari kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh kinerja karyawan sehingga jika indikator kepuasan kerja tercapai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, faktor kepuasan kerja karyawan harus terpenuhi terlebih dahulu untuk dapat mencapai indikator kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Indikator Kepuasan Kerja, Faktor Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap perusahaan akan berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan begitu perusahaan harus bisa mengantisipasi berbagai perubahan yang muncul dengan mencoba beribu cara yang sudah dibuat oleh kebijakan di perusahaan. Antisipasi yang dimaksud yakni agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan tanpa adanya hambatan dan gangguan. Pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud dengan cara mencetak dan merekrut sumber daya manusia yang handal, kreatif serta inovatif, karena peranan sumber daya tersebut merupakan kunci yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus memelihara hubungan atau interaksi satu sama lain.

Di perusahaan juga memerlukan kerja sama yang baik dan juga solid antara pimpinan dan bawahan (karyawan). Ketika pimpinan memberikan arahan yang baik kepada karyawan, maka akan membuahkan hasil yang baik pula. Sebaliknya, ketika pimpinan tidak memberikan arahan yang baik kepada karyawan, otomatis karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan menghasilkan sesuatu yang buruk. Tidak hanya itu saja, karyawan pun harus berada di lingkungan yang mendukung dan kondisi yang baik sesuai tugas yang diberikan dalam pekerjaannya tersebut agar mereka merasa puas terhadap sesuatu yang dihadapinya. Oleh sebab itu, kinerja yang baik dapat

dikatakan berasal dari kepuasan kinerja yang ada pada mereka. Perusahaan akan dirugikan jika ada karyawan yang memiliki kinerja yang buruk seperti terlambat, sering melakukan absensi, memperlambat pekerjaan yang diberikan bahkan sampai menolak perintah dari atasan (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017). Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memahami apa yang diinginkan oleh karyawannya. Menurut Makaluas, Pio, & Sumampouw (2017) memahami keinginan karyawan bisa dilihat dari beberapa faktor yakni dari faktor kepuasan finansial, fisik, dan sosial. Saat ketiga faktor tersebut dapat dipenuhi maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan mengarahkan karyawan pada sikap positif yang dimiliki oleh tiap individu terkait dengan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat dikaitkan dengan harapan karyawan mengenai keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pada karyawan akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi disertai semangat berkerja yang ada di dalam dirinya. Semua itu dilakukan sebagai pembuktian bahwa mereka memiliki prestasi yang lebih baik. Ketika kepuasan kerja tersebut sudah didapatkan oleh karyawan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja ini merupakan sikap dan penilaian yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan serta

memenuhi atas harapan yang ada di dalam diri mereka (Sari & Susilo, 2018).

Pada dasarnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang cukup penting di perusahaan. Disini peneliti sangat tertarik dan ingin mengetahui apakah kepuasan kerja tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dapat menjelaskan seberapa penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang emosional di dalam diri individu dimana individu tersebut menyukai dan mencintai pekerjaannya (Wahyud & Sudibya, 2016). Menurut Wahab (2012), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sama sekali dari sisi bagaimana karyawan tersebut memandang suatu pekerjaan mereka, karena kepuasan kerja juga merupakan suatu cerminan dari perasaan seseorang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (Sanuddin & Widjojo, 2013). Robbins (2003) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap seseorang yang secara umum terhadap pekerjaannya (Hakim & Wuryanto, 2014).

Jadi kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan pengertian di atas yakni, kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki masing-masing individu pada sesuatu yang menyenangkan atau tidak sama sekali tergantung pada pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor kepuasan kerja menurut (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kepuasan finansial

Menurut Moh. As'ad (1987, dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor ini mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan sehari-hari sehingga karyawan merasa puas karena apa yang mereka dapatkan bisa terpenuhi. Hal tersebut berupa : jaminan sosial, sistem kompensasi dan besarnya gaji, tunjangan yang diberikan, fasilitas yang diterima dan juga promosi yang didapatkan.

2. Faktor kepuasan fisik

Menurut Moh. As'ad (1987 dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor ini sangat berkaitan dengan kondisi secara fisik dari lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, karena hal tersebut

berupa : jenis pekerjaan yang dilakukan, sistem pengaturan waktu dan jam istirahat, suhu di tempat mereka berkerja dan penerangan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, umur, dan kesehatan tubuh karyawan di perusahaan tersebut.

3. Faktor kepuasan sosial

Menurut Drs. Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan (1986 dalam Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017) faktor kepuasan sosial ini memiliki hubungan erat dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, atasan, atau karyawan yang beda divisi. Hal tersebut meliputi pimpinan yang adil dan bijaksana, rekan kerja yang solid, serta pengarahan dan perintah dari atasan yang wajar.

Kinerja

Pada umumnya kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017). Mangkupriwa dan Hubeis (2007) pun mengatakan kinerja adalah hasil yang didapat dari proses suatu pekerjaan tertentu yang mana sudah direncanakan waktu dan tempat pelaksanaannya oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Suntari & Rasto, 2018). Sedangkan menurut Rivai (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata dilakukan oleh setiap karyawan dan tampil sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tergantung perannya di perusahaan itu (Hakim & Wuryanto, 2014).

Jadi berdasarkan pengertian yang ada diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atau prestasi yang dicapai karyawan di dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka yang sesuai dengan tanggung jawab atas peran mereka pada suatu perusahaan tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman J Simanjutak (2005). Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu

Yakni faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi dari diri sendiri. Oleh sebab itu, faktor tersebut sangat memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan (Devita, 2017).

2. Faktor dukungan organisasi / perusahaan

Ketika individu melakukan segala aktivitas, pastinya harus memiliki dukungan di tempat ia bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan pada waktu karyawan tersebut bekerja (Devita, 2017).

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan ini sangat bergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan mengenai bagaimana pimpinan mengatur bawahannya. Pimpinan yang baik akan membangun sistem kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. Selain itu, para pimpinan juga bisa mengembangkan meningkatkan kompetensi diantara para pekerjanya sehingga dapat menumbuhkan semangat dan motivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal (Devita, 2017).

METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan *systematic literature review*. *Systematic literature review* merupakan tinjauan pustaka sistematis yang mana mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi semua temuan yang ada di dalam penelitian, untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ada sebelumnya.

Sumber data dapat diperoleh melalui internet berupa jurnal dan buku mengenai kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 13 jurnal dan jumlah buku yang dianalisis sebanyak 1 buku. Data penelitian pada jurnal tersebut dipublikasikan mulai tahun 2012-2018.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja mempunyai teori yang bisa menjelaskan bagaimana individu bisa merasa puas dalam pekerjaannya. Teori yang pertama yaitu *Two factor theory* yang mengungkapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan ini berasal dari dua kelompok variabel yang berbeda yakni *motivator* dan *hygiene factor*. Sedangkan teori kedua yaitu *value theory* yang mengemukakan jika kepuasan akan tercapai saat hasil yang diterima sesuai dengan yang diinginkan (Wibowo, 2011). Hal itu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lodge dan Derek (dalam Nizar & Suparman, 2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sendiri bisa tercapai saat tidak ada perbedaan antara apa yang diharapkan atau dipersepsikan dengan apa yang diterima atau apa yang diterima lebih baik dari apa yang diharapkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional seseorang dalam memandang suatu pekerjaan itu menyenangkan atau tidak bagi dirinya di mana ditandai dengan sikap positif jika puas dan sikap negatif jika tidak puas. Saat seorang

karyawan merasa tidak mengalami kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung bersikap dan berperilaku negatif di tempat kerja. Sedangkan karyawan akan bersikap positif atau bersikap baik bahkan lebih baik saat karyawan mengalami kepuasan kerja. Hal itu bisa terjadi karena pada saat karyawan mengalami kepuasan kerja maka yang diharapkan sudah tercapai sehingga karyawan akan merasa senang dan diwujudkan melalui sikap yang positif. Begitu pun sebaliknya jika karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka yang didapatkan tidak seperti yang diharapkan sehingga karyawan mengalami rasa kecewa dan diwujudkan dengan sikap negatif. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa apa yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menciptakan sikap positif karyawan tersebut dalam bekerja.

Menurut Lawrer (dalam Supiyanto 2015) kepuasan kerja dan kinerja sebenarnya disebabkan oleh hal yang berbeda hanya saja keduanya mempunyai kaitan yang cukup erat. Kepuasan kerja mempunyai kaitan yang cukup erat dengan kinerja karena kepuasan akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja individu agar mencapai hasil yang maksimal (Nizar & Suparman, 2014). Penelitian yang telah dilakukan seringkali mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Suparman (2014) ini melihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makaluas (2017) terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kerja yang memberikan hasil yang mendukung hipotesis yang ada pada penelitian tersebut. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin dan Widjojo (2013) pun menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan yang cukup tinggi di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih tinggi daripada motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, Nizar dan Suparman (2014) juga mengatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkatkan kinerja yang tinggi juga begitu pun sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan Puteri dan Ramli (2017) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh

kepada kinerja karyawan daripada pengaruh tekanan kerja pada kinerja karyawan. Jika dilihat berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang saling berkaitan. Hal tersebut karena indikator dalam kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Celluci, Anthony dan Devries dalam Nizar dan Suparman (2014) yakni kepuasan dengan gaji yang diterima, kepuasan dengan promosi yang didapatkan, kepuasan dengan rekan kerja yang memberikan rasa nyaman, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Indikator tersebut sebagai acuan karyawan agar bisa merasakan kepuasan dalam bekerja. Di dalam meningkatkan kinerja indikator tersebut menjadi faktor yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja sendiri pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan pada waktu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian yang ada terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain motivasi dan kompensasi (Kasenda, 2013). Selain itu, lingkungan kerja atau segala sesuatu yang berada di tempat bekerja para karyawan juga mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada (Sutanto & Suwondo, 2015). Jika dilihat dari hasil penelitian yang ada kompensasi maka berkaitan dengan kepuasan gaji, motivasi berkaitan dengan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri sehingga terdorong untuk melakukan yang baik dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kepuasan rekan kerja, penyelia dan pekerjaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa terpenuhi faktor kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memenuhi faktor kepuasan kerja. Adapun beberapa faktor yang bisa memenuhi kepuasan kerja karyawan yakni pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan; perbedaan; pencapaian nilai yang sudah ditentukan atau ditargetkan; keadilan dan komponen genetik (Wibowo, 2011). Sedangkan menurut Terry (dalam Sari, 2018) mengemukakan faktor yang cukup berbeda yakni produktivitas dalam berkerja, tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan. Dengan memenuhi faktor kepuasan kerja maka akan mencapai indikator yang

terdapat dalam kepuasan kerja di mana indikator ini merupakan faktor dari meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Kepuasan kerja merupakan keadaan secara emosional karyawan dalam merasakan sesuatu yang diterima sesuai dengan yang diharapkan sehingga menimbulkan sikap yang positif. Sedangkan kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu karena indikator dalam kepuasan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja sehingga jika indikator tercapai maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja perlu dipenuhi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang bisa diberikan bagi perusahaan yaitu perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan karena juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. *Jurnal Ekonomia Vol. 8 (1)*, 11-21.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan d restoran alpha hotel pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 (2)*, 1-15.
- Hakim, A., & Wuryanto. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan melalui peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Ekobis Vol. 15 (2)*, 1-18.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun wenang beverages company manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi Vol. 1 (3)*, 853-859.
- Makaluas, C. G., Pio, R., & Sumampouw, H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr prisma dana manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 (5)*, 1-8.
- Nizar, M., & Suparman, A. (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. bpr segara provinsi lombok ntb). *Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference 1*, 1-6.
- S., W., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt.

- bank rakyat indonesia (persero) tbk. kantorwilayah semarang). *Prosiding Sendi_U*, 566-574.
- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus Vol. 25 (2)*, 217-231.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula modjopanggung tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 64 (1)*, 28-35.
- Suntari, R., & Rasto. (2018). Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 (1)*, 234-239.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Economia Vol. 11 (2)*, 118-131.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JMK Vol. 17 (2)*, 135-144.
- Wahyud, N. S., & Sudibya, I. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, kuta bali. *E-Jurnal Managemet Unud Vol. 5 (2)*, 870-897.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

STUDI LITERATUR MENGENAI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Kusuma Purbaningtyas

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, kusuma.17010664111@mhs.unesa.ac.id

Wiwin Muchollasho

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, wiwin.17010664143@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Secara umum, kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal seperti motivasi, penilaian, pelatihan dan pengembangan, namun dalam artikel ini peneliti hanya akan berfokus pada motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja akan menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan tugas atau kewajiban. Metode penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik studi pustaka. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pemicu munculnya motivasi kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya keinginan untuk hidup (*desire of life*) dimana hal ini berkaitan dengan gaji, kompensasi, dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, kedua yaitu keinginan untuk suatu posisi dan kekuasaan (*the desire for position and power*) dimana hal ini berhubungan dengan promosi jabatan, dan yang terakhir adalah seperti keinginan akan pengakuan (*the desire of recognition*) diakuinya kontribusi karyawan, kinerja karyawan, pemberian pujian atas prestasi yang dicapai karyawan. Motivasi juga memiliki dampak terhadap karyawan, seperti meningkatkan kinerja atau *performance* karyawan, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: motivasi kerja, faktor motivasi kerja, dampak motivasi kerja

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pembangunan dalam suatu negara membuat kompetisi antar organisasi atau perusahaan semakin meningkat. Semua perusahaan akan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi baru pada hasil produk atau jasa yang ditawarkan sehingga dapat meningkatkan citra dari perusahaan. Oleh karenanya untuk menciptakan keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus menciptakan hubungan yang kuat dan positif dengan karyawan karena karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dan mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki. Dalam membangun hubungan positif ini perusahaan harus mampu memahami, memprediksi, mengendalikan perilaku karyawan, dan mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaan mereka. Bartol dan martin (dalam Byrne & Callaghan, 2014) menganggap motivasi sebagai alat yang ampuh untuk memperkuat perilaku dan memicu kecenderungan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Byrne & Callaghan, 2014).

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2013). Ketika individu memiliki motivasi, maka ia dapat bekerja sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan. Hal ini juga sama halnya dengan seorang karyawan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja yang dilakukan akan baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan.

Secara umum, kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal seperti motivasi, penilaian, pelatihan dan pengembangan, namun dalam artikel ini peneliti hanya akan berfokus pada motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja akan menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan tugas atau kewajiban guna mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu, biasanya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Rivai dan Sagala (2009) membagi motivasi menjadi: a). Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. b). Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. c). Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. d). Sebagai energi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sejak tahun 1950-an telah muncul sejumlah perkembangan terhadap motivasi manusia dan sejumlah teori. Teori-teori tersebut beberapa

diantaranya adalah teori milik Maslow yaitu model *maslow hierarchy of needs* yang menjadi landasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan teori X dan Y McGregor serta *expectancy theory of motivation* milik Vroom yang mengungkap misteri di balik motivasi dan dampaknya terhadap perilaku manusia di tempat kerja. Maslow's Hierarchy of Needs menjelaskan motivasi manusia berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan di berbagai tingkatan dan mengusulkan lima kategori seperti kebutuhan fisiologis, keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, keamanan, dan keberadaan dapat dipenuhi oleh sumber-sumber ekstrinsik seperti upah, sedangkan kepemilikan, afiliasi, keterkaitan, ikatan, aktualisasi diri, pertumbuhan, dan kebutuhan belajar terutama perasaan intrinsik yang dapat dipenuhi dengan menciptakan peluang untuk interpersonal dan sosial. interaksi, otonomi, prestasi, dan pertumbuhan. Meskipun kurangnya penelitian empiris yang cukup, pekerjaan Maslow telah teruji oleh waktu dan siap memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia selama masa ekonomi yang sulit dan berbagai kondisi kerja meningkatkan atau mengurangi produktivitas mereka.

Berdasar hierarki kebutuhan tersebut, Peterson dan Plowman (dalam Hasim, 2019) memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memicu timbul dan meningkatkan motivasi kerja individu. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu adanya keinginan untuk hidup (*desire of life*) dimana hal ini berkaitan dengan gaji, kompensasi, dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, Faktor kedua yaitu keinginan untuk suatu posisi dan kekuasaan (*the desire for position and power*) dimana hal ini berhubungan dengan promosi jabatan. Faktor terakhir yaitu adanya keinginan akan pengakuan (*the desire of recognition*), seperti diakuiannya kontribusi dan kinerja karyawan, serta pemberian pujian atas prestasi yang dicapai karyawan, dan lain-lain.

Pemberian motivasi kepada karyawan pasti memiliki tujuan dan berdampak terhadap perilaku individu di tempat kerja. Beberapa dampak serta tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu meningkatkan kinerja atau *performance* karyawan, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas membuat peneliti memilih topik motivasi kerja karena motivasi kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal penting mengingat banyaknya pengaruh dari motivasi kerja ini. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan suatu

literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dampak dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi literatur. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berdasarkan data sekunder yakni yang berasal dari buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu maupun dan situs internet yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

PEMBAHASAN

Motivasi

Di sebagian besar bidang kehidupan kita, tindakan kita diatur berdasarkan tujuan tertentu. Kecenderungan perilaku mencerminkan tujuan tertentu yang dapat diarahkan oleh kebutuhan fisiologis, psikologis atau sosial. Setelah diteliti lebih lanjut, ternyata kecenderungan tersebut berasal dari adanya motivasi.

Istilah motivasi pada dasarnya berasal dari kata motif (Chaudhary & Sharma dalam Said et.al. 2015). Arti kata motif adalah keinginan, dorongan, dan kebutuhan. Maka motivasi adalah dorongan-dorongan yang menggerakkan perilaku individu. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai target dan proses untuk mempertahankan dorongan tersebut. Motivasi memberikan landasan penting untuk melengkapi perilaku kognitif, seperti perencanaan, organisasi, pengambilan keputusan, dan penilaian (Schunk, Pintrich, & Meece, 2012). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (dalam Bahri & Nisa, 2017) adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Menurut Robbins dan Judge (2011), motivasi adalah kekuatan pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang menggambarkan kekuatan, arah, dan kegigihan dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah semangat kerja atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang diharapkan (Hasim, 2019). As'ad (dalam Hasim, 2019) menyatakan motivasi kerja

adalah sesuatu yang menumbuhkan dorongan kerja kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan ketika menghadapi situasi kerja di perusahaan. Mental dari karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2013).

Faktor-Faktor Pemicu Munculnya Motivasi Kerja

Keinginan seseorang untuk bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan, baik itu kebutuhan berbentuk materi ataupun non materi, kebutuhan fisik atau rohani, kebutuhan yang disadari atau kebutuhan yang tidak disadari.

Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasim, 2019) tujuan orang mau bekerja karena terdapat faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut:

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya. Faktor ini berkaitan dengan gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai karena uang memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlah kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga mereka dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai hadiah atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sudiardhita, et al., 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfarhana, Said (2017); Mustakim, Utomo, Murwani (2017); Sudiardhita, et al., (2018), Widagdo, Widodo, Samosir (2018); Purnama, Nasution, Absah (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. berarti bahwa jika kompensasi yang diterima lebih tinggi dari motivasi karyawan akan lebih baik dalam menjalankan tugas yang diberikan

Pemberian gaji atau kompensasi harus ditingkatkan secara teratur sesuai dengan biaya

hidup. Meningkatkan imbalan finansial berpotensi mendorong perilaku karyawan yang positif dan dapat memotivasi mereka. Sebaliknya gaji yang rendah merupakan penyebab sebagai salah satu penyebab utama karyawan tidak termotivasi (Sudiardhita, et al., 2018).

b. *The desire for position and power* (keinginan untuk suatu posisi dan kekuasaan)

Keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini berkaitan dengan promosi jabatan. Menurut Gupta, (2011) promosi mengacu pada jabatan yang lebih tinggi yang membawa tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, dan gaji yang lebih baik. Ini adalah gerakan ke atas dari seorang karyawan dalam hierarki organisasi. Promosi digunakan untuk menghargai karyawan yang berkinerja lebih baik dan memotivasi mereka untuk melakukan upaya yang lebih besar. Promosi juga merupakan faktor penting dalam kehidupan dan karier karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi mereka. Dari penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Musadieg, & Ruhana (2016); Saharuddin (2016); Asaari, Desa, Subramaniam (2019) menunjukkan bahwa promosi, berpengaruh dalam meningkatkan motivasi di antara karyawan.

Promosi ini akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan bakat mereka. Promosi ini akan memberikan kepuasan jangka panjang bagi karyawan. Ini dapat dilakukan hanya dengan mengangkat karyawan ke posisi yang lebih tinggi dan menawarkan gelar dengan pertanggungjawaban dan tanggung jawab yang meningkat karena upaya, perilaku, dan masa kerja karyawan dalam organisasi. Karyawan termotivasi oleh jenis hadiah ini untuk menyumbangkan semua upayanya untuk mendapatkan kepercayaan manajemen dan memperoleh delegasi dan tanggung jawab mereka. Selain dapat meningkatkan motivasi, promosi jabatan juga bisa menghambat motivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Asaari, Desa, & Subramaniam (2019) diketahui bahwa promosi yang dilakukan berdasarkan senioritas dapat menghambat motivasi karena karyawan hanya perlu memenuhi persyaratan pekerjaan minimum dan melanjutkan tugas mereka sampai mereka mencapai tahun tertentu dari persyaratan yang akan dipromosikan. Mereka tidak memiliki keinginan untuk perbaikan diri. Hal ini juga dapat mendemotivasi karyawan yang bekerja keras

karena mereka melihat pemalas relatif dipromosikan berdasarkan senioritas (Asaari, Desa, & Subramaniam, 2019).

c. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengetahuan merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Singh (2016) diketahui hasil penelitian tersebut bahwa salah satu faktor yang menyebabkan pegawai atau karyawan termotivasi adalah karena adanya pengakuan akan prestasi dan kontribusi yang mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Dalam penelitian tersebut responden mengatakan bahwa pengakuan yang mereka inginkan seperti dihargai usahanya, ucapan terimakasih, sebuah pujian, dan lain-lain.

Semakin perusahaan mengakui dan memberikan umpan balik atas kinerja, kontribusi, dan prestasi yang dicapai oleh karyawan, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskar & Rajkumar (2015), bahwa semakin baik penghargaan dan pengakuan yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan karyawan sehingga semakin besar tingkat kinerja dan produktivitas. Sebaliknya jika karyawan yang tidak mendapat penghargaan cenderung kurang termotivasi memiliki kecenderungan besar untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Dampak atau Efek Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan

Hasibuan (2013) menyebutkan terdapat beberapa dampak dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan diantaranya yaitu meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada keberhasilan organisasi atau perusahaan.

a. Kinerja Karyawan

Menurut Ali, dkk (2016) kinerja individu melibatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, upaya yang ada, sifat akomodatif dan kooperatif serta hasil. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015), Ali (2016)

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki hubungan proporsional dengan kinerja karyawan, yang berarti jika semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

b. Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan adalah penilaian efisiensi pekerja atau sekelompok pekerja. Produktivitas dapat dievaluasi dalam hal output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Sharma & Sharma, 2014).

Selain mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhikma, Suoth, Akili (2018); Saleh, Utomo (2018), bahwa dari banyaknya variable yang diujikan dengan produktivitas, variabel motivasi kerja memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan satu topik manajemen penting yang mendapat perhatian penelitian signifikan dari beberapa peneliti dan dianggap sebagai mekanisme utama untuk meningkatkan keberhasilan organisasi.

d. Kepuasan Kerja

Selain berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wicker (2011) adalah rasa kepuasan dan kebanggaan batin dicapai ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa dia telah mencapai sesuatu yang memiliki nilai penting dan pengakuan yang layak. Bagi pekerja, kepuasan kerja membawa kenikmatan emosi yang sering mengarah pada sikap kerja yang positif (Wicker, 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015); Suhartono (2015); Darmawan (2016); Abro, Khaskheli, Bhutto (2018); Parimita, Khoiriyah, Handaru, (2018); Putra, Nyoto, Suyono, Wulandari (2019), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Munculnya kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi kerja yang beberapa diantaranya adalah gaji, insentif atau

bonus, dan jaminan keamanan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Suhartono (2015) yang menunjukkan bahwa gaji dan keamanan kerja merupakan faktor yang secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Motivasi kerja pada individu memiliki peranan penting dalam kelangsungan perusahaan atau organisasi. Semakin banyak karyawan termotivasi, semakin mereka puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen dengan organisasi yang akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menarik karyawan untuk melakukan yang terbaik di pekerjaan mereka. Organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan. Karyawan dapat termotivasi oleh berbagai cara seperti, menilai kinerja mereka, memberikan penghargaan, penilaian kinerja, dan promosi. Jika seorang karyawan tidak berkinerja baik maka organisasi perlu mengidentifikasi faktor yang perlu ditingkatkan apakah ada kebutuhan pelatihan atau kurangnya kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tersebut.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji atau kompensasi pada karyawan harus ditingkatkan secara teratur sesuai dengan biaya hidup. Meningkatkan imbalan finansial berpotensi mendorong perilaku karyawan yang positif dan dapat memotivasi mereka.
2. Adanya promosi jabatan bagi karyawan, hal ini berpengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan. Sebaiknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan kinerja karyawan yang baik. Untuk menghargai karyawan yang berkinerja lebih baik dan memotivasi mereka untuk melakukan upaya yang lebih besar. Jika promosi jabatan dilakukan berdasarkan senioritas, hal ini dapat menghambat motivasi karyawan, karena karyawan hanya bekerja untuk memenuhi standar promise jabatan yang telah ditentukan. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk perbaikan diri. Hal ini juga dapat mendemotivasi karyawan yang bekerja keras karena mereka melihat pemalas relatif dipromosikan berdasarkan senioritas
3. Adanya pengakuan akan prestasi dan kontribusi yang karyawan lakukan untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Semakin

perusahaan mengakui dan memberikan umpan balik atas kinerja, kontribusi, dan prestasi yang dicapai oleh karyawan, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abro, A. A., Khaskheli, M., & Bhutto, J. (2018). Influence of employees motivation on job satisfaction: a study of riders in courier industry. *Journal of Grassroots*, 52(2), 283 - 299.
- Ali, S., Shouka, F., Kamran, A. (2016). Impact of training and development on the performance of the employees of silk bank limited-karachi east division branches. *3rd International Conference on Economics and Management (ICEM)*.
- Asaari, M. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *Canadian Center of Science and Education*, 14(4), 48 - 59.
- Bahri, S., & N, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Baskar, & Rajkumar, P. (2015). A Study on the Impact of Rewards and Recognition on Employee Motivation. *International Journal of Science and Research*, 4(11), 1664 – 1668.
- Byrne, D., & Callaghan, G. (2014). *Complexity Theory and the Social Science: The State of Art*. Abingdon: Routledge.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97 - 106.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes, 14th ed*. New York: McGraw-Hill.
- Gupta, C. B. (2011). *Human Resource Management*. New Delhi: Sultan Chand & Sons
- Hasibuan, M. S. P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesejahteraan Sosial Kabupaten Blangkejeren*. Surabaya: Qiara Media.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustakim, A., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di smk PGRI mejayan tahun 2017. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 19 - 34.
- Nurfarhana, S., & Said, S. (2017). Pendekatan syariah dalam pemberian gaji dan bonus pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. *MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, 1(1), 105 - 115.
- Nurhikma, Suoth, L. F., & Akili, R. H. (2018). hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatoto-Buyat. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1 - 8.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125 - 144.
- Prabowo, B., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 106 - 113.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidorarjo: Zifatama Publisher.
- Purnama, S. W., Nasution, H., & Absah, Y. (2019). Effect of leadership style, compensation, and job characteristics through motivation on employee performance in kebun tanah raja PT Perkebunan Nusantara III persero. *International Journal of Research and Review*, 6(10), 289 - 298.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). The effect of motivation, training, organizational culture, and organizational commitment on work satisfaction and performance of teachers at SMK Negeri Pekanbaru. *Procuratic: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328 - 343.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.
- Rivai, V. E. D, Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education: Prentice Hall, New Jersey
- Saharuddin, S. (2016). The effect of promotion and compensation toward working productivity through job satisfaction and working motivation of employees in the department of water and mineral resources energy north aceh district. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(10), 33 - 40.
- Said, N. S., Zaidee, A. S., Zahari, A. S., Ali, S. R., & Salleh, S. M. (2015). Relationship between employee motivation and job performance: A study at University Technology MARA. *International Journal of Business Trends and Technology*, 6(4), 632 - 638.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28 - 50.
- Sharma, M. S., & Sharma, M. V. (2014). Employee engagement to enhance productivity in current scenario. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 3(4), 595 - 604.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan: Teori Penelitian dan Aplikasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Indeks.
- Singh, R. (2016). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197 - 206.
- Sparrow, P., Shipton, H., Budhwar, P., & Brown, A. (2013). *Human Resource Management, Innovation and Performance*. United Kingdom: Palgrave.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ persero. *Academic of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Wicker, D. (2011). *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. Bloomington: AuthorHouse.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of compensation and motivation to employee performance through commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(4), 319 - 325.

AKTUALISASI NILAI NASIONALISME DALAM PERAYAAN GREBEG PANCASILA DI BLITAR

Indah Iriani

Pengawas SMP Kabupaten Blitar; indahbening62@gmail.com

Nur Wahyu Rochmadi

PPKn, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang, nur_wahyu_rochmadi@yahoo.co.id

Abstrak

Maraknya ideologi kapitalisme dan individualisme dalam kehidupan di Indonesia, sangat berpengaruh terhadap nasionalisme bangsa Indonesia. *Sense of belonging together*, semangat kebangsaan, yang terbangun pada masa awal pergerakan kemerdekaan Indonesia, secara perlahan tergeser oleh kepentingan kapital individu yang dilakukan melalui eksploitasi sumberdaya alam sesuka hati, eksploitasi sumberdaya manusia tanpa kemanusiaan, hingga eksploitasi budaya untuk penumpukan kapital. Dengan demikian nasionalisme yang semula ditujukan untuk memajukan kesejahteraan umum bangsa dan negara bergeser ke arah memajukan kesejahteraan diri tanpa batas. Oleh karena itu muncullah berbagai upaya untuk meneguhkan kembali nasionalisme Indonesia, diantaranya melalui perayaan Grebeg Pancasila. Bertolak dari kondisi tersebut, dilakukan penelitian tentang aktualisasi nilai nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila dengan tujuan untuk mendeskripsikan pola internalisasi nilai nasionalisme pada generasi muda serta pengembangan kearifan lokal di wilayah Blitar. Penelitian dilaksanakan dengan rancangan penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah seniman, budayawan, tokoh masyarakat, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam perayaan Grebeg Pancasila. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan pada model interaktif. Temuan penelitian: (1) perayaan Grebeg Pancasila dilaksanakan setiap tanggal 1 Juni, dengan dilatar belakangi oleh penghormatan, kecintaan, dan rasa terimakasih kepada Bung Karno atas sumbangannya pada bangsa dan negara Indonesia, khususnya masyarakat Blitar, serta membangkitkan nilai nasionalisme pada masyarakat Blitar; (2) prosesi perayaan budaya Grebeg Pancasila diawali dengan upacara budaya, kirab gunung limo dan kenduri budaya; (3) perwujudan nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila meliputi rasa kebangsaan, cinta tanah air Indonesia perwujudan kearifan lokal tertuang dalam bentuk tradisi yang dimiliki Blitar yang ditandai dengan adanya musik gamelan, tatanan upacara, busana, dan bahasa yang digunakan dalam prosesi pelaksanaan Grebeg Pancasila. Perayaan Grebeg Pancasila merupakan suatu model pembelajaran dalam pendidikan karakter yang bisa dikembangkan dalam kegiatan pendidikan karakter, baik yang dilaksanakan di sekolah, masyarakat atau lembaga dan organisasi kemasyarakatan. Berdasarkan temuan tersebut disarankan perlunya untuk dilestarikan perayaan tersebut, dan dijadikan model sebagai salah satu wujud membangun dan mengembangkan nasionalisme berdasarkan kearifan lokal daerah.

Kata Kunci : Grebeg Pancasila, nasionalisme, aktualisasi.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia berada dalam kondisi multi keberagaman dan kemajemukan. Keberagaman dan kemajemukan sumberdaya manusianya, sumberdaya alamnya, hingga kebudayaannya.

Keberagaman dan kemajemukan inilah yang menjadi latar belakang terjadinya penjajahan, penindasan, eksploitasi, kolonialisme dan imperialisme pada bangsa Indonesia selama hampir 3.5 abad oleh bangsa asing. Peristiwa menjadikan terjadinya kondisi penderitaan dan kesengsaraan yang tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata pada bangsa Indonesia.

Namun demikian, diakui juga bahwa kesadaran akan kondisi keberagaman dan kemajemukan bangsa Indonesia tersebut menjadi faktor penggerak munculnya kehendak untuk bersama, bersatu menjadi

satu kesatuan yang utuh, serta bergerak dalam kebersamaan dengan tujuan untuk merubah dan meningkatkan kualitas kehidupan bersama dalam wujud kebangkitan nasional yang diwadahi oleh suatu negara yang merdeka.

Terwujudnya rasa kebersamaan (*sense belonging together*) bangsa Indonesia, yang diawali dengan lahirnya kebangkitan nasional (nasionalisme Indonesia), merupakan awal dari tumpah darah pernyataan dan sumpah pemuda Indonesia bahwa kami putra dan putri Indonesia bertanah air yang satu yaitu tanah air Indonesia, berbangsa yang satu yaitu bangsa Indonesia, serta berbahasa persatuan yang satu yaitu bahasa Indonesia, sebagaimana yang terjadi dalam peristiwa sumpah pemuda.

Pergerakan dan aktifitas dari rasa kebersamaan, nasionalisme, serta persatuan yang dimiliki putra dan putri Indonesia tersebut berakhir dengan pernyataan kemerdekaan Indonesia (proklamasi) tanggal 17 Agustus 1945 yang disampaikan oleh Soekarno-Hatta, atas nama bangsa Indonesia.

Pergerakan nasional yang merupakan awal dari bangkitnya nasionalisme Indonesia ditandai dengan lahirnya organisasi Budi Utomo yang didirikan oleh Wahidin Soedirohoesoedo dan Soetomo. Organisasi Budi Utomo merupakan wadah dari kesadaran bangsa Indonesia bahwa mereka adalah satu bangsa, satu tanah tumpah darah yang sama, serta mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk kebaikan bangsa Indonesia, dalam wadah negara Indonesia merdeka.

Pergerakan yang diusung Budi Utomo merupakan wujud nasionalisme Indonesia yang ditempatkan sebagai ideologi yang menunjukkan bahwa bangsa Indonesia memiliki kesamaan sebagai satu bangsa, budaya, bahasa, wilayah serta tujuan dan cita-cita.

Ideologi kebersamaan inilah menjadikan munculnya perasaan adanya sebuah kesetiaan yang mendalam terhadap bangsa. Hal ini ditandai dengan lahirnya peristiwa sumpah pemuda 1928 oleh putra dan putri Indonesia.

Pasca peristiwa sumpah pemuda, ideologi nasionalisme semakin berkembang pesat, dan berakibat adanya beberapa perubahan dalam pola kolonialisme di Indonesia, yang mencapai puncaknya dengan keberanian bangsa Indonesia untuk menyatakan kemerdekaannya tatkala terjadi *pause* kekuasaan di Indonesia.

Pernyataan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 merupakan kristalisasi nasionalisme Indonesia, sekaligus juga perwujudan dari tujuan pergerakan nasional Indonesia untuk menjadi negara yang merdeka, yang dibungkus perasaan senasib sepenanggungan sebagai bangsa tertindas. Oleh Bung Karno, pertumbuhan nasionalisme Indonesia yang seperti itu dengan istilah nasionalisme Timur, untuk membedakan dengan nasionalisme di daratan Eropa yang disebutnya dengan nasionalisme Barat. Nasionalisme timur melahirkan negara yang merdeka, sedangkan nasionalisme barat melahirkan imperialisme dan kolonialisme (Anugerah, 2016).

Berdasarkan paparan di atas, dapatlah dibuat pernyataan bahwa keberagaman dan kemajemukan suatu bangsa dapat menjadi *reasoning* dari munculnya semangat, *elan vital* bangsa untuk tiada henti dan tiada lelah serta tiada takut untuk melakukan sesuatu demi kebaikan, kesejahteraan dan kebaikan bangsa serta umat manusia. Selain itu, tidak juga dipungkiri bahwa

kemajemukan dan keberagaman suatu bangsa bisa menjadi sumberdaya untuk menceraiberaikannya serta menyensarakannya demi untuk meningkatkan kesejahteraan orang-orang atau bangsa tertentu secara lebih cepat dan lebih banyak.

Pergerakan nasional yang melahirkan kemerdekaan Indonesia adalah berbanding lurus dengan meningkatnya kesadaran akan jati diri dan energi hidup suatu bangsa (*elan vital*) bangsa yang dibangun dengan tiada henti dan tiada lelah serta tiada takut dari tokoh-tokoh pergerakan.

Bilamana pada masa lalu, nasionalisme telah menjadikan energi hidup bangsa Indonesia untuk merdeka dan mendirikan negara Indonesia, bagaimana dengan nasionalisme pada masa pasca kemerdekaan dan di era pandemi global seperti sekarang ini.

Nasionalisme Indonesia pada masa pra kemerdekaan dikemas oleh karena adanya perasaan tertindas sebagai bangsa terjajah. Perasaan ini telah mampu mengeliminasi segenap keragaman dan kemajemukan yang dimiliki bangsa Indonesia menjadi kekuatan untuk menjadikannya sebagai bangsa yang merdeka. Namun, pada masa kekinian kemasan tersebut sudah tidak cocok dengan kondisi, tantangan dan permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini (Welianto, 2019).

Pada saat ini, negara-negara di dunia sedang menghadapi permasalahan yang sama yaitu pandemi covid-19 serta maraknya kapitalisme dan individualisme, termasuk negara Indonesia.

Kemajuan teknologi informatika dan komunikasi turut berperan serta terhadap tumbuh dan berkembangnya nilai-nilai kapitalisme, liberalisme dan individualisme, sehingga mengancam eksistensi nasionalisme Indonesia.

Nilai-nilai yang berasal dari budaya asing dengan mudah memporak porandakan pondasi dasar kemerdekaan Indonesia, yaitu nasionalisme. Akibatnya, dapat dilihat melalui media massa, tampilan perilaku bangsa Indonesia menjadi semakin jauh dari nilai-nilai budaya luhur bangsa Indonesia itu sendiri.

Pada dasarnya, nilai nasionalisme masih sangat dibutuhkan oleh bangsa Indonesia untuk mengisi kemerdekaan, untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, serta untuk menanggulangi pandemi covid-19 yang ditengarai mampu menghilangkan peradaban dan komunitas manusia bila tidak ada penanganan secara baik.

Namun, nasionalisme yang dibutuhkan bangsa Indonesia saat ini adalah nasionalisme yang mampu menjawab permasalahan bangsa kekinian yang

semakin kompleks. Nasionalisme Indonesia yang mampu berkontribusi dalam mewujudkan tata masyarakat yang sejahtera, bermartabat, dan berkeadilan (Anugerah, 2016).

Kebersamaan dan persatuan sebagai satu bangsa dan satu tanah air dalam nasionalisme Indonesia mutlak tetap harus ada. Pertanyaannya, bagaimana menjaga perasaan yang sama (*sense belonging together*) tersebut.

Grebeg Pancasila merupakan perayaan budaya yang dilaksanakan oleh masyarakat Blitar pada setiap bulan Juni. Perayaan dilakukan dengan tujuan untuk memperingati hari kelahiran Pancasila. yang didesain sebagai peristiwa budaya eksplorasi kearifan lokal masyarakat Blitar.

Pelaksanaan perayaan budaya dalam upacara Grebeg Pancasila pada dasarnya lebih didasarkan pada keberadaan Soekarno bagi masyarakat Blitar, serta bagi bangsa Indonesia. Soekarno telah berhasil menggali dan mengkristalisasi nilai-nilai luhur bangsa Indonesia menjadi dasar negara Indonesia, yang disebutnya dengan Pancasila. Selain itu, Soekarno dilahirkan dan meninggalnya pada bulan juli, dan dimakamkan di Blitar.

Selain peran yang sangat besar Soekarno dalam persiapan kemerdekaan dan penataan kehidupan bernegara di Indonesia. Keberadaan makam Bung Karno di kota Blitar telah membawa efek yang sangat besar bagi masyarakat Blitar dalam segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Disisi lain, peran, sumbangsih dan keberadaan Soekarno dalam kehidupan bernegara terkesan kurang menjadi perhatian oleh pemerintah, bahkan terkesan "disembunyikan", apalagi pada saat pemerintahan orde baru.

Kondisi inilah yang melatarbelakangi munculnya ide perayaan budaya Grebeg Pancasila di Blitar. Walaupun demikian, ada suasana psikologis bahwa perayaan Grebeg Pancasila merupakan suatu upaya untuk membangkitkan kembali nilai-nilai luhur yang mendasari munculnya perasaan yang sama sebagai satu bangsa (*sense of belonging together*) sehingga berdirinya negara Indonesia, dalam kemasan kekinian.

Hal inilah yang mendasari dilakukan identifikasi dalam bentuk penelitian tentang aktualisasi nilai nasionalisme dalam peristiwa budaya Grebeg Pancasila.

Tujuan utama dari kegiatan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan latar belakang dari munculnya peristiwa budaya Grebeg Pancasila, prosesi perayaan Grebeg Pancasila, serta mengidentifikasi aktualisasi

nilai nasionalisme dalam peristiwa budaya Grebeg Pancasila.

METODE

Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini dilaksanakan dengan rancangan kualitatif deskriptif. Peneliti melakukan studi eksplorasi terhadap aktualisasi nilai nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila di Blitar, Jawa Timur.

Subjek penelitian ini adalah seniman, budayawan, tokoh masyarakat, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam perayaan Grebeg Pancasila di Blitar antara lain: Gudek Mardiono (sesepuh, sejarawan); Ndreas Edison (budayawan), Mas Nono (budayawan), Lik Hir (budayawan), dan Suwito (budayawan).

Penelitian dimulai dengan eksplorasi peristiwa perayaan Grebeg Pancasila di Blitar, Jawa Timur, yang dilaksanakan dengan melakukan wawancara kepada Gudek Mardiono (sesepuh, sejarawan); Ndreas Edison (budayawan), Mas Nono (budayawan), Lik Hir (budayawan), dan Suwito (budayawan). Selanjutnya dilakukan melakukan pengamatan dan dokumentasi. Pada tahap selanjutnya, berdasarkan hasil eksplorasi dilakukan kajian terhadap aktualisasi nilai nasionalisme yang terkandung dalam perayaan tersebut melalui *focus group discussion*.

Instrumen penelitian yang dipergunakan untuk menjangkau data tentang aktualisasi nilai nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila di Blitar, Jawa Timur adalah pedoman wawancara dan pedoman observasi. Data dianalisis mengacu pada model interaktif dari Miles dan Hubermans.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang Munculnya Perayaan Grebeg Pancasila

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang terlibat langsung dalam perayaan Grebeg Pancasila yang ada di Blitar, diketahui bahwa perayaan budaya Grebeg Pancasila merupakan ide dan gagasan dari warga Blitar yang dimotori oleh kelompok seniman, budayawan dan kelompok-kelompok pencinta sang proklamator seperti HIPBK (Himpunan Insan Pecinta Bung Karno), MPABK (Majelis Pewaris Ajaran Bung Karno), dan kelompok-kelompok lain.

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan rasa kecintaan masyarakat Blitar akan peran dan sumbangan Soekarno kepada bangsa dan negara Indonesia dan masyarakat Blitar serta pelestarian pemikirannya dalam kehidupan kekinian. Bung Karno sebagai Pemimpin Besar rakyat Indonesia tidak bisa lepas di hari rakyat Blitar.

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan rasa terimakasih masyarakat Blitar kepada Bung Karno. Sebagaimana diketahui Blitar merupakan tempat persemayaman terakhir dari sang Proklamator. Rakyat Blitar sangat berterimakasih pada Bung Karno. Tidak hanya perjuangannya bagi bangsa dan negara, tetapi bagi rakyat Blitar, Bung Karno telah memberikan kehidupan bagi rakyat Blitar. Kehadiran pengunjung, penziarah baik dari dalam negeri, maupun manca negara ke makam Bung Karno, tidak pernah sepi setiap harinya. Kehadiran para pengunjung ke makam Bung Karno telah memberikan kebangkitan ekonomi bagi rakyat kecil, para *kawulo alit* merasa bangkit. Bagi mereka, Bung Karno telah memberikan berkah lahir dan batin. Mulai tukang becak, pedagang asongan, pedagang bunga, pedagang souvenir, penyedia kuliner, usaha kecil menengah semuanya merasa terayomi karena Bung Karno.

Perayaan Grebeg Pancasila pertama kali dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2000. Selalu dilaksanakan pada bulan Juni, dikarenakan bulan Juni bagi masyarakat Blitar merupakan bulan bersejarah, dan disebut juga dengan bulan Bung Karno. Pada tanggal 1 Juni merupakan hari lahirnya Pancasila yang digali Bung Karno, tanggal 6 Juni adalah hari lahir Bung Karno, dan tanggal 20 Juni hari wafatnya Bung Karno.

Sedangkan yang menjadi latar belakang lahirnya gagasan perayaan budaya Grebeg Pancasila di Kota Blitar adalah: (1) wilayah Blitar dikenal sebagai *Bumi Bung Karno*; (2) masyarakat Blitar merasa terusik pemikirannya, merasa keberadaan Bung Karno dalam baik dalam persiapan, kemerdekaan maupun mengisi kemerdekaan Indonesia tidak pernah dihargai; (3) Blitar belum memiliki event-event besar dan istimewa untuk menunjukkan eksistensi daerah dibandingkan dengan daerah lain; (4) Blitar sebagai Kota PATRIA yang disusun dari kata PETA (Pembela Tanah Air), Tertib, Rapi, Indah dan Aman mengandung makna rasa cinta tanah air yang tinggi sebagaimana ditunjukkan dari keterlibatan tokoh asal Blitar baik pada masa pergerakan maupun pada masa mengisi kemerdekaan, seperti Supriadi, Soekarni, Boediono, Moejair, Mbah Toeroet *kentheng teter* dan sebagainya; (5) bilamana memasuki wilayah Blitar terasa sangat adanya suasana yang didominasi merah putih sebagai simbol semangat dan perwujudan nasionalisme Indonesia.

Hal-hal itulah yang menjadi latar belakang diadakannya perayaan budaya Grebeg Pancasila di Blitar.

Prosesi Perayaan Grebeg Pancasila

Berdasarkan wawancara dengan informan dan dokumentasi yang ditemukan di dinas pariwisata kota Blitar, dijelaskan bahwa prosesi perayaan budaya Grebeg Pancasila meliputi: (1) Upacara Budaya, (2) Kirab Gunung Limo dari Istana Gebang rumah kediaman Bung Karno menuju ke Makam Bung Karno, dan (3) Kenduri Pancasila di Makam Bung Karno.

Upacara budaya adalah kegiatan upacara yang dilaksanakan tidak seperti diketahui secara umum selama ini, yang dikenal dengan gaya militer, tetapi upacara yang dilaksanakan dengan gaya seniman. Kegiatan upacara diawali dengan suara gamelan yang menggema di Alun-Alun Blitar tempat upacara budaya dilaksanakan. Gending Ladrang Grebeg Pancasila diperdengarkan sebagai pembuka dan pengantar narasi. *Gendhing Ladrang Grebeg Pancasila* dipakai sebagai pembuka/atau disebut *Talu. Petalon* berasal dari kata "*talun*" (Jawa) yang berarti "mulai" atau "mengawali", sehingga kata *Gendhing Petalon* berarti *Gendhing* pembukaan atau *gendhing-gendhing* untuk mengawali sebuah acara.

Berkaitan dengan diperdengarkannya gendhing Ladrang Grebeg Pancasila dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa inilah gendhing pembuka diawalinya upacara Grebeg. Selanjutnya Ketawang Ibu Pertiwi, untuk mengiringi Pidato Bung Karno. *Lancaran Bela Pancasila*, untuk mengiringi masuknya gunung. *Sampak Gara-Gara*, dan Mars Semangat Juang 45, untuk *Jantura Grebeg. Lancaran Bhayangkari*, untuk persiapan upacara. *Ladrang Nata Agung*, untuk penjemputan Pembina Upacara. *Ampyakan*, untuk tanda kebesaran, penghormat dan laporan. *Dhandang Gula Palaran Pancasila*, untuk iringan *Pambiwara Pancasila*. Ilustrasi Pancasila, untuk iringan penghantaran Teks Pancasila. *Ladrang Parampara*, untuk penutup dan pembina upacara turun mimbar. *Ladrang Arum Wibawa*, untuk persiapan kirab. Kegiatan upacara budaya diikuti dengan festival gunung dan festival lentera. Selesai upacara dilanjutkan dengan kegiatan kirab gunung limo.

Kirab gunung limo adalah sebuah kegiatan *arak-arakan Gunung Limo*, sebagai penggambaran lima sila dalam Pancasila, Kiran dimulai dari Istana Gebang menuju makam Bung Karno. Setelah sampai di makam Bung Karno, dilakukan prosesi serah terima gunung limo, yang dimulai dari *bedholan pusaka*. Sebuah ritus disiapkan *ubo rampe* untuk kegiatan Grebeg Pancasila berupa Kirab gunung limo dan perlengkapan upacara.

Pelaksanaan kirab berupa iring-iringan gunung limo dikawal Pasukan Lambang Negara sebanyak 17 orang berpakaian putih-putih, yang membawa lambang Grebeg yaitu gambar Garuda Pancasila, foto Ir. Soekarno, serta membawa bendera Merah Putih satu tiang penuh. Disusul dengan Bregada *Siji* (1), Bregada *Enem* (6), dan Bregada *Patang Puluh Lima* (45) yang membawa Gunung Limo, yang mengandung arti 1 Juni 1945. Disambung dengan barisan *bendi* yang ditumpangi para *pangarsa*. Paling belakang iring-iringan masyarakat Blitar dan sekitarnya yang mengikuti perayaan Grebeg Pancasila.

Kenduri Pancasila adalah slametan tumpengan dan doa bersama lintas agama di Makam Bung Karno, yang juga merupakan gabungan acara formal dan tradisi *ngalap berkah*.

Suasana kenduri Pancasila diiringi dengan *gendhing* gendhing ladrang. Ladrang Soran, untuk menunggu pasukan kirab. *Gendhing* Renyeb, untuk iringan masuknya pasukan kirab. *Gendhing* Bonangan, untuk iringan *Ngalap Berkah*.

Pelaksanaan *Tirakatan* menggunakan sikap perenungan dengan konsep Jawa, dan semedi disertai berintrospeksi diri dari kejadian di tahun-tahun sebelumnya. Konsep upacara yang dimodifikasi gerak dan tarian tradisional Jawa. *Manggala* upacara, sikap prajurit Jawa. *Pambiwara* dan Pagar Ayu, langkah *kapang* dengan gerak dasar *Rantoyo*.

Pada saat pelaksanaan perayaan Grebeg Pancasila berbagai kegiatan digelar oleh masyarakat Blitar, baik di alun-alun Kota Blitar maupun di sekitar makam Bung Karno. Malam tirakatan, pentas seni, gelar puisi, renungan sesuci negari, selamatan, dan sebagainya. Dengan demikian, perayaan ini juga menarik masyarakat untuk terlibat dalam perayaan atau untuk mendapatkan hiburan, serta para penggiat ekonomi untuk menjalankan usahanya, dengan cara menggelar berbagai macam barang dagangan di tempat kegiatan berlangsung untuk diperjualbelikan.

Aktualisasi Nilai Nasionalisme dalam Perayaan Grebeg Pancasila

Berdasarkan kegiatan focus group discussion yang diselenggarakan untuk mengidentifikasi aktualisasi nilai nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila, diketahui bahwa ada makna kebersamaan. Kebersamaan antara rakyat dan pemerintah yang difasilitasi oleh kelompok seniman dan budayawan untuk bersama-sama merencanakan dan melaksanakan perayaan untuk kepentingan semua pihak, termasuk seluruh rakyat Blitar.

Pada awal mula diselenggarakan perayaan Grebeg Pancasila didasari pada pemikiran untuk mengingat kembali peran dan pemikiran Soekarno dalam perkembangan bangsa dan negara Indonesia. Kecintaan, penghormatan dan pelestarian ajaran Bung Karno dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya muatan nilai kebangsaan, kebersamaan dan persatuan dalam kegiatan perayaan Grebeg Pancasila.

Kerelaan berkorban waktu, tenaga, pemikiran, bahkan dana dalam pelaksanaan perayaan oleh kelompok budayawan dan seniman serta tokoh-tokoh lain di Blitar adalah bukti eksplorasi dan aktualisasi nilai nasionalisme dalam kehidupan kekinian. Mereka melakukan sesuatu untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat Blitar.

Aktualisasi nilai nasionalisme juga nampak dalam gelar upacara perayaan, nuansa seragam merah dan putih sangat kental sekali. Usungan tema peringatan dari tahun ke tahun mengusung rasa nasionalisme yang tinggi. Perwujudan Pancasila sebagai dasar negara merasuk di berbagai kegiatan. Warna kebhinekaan, persatuan, gotong royong, musyawarah, dan kebersamaan tergambar di dalamnya.

Mengawali perayaan budaya, suara gamelan sudah menggema di Alun-Alun kota Blitar, tempat upacara budaya dan kirab gunung limo dilaksanakan. Ladrang Grebeg Pancasila, sebagai pembuka dan pengantar narasi dan bermakna sebagai ungkapan doa. "*Ladrang Slamet*" atau juga biasa disebut "*Ladrang Wilujeng*" diperdengarkan dengan harapan acara yang digelar dapat berlangsung selamat, baik pada saat acara berlangsung maupun sesudahnya. Ini menunjukkan aktualisasi nilai keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Kegiatan *Bedholan Pusaka, kirab*, diiringi dengan *mocopatan*. Kegiatan ini merupakan salah satu tradisi dalam perwujudan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mawas diri. Sebuah kegiatan religi untuk merenung, merefleksi diri agar bisa memperbaiki diri dan yang paling utama adalah memohon keselamatan lahir dan batin pada Yang Maha Kuasa.

Malam tirakatan/renungan merupakan kegiatan ritual malam menjelang tanggal 1 Juni, yang diselenggarakan secara rutin dengan maksud untuk merenung, juga menghayati pentingnya Pancasila sebagai nilai-nilai luhur Bangsa Indonesia.

Prosesi pembacaan naskah Pancasila dilakukan oleh beberapa orang siswa-siswi kota Blitar, dalam gerak langkah kapang-kapang mengadopsi gerak dasar *Rantoyo, Pambiwara* Pancasila dilakukan oleh

Seniman Kota Blitar dengan deklarasi Pancasila dalam *gendhing Dandhang Gula Palaran* Pancasila. Teks Pancasila diserahkan oleh pagar ayu kepada Walikota Blitar selaku pembina upacara untuk dibaca, dilanjutkan dengan *sabda kawedhar*, yaitu amanat Grebeg Pancasila oleh pembina upacara.

Gunungan Limo yang akan dikirab, merupakan simbol sila-sila Pancasila, yang berisi *ontong* (jantung pisang), kacang panjang, wortel, bawang merah, bawang putih, jeruk dan cabe merah mempunyai makna simbolik dalam kehidupan manusia Indonesia. *Ontong* di puncak *gunungan* mengingatkan perlunya hati yang bersih, mengutamakan nurani. Tidak mengandalkan otak dan kecakapan bicara semata. Kacang panjang tumbuh mengikuti *lanjaran* (patokan). Maknanya, semua tingkah laku harus selalu mengikuti aturan atau rambu yang ada. Bawang merah bawang putih, melambangkan eksistensi ayah dan ibu. Mengingatkan *sangkan paraning dumadi*, asal usul dan tujuan hidup kelak di kemudian hari. Sedangkan wortel, sayuran asing bukan milik Indonesia, dimaknai sebagai budaya asing yang bisa diterima Bangsa Indonesia.

Kenduri Pancasila merupakan kegiatan yang berupa selamat, pemberian doa bagi arwah Bung Karno, penggali nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang diberi nama Pancasila. Kegiatan Kenduri Pancasila mengandung makna doa agar Bung Karno mendapat tempat yang layak disisi-Nya atas jasa-jasanya kepada bangsa dan negara Indonesia, serta agar warga Blitar menemukan kesentosaan. Kenduri Pancasila juga merupakan ajang silaturahmi "*manunggaling kawula lan pangarsa*", bersatunya masyarakat dan aparat di Blitar.

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan kekinian nilai nasionalisme yang dikemas dalam peristiwa budaya. Grebeg Pancasila merupakan perwujudan gerakan kebersamaan, persatuan dan kerja keras untuk kepentingan bersama, dalam wujud peningkatan kapabilitas sosial, budaya, politik, ekonomi dan kesejahteraan bersama. Grebeg Pancasila juga merupakan wujud praktek internalisasi nilai nasionalisme kepada generasi muda dan bangsa Indonesia.

Bilamana pada masa lalu kebersamaan, kesatuan (nasionalisme) menjadi semangat hidup bersama untuk melepaskan diri dari penjajahan menuju kehidupan yang merdeka dalam wadah negara Indonesia. Maka, pada masa kekinian, semangat kebersamaan dan kesatuan (*sense belonging together*) tersebut menjadi jiwa, semangat hidup untuk berpikir, berbuat, dan melakukan sesuatu untuk kebaikan, kebajikan dan

peningkatan kualitas hidup dan kehidupan bersama dan sesama, yaitu rakyat Indonesia.

Merujuk dari pendapatnya Kohn (1971) yang menegaskan bahwa esensi dari nasionalisme adalah kebersamaan, yaitu "*a state of mind, in which the supreme loyalty of the individual is felt to be due the nation state*" (sikap mental, di mana kesetiaan tertinggi dari seorang individu diserahkan kepada negara bangsa), maka peristiwa Grebeg Pancasila merupakan perwujudan dari rasa kebersamaan masyarakat dalam wujud perayaan budaya, tetapi membawa dampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan dari aktualisasi nilai nasionalisme pada masyarakat Indonesia kekinian. Apalagi pada masa pandemi global seperti sekarang ini, kebersamaan dan kesatuan yang ditampilkan oleh pemerintah dan masyarakat Blitar dengan dimotori oleh para seniman dan budayawan merupakan model yang bisa diadopsi dalam menghadapi permasalahan penyebaran pandemi covid-19 pada masyarakat, pencegahan beserta penyembuhannya.

Bersendikan kearifan lokal, seniman dan budayawan Blitar berhasil menciptakan event budaya dengan rumusan tatanan grebeg, yang diberi label Grebeg Pancasila. Kondisi historis, alam, sosial dan budaya masyarakat Blitar sangat mendukung terwujudnya event budaya tersebut. Demikian halnya dukungan dan keterlibatan pemerintah daerah serta pemerintah pusat pada event tersebut.

Perayaan Grebeg Pancasila berhasil mengemas kearifan lokal menjadi suatu aktifitas aktualisasi nilai nasionalisme dalam kehidupan masyarakat di daerah, sekaligus juga berhasil menjadikan terjadinya proses internalisasi nilai-nilai nasionalisme kepada generasi muda melalui tampilan budaya lokal "grebeg" tetapi juga membawa dampak sosial ekonomi sangat besar bagi masyarakat.

Kondisi tersebut menjadikan kearifan lokal dapat berfungsi sekaligus bermakna sebagai pelestarian tradisi dan nilai-nilai budaya setempat yang bermakna untuk kelestarian, kelangengan dan kesejahteraan masyarakat dengan mempertahankan budaya yang dimilikinya (Permana, Nasution, dan Gunawijaya, 2011).

Setiap masyarakat memiliki cara yang unik dalam mengatur kehidupan sosial dan bermasyarakat. Mereka memiliki kebiasaan yang diturunkan dari nenek moyang sampai pada akhirnya menjadi budaya suatu daerah. Nilai-nilai kebajikan dan kebijaksanaan

masyarakat dalam memahami manusia, makhluk hidup lainnya, alam dan sekitarnya serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan manusia/masyarakat dan alam yang menjadi tempat tinggalnya merupakan acuan dalam menciptakan kehidupan yang harmoni di lingkungannya (Pattinama, 2009).

Nilai-nilai kearifan yang ada dalam masyarakat lokal merupakan nilai-nilai positif yang dikembangkan dan diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari dengan mengedepankan unsur-unsur keharmonisan dan keseimbangan dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu, kearifan lokal memiliki ciri dan fungsi antara lain sebagai: (1) identitas suatu daerah; (2) pemersatu masyarakat; (3) warisan budaya yang diterima dan diaplikasikan; (4) kekayaan budaya suatu komunitas; (5) pola pikir dan karakter dalam berinteraksi sosial dengan mengutamakan kepentingan umum; dan (6) perekat kebersamaan dalam menjaga kelestarian identitas dari ancaman dan pengaruh dari luar (Utari, Degeng, dan Akbar, 2016).

Fenomena yang seperti tersebut lah yang dilakukan oleh para seniman dan budayawan di Blitar. Mereka mengidentifikasi, mengeksplorasi, mengkonstruksi dan mengemas nilai-nilai kebajikan dan kebijaksanaan lokal tersebut menjadi sebuah event yang mempunyai banyak makna dan dampak dalam wujud Grebeg Pancasila.

Aktualisasi nasionalisme dalam perayaan Grebeg Pancasila merupakan upaya perwujudan suatu gejala psikologis berupa rasa persamaan persatuan dan kebersamaan dari sekelompok manusia yang menimbulkan kesadaran sebagai suatu kesatuan komunitas, yaitu bangsa.

Sebagaimana diketahui bahwa terbentuknya nasionalisme pada suatu bangsa merupakan hasil dari pengaruh faktor politik, ekonomi, sosial dan intelektual, yang terjadi dalam lingkungan kebudayaan melalui proses historis.

Selain hal tersebut diatas, kearifan lokal juga berguna sebagai perekat kedekatan emosional masyarakat, kebersamaan, dan merasa sebagai satu kesatuan sehingga dapat menjadi benteng pertahanan yang kokoh terhadap berbagai kemungkinan ancaman yang datang dari luar komunitas (Jati, 2013).

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan kearifan lokal masyarakat Blitar yang tercipta dari nilai-nilai positif yang dijunjung tinggi dalam masyarakat dan berfungsi sebagai panduan dan cara menjalani hidup serta sebagai kontrol dalam mengikuti rambu-rambu kehidupan sosial dan juga alam (Sartini, 2004).

Peristiwa budaya Grebeg Pancasila seperti yang dilakukan oleh masyarakat Blitar merupakan

perwujudan nasionalisme Indonesia kekinian. Perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan dari bangunan sistem politik, ekonomi, dan sosial budaya yang mampu membuat rakyat merasa bangga sebagai satu kesatuan bangsa dan bagian dari negara Indonesia, serta bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dilahirkan sebagai bangsa Indonesia.

Kearifan lokal yang dikembangkan dalam wujud perayaan Grebeg Pancasila merupakan eksplorasi dari jati diri yang dimiliki masyarakat Blitar. Jati diri yang dimiliki masyarakat, pada dasarnya adalah sebuah potensi, potensi untuk membangun dan mengembangkan diri, potensi untuk meraih sesuatu, bahkan potensi untuk melakukan perlawanan terhadap sesuatu. Semuanya sangat tergantung kepada bagaimana pengemasannya, sebagaimana yang dilakukan Soekarno dalam mengemas potensi dan jati diri bangsa Indonesia dalam rumusan dasar negara Pancasila serta menjadikan bangsa Indonesia sebagai negara merdeka.

Pada dasarnya, setiap komunitas masyarakat memiliki potensi dan jati diri. Oleh karena itu, harus ada upaya-upaya untuk mengemasnya menjadi aktual dan disesuaikan dengan perkembangan jaman. Hal ini dikarenakan potensi dan jati diri itu baru akan menjadi hal yang “bermakna” bagi masyarakat jika bisa dilihat dan menjadi aktual.

Potensi dan jati diri bangsa bisa berkembang dan membangkitkan suatu bangsa atau kelompok untuk meraih sesuatu atau melawan sesuatu. Tetapi harus diikuti dengan energi nasionalisme, yaitu semangat kebersamaan dan persatuan, agar potensi itu menjadi mensejahterahkan bersama, bukan sebaliknya.

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang disampaikan Anugerah (2016) bahwa nasionalisme Indonesia kekinian selayaknya bersifat holistik, inward looking dan outward looking. Menyitir perkataan Soekarno, nasionalisme dan internasionalisme adalah dua sisi berbeda dari keping yang sama. Nasionalisme Indonesia harus mampu berkontribusi dalam mewujudkan tata masyarakat yang sejahtera, bermartabat, dan berkeadilan.

Dengan demikian, dapatlah diutarakan bahwa dalam kondisi apapun, sengsara atau bahagia, nilai nasionalisme tetap dibutuhkan ketika manusia hidup berkelompok, baik dalam keluarga, komunitas maupun bernegara. Hal ini sesuai dengan harapan para pendiri negara bahwa implementasi nasionalisme Indonesia ditujukan untuk mewujudkan cita-cita Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur berdasarkan Pancasila dalam kebinekaan Indonesia (Adisusilo, 2009).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Taufik Abdullah (Kompas, 18 Agustus 2007, hal. 33) bahwa nasionalisme yang berintikan patriotisme itu, memang perwujudannya mengalami dialektika yang dinamis di mana tiap generasi mempunyai tantangan (*challenge*) dan jawaban (*response*) yang berbeda, namun esensi nasionalisme tetaplah sama yaitu rasa cinta yang dalam terhadap bangsa dan tanah airnya. Nasionalisme itu menjadi daya dorong atau elan vital bangsa dalam memperjuangkan dan mewujudkan cita-cita bersama.

Kontekstualisasi nasionalisme dalam kehidupan kekinian harus selalu dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Oleh karena itu, keberadaan tokoh intelektual yang bisa mengkonstruksi kondisi kekinian sebagai jati diri dan energi bangsa sangat diperlukan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Apter (1967), bahwa di dalam nasionalisme harus ada aspek *cognitive*. Nasionalisme membutuhkan pengetahuan atau pemahaman akan situasi konkrit dalam bidang sosial, ekonomi, politik dan budaya bangsa, masyarakat. Jadi nasionalisme adalah cermin abstrak dari keadaan kehidupan konkrit suatu bangsa, suatu masyarakat. Maka dari itu, peran aktif kaum intelektual dalam pembentukan semangat kebangsaan, kebersamaan dan persatuan menjadi sangat penting, sebab mereka itulah yang harus merangkum kondisi kehidupan seluruh warga bangsa dan unsur cita-cita bersama yang ingin diperjuangkan untuk dituangkannya sebagai suatu gerakan yang mampu meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan masyarakat.

Pernyataan senada disampaikan Soedjatmoko (1991) yang menyebutnya dengan nasionalisme yang cerdas karena nasionalisme itu harus disinari oleh kebijaksanaan, pengertian, pengetahuan dan kesadaran sejarah. Perayaan Grebeg Pancasila merupakan wujud nyata nasionalisme yang cerdas.

Berdasarkan kajian di atas disimpulkan bahwa perayaan budaya Grebeg Pancasila merupakan perwujudan dari nasionalisme kekinian di bidang budaya. Namun demikian, aktualisasi nilai nasionalisme melalui peristiwa budaya tersebut telah membangun rasa kebersamaan, persatuan dan kesatuan masyarakat, membangkitkan jati diri dan semangat kebersamaan masyarakat serta mampu menggerakkan sendi-sendi perekonomian, sosial, politik dan kebudayaan masyarakat menuju terwujudnya masyarakat yang sejahtera adil dan makmur.

PENUTUP

Simpulan

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan suatu model dalam pendidikan karakter yang bisa dikembangkan dalam kegiatan pendidikan karakter, baik yang dilaksanakan di sekolah, masyarakat atau lembaga dan organisasi kemasyarakatan.

Perayaan Grebeg Pancasila merupakan perwujudan rasa nasionalisme, rasa kebangsaan dan rasa cinta tanah air yang dikemas berdasarkan kearifan lokal yang ada pada masyarakat blitar dan sekitarnya. Grebeg Pancasila merupakan perwujudan nilai-nilai nasionalisme yang dikemas dalam peristiwa budaya.

Perayaan Grebeg Pancasila dikonstruksi sebagai suatu peristiwa budaya yang ditujukan untuk membangkitkan rasa kebersamaan, persatuan dan kepedulian kepada sesama warga masyarakat Blitar dan sekitarnya. Nasionalisme yang berupa rasa kebersamaan, persatuan dan kepedulian kepada sesama dalam perayaan Grebeg Pancasila mampu menggerakkan sendi-sendi sosial budaya dan ekonomi masyarakat sehingga menjadikan kehidupannya lebih sejahtera.

Perayaan Grebeg Pancasila menjadikan terjadinya pewarisan nilai-nilai nasionalisme kepada generasi penerus bangsa. Pelibatan para pelajar dalam pelaksanaan perayaan merupakan perwujudan cinta tanah air yang berkesinambungan. Penggunaan bahasa Indonesia, bahasa Jawa, busana Jawa merupakan perwujudan dari rasa kebangsaan yang tinggi, serta merupakan upaya untuk melestarikan budaya daerah, kearifan lokal, dan dapat memperkaya budaya nasional.

Nasionalisme merupakan nilai yang sangat penting dan harus selalu ada dalam kehidupan berkelompok, berbangsa dan bernegara. Dalam kondisi seperti apapun kehidupan kelompok, bangsa, dan negara tersebut, haruslah selalu dibangun dan di kembangkan melalui berbagai kegiatan serta selalu dilestarikan kepada generasi muda.

Peristiwa budaya dalam bentuk perayaan Grebeg Pancasila telah mampu membangkitkan nasionalisme, menumbuhkan semangat kebersamaan dan persatuan, serta menjadi daya dorong bangsa untuk melakukan sesuatu demi kebaikan kehidupan bangsa itu sendiri.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini disarankan: (1) untuk mempertahankan kegiatan ini demi terciptanya kedamaian, kebaikan dan kesejahteraan kehidupan bangsa dan negara Indonesia; (2) perlunya selalu dilakukan kegiatan yang ditujukan untuk membangun nasionalisme bangsa dengan kemasan untuk

perwujudan cita-cita bangsa Indonesia; dan (3) kebersamaan antara pemerintah dan masyarakat dalam pengembangan nasionalisme warga negara yang diwujudkan dalam berbagai bentuk event hendaknya selalu di lakukan, tidak hanya di Blitar, tetapi juga di tempat lain dalam skala yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisusilo, J. R, Sutarjo. (2009). *Nasionalisme-Demokrasi-Civil Society*.
<https://www.usd.ac.id/lembaga/lppm/f113/Jurnal%20Historia%20Vitae/vol23no2oktober2009/NASIONALISME%20sutarjo%20adisusilo.pdf>. Diakses 27 Juli 2020.
- Anugerah, Boy. (2016). *Nasionalisme Indonesia, Dulu dan Kini*. <https://mediaindonesia.com/read/detail/52521-nasionalisme-indonesia-dulu-dan-kini> Kamis 23 Juni 2016. Diakses 27 Juli 2020.
- Apter, David E. (1967). *The Politics Of Modernization*. Chicago: University of Chicago press.
- Jati, W., R. (2013). *Kearifan Lokal Sebagai Resolusi Konflik Keagamaan*. *Walisongo*, 21(2), 293-416.
- Kohn, H. 1971. *Nasionalisme Arti dan Sejarahnya* (terjemahan Sumantri Mertodipura), Djakarta: Pustaka Sardjana.
- Pattinama, M., J. (2009). Pengentasan Kemiskinan dengan Kearifan Lokal (Studi Kasus di Pulau Buru-Maluku dan Surade-Jawa Barat). *Makara Sosial Humaniora*, 13(1), 1-12,
- Permana, R., C., Nasution, I., P., dan Gunawijaya, J. (2011). Kearifan Lokal tentang Mitigasi Bencana pada Masyarakat Baduy. *Makara Sosial Humaniora*, 15(1), 67-76.
- Sartini. 2004. *Menggali Kearifan Lokal Nusantara Sebuah Kajian Filsafat*. Jurnal Filsafat: Agustus 2004, Jilid 37, Nomor 32. Yogyakarta.
- Soedjatmoko. (1991). "Nasionalisme Sebagai Prospek Belajar" dalam *majalah Prisma*, 2 Februari 1991.
- Utari, U., Degeng, I., N., S., dan Akbar, S. (2016). Pembelajaran Tematik Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah Dasar dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS*, 1(1), 39-44.
- Welianto, Ari. (2019). *Nasionalisme: Arti, Sejarah, dan Tujuan*.
<https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/29/180000269/nasionalisme-arti-sejarah-dan-tujuan?page=all>. Kompas.com. Diakses 27 Juli 2020.

STUDI LITERATUR: ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Elsa Hutabarat

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Elsa.17010664075@mhs.unesa.ac.id

Julia Fatmawati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Julia.17010664095@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Setiap organisasi berharap dapat memiliki pemimpin yang mampu memimpin berdasarkan gaya kepemimpinan yang dianggap sebagai gaya kepemimpinan terbaik. Dalam hal ini, terdapat bermacam-macam gaya kepemimpinan dimana salah satunya disebut juga dengan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh atasan dalam sebuah organisasi diharapkan mampu membawa organisasi kepada berbagai pencapaian yang salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah loyalitas serta perhatian yang diberikan oleh karyawan terhadap kemajuan serta kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah studi literatur untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi karyawan. Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Studi literatur ini menggunakan sumber berbasis *data base Google* dan menjadikan 5 artikel sebagai bahan dalam studi literatur. Metode yang digunakan adalah studi literatur. Hasil dari studi literatur ini adalah terdapat pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi serta peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Komitmen Organisasi, *Data Base*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik untuk organisasi berskala besar maupun organisasi dalam skala kecil. Pemimpin memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi anggotanya agar melaksanakan tujuan dari organisasi. Mendefinisikan kepemimpinan adalah sesuatu yang mudah, namun dalam penerapan dan praktiknya sangatlah sulit (Kartono, 2011). Faktor kunci yang menjadikan kepemimpinan berhasil adalah gaya kepemimpinan dasar individu (Robbins, 2015). Robbins (2015) mengemukakan lima gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, transformasional, *transaksional*, autentik, dan gaya kepemimpinan melayani.

Gaya kepemimpinan cenderung mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi tersebut (2012) menjelaskan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi merealisasikan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap situasi kerja yang profesional.

Juniarari (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan berbagai manfaat, yaitu anggota yang sungguh-sungguh menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, mempunyai keinginan lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan dapat terus memberi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, serta sepenuhnya melibatkan diri pada kegiatan pekerjaan mereka dalam organisasi. Rendahnya komitmen organisasi mencerminkan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya.

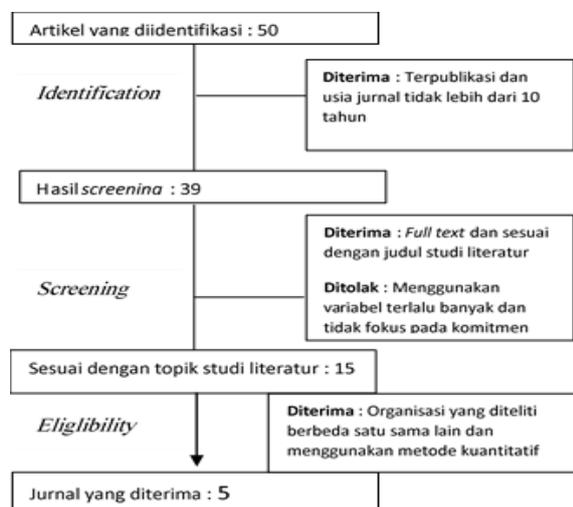
Berdasarkan berbagai studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, belum ditemukan adanya studi literatur mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengetahui perbandingan gaya kepemimpinan yang digunakan dan komitmen organisasional anggotanya sehingga dapat dijadikan sumber referensi bagi pihak manajemen dan organisasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk mencapai komitmen organisasi anggotanya.

METODE

Pendekatan dalam studi literatur ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah sebuah studi yang digunakan dalam pengumpulan informasi dan data dengan memanfaatkan berbagai macam bahan yang ada di perpustakaan (Maradalis, 1999). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, yaitu mencari data tentang variabel berupa buku, jurnal, catatan, makalah atau artikel, dan publikasi sejenisnya (Arikunto, 2010). Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pencarian literatur yang sesuai dengan judul studi literatur melalui *data base Google*. Pada tahap awal terdapat 50 artikel yang diidentifikasi oleh peneliti. Seluruh artikel tersebut kemudian dibagi menjadi dua, yaitu artikel-artikel yang diterima dan artikel-artikel yang ditolak. Setelah itu diperoleh hasil 39 yang kemudian dilakukan screening berdasarkan kesesuaian dengan judul studi literatur. Selanjutnya hasil screening menunjukkan bahwa hanya 15 artikel yang sesuai dan setelah dilakukan eligibility hanya 5 artikel yang memenuhi untuk dijadikan bahan dalam studi literatur.



Analisis Sintesis grid pada pencarian literature

Tabel 1. Adik Suciono (Suciono, 2010)

| | |
|--------|--|
| Judul | Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan |
| Metode | Studi kuantitatif dengan pendekatan kausalitas |

| | |
|-------|---|
| Hasil | Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan trasformasional memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap komitmen organisasi. |
|-------|---|

Tabel 2. Susilo Susiawan dan Abdul Muhiid (Susiawan & Muhiidin, 2015)

| | |
|--------|--|
| Judul | Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi |
| Metode | Studi kuantitatif dengan pendekatan korelasional |
| Hasil | Studi literatur ini memberikan hasil yaitu kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi memiliki hasil yang positif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang diperoleh yaitu $r = 0,448$ dan t hitung = 2,602 dengan $p = 0.015$ ($p < 0,005$). |

Tabel 3. Deborah C. Widjaja dan Melissa Gunawan, Fellina Nathania (Widjaja & Nathania, 2016)

| | |
|--------|--|
| Judul | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di Labore Coffee & Eatery Malang |
| Metode | Studi kuantitatif kausal |
| Hasil | Studi literatur ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung transformational leadership terhadap komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,3537340. Setelah melakukan uji T-statistic diperoleh hasil bahwa transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |

Tabel 4. Eny Purnawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (Purnawati, Suparta & Yasa, 2017)

| | |
|--------|--|
| Judul | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar |
| Metode | Studi kuantitatif |
| Hasil | Hasil dari studi literatur ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen |

| | |
|--|--|
| | organisasi namun tidak berpengaruh signifikan. |
|--|--|

Tabel 5. Fadila Malvika (Malvika, 2017)

| | |
|--------|---|
| Judul | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru) |
| Metode | Studi kuantitatif |
| Hasil | Berdasarkan studi literatur ini diperoleh hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. |

Pada tabel 1-5 dapat terlihat macam-macam metode dan hasil yang diberikan dari masing-masing studi literatur. Seluruh studi literatur menggunakan studi kuantitatif karena peneliti ingin fokus hanya pada studi kualitatif. Terdapat studi literatur yang menggunakan pendekatan kausalitas (sebab-akibat) dalam melakukan studi literatur. Hasil dari kelima studi literatur cenderung variatif walaupun tetap merujuk pada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Pada tabel 1-4 dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, sedangkan pada tabel 5 tidak disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1, 3, dan 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi namun tabel 2 dan 4 menyatakan sebaliknya.

Menurut Sovyia (2005), kepemimpinan transformasional menunjukkan sosok pemimpin yang inspiratif, motivatif serta mampu untuk memberikan semangat bagi bawahan. Sementara komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* guna mempertahankan keanggotaan dari organisasi yang ia miliki. Oleh sebab itu, bila seseorang punya komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan berusaha untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota dari organisasi tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Pemimpin organisasi yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin

yang ingin memberikan dampak positif, motivasi dan semangat kerja bagi para bawahannya. Pada kelima artikel yang dijadikan bahan untuk studi literatur, 4 diantaranya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut tentunya menjadikan gaya kepemimpinan transformasional menjadi suatu cara yang baik dalam memimpin suatu organisasi karena dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi pada masing-masing karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

Saran

Studi literatur ini memiliki banyak kekurangan, maka dari itu peneliti memberikan saran berikut bagi studi literatur selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya perlu untuk lebih memperbanyak artikel studi literatur yang menjadi bahan dari studi literatur.
2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan studi literatur terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dari berbagai negara. Hal tersebut akan membantu peneliti selanjutnya untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan antara satu negara dengan negara lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Studi literatur: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardalis. (1999). *Metode Studi literatur Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malvika, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 No. 2* Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vo. 4 No. 2*.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Sovyia, D. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap komitmen organisasi. *Journal Studi Manajemen & Organisasi, Vol 2 No 1.*
- Suciono, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang Berdampak pada Disiplin Kerja Karyawan. *Journal Ilmu Manajemen., Vol 4 No 2.*
- Susiawan, S., & Muhidin, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona. Jurnal Psikologi Indonesia. Vol 4 No.3.*
- Widjaja D., C., & Nathania, M., G., F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja di Labore Coffee & Eatery Malang. *Jurnal U. K. Petra.*
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment, and Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depa.* Bandung : Unpad Press

PERBEDAAN KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI USIA PADA DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Putri Ramadhany

Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, putri.17010664104@mhs.unesa.ac.id

Rizky Dewantoro

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, rizky.17010664124@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada komitmen afektif jika tinjau dari perbedaan usia yang diujikan pada partisipan sebanyak 57 orang anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. sample tersebut termasuk dalam sample jenuh atau menggunakan seluruh sample dalam sebuah populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang menggunakan Instrumen penelitian dibuat berdasarkan aspek dari komitmen afektif menjadi 24 butir pertanyaan dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji independen sample t-test untuk mencari perbedaan tersebut dari data yang telah diperoleh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak ditinjau dari hasil uji hipotesis yang menyebutkan angka 0,000 sehingga lebih rendah dari signifikansi 0,05 serta uji linieritas yang menyebutkan hasil 0,511 sehingga lebih besar dari 0,05 yang artinya kedua variable mempunyai hubungan yang linier dan signifikan. sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif jika ditinjau dari usia pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

Kata Kunci : Komitmen Afektif, Usia, DPM UNESA

PENDAHULUAN

Organisasi internal dalam kampus adalah sebuah wadah yang digunakan untuk mahasiswa dalam mengembangkan diri dan mencari pengalaman untuk mendapatkan softskill dalam berorganisasi. Mahasiswa tersebut tentunya mempunyai tujuan yang berbeda-beda ketika sudah memutuskan terjun dalam organisasi. Hal ini akan menimbulkan sebuah keterikatan dengan organisasi tersebut. Hal ini akan menimbulkan perasaan nyaman dan keterlibatan dalam melakukan tugas dan merasa tidak terbebani dengan tugas tersebut. salah satu organisasi internal dalam kampus adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa. Organisasi ini merupakan organisasi yang bersifat legislatif dalam dunia kampus, kedudukan dan posisinya sama dengan Badan Eksekutif Mahasiswa tetapi yang membedakan adalah fungsi dan tugas dari organisasi tersebut. Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) mempunyai empat fungsi utama yang harus dilakukan antara lain legislatif, advokatif, anggaran, dan pengawasan. Fungsi legislatif berhubungan dengan sebagai organisasi yang membuat aturan atau ketetapan yang nantinya akan berlaku untuk mahasiswa di ranah organisasi, fungsi advokatif berhubungan dengan menerima dan menampung, serta menyuarkan aspirasi dari seluruh mahasiswa, fungsi anggaran berhubungan dengan pemberian hak kepada DPM untuk memeriksa setiap anggaran dari organisasi yang berada di lingkup kampus, dan fungsi pengawasan

adalah sebuah wewenang dari DPM untuk mengawasi setiap organisasi yang berada dalam lingkup kampus.

Pentingnya komitmen organisasi dalam diri anggota organisasi dikarenakan dengan komitmen anggota akan lebih fokus dan tidak terbebani dalam melaksanakan tugas dalam organisasi tersebut, hal ini dikarenakan komitmen organisasi adalah sikap yang membuat anggota untuk menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Dengan menanamkan komitmen dalam diri, anggota organisasi akan lebih fokus dalam menjalankan setiap program kerja yang telah disusun dengan sukarela serta menumbuhkan sikap loyalitas bekerja yang tidak setengah-setengah dalam menjalankan program tersebut. Oleh karena itu penting untuk menanamkan komitmen organisasi dalam diri anggota karena dapat membuat perilaku menjadi terarah, membuat anggota lebih semangat, dan meningkatkan kepercayaan kepada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang harus dimiliki oleh anggota DPM karena sudah dijelaskan sebelumnya, organisasi tersebut mempunyai fungsi dan tugas yang lumayan berat sehingga dan tentunya menyita banyak waktu. Dengan memiliki komitmen organisasi, para anggota tidak akan terbebani dengan tugas tersebut dan malah menjadi termotivasi untuk mengembangkan diri. Hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat loyalitas untuk melaksanakan tugas dengan sepenuh hati serta meningkatkan taraf kepercayaan yang dimiliki oleh setiap anggota. Oleh

karena itu, dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam setiap anggota DPM akan meningkatkan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut yang tentunya akan berdampak pada kinerja yang baik bagi setiap anggota.

Manuel dan Rahyuda (2015) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah sikap psikologis yang dimiliki baik oleh karyawan atau anggota dalam organisasi yang berhubungan dengan loyalitas oleh para anggota untuk senantiasa bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, dari definisi tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah elemen yang penting guna menumbuhkan rasa kerja sama di setiap anggota untuk berkontribusi meningkatkan kinerja demi tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Parinding (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan baik anggota organisasi atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi serta menumbuhkan kepercayaan kepada organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen organisasi mampu untuk membuat anggota menjadi lebih dekat dengan organisasinya karena merasa mempunyai tanggung jawab untuk mewujudkan cita-cita dari organisasi tersebut.

Komitmen organisasi terdiri dari berbagai macam aspek antara lain komitmen afektif yang berhubungan dengan emosional anggota, komitmen berkelanjutan atau kesadaran atau pemikiran yang berkaitan dengan menimbang ulang kembali kerugian apa yang akan didapatkan jika keluar dari organisasi tersebut, serta komitmen normatif atau keinginan untuk selalu berada dan berkontribusi menjadi anggota organisasi tersebut. perlu diketahui dalam penelitian memiliki fokus lebih dalam mengenai salah satu komitmen organisasi yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif menurut Purnamisari (dalam Parinding, 2017) menyatakan bahwa emosi yang timbul pada diri anggota bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut. Hal ini akan menimbulkan sikap kesetiaan yang tinggi untuk berada di dalam organisasi tersebut. Khairul Umam (dalam Parinding, 2017) menyatakan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan hubungan emosional dengan organisasi, persepsi dan identifikasi mengenai tujuan organisasi, dan motivasi ingin terlibat dalam organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan oleh Parinding (2017) dalam penelitiannya mengenai analisis pengaruh mengenai komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang keTapang yang meneliti subjek sebanyak 54 orang karyawan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh

pada kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang Ketapang.

Meyer dan Allen (dalam Manuel & Rahyuda, 2015) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang muncul dalam anggota organisasi yang bersifat emosional dengan organisasinya, sifat emosional ini dapat berupa perasaan nyaman, senang, dan tidak keberatan dengan tugas apapun dalam organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Manuel dan Rahyuda (2015) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan terhadap tingkat turnover atau keluar dari pekerjaan pada karyawan Ayodya Resort Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 96 karyawan yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi adanya komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang mengakibatkan tingkat karyawan yang keluar pekerjaan akan menurun. Hal ini sama dengan organisasi, ketika anggota mempunyai komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan rasa kepuasan terhadap organisasi dan tidak menutup kemungkinan anggota tersebut akan melanjutkan ke periode berikutnya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Masrukhin (2014) yang meneliti pengaruh praktek sistem kerja terhadap komitmen afektif yang menggunakan subjek sebanyak 93 karyawan yang dengan metode kuantitatif survey. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang baik dan jelas akan meningkatkan komitmen afektif pada karyawan. Sama halnya dengan sistem organisasi, ketika dalam organisasi yang menerapkan sistem kerja yang baik dan jelas maka anggota organisasi akan merasa nyaman dan tentunya meningkatkan kinerja mereka.

Hutagalung, S & Perdhana S, M (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif, dengan tujuan mengembangkan penelitian sebelumnya mengenai komitmen afektif yang ada pada karyawan dengan fokus pengaruh dari karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan pada karyawan paramedis di RSUD Kota Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala Likert untuk mengumpulkan data dengan 75 jumlah orang partisipan. Hasil dari penelitian ini ialah tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik demografis dengan masa kerja karyawan pada komitmen afektifnya. Namun, hasil positif didapatkan antara kepuasan bayaran dengan komitmen afektif.

Pradesa, A. H. (2018). Peran komitmen afektif dalam memperkuat dampak dari dimensi iklim Kerja etis terhadap perasaan berkewajiban pegawai negeri sipil di kantor pemerintahan provinsi Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa mampu komitmen afektif mempengaruhi dimensi iklim kerja etis. Penelitian ini menggunakan 42 orang partisipan yang telah diberikan kuesioner, lalu di analisis menggunakan model persamaan struktural dengan Partial Least Square. Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi iklim kerja etis memiliki hubungan dalam meningkatkan keterikatan emosional karyawan.

Kusumastuti, F.A. & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (perum) X Semarang. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan persepsi kepemimpinan transaksional terhadap komitmen afektif pada pekerja. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 132 orang. Skala persepsi kepemimpinan transaksional dan skala komitmen afektif diberikan pada partisipan, data dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil temuan ini ialah 17,7% kepemimpinan transaksional dipengaruhi oleh komitmen afektif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif dari anggota organisasi salah satunya adalah usia. Hal ini didukung oleh Parinding (2017) yang menyatakan bahwa umur dan lama kerja seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi komitmen afektif dari anggota, anggota yang sudah lama atau memiliki umur yang lebih tinggi sudah dinyatakan mempunyai tingkat loyalitas dan sudah percaya, serta sudah memahami asal-usul secara detail mengenai organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota lama dari sebuah organisasi pasti sudah meneruskan ke periode berikutnya untuk tetap berkontribusi dan mengabdikan pada organisasi.

Adanya perbedaan tingkat komitmen afektif yang berdasarkan umur membuat hal ini menjadi latar belakang dilakukan penelitian ini sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan komitmen afektif ditinjau dari usia pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa.

Setelah disebutkan sebelumnya menyatakan bahwa komitmen afektif adalah emosi yang timbul pada diri anggota bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut. Schultz & Schultz (dalam Mujiasih 2016) memaparkan definisi komitmen afektif sebagai kondisi

ketika seseorang menimbang mengenai seberapa jauh nilai dan tujuan yang dianutnya sesuai dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi ia. Sehingga komitmen afektif ini menunjukkan hubungan emosional antara individu dengan organisasi yang ia ikuti.

Komitmen afektif berhubungan dengan emosional dari individu dengan organisasinya, identifikasinya dengan organisasi serta keterlibatan individu terhadap kegiatan yang ada di organisasi (Rahayu, 2016). Komitmen afektif adalah aspek dari komitmen organisasional yang merujuk pada sisi emosional dari individu yang berhubungan dengan keberadaannya pada organisasi sehingga individu yang memiliki komitmen afektif tinggi akan loyal pada organisasi yang ia tempati (Hutagulung & Perdhana, 2016). Mayer (dalam Hanifah, 2016) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah adanya kelekatan secara psikologis dari individu terhadap suatu organisasi, sehingga individu setia dengan organisasi karena ia setuju dengan tujuan maupun nilai yang ada pada organisasi tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan keterlibatan sisi emosional individu dengan organisasi yang mereka tempati saat itu dan juga adanya tujuan dan nilai yang sama antara keduanya dapat membuat individu tersebut loyal pada organisasinya. Allen dan Rhoades (dalam Mujiasih, 2016) menyebutkan beberapa aspek dari komitmen afektif sebagai berikut:

1. Keterikatan Emosional
Hubungan emosi yang dimiliki individu terhadap organisasi. Individu akan merasakan afeksi dan rasa kepemilikan yang kuat pada organisasi karena ia merasa terikat sehingga tetap berkeinginan untuk terus menjadi anggota organisasi tersebut
2. Keyakinan dan Menerima Tujuan serta nilai dari organisasi
Aspek ini merupakan keyakinan individu dalam menerima nilai nilai serta tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi inilah yang nantinya akan membentuk aspek komitmen lainnya. Sikap yang biasa ditunjukkan pada aspek ini ialah memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi, merasa bangga dengan menjadi bagian dari organisasi serta individu menerima kebijakan yang dimiliki oleh organisasi
3. Keinginan melakukan tugas
Individu merasa memiliki keinginan untuk dapat ikut serta terlibat dengan aktif dan sungguh-sungguh dalam segala kepentingan yang dimiliki oleh organisasi. Hal tersebut dapat dilihat ketika

individu melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal dan melebihi harapan organisasi.

Han, Kartika, dan Kaihatu (2012) menyebutkan bahwa komitmen afektif juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu disini ialah kebiasaan yang dapat mengarahkan perilaku dari individu. Sedangkan faktor faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu ialah usia, gender, dan status perkawinan

2. Karakteristik Organisasi / Struktural

Karakteristik organisasi disini merupakan keadaan serta lingkungan dari dalam organisasi tersebut sendiri yang akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan ialah deskripsi pekerjaan yang menjadi dasar karyawan dalam bekerja serta mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja disini yang dimaksud ialah ukuran mengenai lama atau pendeknya suatu periode dari sebuah karyawan bekerja untuk organisasi dan juga seberapa lama karyawan memahami dan melaksanakan tugasnya secara baik.

Sebelumnya telah disebutkan bahwa terdapat faktor dalam karakteristik inividu yang mempengaruhi komitmen afektif salah satunya adalah Usia. Usia menurut Santika (2015) adalah rentang waktu hidup manusia yang dihitung sejak ia lahir hingga berulang tahun. Jenis umur juga terbagi menjadi dua berdasarkan cara penghitungannya (Santika, 2015) :

1. Usia Kronologis

Usia ini ialah dengan menghitung dari individu dilahirkan hingga saat ia menghitung umurnya.

2. Usia Mental

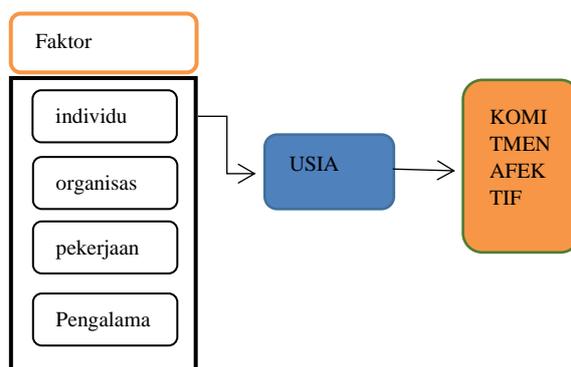
Usia ini ialah penghitungan usia individu berdasarkan kemampuannya mentalnya atau kemampuan ia dalam memahami sesuatu sesuai usia kronologisnya.

3. Usia Biologis

Usia biologis ini ialah dengan menghitung usia individu dengan melihat kemampuan biologis yang dimilikinya.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan usia kronologis dari individu karena hanya melihat seberapa lama individu hidup sejak ia hidup hingga saat penelitian dilakukan. Berikut kerangka berpikir dari penelitian ini

Komitmen afektif memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dipaparkan oleh Tjun Han dkk (2012), faktor yang mempengaruhi komitmen afektif antara lain yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi atau struktural, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. Sedangkan dalam karakteristik individu sendiri terdapat faktor faktor didalamnya yaitu usia. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif seseorang dapat dilihat dari usia dari individu tersebut sendiri, semakin tinggi usia individu maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka berpikir tersebut dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu Ha : ada perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif ditinjau dari usia pada anggota DPM FIP UNESA, dan Ho : tidak ada perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif ditinjau dari usia pada anggota DPM FIP UNESA.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan uji komparasi yang mengidentifikasi variable berdasarkan perbedaan dari dua kelompok subjek atau lebih yang akan diteliti. Menurut Jannah (2018) menyatakan bahwa penelitian uji beda adalah penelitian komparasi adalah penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel dengan diujikan perbedaanya kepada dua atau lebih kelompok. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kampus Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

Sugiyono (dalam Jannah, 2018) berpendapat populasi adalah suatu wilayah generasilasi tertentu yang di dalamnya terdapat subjek beserta objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan sesuai oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dalam sebuah penelitian. Sehingga populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota

DPM FIP UNESA. Sedangkan Jannah (dalam Jannah, 2018) menjelaskan sample adalah bagian dari populasi yang nantinya akan diambil dan dijadikan subjek dari penelitian. Oleh karena itu, subjek dari penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota DPM FIP UNESA tahun periode 2019. Dalam pengambilan sample, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling menurut Jannah (2018) adalah sebuah teknik pengambilan sample berdasarkan ketentuan dan pertimbangan dari peneliti bahwa sample tersebut memiliki karakteristik yang sudah mencukupi sebagai tujuan dari dilakukannya penelitian. Pertimbangan yang diambil oleh peneliti adalah jumlah sample yang terlalu terbatas sehingga membutuhkan penyesuaian lagi.

Jannah (2018) berpendapat bahwa variable adalah suatu konstruk atau konsep yang sudah diberikan makna oleh peneliti yang mempunyai nilai tertentu sehingga nantinya akan diambil datanya berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistikal.

Variable terikat dalam penelitian ini adalah variable yang dipengaruhi oleh variable bebas yang disimbolkan dengan huruf "Y". Variabel terikat dari penelitian ini adalah Usia dari sample penelitian. Sedangkan variable bebas (Independent variable), adalah variable yang mempengaruhi variable terikat yang disimbolkan dengan huruf "X". Variable terikat dalam penelitian ini adalah komitmen afektif.. Komitmen Afektif adalah taraf keterlibatan dari anggota dalam sebuah organisasi, apakah keinginan tersebut kuat atau lemah yang berdasarkan pada beberapa aspek seperti keterikatan emosional, kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi, serta kemauan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selanjutnya Usia merupakan umur biologis dari seseorang. Usia ini dihitung mulai dari individu tersebut lahir. Dari perbedaan usia individu sudah pasti dinilai mempunyai taraf perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan usia untuk mengungkapkan perbedaan komitmen afektif dari anggota DPM FIP UNESA.

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dengan mengembangkan aspek dari komitmen afektif. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang disusun menggunakan skala likert yang memiliki kategori Favorable (F) dan Unfavorable (UF). Pernyataan favorable adalah pernyataan yang mendukung dan memberikan jawaban yang sesuai dengan ciri-ciri dari variabel sedangkan jawaban unfavorable adalah jawaban yang tidak mendukung atau tidak sesuai

dengan variable. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan aspek dari komitmen afektif dari Allen dan Mayer (1997) yang nantinya akan disebarkan kepada anggota DPM FIP UNESA.

Skala yang digunakan untuk mengukur kecemasan berbentuk self-report dengan menggunakan skala likert yang disediakan empat alternatif jawaban seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Aitem dibedakan menjadi 2 yaitu aitem yang favorable dengan perhitungan nilai 1=STS, 2=TS, 3=R, 4=S, dan 5=SS. Dan aitem unfavorable dengan nilai 1=SS, 2=S, 3=R, 4=TS, dan 5=STS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan partisipan anggota DPM FIP UNESA sebanyak 57 orang sample yang merupakan sample jenuh atau menggunakan keseluruhan sample yang ada pada populasi. Peneliti melakukan sebuah bentuk klasifikasi hasil data yang diperoleh berdasarkan usia dari setiap partisipan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini. Berikut klasifikasi tersebut.

Tabel 1. Klasifikasi Demografi Subjek

| NO | Data Demografi | Kategori | Jumlah | Presentase |
|----|----------------|-------------|--------|------------|
| 1 | Usia | 18-19 Tahun | 27 | 47% |
| | | 20-21 Tahun | 30 | 53% |

Tabel diatas telah menunjukkan bahwa terdapat 57 partisipan dari anggota DPM FIP UNESA dengan klasifikasi dari perbedaan umur 18-19 tahun yang merupakan kluster A sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 47% dan umur 20-21 tahun yang merupakan kluster B sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 53%.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

| Group Statistics | | | | | |
|------------------|-------|----|---------|----------------|-----------------|
| | Usia | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Komitmen Afektif | 18-19 | 27 | 71.6296 | 9.58423 | 1.84449 |
| | 20-21 | 30 | 90.9333 | 10.70589 | 1.95462 |

Tabel 1 menunjukkan hasil dari analisis deskriptif dan menunjukkan hasil bahwa penelitian ini menggunakan

N=57 orang yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok usia 18-19 tahun dan 20-21 tahun. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pada umur 18-19 tahun mempunyai rata-rata sebesar 71,6296 serta standar deviasu sebesar 9,58423, sedangkan pada umur 20-21 menunjukkan hasil mempunyai rata-rata sebesar 90,933 dan standar deviasi sebesar 10,70588. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas data.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penelitian ini mempunyai distribusi data yang bersifat norma. Adapun kriteria dari hasil uji data yang dikatakan normal ketika nilai P lebih besar dari signifikasi 0,05 ($P > 0,05$)

Tabel 3. Tabel Uji Normalitas

| | | 18-21 | 20-21 | Unstandar dized Residual |
|----------------------------------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|
| N | | 27 | 30 | 27 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 71.6296 | 90.9333 | .0000000 |
| | Std.Deviation | 9.54843 | 10.70589 | 5.51645908 |
| Most Extreme Difference | Abslute | .271 | .173 | .233 |
| | Positive | .271 | .132 | .233 |
| | Negative | -.161 | .173 | -.142 |
| Test Statistic | | .271 | .173 | .233 |
| Asymp. Sig. (2 Tailed) | | .000 ^c | .022 ^c | .001 ^c |

- Test Distriution is Normal
- Calculated From Data
- Lilliefors Significance Correction

Data Dari hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smimov* mendapatkan hasil bahwa nilai signifiaksi P adalah 0,022. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang telah diperoleh mempunyai distribusi yang normal karena lebih dari nilai signifikiasi 0,05 ($P > 0,05$).

Uji Linieritas

Analisis linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mencari tau apakah variable independen dan variable dependen mempunyai pengaruh yang bersifat linier atau tidak. Untuk mengetahui apakah kedua variable tersebut bersifat linier mempunyai kriteria jika hasil signifiaksi $P > 0,05$ dapat disimoukan bahwa kedua variable bersfiat linier, sedangkan jika hasil $P < 0,05$ maka kedua variable tidak bersifat linier.

Tabel 4. Uji Linieritas

| | | Anova Tabel | | | | |
|--------|--------------------------|---------------------|----|-------------|-------|------|
| | | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 18-19* | Between Groups | (Combined) 1449.939 | 16 | 90.621 | .966 | .542 |
| | Linearity | 35.658 | 1 | 33.658 | .359 | .563 |
| | Deviation From Linearity | 1416.281 | 15 | 94.419 | 1.006 | .511 |
| | With Groups | 938.257 | 10 | 93.836 | | |
| | Total | 2388.296 | 26 | | | |

Dari hasil Uji linieritas menunjukkan hasil bahwa hasil pada *deviation from linierity* menunjukkan hasil signifikasi 0,511 yang artinya mempunyai nilai P lebih besar dari signifikasi 0,05 ($P > 0,05$). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kedua variable mempunyai hubungan yang bersifat linier atau mempengaruhi satu sama lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan uji dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini akan diterima atau tidak, dimana H_a adalah terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif ditinjau dari usia, dan H_o adalah sebaliknya. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji independent sample t-test yang mempunyai kriteria jika $P < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, begitupula sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

| | | Independent Sample T-test | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------------------------------|------|--------|------------------------------|---------------|------------------|-----------------------|---------------------|-----------|
| | | Leven's Test Equality of Variances | | | t-Test For equality of Means | | | | | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig(2 tailed) | Mean Differences | Sid. Error Difference | 95% Confident Lower | Upper |
| Komitmen Afektif | Equal Variances assumed | 0,94 | .760 | -7,140 | 55 | .000 | -19303070 | 2.70342 | -24.72148 | -13.88592 |
| | Equal not Variances assumed | | | -7,183 | 54,999 | .000 | -19303070 | 2.68750 | -24.68958 | -13.91783 |

Berdasarkan hasil uji independent test tersebut dapat diketahui bahwa hasil signifikasi adalah 0,000. H_a ini membuktikan bahwa jika hasil $P < 0,05$ menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif ditinjau dari perbedaan usia. Oleh karena itu hasil ini membuktikan bahwa H_a dari penelitian diterima dan H_o ditolak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif jika ditinjau dari perbedaan usia dari anggota

DPM FIP UNESA. Dalam penelitian ini menggunakan sample sebanyak 52 orang dan menggunakan teknik sample jenuh atau menjadikan seluruh sample yang ada dalam populasi sebagai partisipan penelitian ini. Berdasarkan dari hasil penelitian ini menggunakan uji linieritas menunjukkan hasil signifikansi 0,511 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari signifiikasi 0,05 ($P>0,05$). Oleh karena itu dari analisi data menunjukan bahwa kedua variable yaitu komitmen afektif dan usia partisipan mempunyai pengaruh yang bersifat linier.

Hasil lain dari penelitian ini adalah dari uji hipotesis yang menggunakan uji independen sample t-test yang menunjukan hasil signifikansi 0,000 yang menunjukan bahwa lebih kecil dari 0,05 ($P<0,05$) sehingga dari hasil tersebut menunjukan bahwa H_0 dari penelitian ini diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif jika ditinjau dari perbedaan usia seseorang.

Perbedaan tersebut dikarenakan bahwa usia merupakan salah satu faktor dari komitmen afektif. Komitmen afektif sendiri adalah kondisi dimana seseorang merasa terikat dengan suatu organisasi dari segi emosional seperti menimbulkan perasaan senang dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja dari anggota itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Parinding (2017) dalam penelitiannya mengenai analisis pengaruh mengenai komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang keTapang yang meneliti subjek sebanyak 54 orang karyawan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang Ketapang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif dari seseorang seperti yang telah disebutkan oleh Han, Kartika, dan Kaihatu (2012) adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, pengalaman pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu adalah faktor yang paling penting karena berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri, hal ini menunjukan bahwa ketika dari dalam diri sudah mempunyai komitmen afektif yang tinggi, maka faktor yang lain akan senantiasa mengikuti. Karakteristik individu disini ialah kebiasaan yang dapat mengarahkan perilaku dari individu. Sedangkan faktor faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu ialah usia, gender, dan status perkawinan.

Usia adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif dan termasuk dalam faktor karakteristik individu. Usia menurut Santika (2015) adalah rentang waktu hidup manusia yang dihitung sejak ia lahir hingga berulang tahun. Dalam penelitian

ini usia yang digunakan adalah usia yang bersifat biologis atau yang dihitung dari awal kelahiran. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan khususnya pada usia 20-21 tahun mempunyai komitmen afektif yang lebih tinggi dari usia 18-19 tahun. Hal ini dikarenakan karena semakin tinggi usai seseorang maka akan bertambah pengalaman dalam organisasi tersebut. Parinding (2017) juga menyatakan bahwa umur dan lama kerja seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi komitmen afektif dari anggota, anggota yang sudah lama atau memiliki umur yang lebih tinggi sudah dinyatakan mempunyai tingkat loyalitas dan sudah percaya, serta sudah memahami asal-usul secara detail mengenai organisasi tersebut. Hal ini menunjukan bahwa sebagian anggota lama dari sebuah organisasi pasti sudah meneruskan ke periode berikutnya untuk tetap berkontribusi dan mengabdikan pada organisasi.

Oleh karena itu sebagai organisasi yang baik sudah tentu dapat menumbuhkan komitmen afektif dari pada anggotanya, hal ini dapat dilakukan dengan membuat lingkungan organisasi yang kondusif yang di dalamnya menghargai satu sama lain, serta menjaga hubungan yang baik bagi sesama anggota, dengan begitu mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota yang nantinya akan berpengaruh bagi keberhasilan sebuah program kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, dimana hasil uji linieritas yang menunjukkan angka signifikansi 0,511 ($P>0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis yang telah kita tetapkan diterima yakni terdapat perbedaan yang signifikan dalam komitmen afektif yang dimiliki anggota DPM FIP 2018 berdasarkan perbedaan usia. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil signifikansi uji independen sample t-test yang menunjukkan angka 0,000 ($P<0,05$). Oleh karena itu hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dari komitmen yang dimiliki anggota DPM berdasarkan perbedaan usia mereka.

Saran

Saran yang dapat kami bagikan melihat berdasar hasil penelitian yang telah kami dapat, yaitu:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar lebih memperbanyak jumlah subjek yang akan diteliti. Selain itu penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel lain yang

berhubungan dengan komitmen afektif. Sehingga dapat ikut berkontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Bagi anggota DPM FIP UNESA

Sedangkan bagi anggota DPM FIP UNESA disarankan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif mereka, baik bagi yang junior maupun senior. Dengan tingginya komitmen afektif yang mereka miliki, nantinya juga akan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi DPM FIP UNESA sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Han, T. S., Nugroho, A., Kartika E, W., & Kaihatu, S T. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif (studi pada karyawan pt. Petrokopindo cipta selaras gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Hutagulung, S., & Perdhana, M, S. (2016). Pengaruh karakteristik demografis (usia, gender, pendidikan), masa kerja dan kepuasan gaji terhadap komitmen afektif. *Journal of Management*, 5(3), 1-14.
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. Surabaya: UNESA University Press.
- Kusumastuti, F.A. & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (perum) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(1), 13-21.
- Manuel, G.P.E.B., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif terhadap *turn over intention* di Ayodya Resort Bali. *E-jurnal manajemen Unud*, 4(8), 2243-2268.
- Masrukhin, M.A. (2014). Paraktik sistem kerja berkinerja tinggi terhadap komitmen afektif. *Jurnal dinamika manajemen*, 5(1), 74-83.
- Mujiasih, E. (2016). Hubungan antara komitmen afektif dengan kompetensi orientasi Layanan pelanggan (customer service orientation) pada pramuniaga. *Jurnal Psikologi Undip*. 15(2). 34-142
- Parinding, R.G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Ketapang. *Magistra : Jurnal ilmu manajemen*, 1(2), 88-107.
- Pradesa, A, H. (2018). Peran komitmen afektif dalam memperkuat dampak dari dimensi iklim Kerja etis terhadap perasaan berkewajiban pegawai negeri sipil di kantor pemerintahan provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Ekonomi Asia*, 12(2), 16-29.
- Rahayu, S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank Syariah di kota yogyakarta. *Jurnal Psikologika*, 21(1), 1-11.
- Santika, A. N. P. G. I. (2015). Hubungan indeks massa tubuh (imt) dan umur terhadap daya tahan umum (kardiovaskuler) mahasiswa putra semester II kelas a fakultas pendidikan olahraga dan kesehatan IKIP PGRI Bali tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Kesehatan Rekreasi*, 1, 42-47.

PERBEDAAN KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI GENDER PADA ANGGOTA DPM FIP UNESA 2019

Anggi Raylian Arum

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, anggi.17010664099@mhs.unesa.ac.id

Farisa Nur Amarina

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, farisa.17010664130@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan pada komitmen afektif yang ditinjau dari perbedaan gender yang diujikan pada partisipan sebanyak 57 anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya 2019. Sampel tersebut termasuk sampel jenuh atau menggunakan seluruh sampel dalam sebuah populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang menggunakan instrument penelitian dibuat berdasarkan aspek dari komitmen afektif sebanyak 24 aitem dengan menggunakan skala likert. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu uji independent sample t-test untuk mencari perbedaan tersebut dari data yang telah diperoleh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak ditinjau dari hasil uji hipotesis yang menyebutkan angka 0,000 sehingga lebih besar dari 0,05 yang mempunyai arti kedua variable mempunyai hubungan yang linier dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif jika ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Gender

PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan suatu sistem terbuka dan selalu mengalami perubahan, karena dalam suatu organisasi pasti akan menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan setiap anggota yang ada dalam organisasi diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah, misalnya kondisi sosial. Di dalam organisasi mahasiswa dapat mempelajari banyak hal dan mahasiswa akan belajar mengenai bagaimana hidup dalam berorganisasi dengan ditetapkannya harapan dan tujuan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Untuk menunjang kesuksesan dari tujuan organisasi tersebut anggota dalam suatu organisasi harus saling bekerja sama dalam menjalankan setiap tugasnya. Salah satu jenis organisasi yang ada di dalam perguruan tinggi adalah Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dimana Dewan Perwakilan Mahasiswa ini tingkatnya setara dengan Badan Eksekutif Mahasiswa namun Dewan Perwakilan Mahasiswa ini lebih terfokus kepada ranah legislatif. Dewan Perwakilan Mahasiswa memiliki banyak program kerja, namun tugas utama dari Dewan Perwakilan Mahasiswa ini sendiri adalah legilasi, advokasi, anggaran, dan pengawasan.

Hal yang penting dan harus dimiliki dalam sebuah organisasi adalah komitmen dari setiap anggotanya dimana komitmen ini akan berdampak kepada kemajuan dan perkembangan dalam organisasi yang mana dalam sebuah organisasi pasti mendapati

berbagai tantangan. Setiap komitmen yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi dapat dikatakan sebagai dedikasi kepada organisasinya. Apabila setiap anggota organisasi mempunyai kesadaran atas kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai yang berlaku dalam organisasi, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi, dan juga mempertahankan keanggotaannya demi kemajuan organisasinya. Semua hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana anggota organisasi yang mendukung setiap program kerja organisasi yang telah dijalankan dan akan mengerjakan bagiannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Anggota dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang beragam. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang berada dalam suatu organisasi. Karakter anggot tersebut dapat mempengaruhi komitmen anggotanya dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (dalam Saputra, 2015) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik individu dimana karakteristik individu anggota dapat meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang (Saputra, 2015). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Rizki & Lubis (2013), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu yang meliputi usia, jenis

kelamin, dan status pernikahan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan pria. Lueptow (dalam Rizki & Lubis, 2013) menyatakan, anggota organisasi berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat orientasi berprestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan komitmen afektif yang ditinjau dari peran gender.

Penelitian yang dilakukan oleh Roberto Goga Parinding (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 54 karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.

Penelitian yang kedua yakni penelitian yang dilakukan oleh Endah Mujiasih (2016) yang berjudul Hubungan antara Komitmen Afektif dengan Komitmen Orientasi Layanan Pelanggan (*Customer Service Orientation*) pada Pramuniaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dengan kompetensi orientasi layanan *Customer Service Orientation*. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 72 karyawan PT "X" di Semarang. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan orientasi pelayanan pelanggan *Customer Service Orientation*.

Penelitian yang ketiga yakni penelitian yang dilakukan oleh Nina Febriani Panuju & Wustari L. Mangundjaya (2018) yang berjudul Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kondisi kerja di perusahaan pertelevisian di Indonesia dengan melibatkan tiga variabel penelitian, yaitu komitmen afektif organisasi, keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 139 karyawan pertelevisian dengan minimal

masa kerja selama setahun dan berusia 23-55 tahun. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang positif dan keterikatan karyawan memediasi secara parsial hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif organisasi

Penelitian yang keempat yakni penelitian yang dilakukan oleh Rogis Baker & Hazril Izwar Ibrahim (2017) yang berjudul Kecerdasan Emosi dan Komitmen Afektif: Peranan Keterikatan Kerja sebagai Pengantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan secara langsung kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja dan hubungan keterikatan kerja dengan komitmen afektif. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 372 pegawai polis di lima negeri yaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai pengantara di antara hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen afektif.

Menurut Meyer & Allen (dalam Mangundjaya & Panuju, 2018) menjelaskan bahwa Komitmen Afektif merupakan adanya keterlibatan emosi dan kelekatan internal seseorang terhadap sebuah organisasi. Titisari (2014) menyatakan bahwa Komitmen Afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Umam (2012) juga menjelaskan bahwa Komitmen Afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Dari ketiga definisi komitmen afektif menurut beberapa tokoh dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah keterlibatan individu dengan kegiatan di organisasi, keterikatan emosional, dan identifikasi individu dengan organisasinya.

Menurut Allen & Meyer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018) terdapat tiga dimensi komitmen afektif yaitu:

- a. Keterikatan Emosional adalah perasaan yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi sehingga dapat melekat secara emosional terhadap organisasi. Dalam hal ini individu akan merasa bahwa dirinya menjadi keluarga dari organisasi yang ditunjukkan dengan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Seorang individu yang merasa ada perasaan terikat terhadap organisasi akan cenderung memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi dan selalu berkeinginan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

- b. Identifikasi adalah keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi termasuk salah satu kunci terbentuknya rangkaian dimensi dari komitmen organisasi. Dimensi ini dapat terlihat dari sikap yaitu, kesamaan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, individu merasa bahwa organisasi mendukung kinerjanya dengan sebuah kebijakan, dan individu merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi.
- c. Partisipasi adalah keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Merupakan keinginan individu untuk sungguh-sungguh terlibat pada setiap kegiatan organisasi terlihat dari bagaimana individu menerima serta melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Individu juga selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaik melebihi standar yang diharapkan organisasi dan individu juga bersedia untuk melaksanakan pekerjaan yang bukan merupakan kewajibannya apabila memang organisasi memerlukan bantuannya.

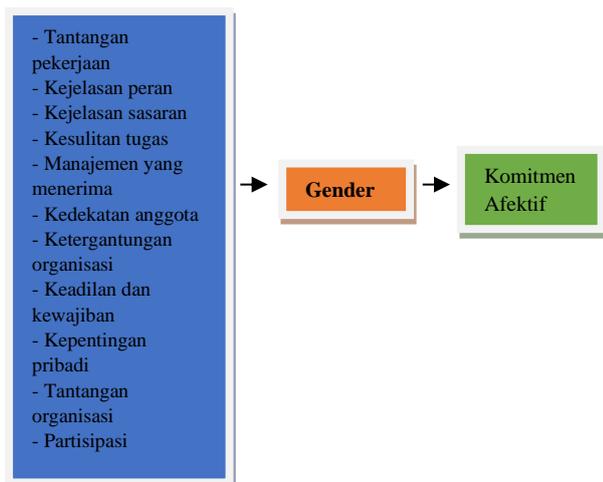
Selain itu juga terdapat factor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif Menurut Allen & Mayer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018) yang dapat mempengaruhi individu berkomitmen afektif yaitu:

- a. Tantangan Pekerjaan, merupakan bentuk tantangan dan ketertarikan individu terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi
- b. Kejelasan Peran, merupakan harapan yang tinggi dari organisasi terhadap individu
- c. Kejelasan sasaran dalam tugas, merupakan pemahaman dari individu mengenai pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan dalam organisasi
- d. Kesulitan Tujuan, merupakan sebuah persyaratan dari organisasi yang tidak terlalu menuntut
- e. Manajemen yang menerima, merupakan kondisi dimana individu yang berada di manajemen puncak organisasi dapat menaruh perhatian terhadap ide-ide karyawan lain
- f. Kedekatan dengan sesama anggota, merupakan adanya hubungan dekat dengan beberapa orang didalam organisasi
- g. Ketergantungan Organisasi, merupakan rasa percaya individu terhadap organisasi karena apa yang dikatakan maka akan dilakukan
- h. Keadilan dan Kewajaran, merupakan individu didalam organisasi mendapatkan lebih dari layak dan ada yang mendapatkan jauh lebih sedikit
- i. Kepentingan Pribadi, dimana individu didorong untuk merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa kontribusi penting terhadap tujuan besar organisasi
- j. Tanggapan organisasi atas kinerja, merupakan seberapa sering organisasi memberikan umpan balik terhadap kinerja individu
- k. Partisipasi, merupakan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam memutuskan standar beban kerja dan kinerjanya

Setiap individu pasti berbeda dalam komitmen afektifnya didalam sebuah organisasi, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh gender mereka. Rokhmansyah (2016) menjelaskan bahwa secara terminologis, gender dapat didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Gender juga dianggap sebagai konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat sehingga dapat dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi social dan budaya, nilai, dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya (Rokhmansyah, 2016).

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gender individu untuk melihat apakah gender dapat mempengaruhi perilaku individu. Berikut kerangka berpikir dari penelitian ini.

Komitmen afektif memiliki beberapa factor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dipaparkan oleh Allen & Mayer (dalam Gunawan & Hariyanto, 2018), factor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu, tantangan pekerjaan, kejelasan peran, kejelasan sasaran, kesulitan tugas, manajemen yang menerima, kedekatan anggota, ketergantungan organisasi, keadilan dan kewajaran, kepentingan pribadi, tanggapan organisasi dan partisipasi. Sedangkan didalam karakteristik individu sendiri terdapat factor-faktor didalamnya yaitu gender. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif seseorang dapat dilihat dari gender individu tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Jannah (2018) adalah penelitian yang menggunakan angka sebagai data penelitian untuk dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistic sehingga mendapat menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian komparasi dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikan yang diolah dengan spss. Menurut Jannah (2018) Penelitian komparasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan satu atau lebih variable penelitian terhadap dua atau lebih kelompok subjek penelitian. Sehingga sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu meneliti apakah perbedaan gender dapat mempengaruhi komitmen afektif anggota DPM FIP UNESA 2019.

Sampel menurut Jannah (2016) merupakan bagian dari populasi penelitian yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPM FIP UNESA periode tahun 2019. Berikut teknik pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti untuk menentukan subjek penelitian yaitu *Purposive Sampling*. Jannah (2018) menjelaskan bahwa *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas kehendak dan pertimbangan dari peneliti bahwa sampel yang dipilih telah mewakili semua karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi subjek penelitian dalam penelitiannya. Pertimbangan yang dimiliki peneliti dalam penentuan sampel adalah jumlah populasi yang terbatas sehingga perlu penyesuaian sendiri.

Variabel menurut Sugiyono (2013) merupakan suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dapat disimbolkan dengan huruf “Y”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Gender.

b. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dapat disimbolkan dengan huruf “X”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Komitmen Afektif.

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dengan mengembangkan aspek dari komitmen afektif dan gender. Berikut adalah rincian dari instrumen yang digunakan :

Komitmen Afektif

Jenis instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert yang memiliki kategori favourable (F) dan unfavourable (UF). Pertanyaan favourable menunjukkan indicator yang mendukung, memihak, dan menunjukkan ciri-ciri variabel yang akan diukur, sedangkan unfavourable menunjukkan indicator negative, tidak mendukung, tidak menunjukkan ciri-ciri variabel yang diukur tentang yang dikembangkan berdasarkan aspek komitmen afektif Allen & Mayer (1991).

Pada skala *likert* terdapat lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek menjawab kuesioner dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu dari empat alternatif jawaban yang ada.

Pada setiap pernyataan aitem pertanyaan terdapat pernyataan favourable (F) dan unfavourable (UF). Pertanyaan favourable (F) merupakan pernyataan yang mendukung aspek dari variabel. Pernyataan unfavourable (UF) merupakan pernyataan yang bertolak belakang atau tidak mendukung aspek pada variable.

Uji Validitas adalah sebuah ketepatan dari suatu alat ukur yang berhasil mengukur tujuan dari pengukuran tersebut. Menurut Jannah (2018) validitas merupakan derajat kesahihan atau ketepatan sesuatu hal. Validitas yang digunakan oleh peneliti yaitu validitas instrument, validitas ini berkaitan dengan pengukuran sejauh mana akurasi atau ketepatan instrument dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Validitas instrument yang digunakan yaitu validitas isi, validitas ini merupakan validitas terhadap isi dari instrument penelitian yang meminta analisis rasional dari orang profesional

Reliabilitas adalah sejauh mana penelitian yang dilakukan dapat memberikan keajegan atau konsistensi yang dilihat dari hasil penelitiannya, Menurut Jannah (2018) reliabilitas merupakan derajat kepercayaan dari sesuatu yang terjadi. Metode reliabilitas yang digunakan yaitu metode single trial yaitu metode yang dilakukan dengan melihat konsistensi aitem dalam instrument

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Independent t test yang diperoleh nantinya akan dianalisis menggunakan SPSS 24 For Windows dengan menguji apakah data yang sudah didapatkan berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan mean dan standar deviasi dari kedua variable. Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogrov-spirnov dengan Kriteria dari data yang berdistribusi normal jika signifikansi menunjukkan angka $> 0,05$ maka H_0 akan diterima dan jika kurang dari $< 0,05$ maka H_0 akan ditolak.

Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variable predictor dengan variable kriteriumnya. Uji linear ini diperlukan untuk melakukan suatu analisis regresi. Kriteria pengujian linearitas berdasarkan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi $p < 0,05$ maka variable bersifat linier. Namun, jika signifikansinya $p > 0,05$ maka variable bersifat non linier.

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan menerima atau menolak hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti (Gunawan, 2015). Hipotesis yang digunakan akan ideal apabila bersifat kontradiktif antara hipotesis nol dengan hipotesis alternatif. Dalam pengujian hipotesis melalui *software* SPSS 24 dijelaskan apabila taraf signifikannya $p < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan diantara variabelnya atau dapat pula melihat nilai pada r hitung, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka disebut memiliki korelasi. Dengan H_0 dari penelitian adalah terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender

subjek dan H_0 tidak terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender subjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya dengan jumlah subjek sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini, terdapat kategori gender dengan berjumlah 21 laki-laki dengan posentase 37% dan 36 perempuan dengan posentase 63%.

Tabel 1. Tabel Data Deskriptif

| | Jenis Kelamin | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------------|---------------|---|--------|----------------|-----------------|
| Hasil Komitmen Afektif | Perempuan | 3 | 93.361 | 6.24341 | 1.0405 |
| | Laki-laki | 6 | 78.523 | 7.25685 | 1.5835 |
| | | 1 | 8 | | 7 |

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil dari 57 subjek penelitian diperoleh rerata atau mean dari variabel komitmen afektif jenis kelamin perempuan adalah sebesar 93.36 dan nilai rata-rata untuk jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 78.52. Variabel komitmen afektif memiliki nilai standar deviasi pada jenis kelamin perempuan adalah sebesar 6.24 dan pada jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 7.2.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan SPSS 24 for windows. Kriteria data yang berdistribusi normal adalah jika memiliki nilai p lebih besar dari signifikansi 0,05.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Normalitas

| | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|-------------------------|
| N | 406 |
| Normal Parameters | |
| Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 8.44220742 |
| Most Extreme Differences | |
| Absolute | .026 |
| Positive | .026 |
| Negative | .023 |
| Kolmogorov Smirnov Z | .523 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .947 |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data | |

Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai signifikansi atau nilai probabilitas. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data

berdistribusi normal Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa hasil signifikasinya adalah 0,947. Dari hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi pada hasil uji tersebut >0,05.

Uji Linearitas

Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan linier antara variable predictor dengan variable kriteriumnya. Uji linear ini diperlukan untuk melakukan suatu analisis regresi. Kriteria pengujian linearitas

TABLE I. berdasarkan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi $p < 0,05$ maka variable bersifat linier. Namun, jika signifikansinya $p > 0,05$ maka variable bersifat non linier. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan menggunakan alat SPSS 24.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Linearitas

| | | | Sum of squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|--------------------------|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| Laki - laki * | (Combined) | | 2338.286 | 13 | 179.868 | 2.382 | .127 |
| Perempuan | Linearity | | 10.977 | 1 | 10.977 | .145 | .714 |
| | Deviation from Linearity | | 2327.309 | 12 | 193.942 | 2.568 | .109 |
| | Within Groups | | 528.667 | 7 | 75.524 | | |
| | Total | | 2866.952 | 20 | | | |

Tabel diatas menunjukkan Deviation from linearity antara variable Komitmen Afektif Anggota DPM FIP UNESA periode 2019 terhadap perbedaan gender menunjukkan nilai sebesar 0,714 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki lebih dari 0,05. Dari perhitungan yang telah didapatkan, kesimpulan bahwa hubungan antara variable Komitmen Afektif Anggota DPM FIP UNESA periode 2019 terhadap perbedaan gender bersifat linier.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah penelitian yang dilakukan menerima atau menolak hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti (Gunawan, 2015: 113). Hipotesis yang digunakan akan ideal apabila bersifat kontradiktif antara hipotesis nol dengan hipotesis alternatif. Dalam pengujian hipotesis melalui *software* SPSS 24 dijelaskan apabila taraf signifikannya $p < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan diantara variabelnya atau dapat pula melihat nilai pada r hitung, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka disebut memiliki korelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Hasil | Equal variances assumed | 8.836 | .364 | 8.150 | 55 | .000 | 14.83730 | 1.82047 | 11.18901 | 18.48560 |
| Komitmen Afektif | Equal variances not assumed | | | 7.830 | 37.053 | .000 | 14.83730 | 1.89486 | 10.99814 | 18.67647 |

Berdasarkan hasil uji independent t test tersebut dapat diketahui bahwa hasil signifikansi adalah 0,000. Ha ini membuktikan bahwa jika hasil $P < 0,05$ menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari komitmen afektif ditinjau dari perbedaan gender. Oleh karena itu hasil ini membuktikan bahwa Ha dari penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tau apakah terdapat perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender yang disebarkan kepada anggota DPM UNESA 2019 sebanyak 57 orang yang nantinya hasil penelitian ini akan digeneralisasikan kepada seluruh anggota populasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan independent t test dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hasil memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis alternative dari penelitian ini dapat diterima yang menyebutkan bahwa ada perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang ditinjau berdasarkan gender yang sesuai dengan penelitian sebelumnya Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Irawan & Ketut Sudarma (2016) yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif dan

Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner yang diberikan kepada 96 karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry (TKPI) Temanggung. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan uji independent t test untuk menganalisis data tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas $>0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis alternative dari penelitian ini dapat diterima yang menyebutkan bahwa ada perbedaan komitmen afektif ditinjau dari gender pada anggota DPM FIP UNESA 2019.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini ada beberapa saran yang dapat dianjurkan antara lain :

1. Bagi Organisasi

TABLE II. Terdapat perbedaan pada komitmen afektif yang oleh anggota pria dan wanita. Hal ini diperlukannya cara untuk meningkatkan komitmen afektif pada setiap anggotanya supaya seluruh anggota memiliki tingkat komitmen afektif yang sama.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Perlu untuk melakukan penelitian ini diluar dari organisasi, karena penyebaran gender terhadap anggota di DPM FIP Unesa kebanyakan adalah wanita yang kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat signifikansinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip. *Jurnal Empati*. 6(4). 185-194
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 49.

Hariyanto, L. I., & Gunawan, M. L. (2018). Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).

Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2).

Jannah, M. (2016). *Psikologi Eksperimen; Sebuah Pengantar*. Surabaya: UNESA University Press

Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: UNESA University Press

Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. (2008) Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 17 (1).

Mujiasih, E. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan (Customer Service Orientation) Pada Pramuniaga*. *Jurnal Psikologi Undip*. 15(2). 34-142

Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238.

Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.

Rizki, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Jurnal Psikologi*. 8(1), 19-24.

Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme*. Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.

Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi*. 5(1), 1- 12.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

MEDIA PEMBELAJARAN FISIKA BERBASIS VBA PADA POKOK BAHASAN ASAS BLACK: CERMINAN IMPLEMENTASI MERDEKA BELAJAR

Farihun Ni'mah

Pendidikan Fisika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret,
farihunnikmahmei@gmail.com

Rifa Salsabila Amani

Pendidikan Fisika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret,
rifasalsabilaamani@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu aspek kehidupan yang sangat berperan penting dalam memajukan kesejahteraan manusia. Optimalisasi kualitas pendidikan di suatu negara menjadi kebutuhan demi mewujudkan masyarakat yang maju dan modern. Pemerintah saat ini telah mengeluarkan kebijakan baru untuk mendukung berjalannya revolusi 4.0 yaitu program “Merdeka Belajar”. Peserta didik memiliki kemerdekaan dalam memilih sumber belajar agar bebas dari tekanan. Media pembelajaran merupakan sarana informasi yang dibuat secara khusus untuk merangsang peserta didik agar terjadi proses pembelajaran. Salah satu perangkat lunak yang dapat digunakan untuk membuat media pembelajaran fisika yaitu *microsoft visual basic for application* (VBA) dalam *microsoft excel*. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan konsep media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan asas black dan penggunaan media ini sebagai implementasi merdeka belajar. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data sekunder yang diperoleh melalui teknik analisis dokumen. Media pembelajaran ini dirancang agar peserta didik dapat belajar secara mandiri dengan memanfaatkan teknologi. Media ini dibuat menggunakan *software microsoft excel* dengan VBA (*visual basic for applications*) sehingga memudahkan peserta didik dalam menggunakannya. Penggunaan media ini dalam proses belajar dapat menunjukkan bahwa peserta didik telah merdeka dalam belajar di era digital seperti saat ini.

Kata Kunci: Media Pembelajaran, VBA, Asas Black, Implementasi, Merdeka Belajar

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek kehidupan yang sangat berperan penting dalam memajukan kesejahteraan manusia. Optimalisasi kualitas pendidikan di suatu negara menjadi kebutuhan demi mewujudkan masyarakat yang maju dan modern. Melalui pendidikan, berbagai perkembangan, perubahan dan pembangunan kreatif dan inovatif tercipta (Mustaghfiroh, 2020:2). Pentingnya pendidikan juga disinggung pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat, “..mencerdaskan kehidupan bangsa..”. Jelas bahwa negara memberikan perhatian yang cukup besar pada pendidikan Indonesia.

Perjalanan perkembangan pendidikan Indonesia mulai dibangun sejak kemerdekaan, zaman orde baru, orde lama, dan berlanjut hingga saat ini. Negara selalu berupaya melakukan berbagai pembaharuan mulai dari sistem pendidikan, konsep pendidikan, dan lain sebagainya. Salah satu faktor yang melandasi pembaharuan pendidikan yaitu revolusi industri.

Tahapan revolusi industri pertama atau revolusi industri 1.0 (1750-1850) terjadi saat mesin uap ditemukan yang mana dapat menciptakan kapal uap,

kereta api, dan lain-lain. Tahap revolusi industri kedua atau revolusi industri 2.0 (1870-1914) ditandai dengan penemuan listrik dan motor pembakar atau *combustionchamber* yang memicu penemuan lainnya seperti pesawat terbang, telepon dan mobil. Tahap revolusi industri ketiga atau revolusi industri 3.0 (memasuki abad 21) biasa disebut dengan revolusi digital mulai berkembang dengan adanya inovasi teknologi informasi dan komputer, menjadikan ruang dan waktu semakin terkompresi. Tahap revolusi industri keempat atau revolusi industri 4.0 (2011) menekankan pada kegiatan manufaktur terintegrasi melalui penggunaan teknologi *wireless*, *big data*, sistem integrasi, *cybersecurity* dan simulasi secara masif. Revolusi industri berkembang semakin singkat dari waktu ke waktu (Budi, 2018).

Perkembangan dunia industri dan pendidikan selalu berdampingan, jelas jika revolusi industri mempengaruhi perkembangan edukasi dalam siklus kehidupan. Edukasi 1.0 digambarkan dengan guru sebagai pusat pengetahuan dan buku sebagai sumber materi. Pada edukasi 2.0 mulai terjadi tukar pikiran dan interaksi antara peserta didik dengan guru atau dengan peserta didik lainnya. Perkembangan edukasi 3.0 mengacu pada kolaborasi dan fokus pada tenaga

profesional atau bakat peserta didik kedepannya. Edukasi 4.0 menekankan fleksibilitas dan juga kreativitas guru serta peserta didik untuk bisa belajar lintas bidang secara jarak jauh atau *tele learning* (Setiawan, 2020).

Era revolusi industri 4.0 menuntut para pelaku pendidikan untuk bisa beradaptasi dalam berbagai teknologi seperti internet. Berbagai macam hal yang terdigitalisasi harapannya dapat mempermudah kegiatan pembelajaran. Namun menurut Efendi (2018:174), konsep digitalisasi pendidikan terutama di Indonesia masih bersifat hanya sekedar memindahkan sistem pembelajaran lama ke format digital. Maka dari itu perlu adanya inovasi-inovasi baru dalam dunia pendidikan.

Pemerintah saat ini telah mengeluarkan kebijakan baru untuk mendukung berjalannya revolusi 4.0 yaitu program “Merdeka Belajar”, kemerdekaan berpikir. Merdeka belajar sendiri memiliki makna yaitu konsep pembelajaran yang mengedepankan kemampuan berpikir peserta didik yang kreatif untuk memecahkan masalah dari berbagai sumber. Peserta didik memiliki kemerdekaan atau kebebasan dalam memilih sumber belajar serta cara belajar, agar bebas dari tekanan (Pendi, 2020:294).

Program ini dianggap sangat revolusioner dan masih hangat dibicarakan di ruang publik. Salah satu bentuk nyata dari program ini adalah penghapusan Ujian Nasional (UN) yang akan dilaksanakan pada 2021 dan diganti dengan sistem penilaian baru berupa Asesmen Kompetensi Minimum serta Survei Karakter.

Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter terdiri dari kemampuan bernalar menggunakan bahasa (literasi), matematika (numerasi), dan penguatan pendidikan karakter. Literasi yang dimaksud di sini bukan hanya sekedar baca tulis melainkan menganalisis suatu bacaan hingga mampu untuk mengerti dan memahami konsep tulisan tersebut. Numerasi merupakan kemampuan dalam menganalisis angka. Hal tersebut tidak sebatas pada mata pelajaran bahasa dan juga matematika, tetapi berfokus pada kemampuan para peserta didik dalam menganalisis suatu permasalahan menggunakan konsep tersebut. Sedangkan Survei Karakter akan menjadi panduan bagi sekolah dan pemerintah dalam memberikan penilaian yang tidak sebatas data kognitif saja (Kemendikbud, 2020).

Merdeka belajar memiliki enam konsep dalam keberjalanannya. Beragam waktu dan tempat, sistem pembelajaran diubah dengan memperbanyak waktu belajar teoritis di luar kelas dan juga pelaksanaan praktik lebih banyak dilaksanakan di dalam kelas. *Free*

choice, konsep ini memberikan peserta didik kebebasan dalam memilih cara belajar yang paling nyaman. *Personalized learning*, pembelajaran dan pemecahan masalah dilakukan dengan menyesuaikan kemampuan peserta didik masing-masing, tidak lagi dengan memukul rata kemampuan peserta didik. Berbasis proyek, ilmu yang didapatkan oleh peserta didik diterapkan dalam berbagai keterampilan di kehidupan sehari-hari, sehingga peserta didik akan memiliki pengalaman yang lebih bermakna. Pengalaman Lapangan, implementasi keterampilan tidak berhenti dalam lingkungan sekitar saja, pengalaman yang ada di sekolah lebih di arahkan lagi untuk dipraktikkan dalam dunia kerja. Interpretasi data, penggunaan dan pemanfaatan big data dalam pemecahan masalah di revolusi industri 4.0 sudah sangat sentral, sehingga sangat penting bagi peserta didik untuk lebih tahu dan juga mengenal komputer serta analisa data (Setiawan, 2020).

Media pembelajaran merupakan sarana informasi yang dibuat secara khusus untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan juga kemauan peserta didik agar terjadi proses pembelajaran (Efendi, 2018:174). Aktivitas pembelajaran yang timbul dari media pembelajaran bukan hanya sekedar membaca materi saja, melainkan peserta didik dapat mengamati, memahami, mencoba, melakukan simulasi, mengerjakan soal, evaluasi, dan lain sebagainya di dalam media pembelajaran. Media pembelajaran yang interaktif dapat memberikan manfaat pengetahuan kognitif, keterampilan, dan juga afektif kepada peserta didik.

Fisika merupakan salah satu mata pelajaran yang memerlukan media untuk mempermudah proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan untuk mempelajari konsep-konsep fisika tidak cukup hanya sekedar mempelajari rumus-rumus saja, memerlukan pengalaman secara langsung. Pengalaman-pengalaman yang belum bisa diperoleh secara langsung dapat di atasi dengan adanya media pembelajaran. Media pembelajaran tidak boleh dianggap remeh karena pembelajaran akan lebih berkualitas jika kaya akan sumber belajar dan media pembelajaran yang variatif.

Salah satu perangkat lunak yang dapat digunakan untuk membuat media pembelajaran fisika yaitu *microsoft visual basic for application* (VBA) dalam *microsoft excel*. Keunggulan yang dimiliki perangkat lunak ini yaitu dapat memvisualisasikan berbagai fenomena-fenomena atau gejala-gejala fisika dalam bentuk simulasi dengan cara menentukan variabel-variabel yang dibutuhkan. Selain itu, kegiatan eksperimen fisika juga dapat dilakukan secara visual

dan juga menampilkan konsep matematis yang abstrak dengan sangat baik (Amalya, 2017:96). Pemanfaatan aplikasi *microsoft excel* sangat efektif untuk menyelesaikan berbagai permasalahan fisika seperti formulasi dan numerik yang dapat memakan banyak waktu jika dilakukan secara manual, hal ini cocok dengan konsep merdeka belajar. Akan tetapi, sejauh yang peneliti selidiki, masih jarang ditemukan penggunaan media pembelajaran berbasis VBA dengan *microsoft excel* dalam pembelajaran fisika secara nyata. Hal ini menjadi salah satu latar belakang dan permasalahan yang diangkat peneliti untuk mengembangkan media pembelajaran fisika materi asas black di SMA kelas XI, sehingga dapat menjadi solusi dalam pembelajaran fisika serta menjadi salah satu pendukung tercapainya implementasi merdeka belajar melalui “Media Pembelajaran Fisika Berbasis VBA Pada Pokok Bahasan Asas Black: Cerminan Implementasi Merdeka Belajar”

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji peristiwa-peristiwa yang terjadi dan kemudian ditelusuri dengan cermat untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan peristiwa-peristiwa tersebut terjadi (Sugiyono, 2005).

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder tersebut diperoleh dari media perantara berupa buku, jurnal, serta dokumen lain yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik analisis dokumen. Penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber, kemudian menganalisis dokumen-dokumen tersebut untuk memperoleh hasil dan kesimpulan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif yang meliputi empat komponen, yaitu pengumpulan data, reduksi data (*reduction*), sajian data (*display*), dan verifikasi data/ penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Reduksi data dilakukan dengan proses pemilihan dan pemusatan bahasan, yaitu mengenai media pembelajaran fisika sebagai implementasi merdeka belajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Media Pembelajaran Fisika Berbasis VBA

Dalam penelitian ini, peneliti membuat media pembelajaran sebagai salah satu pendukung tercapainya merdeka belajar. Pada dasarnya media ini berfungsi untuk membantu peserta didik belajar secara

mandiri dalam memahami konsep materi asas black. Media ini dikhususkan untuk siswa SMA kelas XI.

Secara umum media ini berisi tentang panduan penggunaan media, tujuan, materi, simulasi, evaluasi, dan pembahasan soal evaluasi pada materi asas black. Peneliti memanfaatkan *software microsoft excel* dengan VBA (*visual basic for applications*) dalam proses pembuatan media. *Software* ini dipilih karena mudah diakses dan memiliki bahasa pemrograman yang mudah dipahami.

Tabel 1. Tampilan Media Pembelajaran

| No | Menu | Tampilan |
|----|-------------------|----------|
| 1. | Halaman sampul | |
| 2. | Panduan | |
| 3. | Tujuan | |
| 4. | Materi | |
| 5. | Simulasi | |
| 6. | Evaluasi dan skor | |

| | | |
|----|-----------------|---|
| 7. | Pembahas -an |  |
|----|-----------------|---|

Media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan asas black ini dibuat dengan tampilan yang sederhana dan menarik agar memudahkan peserta didik dalam menggunakannya. Pada halaman sampul terdapat kotak dialog yang berisi Nama dan Kelas. Peserta didik harus mengisi kotak dialog tersebut agar bisa melanjutkan penggunaan media ini. Menu Tujuan berisi penjabaran tujuan pembelajaran yang hendak dicapai dengan menggunakan media ini. Bagian Materi berisi materi yang dijabarkan dengan singkat. Materi dilengkapi dengan ilustrasi grafik yang terdapat pada menu Simulasi. Setelah mempelajari materi dan simulasi, peserta didik dapat menguji pemahamannya melalui soal evaluasi yang disediakan. Di bagian akhir, setelah peserta didik memperoleh skor maka akan diberikan pembahasan soal yang telah dikerjakan.

Media pembelajaran ini memiliki beberapa keunggulan, antara lain sebagai berikut:

- Media disimpan dengan ekstensi *.xlsm* sehingga dapat dioperasikan melalui perangkat komputer atau laptop apa pun tanpa aplikasi tambahan lainnya.
- Media pembelajaran ini didesain dengan tampilan yang menarik agar dapat meningkatkan semangat belajar peserta didik.
- Media pembelajaran ini didesain dengan sederhana dan dilengkapi dengan petunjuk penggunaan agar mudah dioperasikan oleh siswa.
- Media pembelajaran ini dapat digunakan oleh peserta didik secara mandiri di mana pun dan kapan pun.
- Materi yang ada di dalam media ini disajikan secara singkat dan jelas, sehingga mudah dipahami oleh peserta didik.
- Tersedianya simulasi grafik yang membantu peserta didik untuk menggali konsep asas black secara lebih mendalam.
- Terdapat menu evaluasi yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan peserta didik setelah mempelajari materi.
- Setelah menjawab semua soal evaluasi, akan dimunculkan halaman pembahasan yang menampilkan pembahasan soal-soal tersebut.

Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis VBA sebagai Implementasi Merdeka Belajar

Prinsip dari merdeka belajar adalah menciptakan suasana belajar yang membahagiakan. Adapun konsep merdeka belajar yang paling mudah untuk dikenali adalah beragam waktu dan tempat, serta bebas memilih. Kedua konsep ini menekankan pada pemberian kesempatan kepada siswa untuk belajar kapan saja, di mana saja, dan dengan teknik atau media apa saja. Untuk mendukung hal tersebut tentunya diperlukan media pembelajaran yang dapat digunakan secara fleksibel. Era digital juga menuntut masyarakat untuk mampu mengembangkan berbagai teknologi penunjang aktivitas, tak terkecuali dalam bidang pendidikan. Digitalisasi bahan ajar dan media pembelajaran memberikan kemudahan bagi guru dan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Guru yang bertindak sebagai guru penggerak sangat berperan dalam upaya mencapai merdeka belajar. Oleh karena itu, guru dituntut untuk lebih kreatif dan aktif dalam menciptakan suasana dan metode belajar yang menyenangkan. Tantangan lain muncul ketika guru juga harus mengikuti perkembangan zaman yang semakin mengedepankan teknologi digital.

Media pembelajaran berbasis VBA ini merupakan salah satu media pembelajaran berbasis digital. Media ini cocok digunakan dalam proses pembelajaran dengan konsep merdeka belajar. Penggunaan media pembelajaran yang mudah dan efisien menjadi poin penting tercapainya kemerdekaan belajar. Peserta didik akan dengan mudah mengakses media ini menggunakan perangkat komputer atau laptop masing-masing tanpa harus menginstal aplikasi tambahan.

Media pembelajaran ini selain dapat digunakan secara mandiri dan fleksibel oleh peserta didik, juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan ajar dan media pembelajaran yang diintegrasikan dengan pembelajaran klasikal. Guru dapat menggunakan media ini pada tahapan pembelajaran saat melakukan proses belajar mengajar secara tatap muka dengan peserta didik.

Dengan adanya media pembelajaran ini, tentunya akan memberi kontribusi pada tercapainya program merdeka belajar. Hal tersebut didasari pada terfasilitasinya bahan ajar dan media pembelajaran bagi peserta didik yang mudah diakses di luar sekolah. Terlebih lagi di era digital seperti sekarang ini, peserta didik dapat memanfaatkan gadget sebagai media untuk mencari sumber belajar.

Penggunaan media ini dapat menjadi solusi dari keterbatasan kit praktikum untuk menemukan atau membuktikan konsep fisika. Praktikum yang semula harus dilakukan dengan berbagai macam peralatan dan

bahan, dapat disederhanakan dengan laboratorium virtual atau simulasi digital. Sama halnya dengan media pembelajaran ini yang menyediakan menu simulasi. Adanya simulasi dalam sajian grafik akan memudahkan peserta didik dalam belajar.

Pada akhirnya penggunaan media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan asas black ini memungkinkan peserta didik untuk dapat merdeka dalam belajar. Hal itu dikarenakan dengan penggunaan media ini, selain peserta didik dapat belajar secara klasikal dengan guru di sekolah, peserta didik juga dapat belajar secara mandiri kapan pun dan di mana pun. Tak hanya itu, dengan menggunakan media ini juga dapat menunjukkan bahwa bidang pendidikan dan proses pembelajaran di Indonesia telah mengikuti perkembangan teknologi di era digital seperti sekarang ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan asas black dapat dimanfaatkan oleh peserta didik untuk belajar mandiri. Penggunaan media pembelajaran ini mencerminkan bahwa merdeka belajar telah tercapai pada peserta didik. Karena selain belajar di sekolah, peserta didik juga bisa belajar secara mandiri. Terlebih lagi media pembelajaran ini fleksibel karena bisa digunakan melalui gadget, sehingga dapat mengikuti perkembangan revolusi industri 4.0

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah media pembelajaran fisika berbasis VBA dalam penelitian ini hanya dilakukan sampai tahap pembuatan dan pengembangan untuk materi asas black. Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk melakukan : 1) Uji validitas secara empiris oleh para ahli media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan asas black yang telah dirancang, 2)

Membuat media pembelajaran fisika berbasis VBA pada pokok bahasan fisika lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalya, E., Rahmad, M., & Syahril. (2017). Perancangan visualisasi gelombang berbasis vba dengan microsoft excel sebagai media pembelajaran fisika siswa sma. *Jurnal Geliga Sains*, 5(2), 95-103
- Budi, D. (2018, Oktober 9). Sejarah revolusi industri 1.0 hingga 4.0. Diakses dari <https://otomasi.sv.ugm.ac.id/2018/10/09/sejarah-revolusi-industri-1-0-hingga-4-0/>
- Efendi, N.M. (2018). Revolusi pembelajaran berbasis digital (penggunaan animasi digital pada start up sebagai metode pembelajaran siswa belajar aktif). *Habitus : Jurnal Pendidikan, Sosiologi dan Antropologi*, 2 (2), 173-182
- Kemendikbud. (2020, Januari 21). Asesmen kompetensi minimum dan survei karakter gantikan ujian nasional. Diakses dari <http://bppauidikmasntt.kemdikbud.go.id/index.php/sistem-informasi/75-asesmen-kompetensi-minimum-dan-survei-karakter-gantikan-ujian-nasional>
- Mustaghfiroh, S. (2020). Konsep “merdeka belajar” perspektif aliran progresivme john dewey. *Edureligia; Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4 (1), 1-10.
- Pendi, Y.O. (2020). Merdeka belajar yang tercermin dalam kompetensi profesional guru bahasa inggris smp negeri 01 sedayu. *Proceedings of Seminar Nasional “Implementasi Merdeka Belajar Berdasarkan Ajaran Tamansiswa”*, Yogyakarta : 7 Maret 2020. Hal 291-299
- Setiawan, W. (2020, Januari 31). Merdeka belajar : konsepsi dan implementasi pada pengelolaan sekolah di era digital. Diakses dari http://file.upi.edu/browse.php?dir=Direktori/FPMI PA/PRODI._ILMU_KOMPUTER/196601011991031-WAWAN_SETIAWAN/
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

KAJIAN LITERATUR MENGENAI DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN DI SUATU PERUSAHAAN

Adisti Dian Safitri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, adisti.17010664031@mhs.unesa.ac.id

Cici Fauziah Agustin

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, cici.17010664043@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan pengaruh yang signifikan di dalam organisasi. Adanya komitmen organisasi dibutuhkan terutama saat organisasi tempat karyawan bekerja mengalami masalah, seperti dalam krisis ekonomi yang disebabkan tingginya persaingan dalam bisnis ekonomi di dunia. Komitmen organisasi tentu akan berdampak pada aspek lain, yaitu seperti kepuasan kerja dan tingkat *turnover* pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak komitmen organisasi karyawan dan membandingkan dampak yang diberikan komitmen organisasi karyawan dengan variabel lain yang ada di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji sebanyak enam artikel jurnal yang membahas mengenai komitmen organisasi. Hasil kajian literatur penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan di seluruh ruang lingkup dalam organisasi. Komitmen organisasi diperlukan baik bagi karyawan maupun organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Suatu organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawannya dengan cara memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara positif pada komitmen organisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasi, karyawan, organisasi, perusahaan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu menghadapi berbagai permasalahan dan mampu memenuhi kebutuhan yang ada dalam organisasi (Fitriany, 2017). Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai salah satu aset yang berperan penting dalam suatu organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia dinilai dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan efektifitas kerja dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektifitas kerja ini akan tercapai apabila seluruh sumber daya manusianya memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan pengaruh yang signifikan di dalam organisasi. Adanya komitmen organisasi dibutuhkan terutama saat organisasi tempat karyawan bekerja mengalami masalah, seperti dalam krisis ekonomi yang disebabkan tingginya persaingan dalam bisnis ekonomi di dunia. Komitmen organisasi tentu akan berdampak pada hal lain yaitu seperti kepuasan kerja dan tingkat *turnover* pada organisasi. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap dan perasaan individu terhadap organisasinya yang diwujudkan dalam keputusannya

untuk melanjutkan menjadi bagian dalam organisasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasinya. Adanya komitmen organisasi inilah yang membuat karyawan di dalam perusahaan tetap bertahan dan berkontribusi dengan sebaik-sebaiknya demi mencapai tujuan dan memajukan perusahaannya.

Komitmen organisasi menurut Jaros (dalam Indrawati dkk., 2017) adalah suatu kekuatan yang mengikat individu guna berperilaku atau bertindak sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh organisasinya. Individu yang menjadi anggota organisasi akan lebih bersemangat dan terdorong untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaannya apabila individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen organisasi rendah maka usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak akan maksimal yang berujung pada ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga muncul adanya keinginan untuk meninggalkan organisasinya (Indrawatidkk., 2017).

Mowday, Steers, dan Porter (dalam Spector, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang ditunjukkan individu kepada organisasinya berupa keinginan yang kuat untuk setia menjadi anggota organisasinya; memberikan kontribusi sebaik mungkin pada organisasinya; serta percaya dan menerima dengan sepenuh hati tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Keberhasilan serta eksistensi setiap organisasi dalam mempertahankan dan

meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkan tentu membutuhkan anggota karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi (Fitriany, 2017).

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991 dalam Kim dkk., 2017) adalah kondisi psikologis dengan paling sedikit tiga ciri, yaitu adanya keterikatan afektif pada organisasi, persepsi biaya terkait dengan meninggalkan organisasi, dan kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Komitmen organisasi selain harus dimiliki oleh karyawan, juga harus dipahami arti maknanya. Tujuannya yaitu agar dapat tercipta situasi yang nyaman di tempat kerja para karyawan. Jika tidak tercipta situasi tersebut, maka komitmen organisasi karyawan akan rendah, dan menyebabkan tingginya tingkat *turnover* dalam organisasi.

Menurut Ivancevich (2005 dalam Indrawati dkk., 2017) organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan cara memberikan kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat ketika terdapat seorang karyawan yang sudah bekerja dengan baik, maka diberikan suatu penghargaan untuk mengakui kerja keras yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Adanya pemberian penghargaan tersebut tentu menunjukkan bahwa kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan diapresiasi dengan baik. Oleh karena itu, pemberian penghargaan akan menambah motivasi kerja dari para karyawan agar lebih baik lagi dari sebelumnya. Hal tersebut sudah dapat menunjukkan seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Sesuai dengan penelitian dari Tamalero, dkk (2012) bahwa jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki juga semakin tinggi. Mathis dan Jackson (2011) juga mengemukakan pendapatnya bahwa seorang karyawan akan menunjukkan komitmen organisasi apabila telah memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi menurut Allen dan Mayer (dalam Greenberg & Baron, 2003), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terkait dengan adanya hubungan ikatan emosional, mengidentifikasi dan ikut terlibatnya karyawan dalam organisasi. Semakin kuatnya komitmen afektif jika karyawan memiliki pengalaman dalam organisasi yang sesuai dengan harapannya dan hal-hal yang dibutuhkannya dapat tercapai, sebaliknya juga dapat terjadi. Komitmen afektif melihat seberapa besar kemauan karyawan berusaha untuk organisasinya dan tetap bekerja dalam organisasinya atas keinginan sendiri. Komitmen berkelanjutan yaitu mengacu pada kerugian terkait dengan karyawan yang keluar dari

organisasi, dapat disebabkan karena adanya pemberian tawaran kenaikan jabatan atau keuntungan yang dapat mengancam senioritas karyawan tersebut. Sedangkan komitmen normatif mengacu pada adanya perasaan suatu keharusan bagi karyawan untuk konsisten berada di dalam organisasi, sebab hal tersebut sesuatu yang dirasa benar untuk dilakukan bagi karyawan (Darmawati dkk., 2013).

Sedangkan menurut Steers (1985 dalam Sianipar & Haryanti, 2014) terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yakni aspek identifikasi, aspek keterlibatan, dan aspek loyalitas karyawan. Pada aspek identifikasi, organisasi dapat menetapkan apa saja yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan agar tercapainya tujuan organisasi. Aspek keterlibatan mengacu pada keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan (*decision-making*) di dalam organisasi. Tujuannya agar karyawan juga dapat merasa bahwa hasil yang sudah ditetapkan tidak hanya merupakan keputusan sepihak, dihargai, diapresiasi kehadirannya dan akan memberikan kepuasan pada organisasi. Jadi, karyawan akan dengan sukarela bekerja keras pada organisasi tanpa ada paksaan dari pihak mana pun. Aspek loyalitas yaitu menjelaskan bahwa kemauan karyawan untuk tetap setia pada organisasinya, dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

Berdasarkan pemaparan uraian di atas, maka kami tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi karena ingin melihat bagaimana dampak komitmen organisasi karyawan dan membandingkan dampak yang diberikan komitmen organisasi karyawan dengan variabel lain yang ada di dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian studi literatur dengan mengkaji sebanyak enam artikel jurnal yang membahas mengenai komitmen organisasi. Hasil dari berbagai kajian literatur tersebut digunakan untuk mengetahui dan menguraikan mengenai bagaimana komitmen organisasi memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan serta kaitannya dengan variabel lain yang memberikan pengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

PEMBAHASAN

Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan di BMT "X" Yogyakarta

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara seorang individu dengan organisasi atau perusahaan yang memungkinkan dirinya memiliki ikatan yang kuat. Komitmen ini dapat ditunjukkan dengan adanya keinginan yang kuat untuk konsisten menjadi bagian dari organisasi yang bersangkutan; bersedia dan berusaha sebaik mungkin untuk lebih mementingkan keperluan organisasinya; serta meyakini dan menerima dengan sepenuh hati tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Dalam mempertahankan jalannya perusahaan dan meningkatkan jasa serta produk yang dihasilkan hingga mencapai keberhasilan perusahaan, tentu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Salah satu upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan adanya sistem manajemen kinerja yang baik dalam perusahaan (Fitriany, 2017).

Penelitian ini ingin mengetahui komitmen organisasi karyawan di BMT "X" Yogyakarta dapat ditingkatkan melalui pengembangan sistem manajemen kinerja. Ditinjau dari hasil asesmen karyawan di BMT "X" didapatkan hasil bahwa sistem manajemen kinerja karyawan di BMT "X" masih kurang optimal, sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan termasuk juga komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini perlu dilakukan dengan menggunakan metode *action research* dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) sebagai alat ukur komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa metode *action research* dapat membantu proses pengembangan sistem manajemen kinerja. Namun, analisis data menunjukkan bahwa proses pengembangan sistem manajemen kinerja tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di BMT "X". Dapat dilihat dari belum adanya sistem absensi kehadiran di perusahaan tersebut, sehingga terdapat beberapa karyawan yang datang dan pulang kerja semaunya sendiri serta tidak mentaati peraturan yang telah dibuat perusahaan (Fitriany, 2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tercipta dari beberapa faktor yang ada dalam organisasi, di antaranya faktor kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap tugas atau pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal ketika menyelesaikan pekerjaannya, bahkan mereka dapat melakukan pekerjaan di luar tugasnya. Begitu pun dengan karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi, mereka akan melakukan apapun demi kemajuan dan keberhasilan perusahaannya. Seorang karyawan akan memberikan kontribusi yang baik ketika mereka merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaannya (Darmawati dkk., 2013). Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB, sehingga tidak semua karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan seorang karyawan melakukan OCB (Darmawati dkk., 2013).

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dan diperhatikan dalam organisasi. Terutama karena adanya banyak hambatan salah satunya seperti adanya persaingan global di bidang ekonomi, yang tentu menguji komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan pengaruh pada kepuasan dan komitmen organisasi. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan pemberian kuisioner. Sedangkan penelitian ini menganalisa data menggunakan teknik analisis jalur. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara positif pada diterapkannya K3 pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja ditemukan juga memberikan pengaruh secara positif pada komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja memediasi dari pengaruh diterapkannya K3 pada komitmen organisasi (Indrawati dkk., 2017).

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Manusia merupakan sumber daya yang dapat digunakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Supriyanto (2009 dalam Ticoalu, 2013) penelitian asosiatif yaitu suatu jenis atau cara penelitian dengan mengkaitkan satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan populasi semua karyawan berjumlah 50 orang pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional. Sedangkan untuk analisisnya menggunakan analisa regresi linear berganda. Penelitian ini memberikan hasil bahwa OCB

dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai OCB dan komitmen organisasi, maka tentu kinerja karyawan dapat meningkat yang memberikan dampak positif bagi individu itu sendiri dan organisasinya. Saran yang dapat diberikan untuk organisasi terkait dalam penelitian ini yaitu, agar kinerja karyawan dapat meningkat, dapat dilakukan evaluasi dengan cara mengembangkan dan menjaga kualitas dari perilaku dan komitmen organisasi (Ticoalu, 2013).

The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature

Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi merupakan beberapa topik yang paling dipelajari di beberapa bidang, termasuk dalam pembangunan organisasi dan sumber daya manusia. Adanya nilai dari pekerjaan seperti itu adalah bukti secara langsung pengaruh dari keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Namun, masih terdapat perbedaan pandangan di beberapa kalangan terpelajar mengenai hubungan dua konsep tersebut. Sementara beberapa studi telah meneliti keterlibatan kerja sebagai sesuatu yang mengawali komitmen organisasi, yang lain telah meneliti keterlibatan kerja sebagai sebuah dampak dari adanya komitmen organisasi. Walaupun ada pandangan yang berbeda, sedikit usaha penelitian telah dibuat untuk menyelesaikan perbedaan pandangan yang berbeda tersebut melalui sintesis dan analisis literatur yang ada. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji kondisi saat ini dari penelitian komitmen-keterlibatan dan kemudian menyarankan penerapan pengembangan sumber daya manusia untuk penelitian dan praktek berdasarkan tinjauan dari literatur yang terpilih (Kim dkk., 2017).

Examining the Relationship between Managerial Power and Affective Organizational Commitment: An Empirical Study in the Sport Sector of Iran

Komitmen organisasi menjadi sikap yang sangat penting dan diperlukan dalam setiap organisasi karena mengacu pada keterikatan individu menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi karyawan didukung oleh teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), karena memandang hubungan kerja sebagai proses pertukaran sumber daya manusia yang diatur dalam norma timbal balik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya dan tetap menjadi anggota organisasi

tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* atau hadiah memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Seorang manajer dapat memberikan wewenang berdasarkan persepsi mengenai keterampilan dan pengetahuan mereka yang lebih banyak daripada karyawannya, sehingga ketika karyawan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan akan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi maka dapat memperkuat komitmen organisasi pada karyawan, khususnya pada komitmen afektif (Jalilvand, 2015).

PENUTUP

Simpulan

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan pengaruh yang signifikan di dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya keinginan yang kuat untuk konsisten menjadi bagian dari organisasi yang bersangkutan; bersedia dan berusaha sebaik mungkin untuk lebih mementingkan keperluan organisasinya; serta meyakini dan menerima dengan sepenuh hati tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen organisasi juga diperlukan baik bagi karyawan maupun organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Suatu organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawannya dengan cara memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara positif pada komitmen organisasi. Seorang karyawan akan menunjukkan komitmen organisasi apabila telah memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki juga semakin tinggi.

Saran

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat ditingkatkan oleh organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dilakukan organisasi dengan cara melihat apa saja kebutuhan dari karyawan agar dapat tercapai kepuasan kerja. Sebab dengan adanya kepuasan kerja oleh karyawan, maka dapat terbentuk komitmen organisasi yang baik pada kinerja karyawan ketika menjadi anggota bagian dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.

- Fitriany, R. (2017). Pengembangan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan komitmen karyawan di BMT “X” Yogyakarta. *Jurnal RAP UNP*, 8(2), 180-191.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003) *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Indrawati, A. D., Satrya, I. G. B. H., & Dewi, S. K. S. (2017). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 105-115.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Organizational behavior and management* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Jalilvand, M. R. (2015). Examining the relationship between managerial power and affective organizational commitment: An empirical study in the sport sector of Iran. *Sport, Business, and Management: An International Journal*, 5(4), 344-364.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Ifcai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 8 – 25.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S., & Lim, S.Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16, 350-376.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku 2. (J. Sadeli & B. P. Hie, penerjemah). Jakarta : Salemba Empat.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- Spector, D. P. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Singapore: Wiley & Sons.
- Tamalero, Y., Swato, B., & Hamid, D. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan intention to quit (Studi pada karyawan PT Manado MediaGrafika). *Jurnal Profit*, 6(2), 23-31.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.

EFEKTIVITAS MANAJEMEN STRATEGIS ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA SEBAGAI BENTUK PERENCANAAN SDM

Tasya Firly Febriana

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Tasya.17010664128@mhs.unesa.ac.id

Indah Nur Izzati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indah.17010664133@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia (SDM). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif komparatif dengan menggunakan satu variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga partisipan pada penelitian ini sebanyak 85 mahasiswa Universitas Negeri Surabaya (Unesa) angkatan 2017 dan 2018 yang pernah mengikuti organisasi selama satu tahun atau lebih. Organisasi yang diikuti meliputi HMJ, BEM Fakultas maupun Universitas, UKM, DPM, serta MPM. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala manajemen strategis organisasi yang selanjutnya dianalisis uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan teknik *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategis organisasi pada mahasiswa tepatnya organisasi internal kampus dinilai efektif dengan hasil korelasi Pearson sebesar $0,077 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Sumber daya manusia, manajemen strategis organisasi, mahasiswa

PENDAHULUAN

Kehidupan perkuliahan bukan saja identik dengan bidang akademis tetapi juga non-akademis. Dalam bidang non-akademis ini mahasiswa dapat mengembangkan minat, bakat, dan *passion* mereka ketika berada di dunia perkuliahan. Segala kegiatan non-akademis ini telah banyak disetujui oleh pihak universitas yang tentunya bersifat legal dan membantu mahasiswa berkembang. Beberapa kegiatan bidang non-akademis yang dapat diikuti oleh mahasiswa adalah organisasi internal kampus, UKM (unit kegiatan mahasiswa), komunitas. Umumnya organisasi menjadi pilihan banyak mahasiswa untuk mengikuti kegiatan non-akademis. Organisasi juga dapat dijadikan sebagai wadah pendidikan karakter yang berada di tingkat pendidikan tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Suroto (2016) bahwa organisasi selain untuk pengembangan potensi diri mahasiswa namun, juga sebagai pendidikan karakter bagi para mahasiswa, khususnya anggota organisasi.

Sejalan dengan itu Kosasih (2016) juga menuturkan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat mengembangkan *soft skills* dan *civic skills* dalam diri mahasiswa. *Soft skills* yang dapat dikembangkan seperti *public speaking*, kepercayaan diri, hubungan interpersonal, *problem solving*, dan kreatifitas. Untuk *civic skills* sendiri mahasiswa dapat mengimplementasikan ilmu yang di dapat dalam pendidikan dan organisasi untuk kebaikan dan

kemajuan bangsa dengan ide-ide atau perubahan yang positif. Adapun dalam perkembangan organisasi kemahasiswaan tentunya perlu perencanaan yang matang dan pengaturan yang baik agar organisasi dapat berkembang ke arah yang positif. Reorganisasi juga dilakukan organisasi kemahasiswaan setidaknya satu tahun sekali. Banyak hambatan yang dirasakan oleh organisasi kemahasiswaan. Hambatan-hambatan ini dapat membuat organisasi terhenti atau mengalami kemunduran. Hambatan yang sering dialami antara lain tidak terurusnya organisasi secara baik, tidak berjalannya fungsi dan peran anggota organisasi, koordinasi dan kerja sama yang tidak berjalan baik antar anggota (Kristianto, 2016).

Dalam mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi di organisasi kemahasiswaan, permasalahan ini bermula dari bagaimana manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Marnis (2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM sebagai alat manajerial. Penting bagi suatu organisasi dalam memanej SDM dengan baik. Salah satu penerapan manajemen SDM yang efektif dalam organisasi ialah manajemen strategis. Horison (2003) mengatakan bahwa manajemen strategis berhubungan erat dengan keunggulan kompetitif dimana prakteknya sendiri terdiri atas analisis, keputusan, dan aksi organisasi (Ramly & Syukur, 2018).

Dengan penerapan manajemen strategis di organisasi mahasiswa maka, akan membawa manfaat bagi organisasi tersebut. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penerapan manajemen strategis ialah mempermudah organisasi dalam pembuatan rencana dan dapat mengembangkan organisasi baik untuk kemajuan organisasi tersebut atau untuk kemajuan anggotanya (David, 2011).

Manajemen Strategis Organisasi

Stahl dan Grigsby (1992, dalam Wijayati, 2010) menjelaskan manajemen strategis sebagai keseluruhan ruang lingkup dari strategi atas pengambilan keputusan di sebuah organisasi. Maka dapat diartikan manajemen strategis sebagai proses dalam organisasi untuk mengambil suatu kebijakan, dimana kebijakan ini mengandung tiga aktivitas pokok yang meliputi: penyusunan strategis, pelaksanaan atau implementasi, dan kontrol atau evaluasi.

Tampubolon (2002) berpendapat bahwa manajemen strategis suatu alat dalam organisasi yang bergantung pada kepemimpinan dalam tingkat manajemen. Menurutnya terdapat tiga faktor determinan dalam manajemen strategis yaitu kekuasaan, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Wijayati, 2010). Sama halnya J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen (2009), keduanya menjelaskan manajemen strategis sebagai serangkaian pengambilan keputusan serta tindakan manajerial untuk menentukan suatu kinerja perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Fred R. David (2011), manajemen strategis sebagai sebuah pengetahuan dan seni untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan fungsional agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat dua elemen dari manajemen strategis yang merupakan hal inti dan penting. Elemen tersebut adalah tiga *ongoing process* dan studi perbandingan atas kinerja organisasi dengan organisasi yang lain (Sampurno, 2011). Menurut Sampurno manajemen strategis berfokus pada persaingan antar organisasi serta menciptakan keunggulan masing-masing (dalam Ramly & Syukur, 2018).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas mengenai manajemen strategis maka dapat diketahui bahwa manajemen strategis adalah suatu proses dalam memanej organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan dan target organisasi yang sebelumnya telah dirancang.

Adapun dalam prakteknya, Thomson dan Strickland (2003) manajemen strategis memiliki lima tugas manajerial yang harus dilakukan, diantaranya sebagai berikut: (1) mengucapkan visi strategis dan misi organisasi, (2) membuat tujuan organisasi berdasarkan visi strategi yang kemudian dimodifikasi menjadi kinerja spesifik untuk dicapai organisasi, (3) merumuskan strategi untuk mengejar target *outcome* yang direncanakan, (4) pelaksanaan strategi, dan (5) melakukan *monitoring* dan evaluasi kinerja organisasi (Ramly & Syukur, 2018).

Stahl dan Grigsby (1998, dalam Wijayati, 2010) menjelaskan tahapan dalam manajemen strategik. Tahap pertama yaitu tahap formulasi, dalam tahap ini memerlukan analisa terhadap lingkungan organisasi. Analisanya pun dapat menggunakan SWOT (*strength, weakness, opportunities, dan threat*). Tahap selanjutnya ialah merumuskan rencana strategis yang terdiri dari visi, misi, tujuan, dan strategi. Penyusunan strategi dapat dilakukan dengan melihat pengalaman yang ada dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Tahap selanjutnya ada implementasi atau pelaksanaan, tahap ini mulai pelaksanaan rencana dan strategi yang disusun sebelumnya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam tahap implementasi adalah penganggaran dalam organisasi, sistem informasi, prosedur, dan budaya organisasi. Tahap terakhir yaitu evaluasi dan kontrol. Dalam tahap ini akan memonitor kegiatan yang dilakukan serta penilaian atas kegiatan yang sudah dilakukan.

Manajemen strategis ini memiliki beberapa manfaat (David, 2011), yaitu: (1) membantu suatu organisasi dalam membuat strategi secara logis, sistematis, dan rasional; (2) merupakan proses berkembang sebuah organisasi untuk tercapainya komitmen; (3) mendorong individu untuk berpartisipasi pada pengambilan keputusan serta melatih imajinasi dan inisiatif individu; (4) mendapatkan sebuah keuntungan; (5) menyadari keberadaan ancaman di luar organisasi; (6) memahami dengan baik strategi organisasi lain atau organisasi pesaing; dan (7) meningkatkan produktivitas anggota.

Rachmat (2014) menjelaskan bahwa dalam manajemen strategis terdapat elemen-elemen yang melekat di dalamnya. Elemen ini merupakan dasar dalam proses manajemen serta acuan dalam melakukan kegiatan atau rencana terstruktur yang telah disusun sebelumnya untuk tercapainya tujuan organisasi. Adapun elemen-elemen yang menjadi aspek manajemen strategis yaitu:

1. Perencanaan atau *planning*: tahapan kegiatan yang memikirkan pekerjaan yang akan dilakukan ke

- depannya dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki dan menentukan prioritas kegiatan untuk mendukung berjalannya tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *organizing*: penyusunan pembagian kerja di dalam unit kerja beserta fungsinya berguna untuk menetapkan anggota dalam suatu fungsi secara tepat dan mampu melaksanakan fungsi tersebut secara baik dalam organisasi.
 3. Pengarahan atau *directing*: suatu tindakan yang berfungsi agar seluruh anggota berusaha dalam mencapai target sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya serta usaha organisasi. Hal ini bisa dicapai dengan koordinasi dan kerjasama yang baik.
 4. Pengevaluasian atau *evaluating*: merupakan tahap mengawasi dan mengendalikan kinerja organisasi serta memastikan organisasi berjalan dengan baik sesuai rencana yang dibuat dan melakukan penilaian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) menjelaskan manajemen SDM sebagai bentuk pengakuan terhadap pentingnya anggota organisasi dalam SDM serta kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan berjalannya fungsi SDM yang adil dan efektif bagi masyarakat, organisasi, dan individu (Ramly & Syukur, 2018). Cushway (1994, dalam Marnis, 2010) mengatakan bahwa manajemen SDM merupakan “*part of the process that helps the organization achieve its objective*” artinya, manajemen SDM merupakan sebuah proses bagian dari organisasi yang membantu organisasi agar tercapai tujuannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2003), manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah sistem terjadinya hubungan antara sumber daya manusia dengan sasaran dan tujuan strategis organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pengembangan organisasi dengan mengadopsi fleksibilitas dan inovasi (Ramly & Syukur, 2018). Sama halnya dengan Mangkuprawira (2004) yang menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses organisasi menggunakan anggotanya untuk memperhatikan atau memenangkan atas keunggulan dan bersaing dengan organisasi lain (Ramly & Syukur, 2018).

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas maka dapat diketahui manajemen SDM sebagai sebuah proses penting dalam organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan

melalui SDM yang dimiliki. Manajemen SDM ini penerapannya bukan hanya pada perusahaan namun juga dapat diterapkan pada organisasi non-profit seperti organisasi kemahasiswaan.

Manajemen SDM ini memiliki empat fungsi yang dikemukakan oleh Marnis (2016) dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: (1) perencanaan atas kebutuhan sumber daya manusia; (2) *staffing* atau menempati kedudukan sesuai dengan fungsi; (3) melakukan penilaian kinerja pada anggota atau karyawan; (4) memperbaiki kualitas organisasi dan anggota dan mengembangkan ke arah yang lebih baik; dan (5) terciptanya hubungan antar anggota yang baik dan harmonis.

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) memaparkan tiga tujuan dari manajemen SDM (Marnis, 2016): (1) meyakinkan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada atau dapat dikatakan legal; (2) meningkatkan produktifitas kinerja anggota; dan (3) memperbaiki kualitas organisasi dan anggota. Selain itu, manajemen SDM memiliki lima fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu: (1) perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang; (2) analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu: (1) penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan; (2) pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal)
3. Penilaian kinerja yang dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar

- kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu: (1) penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja; (2) analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu: (1) menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; (2) memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas; (3) memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.
 5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja. Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu: (1) mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja; (2) melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan; (3) melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk perencanaan sumber daya manusia. Hipotesis dari penelitian ini adalah manajemen strategis organisasi dinilai efektif pada mahasiswa terutama organisasi internal kampus.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif untuk menguji efektivitas manajemen strategis organisasi pada mahasiswa sebagai bentuk

perencanaan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan di rumah masing-masing guna menerapkan *social distancing* ditengah wabah Covid-19 yang semakin meningkat penyebarannya.

Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Sampel ditentukan berdasarkan *purposive sampling* dengan kriteria termasuk mahasiswa aktif UNESA angkatan 2017 dan 2018 yang pernah mengikuti organisasi internal kampus (seperti: HMJ, BEM-F, BEM-U, DPM, MPM, maupun UKM) selama satu tahun atau lebih. Hal ini karena mahasiswa tersebut akan mengetahui bagaimana bentuk dan proses manajemen strategi pada organisasi yang pernah diikutinya selama satu periode atau satu tahun.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk teknik pengumpulan datanya. Sugiyono (2013), kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang disajikan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner ini menggunakan skala manajemen strategis organisasi yang terdiri dari empat aspek menurut Rachmat (2014), yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengevaluasian (*evaluating*).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah aitem yang disajikan dalam kuisioner terbukti validitasnya atas aitem skala majamene strategis organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Adapun ketentuannya yaitu aitem dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka aitem dikatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas skala manajemen strategis organisasi, terdapat 6 butir aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang valid sebanyak 22 butir.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu angket atau kuisioner, bila digunakan kembali pada penelitian selanjutnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Adapun ketentuannya yaitu jika *Alpha Cronbach's* $> 0,60$, maka kuisioner dinyatakan reliabel atau konsisten, begitupula sebaliknya. Dari hasil uji reliabilitas skala manajemen strategis organisasi, menghasilkan nilai 0,375 yang

artinya aitem pada skala ini termasuk tidak reliabel atau tidak konsisten. Sehingga perlu perbaikan ulang bila akan menggunakan kembali aitem pada skala ini.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini adalah dengan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan teknik *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada 85 mahasiswa dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

| | | Statistik | Std. Error |
|--------------------------------|---------------------|-----------|------------|
| Manajemen Strategis Organisasi | Mean | 79,16 | ,745 |
| | Median | 79,00 | |
| | Variance | 47,187 | |
| | Std. Deviation | 6,869 | |
| | Minimum | 63 | |
| | Maximum | 97 | |
| | Range | 34 | |
| | Interquartile Range | 11 | |
| | Skewness | ,164 | ,261 |
| | Kurtosis | -,047 | ,517 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini memiliki rata-rata sebesar 79,16 dengan nilai minimum 63 dan maksimum 97. Adapun data tersebut terdiri dari 85 partisipan sebagai berikut: 9 mahasiswa mengikuti BEM, 8 mahasiswa mengikuti DPM, 45 mahasiswa mengikuti HMJ, 1 mahasiswa mengikuti MPM, dan 22 mahasiswa mengikuti UKM. Masing-masing organisasi tersebut memiliki nilai minimum dan maksimum yang bervariasi. Pada organisasi BEM menunjukkan hasil minimum 72 dan maksimum 89. Organisasi DPM menunjukkan hasil minimum 68 dan maksimum 82. Organisasi HMJ menunjukkan hasil minimum 63 dan maksimum 97. Organisasi MPM menunjukkan hasil minimum dan maksimum sebesar 76, serta organisasi UKM menunjukkan hasil minimum 63 dan maksimum 91.

Hasil analisis tersebut terlihat pada organisasi HMJ dan UKM yang memiliki nilai minimum terendah diantara organisasi lainnya, yaitu sebesar 63 dan organisasi MPM yang memiliki nilai minimum

tertinggi sebesar 76. Organisasi yang banyak diikuti yaitu HMJ dengan jumlah mahasiswa sebanyak 45 orang. Namun, manajemen strategis organisasi tertinggi terdapat pada organisasi HMJ dengan nilai maksimum tertinggi sebesar 97.

Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi melalui uji normalitas dan uji linieritas yang kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (sig. > 0,05), begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan nilai sig. 0,2 < 0,05, yang artinya data ini termasuk dalam data normal. Dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Manajemen Strategis Organisasi | ,069 | 85 | ,200* | ,989 | 85 | ,666 |

a. Lilliefors Significance Correction

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai *linearity* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (sig. > 0,05). Pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,536 > 0,05 sehingga data penelitian ini dianggap linier. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Linieritas

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Manajemen Strategis Organisasi * Jenis Organisasi | | | | | | |
| Between Groups | (Combinationality) | 71,255 | 4 | 17,814 | ,366 | ,832 |
| | linearity | 23,384 | 1 | 23,384 | ,481 | ,490 |
| | Deviation from linearity | 47,871 | 3 | 15,957 | ,328 | ,805 |
| Within Groups | | 3892,439 | 80 | 48,655 | | |
| Total | | 3963,694 | 84 | | | |

Berdasarkan uji asumsi (uji normalitas dan uji linieritas) diatas, akan dilanjutkan pengujian hipotesis.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *product moment correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (sig. > 0,05), begitupun sebaliknya. Penelitian ini menunjukkan hasil sig. 0,077 dimana sig. > 0,05 yang artinya hipotesis ini diterima. Selain itu menunjukkan korelasi yang cukup kuat karena nilai signifikansinya mendekati 1, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Hipotesis

| | | Manajemen Strategis Organisasi | Jenis Organisasi |
|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|------------------|
| Manajemen Strategis Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,077 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,485 |
| | N | 85 | 85 |
| Jenis Organisasi | Pearson Correlation | ,077 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,485 | |
| | N | 85 | 85 |

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa akan efektif bila menggunakan manajemen strategis organisasi. Koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,077 menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2015) tentang peranan pendekatan manajemen strategis dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran mahasiswa. Penelitian tersebut memperoleh hasil yang positif, dimana mahasiswa yang sebelumnya menggunakan manajemen strategis memiliki IPK dibawah 2,74. Setelah intensif pemberian manajemen strategis tersebut, IPK nya meningkat di setiap semester selama 2 tahun atau 4 semester.

Manajemen strategis juga dapat diterapkan pada organisasi tepatnya organisasi internal kampus. Penelitian kali ini juga menunjukkan hasil yang positif pada organisasi kemahasiswaan. Setiap organisasi menggunakan manajemen strategis organisasi dengan kadar yang berbeda-beda. Manajemen strategis tersebut menggunakan aspek-aspek yang umumnya digunakan, yaitu empat aspek menurut Rachmat (2014). Keempat aspek tersebut memiliki nilai validitas yang baik dengan 20 butir aitem valid dan 8 butir aitem gugur.

Hasil korelasi koefisien *product moment* menunjukkan terdapat hasil yang kuat akan keefektifan manajemen strategis pada organisasi mahasiswa. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek manajemen strategis organisasi yang diungkapkan oleh Rachmat (2014), yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengevaluasian (*evaluating*). Hasil uji hipotesis juga ditemukan nilai r sebesar 0,077 dimana memiliki keefektifan yang cukup kuat.

Penelitian ini hanya berfokus pada manajemen strategis organisasi mahasiswa UNESA angkatan 2017 dan 2018, dimana subjek yang berpartisipasi belum terlalu banyak. Sehingga aitem yang ditunjukkan masih belum reliabel atau tidak konsisten. Dari penelitian ini, kami menunjukkan manajemen strategis organisasi efektif dilakukan pada setiap organisasi sehingga Ha ditolak dan Ho diterima dengan skor uji hipotesis 0,077 > 0,05.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen strategis organisasi dibutuhkan pada suatu organisasi pada mahasiswa. Organisasi ini dapat meliputi HMJ, UKM, BEM, MPM, maupun DPM. Hal ini berarti manajemen strategis organisasi mampu memajemen setiap anggotanya dalam menjalankan organisasi tersebut, sehingga berperan dalam membuat organisasi agar lebih efektif.

Saran

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel dengan jumlah partisipan yang sedikit (hanya 85 mahasiswa). Manajemen strategis organisasi sendiri dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhinya. Bagi peneliti selanjutnya, faktor-faktor tersebut dikaji lebih lanjut agar penelitian ini bisa mencakup dua variabel atau lebih agar hasilnya lebih maksimal. Selain itu mahasiswa yang menjadi partisipan penelitian ini diharapkan dapat mencakup hampir 75 persen anggota dalam organisasi internal kampus UNESA.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- David, F. R. (2011). *Manajemen strategi konsep*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2009). *Manajemen strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jannah, M. (2018). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.

- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civil skills mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial*, 25(2), 64-74.
- Kristianto, A. (2016, Oktober 31). Memahami problem lembaga kemahasiswaan. Jakarta, Jakarta, Indonesia. Retrieved Mei 6, 2020, from <http://www.lpminstitut.com/2016/10/memahami-problem-lembaga-kemahasiswaan.html>
- Marnis, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rachmat. (2014). *Manajemen strategik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ramly, A. T., & Syukur, D. A. (2018). Strategic management og organization development and civil serviced based Pumpinghr model at Ibn Khaldun University Bogor. *IJBE: Integrated Journal of Business and Economics*, 64-75.
- Silalahi, W. R. (2014). Peranan pendekatan manajemen stratejik dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran mahasiswa. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 197-207.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto. (2016). Dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1040-1046.
- Wijayati, D. T. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen strategik pada organisasi non profit. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 24-32.

PENERAPAN MODEL *ROLE PLAYING* UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS IV MIN 17 PIDIE

Nanda Saputra

PGMI, STIT Al-Hilal Sigli, Nandasaputra680@gmail.com

Miswar Saputra

PAI, IAI Samalanga, Miswaralfata@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah penerapan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa di kelas IV MIN 17 Pidie. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dengan subjek penelitian siswa kelas IV MIN 17 Pidie. yang berjumlah 38 orang siswa yang terdiri dari 26 orang laki-laki dan 12 orang perempuan. Penelitian Tindakan Kelas ini dilakukan sebanyak 2 siklus, siklus I tanpa menggunakan model *role playing* dengan perolehan nilai rata-rata 63,95, siklus II menggunakan model *role playing* dengan perolehan nilai rata-rata pada siklus II meningkat menjadi 83,33. Berdasarkan hasil penelitian siklus I siswa tampak kurang berpartisipasi dalam belajar, siklus III siswa lebih bersemangat, merasa senang serta berani dalam memberi pendapat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembelajaran dengan menggunakan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa di kelas IV MIN 17 Pidie, jadi model pembelajaran *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa di kelas IV MIN 17 Pidie.

Kata Kunci: model, *role playing*, hasil belajar.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang melakukan kegiatan pembelajaran, dan tumpuan, harapan orang tua, keluarga, masyarakat, dan bangsa untuk kemajuan dalam berbagai bidang. Kemajuan pendidikan ditentukan oleh kurikulum pendidikan yang dibuat oleh pemerintah. Kurikulum di Negara Indonesia sudah mengalami perubahan sampai beberapa kali, dan yang terbaru adalah kurikulum 2013. Di dalam pembelajaran tematik berpusat pada anak, guru hanya sebagai fasilitator. Kegiatan-kegiatan yang siswa lakukan tidak hanya mencatat, mendengarkan guru, ataupun mengerjakan latihan yang diberikan oleh guru.

Kenyataan di lapangan, pembelajaran yang berlangsung belum menunjukkan ke arah pembelajaran yang bermakna. Pembelajaran masih berpusat pada guru. Kurangnya upaya guru untuk melibatkan siswa dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga kemampuan untuk mengembangkan intelektual dan berpikir siswa belum tercapai. Penjelasan yang diberikan oleh guru kurang dipahami siswa, guru kurang kreatif dalam penggunaan media pembelajaran yang relevan dan menarik bagi siswa, kurangnya bahan ajar sebagai penunjang pembelajaran, guru kurang kompeten dalam memilih dan mengguakann metode yang tepat dalam pembelajaran, kurangnya penerapan model pembelajaran yang bervariasi untuk mengembangkan keterampilan tersebut kerja kelompok. Siswa kurang

memahami tentang materi pembelajaran, sehingga kemampuan untuk mengembangkan intelektual dan berpikir siswa belum tercapai.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, nilai KKM yang harus dicapai siswa adalah 70. Namun hasil belajar siswa kelas IV MIN 17 Pidie masih di bawah rata-rata. Sebagian besar nilai siswa ketika belajar kelompok masih dibawah standar kriteria ketuntasan minimum yaitu 70. Sehingga guru merasa perlu untuk mengulang materi kembali.

Atas permasalahan di atas bahwa seharusnya guru memerlukan model pembelajaran yang diyakini sebagai salah satu jalan keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan, sehingga mampu mengantarkan siswa mencapai tujuan pendidikan melalui pengajaran, di samping itu guru harus melakukan pemilihan metode pembelajaran yang efisien, menarik, menyenangkan dan sesuai dengan karakteristik siswa, sehingga siswa dapat meningkatkan kualitas pembelajaran baik itu proses ataupun hasil belajar.

Menurut Trianto (2010:2) pembelajaran kooperatif muncul dari konsep bahwa siswa akan lebih mudah menemukan dan memahami konsep yang sulit jika mereka saling berdiskusi dengan temannya. Salah satu model kooperatif ini adalah model *role playing*. Oleh karena itu penulis memilih model *role playing* untuk memecahkan masalah yang dihadapi siswa.

Mulyono (2011:90) mengatakan bahwa model *role playing* siswa dapat menghayati peranan apa yang

dimainkan, mampu menempatkan diri dalam situasi orang lain yang dikehendaki guru, terutama yang menyangkut kehidupan sekolah, keluarga maupun perilaku masyarakat sekitar peserta didik. Hamdani (2011: 87) menjelaskan bahwa model *role playing* adalah suatu cara penguasaan bahan-bahan pelajaran melalui pengembangan imajinasi dan penghayatan siswa.

Dari pengertian di atas dipahami bahwa metode belajar *role playing* merupakan suatu metode yang dapat melahirkan interaksi yang aktif antara guru dengan siswa atau siswa dengan yang lain dan saling bertukar pendapat sehingga mampu membentuk suatu gagasan/ide-ide yang cemerlang dan dapat dijadikan landasan untuk memecahkan suatu masalah.

Dengan demikian, metode belajar *role playing* merupakan metode yang memiliki kedudukan yang cukup signifikan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan aplikatif dalam kelas agar tercipta suasana kelas yang penuh dengan kebersamaan, keaktifan, dan menyenangkan. Dalam pembelajaran bahasa Indonesia pada materi keterampilan berbicara di kelas IV guru harus memperhatikan karakteristik siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Silberman (2007:217) *role playing* adalah sejenis permainan gerak yang didalamnya ada tujuan, aturan dan sekaligus melibatkan unsur senang, dalam *role playing* murid dikondisikan pada situasi tertentu di luar kelas, meskipun saat itu pembelajaran terjadi di dalam kelas.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa metode belajar *role playing* merupakan suatu metode yang dapat melahirkan interaksi yang aktif antara guru dengan siswa atau siswa dengan yang lain dan saling bertukar pendapat sehingga mampu membentuk suatu gagasan/ide-ide yang cemerlang dan dapat dijadikan landasan untuk memecahkan suatu masalah.

Dengan demikian, metode belajar *role playing* merupakan metode yang memiliki kedudukan yang cukup signifikan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan aplikatif dalam kelas agar tercipta suasana kelas yang penuh dengan kebersamaan, keaktifan, dan menyenangkan. Dalam pembelajaran bahasa Indonesia pada materi keterampilan berbicara di kelas IV guru harus memperhatikan karakteristik siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian dari Reandy, dkk (2017) melakukan penelitian mengenai “Peningkatan Keterampilan Bercerita Menggunakan Model *Talking Stick* Berbantuan Komik Pada Siswa Kelas 5 SD” Hasil penelitian dari Reandy, dkk (2017) menunjukkan bahwa model pembelajaran *Talking Stick* berbantuan

komik dapat meningkatkan keterampilan bercerita siswa kelas 5 SD Negeri Gendongan 02 Salatiga. Pernyataan ini dibuktikan dengan meningkatnya aktivitas guru, aktivitas siswa dan nilai rata-rata keterampilan bercerita siswa dari kondisi awal, akhir siklus 1 dan akhir siklus 2. Selain itu Rusmeing Br Sipahutar (2018) melakukan penelitian mengenai “Peningkatan Keterampilan Bercerita Melalui Model Pembelajaran *Mind Map*” Hasil penelitian dari Rusmeing Br Sipahutar (2018) menunjukkan bahwa pembelajaran keterampilan bercerita dengan menggunakan metode *mind map* dapat meningkatkan proses dan hasil belajar siswa kelas IV SD Negeri Gunung sitoli Kecamatan Gunung sitoli Kota Gunung sitoli. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan yang dialami siswa dalam keterampilan bercerita siswa, selama proses pembelajaran maupun hasil tes. Asep Priatna dan Ghea Setyarini (2019) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Model Pembelajaran *Role Playing* terhadap Keterampilan Berbicara Siswa Kelas IV SD Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. Hasil penelitian dari Asep Priatna dan Ghea Setyarini (2019) menunjukkan bahwa: 1) Penerapan Model Pembelajaran *Role Playing* terhadap Keterampilan Berbicara Siswa Kelas IV SDN Sukamaju, adanya pengaruh yang signifikan dan dapat dibuktikan dengan adanya perbedaan hasil belajar setelah pembelajaran antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Nilai rata-rata post-test kelas eksperimen lebih baik dengan nilai post-test 80,19 dibandingkan dengan kelas kontrol yang menggunakan pembelajaran konvensional dengan rata-rata nilai post-test 74,90. Selain itu, penggunaan model pembelajaran *role playing* dalam ketegorisedang dengan skor 0,51 untuk meningkatkan hasil belajar terhadap keterampilan berbicara siswa pada pembelajaran bahasa Indonesia, 2) Sikap belajar siswa setelah pembelajaran dalam kegiatan kognisi dalam kategori cukup baik dengan jumlah 280,95, kegiatan konasi dalam kategori cukup baik dengan jumlah 338,10, dan untuk kegiatan afeksi dalam kategori cukup baik dengan jumlah 261,82. Dapat disimpulkan bahwa pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran *role playing* dapat membantu siswa dalam keterampilan berbicara pada pembelajaran bahasa Indonesia.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah penerapan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas IV MIN 17 Pidie?”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk meningkatkan hasil belajar pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri

melalui penerapan model *role playing* di kelas IV MIN 17 Pidie”.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah Penelitian tindakan kelas (PTK). Kemmis berpendapat bahwa penelitian tindakan kelas adalah suatu bentuk penelitian refleksi diri yang dilakukan oleh para partisipan dalam situasituasi sosial (termasuk pendidikan) untuk memperbaiki praktik yang dilakukan sendiri. Dengan demikian, akan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik dan situasi di mana praktik tersebut dilaksanakan (1988:90).

Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MIN 17 Pidie. Penelitian dilakukan di kelas IV terdiri dari 38 siswa, yang terdiri dari 12 siswa perempuan dan 26 siswa laki-laki. Subjek penelitian tindakan kelas ini adalah peneliti sendiri. Dalam hal ini peneliti berperan langsung sebagai guru yang melakukan proses pembelajaran dengan menggunakan metode diskusi. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru bahasa Indonesia dan siswa kelas IV MIN 17 Pidie sebagai objek dari penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengadakan pretest dan posttest untuk mengukur hasil belajar siswa dalam peningkatan pemahaman terhadap materi, observasi dan dokumentasi untuk mengetahui aktivitas siswa dalam kegiatan belajar mengajar, dan wawancara untuk memperkuat data yang diperlukan.

Teknik Analisis Data

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen kepada responden, yaitu orang-orang diluar sampel (subjek) yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak dipakai atau tidak, maka selanjutnya hasil uji coba dianalisis dengan menggunakan beberapa uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, dapat diartikan tepat atau sah, yakni sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur daam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kepada mampu tidaknya alat tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Sofyan, 2006:105). Untuk mengukur keabsahan tes kognitifnya dilakukan dengan menggunakan program *anates*.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas bermakna keterpercayaan, keajegan, atau konsistensi. Reliabilitas dapat pula diartikan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan konsisten. Reliabilitas alat ukur terkait dengan masalah kesalahan pengukuran (Sofyan, 2006:105). Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan program *anates*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Tindakan Pembelajaran Siklus I

a. Peremcamaan

Materi ajar dalam penelitian ini adalah materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri, sebelum melaksanakan PTK terlebih dahulu peneliti mempersiapkan RPP, LOAG, LOAS dan LKS.

b. Tindakan Siklus I

Pertemuan ini membahas tentang materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri. Proses pembelajaran pada siklus ini berlangsung dengan menerapkan metode ceramah dan tanya jawab. Pada siklus ini, peneliti belum menerapkan model *role plyaing*.

c. Pengamatan

Berdasarkan tindakan yang telah dilakukan pada siklus I ditemukan beberapa hasil yaitu siswa sebagian sudah paham dan mengerti tentang materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri, hal ini terlihat pada saat menjawab soal LKS. Adapun pemerolehan nilai hasil evaluasi siklus I dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Siklus I

| No | Nama Siswa | Nilai Individu | Keterangan |
|----|----------------------|----------------|--------------|
| 1 | Aisha Shafira | 80 | Tuntas |
| 2 | Annisa Azkia | 80 | Tuntas |
| 3 | Arival Hakimi | 50 | Tidak Tuntas |
| 4 | Aril Maulana | 80 | Tuntas |
| 5 | Atiqa Fairuz Khalisa | 90 | Tuntas |
| 6 | Aulia Maulina | 60 | Tidak Tuntas |
| 7 | Aura Nabila | 80 | Tuntas |
| 8 | Aura Zalzila | 70 | Tidak Tuntas |
| 9 | Difa Amelia | 50 | Tidak Tuntas |
| 10 | Fahrezi | 60 | Tidak Tuntas |
| 11 | Fairuz Al-Khalil | 50 | Tidak Tuntas |
| 12 | Faizan Azizkia | 70 | Tidak Tuntas |
| 13 | Farah Atiya Helmi | 50 | Tidak Tuntas |
| 14 | Fizki Juanda | 80 | Tuntas |
| 15 | Hidayatullah | 70 | Tidak Tuntas |
| 16 | Hurul Aini | 30 | Tidak Tuntas |
| 17 | M. Ashfifuddin | 70 | Tidak Tuntas |
| 18 | M. Hendri Maulana | 90 | Tuntas |

| | | | |
|------------------------|--------------------------------|--------------|--------------|
| 19 | M. Islami Pasya | 30 | Tidak Tuntas |
| 20 | M. Rizki Ramadan | 40 | Tidak Tuntas |
| 21 | Marisha Azzhura | 80 | Tuntas |
| 22 | Maulidia Ratu | 30 | Tidak Tuntas |
| 23 | Khaira | 75 | Tuntas |
| 24 | M. Rayyan Nur Nailatun Muna | 70 | Tidak Tuntas |
| Jumlah | | 1535 | |
| Nilai rata-rata | | 63,95 | |

d. Refleksi

Berdasarkan hasil pengamatan tindakan pembelajaran siklus I di atas bahwa ketuntasan belajar siswa pada siklus I hasil yang dicapai siswa rata-rata 63,95 sedangkan secara klasikal 70%. Dari permasalahan yang penulis temukan banyak siswa yang hasil belajarnya menurun dalam mengerjakan tugas, peneliti ingin membuat perubahan agar siswa lebih aktif dan dapat meningkatkan hasil belajarnya disaat pembelajaran berlangsung ada materi tersebut. Namun masih perlu adanya perbaikan dalam menumbuhkan semangat belajar siswa dan pembelajaran yang aktif, sehingga peneliti dan observer mengambil kesimpulan untuk melanjutkan ke siklus II, hal ini dilakukan dengan harapan pada siklus II semangat belajar siswa dan dapat menciptakan suasana belajar lebih aktif.

2. Tindakan Pembelajaran Siklus II

a. Perencanaan

Dalam proses pembelajaran materi yang diberikan lanjutan materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri. Dimana pada siklus ini peneliti sudah menggunakan penerapan model *role playing*, serta meningkatkan semangat dan hasil belajar siswa.

b. Tindakan Siklus II

Pertemuan ini membahas tentang materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri. Proses pembelajaran pada siklus ini berlangsung dengan menerapkan model *role playing*.

c. Pengamatan

Dari pengamatan peneliti pada siklus II, sudah mulai terlihat hasil yang sangat memuaskan dan mulai terlihat kemajuannya dalam hasil belajar siswa, hal ini terlihat pada saat menjawab soal LKS. Adapun pemerolehan nilai hasil evaluasi siklus II dapat dilihat pada tabel berikut:

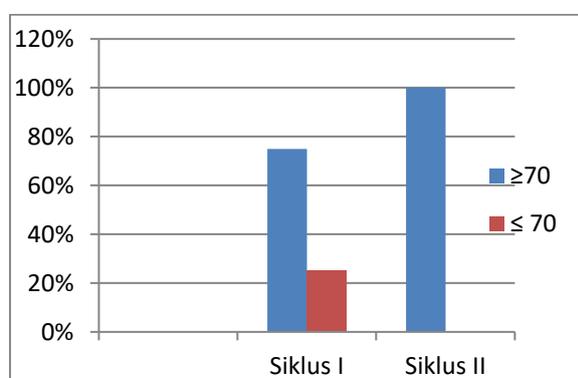
Tabel 2 Nilai Hasil Evaluasi Siklus II

| No | Nama Kelompok | Nama Siswa | Nilai Kelompok | Nilai Individu | Keterangan |
|------------------------|---------------|------------------|----------------|----------------|------------|
| 1 | Jambu | Aulia | 100 | 80 | Tuntas |
| | | Maulina | | | Tuntas |
| | | Aura | | | Tuntas |
| | | Nabila | | | Tuntas |
| | | Aura | | | Tuntas |
| | | Zalzila | | | Tuntas |
| 2 | Mangga | Difa | 100 | 100 | Tuntas |
| | | Amelia | | | Tuntas |
| | | Fahrezi | | | Tuntas |
| | | Aisha | | | Tuntas |
| | | Shafira | | | Tuntas |
| | | Annisa | | | Tuntas |
| | | Azkie | | | Tuntas |
| | | Arival | | | 90 |
| | | Hakimi | | | 90 |
| Aril | 85 | | | | |
| 3 | Nenas | Maulana | 100 | 100 | Tuntas |
| | | Atiqa | | | Tuntas |
| | | Fairuz | | | Tuntas |
| | | Khalisa | | | Tuntas |
| | | Fairuz Al-Khalil | | | 80 |
| | | Faizan | | | 80 |
| | | Azizkia | | | 90 |
| | | Farah | | | 90 |
| | | Atiqa | | | 100 |
| 4 | Apel | Helmi | 90 | 80 | Tuntas |
| | | Fizki | | | Tuntas |
| | | Juanda | | | Tuntas |
| | | Hidayatullah | | | Tuntas |
| | | M. Rizki | | | 80 |
| | | Ramadan | | | 90 |
| | | Marisha | | | 90 |
| | | Azzhura | | | 80 |
| | | Maulidia | | | 80 |
| | | Ratu | | | 80 |
| Khaira | 75 | | | | |
| 5 | Jeruk | M. Rayyan Nur | 80 | 85 | Tuntas |
| | | Nailatun Muna | | | Tuntas |
| | | Hurul Aini | | | Tuntas |
| | | M. Ashfifuddin | | | Tuntas |
| | | M. Hendri | | | Tuntas |
| | | Maulana | | | Tuntas |
| Jumlah | | | 470 | 1855 | |
| Nilai rata-rata | | | 19,16 | 77,29 | |

d. Refleksi

Berdasarkan hasil pengamatan pada tindakan pembelajaran siklus II, yaitu siswa sudah memahami dan bersemangat dalam mengikuti proses pembelajaran dan hasilnya

sudah menunjukkan respon yang memuaskan yang ditandai dengan hasil belajar yang tinggi, kekompakan siswa dalam menyelesaikan soal LKS dan kemauan siswa untuk menjawab soal temannya. Hal ini menunjukkan penerapan pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri yang dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan penerapan model *role playing* dapat meningkatkan kemampuan memahami materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri, meningkatkan semangat dan hasil belajar siswa. Pemerolehan hasil belajar siswa dari siklus I sampai siklus II dapat dilihat pada grafik 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Belajar Siswa dari Siklus I sampai Siklus II

B. Pembahasan

1. Siklus I

Penelitian Tindakan Kelas pada siklus I yaitu pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri. Pembelajaran dilaksanakan dengan menggunakan metode ceramah dan tanya jawab dengan jumlah siswa yang mengikuti pelaksanaan tindakan kelas siklus I yaitu 38 orang siswa yang terdiri dari 26 orang siswa laki-laki dan 12 orang siswa perempuan.

Pada siklus I kebanyakan siswa sudah mengerti pengertian hidup rukun dalam kehidupan sehari-hari secara keseluruhan sudah banyak siswa yang mengerti materi yang telah mereka pelajari meskipun hanya beberapa orang siswa yang memperoleh nilai sempurna, tetapi masih banyak siswa yang memperoleh nilai di bawah KKM. Siswa yang tuntas pada siklus I sebanyak 9 orang siswa dengan nilai rata-rata yang diperoleh siswa 63,95. Sedangkan untuk KKK

mencapai 30%. Akan tetapi peneliti perlu melanjutkan pada siklus berikutnya karena untuk meningkatkan semangat belajar siswa. Untuk siklus I peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses penelitian tindakan kelas yang dilaksanakan peneliti masih belum berhasil. Hal ini menunjukkan perlu adanya penelitian tindakan selanjutnya sebagai tindakan memperbaiki proses pembelajaran pada siklus II.

2. Siklus II

Pada pertemuan siklus II materi materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri, pembelajaran yang dilaksanakan dengan menggunakan model *role playing*. Tetapi bedanya pada siklus III, proses pembelajaran dalam kelompoknya lebih menekankan pada kekompakan kelompok sehingga hasil yang diperoleh semakin meningkat, hal ini terbukti dengan nilai siswa yang meningkat. Pada siklus III ini siswa yang tidak hadir berjumlah 3 siswa sehingga penelitian ini diterapkan pada 24 orang siswa. Hasil belajar yang diperoleh siswa mengalami peningkatan secara maksimal yang ditandai dengan perolehan nilai rata-rata siswa 83,33 dan KKK diperoleh 100% yaitu semua siswa yang mengikuti pembelajaran tindakan siklus II memperoleh nilai melebihi Kriteria Ketuntasan Klasikal yang telah ditentukan. Maka proses pembelajaran dengan PTK dihentikan pada siklus II karena telah mencapai KKM dan KKK secara maksimal.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan melalui penelitian tindakan kelas (PTK) dengan penerapan model *role playing* dalam pembelajaran materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas IV MIN 17 Pidie.

Hal tersebut terlihat dari perolehan nilai siswa pada setiap siklus, pada siklus I hasil belajar siswa masih kurang memuaskan, nilai rata-rata yang didapatkan siswa yaitu 63,95, sedangkan ketuntasan klasikal yang diperoleh 30%. Pada siklus ke II hasil belajar yang diperoleh siswa sudah sangat meningkat, nilai rata-rata yang diperoleh siswa yaitu 83,33 dan ketuntasan klasikal yang diperoleh siswa 100%. Kegiatan belajar dengan penerapan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri

terhadap siswa kelas IV MIN 17 Pidie dapat membuat siswa lebih bersemangat dalam belajar sehingga hasil belajar siswa meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan, penerapan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diajukan beberapa saran untuk guru dan siswa. Diharapkan kepada guru kelas IV MI, agar dapat menerapkan model *role playing* pada materi menceritakan kembali isi teks dengan bahasa sendiri dalam pembelajaran sebagai alternatif pilihan yang dapat diterapkan pada mata pelajaran di kelas. Dalam rangka meningkatkan semangat, minat dan hasil belajar siswa, guru hendaknya lebih sering melatih siswa dengan berbagai model pembelajaran. Selanjutnya diharapkan kepada siswa agar lebih bersemangat, lebih giat dan lebih rajin dalam belajar sehingga hasil belajar yang diperoleh siswa lebih baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sofyan., dkk. 2006. Evaluasi Pembelajaran IPA Berbasis Kompetensi. Jakarta: UINPress.
- Asep Priatna., Ghea Setyarini. 2019. Pengaruh Model Pembelajaran Role Playing terhadap Keterampilan Berbicara Siswa Kelas IV SD Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar. Vol. IV, No. 2.
- Istiqomah, Nur., Karim, Abdul. 2017. Penggunaan Media Gambar Seri Untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Karangan Sederhana Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas V SD Islam Nu Pungkuran. Proseding Seminar Nasional Pendidikan, Sains dan Teknologi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Karina., Asya Haifa., Dkk. 2020. Meningkatkan Keterampilan Bercerita Melalui Penerapan Media Gambar Seri di Kelas Rendah. Attadib Journal Of Elementary Education, Vol. 4.
- Mulyono. 2011. Strategi Pembelajaran. Malang: UIN Maliki Press.
- Segu. 2016. Meningkatkan Keterampilan Bercerita dengan Metode Kamishibai. At-Turats: Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam. Vol. 10, No. 2.
- Reandy, Brian Andrie., & Purba, Romirio Torang. 2017. Peningkatan Keterampilan Bercerita Menggunakan Model Talking Stick Berbantuan Komik Pada Siswa Kelas 5 SD. Jurnal Handayani. Vol. 7, No. 1.
- Sipahutar, Rusmeing Br. 2018. Peningkatan Keterampilan Bercerita Melalui Model Pembelajaran Mind Map. Jurnal Global Edukasi, Vol. II, No. I.
- Trianto. 2010. Mengembangkan Model Pembelajaran Tematik. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Wayan Nurkencana dan P.P.N. Sunartana. 2006. Evaluasi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA HMJ PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Yeni Febriani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Yeni.17010664035@mhs.unesa.ac.id

Erlina Batari

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Erlina.17010664030@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perguruan tinggi merupakan tempat seseorang untuk belajar secara akademik dan non akademik. Salah satu wadah yang memberikan kesempatan seseorang untuk mencari pengalaman dan mengasah jiwa kepemimpinannya di bidang non akademik yaitu dengan bergabung dalam organisasi. Organisasi diartikan sebagai suatu perkumpulan orang yang nantinya disusun dalam bentuk kelompok, hal tersebut agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Organisasi yang ada dalam perguruan tinggi bermacam-macam salah satu contohnya yaitu HMJ. Dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut tentunya tidak mudah, dibutuhkannya kerjasama yang baik antara pemimpin dan juga anggotanya. kerjasama tersebut dapat berbentuk motivasi yang diberikan kepada anggota, motivasi kerja menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) ialah suatu proses yang dilakukan seseorang secara tidak disadari, umumnya setiap individu telah memiliki motivasi atau dorongan tersendiri dimana motivasi tersebut dijadikan kunci untuk menyelesaikan kebutuhan yang paling dominan. Motivasi kerja ini dapat melalui diri sendiri dapat juga melalui pemimpin, agar motivasi kerja dapat dengan baik dirasakan oleh anggota seorang pemimpin harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan teknik analisis data SPSS 22.0 korelasi pearson, sampel penelitian berjumlah 52 orang. Berdasarkan hasil penelitian hasil nilai Sig. (2-tailed) antara gaya kepemimpinan (X) dengan Motivasi kerja (Y) ialah sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai r hitung dari hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar $0,390 > 0,273$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di HMJ UNESA. Gaya kepemimpinan yang positif akan berakibat baik pada motivasi kerja anggota himpunan mahasiswa jurusan tersebut.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, himpunan mahasiswa jurusan psikologi

PENDAHULUAN

Di setiap organisasi ataupun instansi pasti terdapat salah satu manusia yang menjadi pemimpin di dalamnya, dimana tugas dari seorang pemimpin ialah mengatur dan memberikan arahan kepada seluruh bawahannya agar tujuan dari setiap organisasi dapat tercapai. Organisasi sendiri ialah sekumpulan orang yang disusun dalam bentuk kelompok-kelompok yang tentunya akan bekerja secara bersama-sama demi tercapainya suatu tujuan bersama. Maka dari itu agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan terciptanya tujuan organisasi baik pemimpin dan anggota harus dapat bertanggung jawab atas setiap tugasnya, dan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Dengan begitu harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan setiap orang pasti membutuhkan suatu dorongan, dorongan tersebut dapat muncul dari dirinya sendiri dapat pula muncul atas dorongan yang orang lain berikan. Pada

suatu organisasi terdapat seorang pemimpin, dimana tugas pemimpin bukan hanya merancang tujuan dari suatu organisasi tetapi juga memikirkan semangat kerja dari para anggotanya. Dalam menciptakan semangat kerja pada anggota organisasi seorang pemimpin dapat memberikan motivasi agar anggota organisasi dapat bergairah dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau *jobdesk* yang diberikan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menjamin seorang anggota dapat menyelesaikan tanggung jawab nya dengan baik. Perlu diingat bahwa jika tidak ad motivasi dari para anggota, maka akan sulit pula tercapainya sutu tujuan organisasi. Namun jika motivasi tercipta dengan baik maka segala tanggung jawab yang diberikan pemimpin kepada anggota dapat terselesaikan dengan baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan saya selama menjadi bagian dari anggota organisasi dan hasil pengamatan saya terdapat fenomena yang menarik dari motivasi kerja ini : 1) Masih terdapat anggota yang bermalasan saat program kerja pada organisasi terlaksana, 2) Masih adanya anggota organisasi yang lebih

mementingkan kepentingan pribadinya dibanding kepentingan organisasi.

Dalam dunia organisasi tugas seorang pemimpin ialah memberikan motivasi kerja kepada anggota. Motivasi kerja dapat diberikan kepada anggota apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang humble dan peduli dengan anggotanya.

Motivasi Kerja

Pendapat mengenai motivasi kerja dari Murray (1968, dalam Sutarto, 2010) motivasi ialah faktor yang dapat berakibat memunculkan atau memberikan arah, pemberian motivasi ini dapat berbentuk dorongan atau penghapusan.

Lawler (1973, dalam Sutarto, 2010) motivasi merupakan suatu bentuk perilaku dimana manusia mengontrol pusat pemikirannya dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) motivasi ialah suatu proses yang dilakukan seseorang secara tidak disadari, pada umumnya setiap individu telah memiliki motivasi atau dorongan tersendiri dimana motivasi tersebut dijadikan kunci untuk menyelesaikan kebutuhan yang paling dominan. Iskandar & Yuhansyah (2018) juga berpendapat bahwa motivasi atau pendorong yang dimiliki oleh setiap orang nyatanya mampu dijadikan spirit dalam memicu dan menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab.

Fahmi ilham (2016, dalam Iskandar & Yuhansyah, 2018) berpendapat motivasi dapat muncul dalam dua bentuk yaitu: motivasi dari luar yang muncul dari orang lain dan motivasi langsung dari dirinya sendiri. Motivasi dari luar ini diberikan guna untuk mendorong individu tersebut agar dapat memicu semangat atau motivasi pada diri orang tersebut.

Menurut Hany Azza (2019) Motivasi ialah kemauan setiap individu dalam melakukan suatu usaha, kemauan tersebut muncul karena adanya suatu dorongan untuk pemenuhan suatu kebutuhan. Dalam hal ini Hany menjelaskan bahwa suatu motivasi muncul agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan, dengan begitu seseorang terdorong untuk menyelesaikan kebutuhan yang diinginkan.

Olyvia (2014) mengatakan bahwa suatu motivasi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, karena dengan motivasi setiap individu atau anggota yang tergabung dalam suatu organisasi akan berusaha memberikan yang terbaik bagi *jobdesknya*.

Menurut Pasolong (2010, dalam Olyvia, 2014) motivasi dapat terjadi karena adanya 2 faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal

dapat muncul dari adanya kepemimpinan seseorang di suatu organisasi, lingkungan organisasi yang menyenangkan, diberikannya suatu penghargaan berupa pujian atau *reward* lainnya serta tanggung jawab yang diberikan pada setiap anggotanya. Sedangkan untuk faktor internal sendiri adanya suatu keinginan atau harapan pada diri anggota, terpenuhinya setiap kebutuhan, serta adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi.

Uno Hamzah (2012) menjelaskan mengenai indikator dari motivasi kerja sendiri yaitu : 1. Tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, 2. Aktualisasi diri selama mengikuti organisasi, 3. Kemampuan menyampaikan ide dan prestasi, 4. Kemandirian seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah.

Dari penjelasan pengertian motivasi kerja, dijelaskan bahwa motivasi kerja berasal dari dua faktor, yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dapat berasal dari dorongan pihak luar salah satunya berasal dari seorang pemimpin, sedangkan secara internal motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri demi terpenuhinya suatu kebutuhan. Indikator dari motivasi kerja sendiri juga dapat melalui tanggung jawab seseorang menyelesaikan tugas, prestasi, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri.

Gaya Kepemimpinan

Pada umumnya pemimpin ialah seseorang yang bisa mempengaruhi individu lain untuk mendapatkan tujuan dan mengarahkan suatu organisasi agar lebih baik. Pemimpin menjadi suatu agen perubahan bagi organisasi. Menurut Peter Drucker (dalam Tama & Hardiningtyas, 2017) pemimpin yang efektif ialah individu yang bisa membuat anggotanya melakukan hal luar biasa.

Sagala (2018) mengatakan kepemimpinan ialah serangkaian kemampuan dan sifat yang terdapat pada suatu pemimpin. Pada dasarnya pemimpin memiliki kewibawaan, keterampilan, visi dan misi, kemampuan, dan juga kompetensi yang dijadikan untuk sarana kepemimpinan kepada para anggota untuk mau atau dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu Sagala (2018) juga mengatakan terdapat dua hal yang perlu diketahui dari kepemimpinan itu sendiri yakni, pertama ialah pemimpin memiliki suatu kekuatan untuk mengendalikan anggota agar mencapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinannya, kedua ialah pemimpin mempunyai kekuasaan kepada anggota yang ada di dalam lingkungannya.

Menurut Umama (2019) Pemimpin yang efektif menurut teori contingency ialah tergantung pada

situasi, baik situasi yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. Maksud dari situasi kelompok yakni ketika pemimpin dan para anggota baik, maka terciptalah situasi yang menguntungkan. Sebaliknya, jika pemimpin dan anggota tidak baik, maka hubungan yang terbangun ialah tidak menguntungkan.

Selain penjelasan diatas Miftah (2012) juga berpendapat Pemimpin yang baik harusnya mampu dan bisa memotivasi karyawan atau anggotanya dalam bekerja.

Sunyoto (2012, dalam olyvia, 2014) mengatakan suatu gaya kepemimpinan yang melibatkan suatu tugas dapat ditandai dengan 1. Seorang pemimpin memberikan suatu arahan kepada anggotanya, 2. Seorang pemimpin dalam mengambil atau merencanakan suatu keputusan tentunya tetap melibatkan anggota, 3. Seorang pemimpin juga akan berusaha tetap mempertahankan hubungan yang baik dengan para anggotanya.

Olyvia (2014) juga menjelaskan mengenai indikator gaya kepemimpinan yaitu : 1. Awal organisasi atau lembaga terbentuk tentunya membuat atau menyusun program kerja, 2. Seorang pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya sebelum bertindak, 3. Seorang pemimpin tetap memberikan pengawasan bagi para anggotanya agar kemungkinan terjadinya suatu permasalahan kecil terjadi, 4. Seorang pemimpin tidak lupa memberikan motivasi kepada anggotanya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai, dan yang terakhir 5. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Sehingga berdasarkan penjelasan mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ Universitas Negeri Surabaya periode 2017-2019.

METODE

Pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana jenis penelitiannya dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara “Gaya kepemimpinan” sebagai variabel X dengan “Motivasi kerja” sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini akan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya 2017-2019.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota himpunan mahasiswa jurusan periode 2017-2019 yang berjumlah 108 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 52 orang. Sampel sendiri

diperoleh berdasarkan klasifikasi yang telah dibuat antara lain :

Mahasiswa psikologi univeristas negeri Surabaya yang pernah atau sedang menjadi bagian dari anggota himpunan mahasiswa jurusan psikologi

1. Mahasiswa angkatan 2017-2018
2. Mahasiswa yang termasuk klasifikasi diatas dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner.

Bentuk pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan metode kuisioner atau angket. Angket diberikan tentunya disusun dengan menggunakan skala *likert*. Setiap pertanyaan yang diberikan terdapat empat kategori jawaban. Yang mana pernyataan yang diberikan subjek dapat memberikan respon dengan skala yakni : Sangat setuju (SS) 4, Setuju (S) 3, Tidak setuju (TS) 2, Sangat tidak setuju (STS) 1. Skala tersebut diberikan pada kuisioner atau angket gaya kepemimpinan. Angket mengenai motivasi kerja juga menggunakan skala Sangat setuju (SS) 4, Setuju (S) 3, Tidak setuju (TS) 2, Sangat tidak setuju (STS) 1

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik uji korelasi pearson. Merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui ukuran korelasi untuk mengukur kekuatan antara variabel X dan variabel Y sehingga dapat menentukan apakah kedua variabel tersebut memiliki korelasi hubungan ataukah tidak. Pengerjaan teknik analisis data uji korelasi pearson ini dengan bantuan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi pearson dalam penelitian ini ialah terdapat korelasi atau hubungan antara “gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ psikologi Universitas Negeri Surabaya”

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson Gaya kepemimpinan dengan Motivasi kerja

| | | Correlations | |
|-------------------|---------------------|----------------------|----------------|
| | | Gaya Kepemimpinan | Motivasi kerja |
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .390** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 |
| | N | 52 | 52 |
| Motivasi kerja | Pearson Correlation | .390** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | |
| | N | 52 | 52 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2 tailed): dari table diatas diketahui hasil nilai Sig. (2 tailed) antara gaya kepemimpinan (X) dengan Motivasi kerja (Y) ialah sebesar $0,004 < 0,05$, hal tersebut diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan variabel Motivasi kerja. Sehingga berdasarkan hasil analisis dari uji korelasi

pearson diatas terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UNESA.

Selanjutnya jika dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui nilai dari r hitung dari hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar $0,390 > 0,273$, nilai $0,273$ sendiri berasal dari r tabel dengan jumlah sampel sebesar 52 orang. Berdasarkan interpretasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya atau terdapat korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan motivasi kerja (Y) dalam organisasi himpunan mahasiswa jurusan psikologi universitas negeri Surabaya ini sendiri.

Dari hasil yang telah di paparkan diatas terdapat hubungan antara r hitung korelasi pearson yang dinyatakan positif, hal tersebut diartikan terdapat hubungan dari Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap motivasi kerja yang dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Sehingga ketika seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang positif maka hal tersebut dapat berdampak besar pada motivasi kerja anggota organisasi himpunan mahasiswa jurusan tersebut.

Gaya kepemimpinan mengartikan bahwa Pemimpin yang baik harusnya mampu dan bisa memotivasi anggotanya dalam bekerja (Miftah, 2012). Jadi gaya kepemimpinannya dari para ketua himpunan dapat membantu mahasiswa himpunan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian berdasarkan kuisioner yang tersebar kepada 52 responden, ditemukan gaya kepemimpinan dari ketua himpunan yang positif akan berpengaruh untuk motivasi kerja para anggota di himpunan mahasiswa jurusan psikologi.

Agar memudahkan melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada organisasi mahasiswa, maka akan dipaparkan poin-poin aspek gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yang sesuai:

- Kepemimpinan yang direktif yaitu memberikan arahan bagi para anggota mengenai cara-cara atau langkah-langkah pengerjaan.
- Kepemimpinan suportif yakni bersikap peduli untuk kesejahteraan dan keperluan anggota agar tercipta suatu suasana yang ramah, perlakuan kepada anggota yang setara.
- Kepemimpinan partisipatif yakni ketua yang bermusyawarah kepada anggotanya untuk mempertimbangkan gagasan dalam mengambil suatu keputusan.
- Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian ialah mendorong para anggota untuk terus berprestasi pada hal-hal tingkat tinggi dengan tujuan yang sudah ditetapkan, kesempurnaan, dan

memperlihatkan kepercayaan diri yang dimiliki dari para anggota.

Selain aspek terkait gaya kepemimpinan diatas Olyvia (2014) juga terdapat indikator gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi anggota organisasi, indikator tersebut yaitu : 1. membuat atau menyusun program kerja, 2. Seorang pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya sebelum bertindak, 3. Seorang pemimpin tetap memberikan pengawasan bagi para anggotanya agar kemungkinan terjadinya suatu permasalahan kecil terjadi, 4. Seorang pemimpin tidak lupa memberikan motivasi kepada anggotanya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Tujuan dari organisasi itu sendiri ialah dapat tercapainya kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan terciptanya tujuan organisasi baik pemimpin dan anggota harus dapat bertanggung jawab atas setiap tugasnya, dan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Dengan begitu harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi perlunya pemimpin yang mampu membuat para anggotanya menjadi lebih baik. Gaya pemimpin yang positif bagi para anggotanya akan membuat anggota lebih bersemangat untuk berorganisasi dan meningkatkan motivasi kerja dalam berorganisasi. Motivasi yang dilakukan pemimpin kepada anggota perlu dilakukan agar para anggota tetap bersemangat untuk berorganisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat adanya hubungan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya. Gaya kepemimpinan yang baik ialah yang bisa memotivasi anggota dalam bekerja.

Saran

Adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada organisasi himpunan mahasiswa, diharapkan bisa memunculkan suatu program untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang positif untuk meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi. Sehingga bisa menghasilkan organisasi yang seimbang dan positif.

Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah referensi yang digunakan dalam penelitian ini. disarankan pula untuk melakukan konfirmasi

kepada organisasi yang nantinya akan dijadikan sebagai sample penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Miftah, Thoha, 2012, *Kepemimpinan dalam manajemen*, edisi I. Cetakan ke 16, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Salaga, H. S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan*, edisi pertama. Jakarta: Pranadamedia Grup
- Tama, I. P. & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi industri: Dalam perspektif sistem industry*. Malang: UB Press
- Umama, A. H. (2019). *Psikologi industry dan organisasi*.Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industry dan organisasi: Dalam suatu bidak gerak psikologi sumber daya manusia*.Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 534-541.

E-LEARNING MATA KULIAH SUBTITLING PRODI SASTRA INGGRIS

Mamik Tri Wedawati

Sastra Inggris, Universitas Negeri Surabaya, mamikwedawati@unesa.ac.id

Adam Damanhuri

Sastra Inggris, Universitas Negeri Surabaya, adamdamanhuri@unesa.ac.id

Abstrak

Kelas e-learning adalah salah satu program yang menjadi alternatif suatu bentuk pembelajaran di era teknologi 4.0. Universitas Negeri Surabaya memiliki perhatian besar sebagai bentuk menyambut era 4.0 dengan memberikan dukungan besar pada penyelenggaraan kelas e-learning pada beragam mata kuliah yang tersaji pada menu SIAKADU. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pembelajaran subtitling melalui kelas e-learning, bagaimana kualitas materi kelas e-learning, dan bagaimana tanggapan mahasiswa terhadap penyelenggaraan kelas e-learning. Penelitian kualitatif diterapkan melalui diskusi konsep kelas e-learning dan pedoman program KKNJ Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris 2016, Prodi Sastra Inggris. Penelitian ini dilakukan di Prodi Sastra Inggris kelas subtitling siswa 2016 yang terdiri dari 40 siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha dan ragam cara untuk mendorong kelas subtitling sevara e-learning harus terus ditingkatkan dan dikembangkan menjadi lebih baik dengan mempertimbangkan persiapan dan sistem teknis kelas online yang juga masih perlu dikembangkan. Siswa menunjukkan sikap antusiasme terhadap kelas e-learning karena sebelumnya mereka tidak pernah memiliki kelas menggunakan vivesa atau v-learn oleh UNESA. Kualitas e-learning telah memenuhi harapan siswa, namun tetap dengan selalu berkonsentrasi pada rencana organisasi yang baik sangat baik.

Kata kunci: e-learning, subtitling, v-learn, vivesa.

PENDAHULUAN

Di era 4.0, perkembangan teknologi telah banyak mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas. Di era yang semakin canggih, teknologi bukan lagi merupakan kendala yang besar untuk dapat diikuti dalam kegiatan belajar di kelas, bahkan sekarang ini tidak ada pembelajaran yang tidak melibatkan teknologi.

Mengiringi perkembangan teknologi yang sudah berkembang sangat cepat, pembelajaran di kelas juga ikut berkembang dengan semakin maraknya penyelenggaraan pembelajaran. Salah satu teknologi informasi yang masih akan terus dikembangkan dan dimanfaatkan sebagai media pembelajaran adalah menggunakan e-learning. E-learning telah menjadi bagian dari inovasi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran meliputi kegiatan penyampaian materi pembelajaran, terbaharukan dan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan berbagai kompetensi peserta didik. Dengan aktif dalam e-learning, peserta didik akan mendapatkan serangkaian kegiatan yang lengkap mulai dari mendengarkan uraian materi dari pendidik saja sampai pada aktif mengamati, melakukan, mendemonstrasikan, evaluasi, dan pengayaan. Sumber belajar yang digunakan juga memperhatikan faktor kedinamisan dan mampu memberi ketertarikan pada mahasiswa sehingga

mampu memotivasi peserta didik untuk lebih jauh dalam proses pembelajaran.

Bagaimana kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi di Indonesia dengan menggunakan teknologi komunikasi yang semakin maju dan canggih, mampu memberikan dampak semakin kondusif kegiatan belajar hal tersebut juga didukung dengan diterbitkannya Surat Keputusan Menteri Departemen Pendidikan Nasional (SK Mendiknas) tahun 2001 yang mendorong perguruan tinggi konvensional untuk menyelenggarakan pendidikan jarak jauh (dual mode). Dengan iklim yang sangat bagus ini, sejumlah perguruan tinggi telah melakukan beberapa kegiatan persiapan, seperti pemberian program kepada para dosen untuk (a) mengikuti pelatihan tentang pengembangan bahan belajar digital, (b) mengidentifikasi berbagai platform pembelajaran digital yang tersedia, dan (c) melakukan eksperimen tentang penggunaan platform pembelajaran digital tertentu untuk menyajikan materi perkuliahan.

Dalam materi subtitle, pertimbangan pada kualitas terjemahan adalah nilai kualitas hasil terjemahan yang merupakan hasil pemaknaan dan kegiatan mengalihbahasakan dari bahasa sumber ke bahasa sasaran. Hasil terjemahan dikatakan berkualitas jika memenuhi tiga aspek utama yaitu keakuratan (accuracy), keberterimaan (acceptability), dan keterbacaan (readability). Dengan terpenuhinya 3 aspek tersebut, maka bisa dikatakan bahwa text yang

baru memiliki kualitas yang baik. Nababan dd. (2012:44-45) pernah menyampaikan keakuratan adalah kata yang digunakan untuk mengevaluasi keakuratan suatu teks terjemahan dari segi pesan yang disampaikan dari bahasa sumber ke bahasa sasaran. Penyampaian pesan yang akurat menjadi hal yang sangat krusial dalam penerjemahan. Keberterimaan merupakan hal lain yang cukup berpengaruh besra pada suatu penerjemahan. Keberterimaan dimaksudkan untuk menghasilkan suatu karya terjemahan yang sesuai dengan aturan, kaidah-kaidah bahasa sasaran dan tidak berlawanan dengan budaya bahasa sasaran pada tataran mikro atau tataran makro. Faktor ketiga adalah keterbacaan, adalah istilah yang mengacu pada kemudahan atau kesukaran suatu teks terjemahan. Istilah itu tidak hanya bersangkutan dengan teks bahasa sumber, tetapi berkaitan juga dengan teks bahasa sasaran. Ketiga komponen diatas saling terkait dan berpengaruh. Jika hanya satu atau dua komponen yang memenuhi kriteria teks masih tetap menjadi hasil dari terjemahan namun makna yang tersampaikan menajid berbeda atau bahkan jauh. Sama halnya jika ketiganya terpenuhi namun dengan kualitas yang kurang baik, maka pembaca akan mendapatkan makna yang lain, bukan makna yang sesungguhnya sesuai dengan nilai paling sesuai dari masing-masing komponen.

Penggunaan media digital, tautan berita bahkan media sosial yang mengandung berita baik dan menginspirasi dapat menjadi solusi tepat atas masalah-masalah yang disebut di atas. E-learning dalam dunia Pendidikan di Indonesia dewasa ini sudah mulai digalakkan, dapat menjadi wadah yang tepat untuk mentautkan media digital untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bahkan mengembangkannya sampai pada tingkat sebagai pembelajaran yang harus diselenggarakan. Memiliki tujuan yang sama dengan Cahyaningrum, penelitian ini yang juga mengeksplere kualitas terjemahan pada materi subtile (Cahyaningrum, Ika Oktaria. 2013).

Dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, tim merumuskan 3 rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian tersbeut, yaitu: 1) Bagaimana proses pengembangan e-learning mata kuliah subtitling untuk meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi 4.0? 2) Bagaimana kualitas modul Subtitling yang telah dikembangkan? 3) Bagaimanakah respon mahasiswa terhadap pengembangan e-learning mata kuliah subtitling? Pada rumusan permasalahan yang telah disebutkan diatas, penelitian tesebut bertujuan untuk menguraikan proses pengembangan e-learning mata kuliah subtitling,

menjelaskan kualitas modul subtitling yang telah dikembangkan, dan menjelaskan respon mahasiswa terhadap pengembangan e-learning mata kuliah subtitling.

Penelitian e-learning telah dilakukan sebelumnya oleh tim dnegan judul *Penggunaan E- learning pada Mata Kuliah Extensive Reading untuk mengembangkan Minat Baca Mahasiswa* pada tahun 2018. Penelitian tersebut menyampaikan hasil bahwa bentuk kelas digital kelas ER di Edmodo ini terbukti dapat mengembangkan minat baca pesertanya. Hal ini perlu didukung dengan tautan yang diberikan oleh dosen, yakni berasal dari laman yang up-to-date, informatif, dan mengandung konten-konten yang baik. Penggunaan Teknik-teknik dasar dalam membaca, seperti *skimming* dan *scanning*, perlu untuk diterapkan agar peserta kelas digital tetap berpikir kritis dalam membaca artikel yang diberikan. Hal-hal tersebut juga penting untuk dikedepankan, untuk mendukung program penggunaan internet positif dan bermanfaat.

Penelitian e-learning telah dilakukan sebelumnya oleh tim dnegan judul *Penggunaan E- learning pada Mata Kuliah Extensive Reading untuk mengembangkan Minat Baca Mahasiswa* pada tahun 2018. Penelitian tersebut menyampaikan hasil bahwa bentuk kelas digital kelas ER di Edmodo ini terbukti dapat mengembangkan minat baca pesertanya. Hal ini perlu didukung dengan tautan yang diberikan oleh dosen, yakni berasal dari laman yang up-to-date, informatif, dan mengandung konten-konten yang baik. Penggunaan Teknik-teknik dasar dalam membaca, seperti *skimming* dan *scanning*, perlu untuk diterapkan agar peserta kelas digital tetap berpikir kritis dalam membaca artikel yang diberikan. Hal-hal tersebut juga penting untuk dikedepankan, untuk mendukung program penggunaan internet positif dan bermanfaat.

Penggunaan kelas digital ER di Edmodo ini dapat dikembangkan di system e-learning UNESA, di laman www.elearning.unesa.ac.id, atau yang disebut SPADA UNESA. Seperti halnya Edmodo, Spada Unesa harapannya dapat dioperasikan di telpon pintar, agar dosen maupun mahasiswa dapat memaksimalkan penggunaan telpon pintar untuk hal-hal yang baik dan bermanfaat. Spada Unesa diharapkan juga dapat menyematkan fitur-fitur yang ada di Edmodo, salah satunya yakni bertautan dengan semua pengajar yang sesuai rumpun di seluruh dunia/perguruan tinggi lain di Indonesia mapun luar negeri. Hal ini juga untuk mengembangkan bahan, metode, bahkan produk-produk akademik dosen-dosen UNESA.

METODE

Metode penelitian yang berpusat pada pengolahan data huruf, memiliki beberapa tahapan, yaitu: (1) merancang penelitian; (2) mengumpulkan, menganalisa kebutuhan dan memilih dan mendokumentasikan sumber data; (3) menganalisa data sesuai dengan pertanyaan penelitian, 4) menyajikan data beserta dengan dasar teori yang digunakan pada pembahasan, dan 5) memberi kesimpulan. Pada penelitian bertemakan e-learning, spesifikasi alat yang diunakan adalah paltform pembelajaran yang digunakan pada prose kegiatan belajar mengajar di kelas e-learning, yaitu V-learning dan beragam bentuk teknologi digital yang akan memberikan sajian sumber belajar teks, audio, dan video.

Untuk penelitian kualitatif pada kelas subtitling, perlu melibatkan juga kehadiran peneliti, subyek penelitian, sebagai informan yang ikut memberika semua data beru[painformasi terkait pelaksanaan, proses kegiatan belajar, kualitas sumber belajar, da menangkap respon mahasiswa pada proses pembelajaran berlangsung. Objek penelitian yang merupakan mahasiswa kelas subtitling sejumlah 40 orang merupakan sumber data penting lainnya. Data yang akan banyak digunakan adalah hasil wawancara dan juga kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa.

PEMBAHASAN

Dari rancangan penelitian yang telah dirancang pada proposal penelitian, tim akan menggunakan model pengembangan pembelajaran yang disebut model Four-D (4D), yaitu pendefinisian, desain, pengembangan, dan pendesiminasian. Perkembangan proses penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dari tahapan modle Four-D yang telah dilakukan oleh tim peneliti.

1. Pendefinisian (*define*)

Kegiatan pada tahap ini adalah menetapkan dan mendefinisikan syarat-syarat pembelajaran diawali dengan analisis awal, mahasiswa, tugas, konsep, dan tujuan pembelajaran. Kegiatan analisis awal meliputi mempelajari masalah yang dihadapi dosen pengajar dalam menentukan kemungkinan alternatif bahan belajar yang lebih efektif dan efisien. Dosen pengajar yang juga merupakan anggota tim penelitian berusaha melengkapi sumber belajar mahsiswwa dalam mata kuliah tersebut dengan cara diskusi dan konsultasi dengan dosen lain yang sebidang. Pada proses pencarian sumber bahan belajar, peneliti mendapatkan beberapa tambahan daftar.



Gambar 1. Daftar sumber belajar jurnal.

Pada kegiatan analisa mahasiswa diperoleh data bahwa pembelajar adalah mahasiswa angkatan 2016 yang sedang mengambil mata kuliah semester ke-6 dan telah mengambil mata kulia translation terlebih dahulu dengan kualifikasi lulus. Mata kuliah translation merupakan mata kuliah prasyarat dikarenakan pada aktivitas yang dilakukan di kelas lebih banyak melibatkan mahasiswa pada kegiatan menerjemahkan uraian percakapan yang ada pada sumber audio visual.

Target dari tugas yang diberikan pada mahasiswa terdapat 2 jenis tugas besar, yaitu membuat subtitling dari sumber audio visual dengan durasi 15 menit untuk kerja satu tim terdiri dari 3 mahasiswa sebagai tugas ujian tengah semester. Sedangkan untuk tugas akhir semester, mahasiswa akan mengerjakan tugas tim bertiga membuat subtitling sumber audio visual dengan durasi 60menit. Kedua jenis tugas tersebut akan diukur berdasarkan tingakt keterbacaan, kekuratan, dan keberterimaan dari hasil alih bahasa.

Pada penjabaran RPS (Rencana Pembelajaran Semester) macam sumber belajar yang akan digunakan, cara pengorganisasian materi di kelas, metode belajar yang digunakan, keterampilan yang akan dikenalkan dan diterapkan sampai dengan jenis tugas telah dijabarkan secara rinci berdasarkan pertemuan yang sedang berlangsung. Beberapa konsep yang akan dibahas adalah mata kuliah subtiling, diantaranya adalah penerjemah menggunakan software memoq dengan mempertimbangkan aspek keterbacaan, keakuratan, dan keberterimaan hasil terjemahan.

Dengan adanya RPS sebagai acuan pelaksanaan pembelajaran di mata kuliah subtitling, mahasiswa akan diarahkan pada keterampilan membuat terjemahan sumber audio visual (film, kartun, iklan, video dokumeter, dkk). Keragaman jenis sumber audio visual menjadi suatu nilai tambah bahwa nantinya mahaisswa memiliki kesempatan sekaligus pengalaman untuk menerjemahkan bahasa asli Inggris ke Indonesia sesuai dengan konteks yang seseuai dengan yang disajikan dalam sumber audio visual.

Konteks sosial yang muncul dalam sumber audio visual bisa dijadikan bahan diskusi yang diselenggarakan di kelompok-kelompok kecil.

2. Perancangan (*design*)

Pada tahap perencanaan, terdapat 4 poin yang akan dijelaskan sebagai berikut. Pada tahap ini, tim peneliti sedang dalam persiapan modul yang sedang digunakan untuk kelas subtitling. Materi yang disusun sudah mencapai 75%. Kelengkapan lainnya yang mengikuti modul adalah lembar angket yang berisi pertanyaan tentang kualitas modul yang dipergunakan dalam kegiatan belajar kelas subtitling. Modul yang disampaikan secara online. Instrumen yang digunakan untuk menilai kelayakan dan keefektifan Modul yang dikembangkan (instrumen validasi) dan instrumen untuk menilai kualitas pembelajaran secara online telah disusun dan segera akan disebar kepada mahasiswa untuk mendapatkan respon yang diharapkan.

Pemilihan format modul yang dilakukan adalah menyesuaikan dengan bentuk kegiatan kelas yang sedang berlangsung. Modul subtitling juga diusahakan untuk terus dikembangkan menyesuaikan dengan bahasan yang dibutuhkan mahasiswa dan sesuai dengan yang telah di susun pada *course outline* mata kuliah subtitling. Langkah berikutnya adalah mengumpulkan beragam sumber belajar yang berkaitan dengan materi yang akan diringkas dalam modul. Banyak sumber belajar digunakan agar tidak ada kesalahan konsep dalam modul hasil pengembangan. Mendesain awal bentuk modul yang akan dikembangkan adalah langkah selanjutnya.

Tahapan yang penting lainnya adalah pembuatan desain modul pembelajaran yang dilakukan setelah mendesain awal bentuk modul yang akan dikembangkan. Peneliti mendesain modul pembelajaran semenarik mungkin supaya mahasiswa termotivasi membacanya dan mempelajarinya sehingga terbentuk menjadi draft I. Dosen pembimbing pada penelitian tersebut adalah dosen sebidang yang sedang mengambil pendidikan resmi bidng translation. Pada tahap ini adalah mengkonsultasikan hasil rancangan awal modul yang telah dikembangkan peneliti kepada dosen pembimbing. Selanjutnya merevisi produk yang telah dikembangkan sesuai saran sehingga terbentuk *draft I*.

3. Pengembangan (*Develop*)

Tahap pengembangan adalah tahap implementasi dari perencanaan produk yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya. Penilaian modul dilakukan dengan

berkonsultasi dengan dosen sebidang yang ahli di bidang penerjemahan. Selain kepada dosen tersebut, tim peneliti juga bekerjasama dengan alumni yang merupakan praktisi di bidang subtitling. Satu adalah alumni yang sekarang giat di bidang subtitling. Satu alumni lainnya adalah alumni yang telah lama memiliki konsentrasi secara akademik di bidang subtitling. Kedua alumni tersebut akan berkolaborasi dalam penyampaian materi subtitling. Dengan urutan dan perencanaan yang telah disusun dalam RPS, akan terdapat materi online, materi workshop, tugas 1, diskusi antar akademisi, dan tugas 2.

Kegiatan uji coba modul, dilakukan kepada kelas subtitling. Peneliti melakukan uji coba lapangan langsung pada kelas subtitling mahasiswa prodi sastra inggris kelas 2016 sebagai mata kuliah pilihan sesuai dengan kurikulum KKNi yang diberlakukan untuk mahasiswa 2016. Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menggunakan sistem online e-learning, mahasiswa sedang diberikan sebaran angket untuk diisi bersamaan dengan angket perihal kualitas pembelajaran yang berlangsung.

Tahap diseminasi penelitian merupakan tahap akhir dari penelitian pengembangan. Pada tahap ini dilakukan untuk menyebarluaskan produk Modul yang telah dikembangkan diberikan pada beberapa kelas yang terselenggarakan dengan masih memiliki kesempatan untuk memberikan materi yang terkandung pada modul. Dalam penelitian ini, penyebaran Modul hasil pengembangan dilakukan secara terbatas, yaitu diberikan kepada dosen pengajar mata kuliah *Subtitling* dan sedikit dibicarakan dan dibahas pada mata kuliah *Translation*. Kegiatan diseminasi juga dilakukan berupa pemaparan melalui kegiatan Seminar Nasional LPPM yang diselenggarakan pada 19 September 2020.

Tabel 1 bentuk pengembangan yang dilakukan.

| Kegiatan | Subtitling 2018 | Subtitling 2019 |
|-------------------------------|---|--|
| Pertemuan tatap muka & online | Pertemuan tatap muka 14x UTS 1 x UAS 1x | Pertemuan online 4x Pertemuan tatap muka 10 UTS 1 x UAS 1 x |
| Bentuk kegiatan | Pelaksanaan workshop 1x pertemuan. Tidak ada diskusi tamu. | Pelaksanaan workshop 2 x pertemuan. Pelaksanaan diskusi tamu 2 x pertemuan. |

| | | |
|-----------------------|--|---|
| Materi UTS, UAS | UTS film kartun durasi 20-15 menit/ kelompok 3 mahasiswa. UAS film (1940) genre drama durasi 50-60 menit (berkelompok 3 mahasiswa) | UTS film kartun durasi 30-45 menit/kelompok 3 mahasiswa. UAS film dokumenter durasi 30-45 menit/kelompok 3 mahasiswa. |
|-----------------------|--|---|

Pengembangan ke-2 adalah meliputi kegiatan pemilihan materi, penyusunan RPS, pemilihan ragam kegiatan yang dapat memperkaya kegiatan mahasiswa dalam praktek membuat subtitling, ragam bahan sumber audiovisual yang akan digunakan dalam kegiatan tugas1 (UTS) dan tugas 2 (UAS). Dalam kegiatan belajar mengajar kelas subtitling pada tahun 2019 ini dilakukan dengan sedikit variasi yang harapannya dapat lebih memberikan materi serta aktifitas yang lebih baik dari sebelumnya. Pada tahun ini kelas subtitling akan memberikan 2 kali kelas workshop untuk mahasiswa berkaitan dengan program yang akan digunakan secara langsung untuk kegiatan praktek membuat subtitling secara berkelompok. Hal lainnya adalah kelas diskusi akademik perihal subtitling dan trend issue yang berkembang saat ini dari perspektif akademisi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian yang telah dirancang dalam rangka mengembangkan mata kuliah yang telah dimulai di tahun 2018, maka kelas subtitling 2019 dimulai dengan kelas online menggunakan Vinesa yang telah disediakan oleh tim PPTI unesa untuk memberikan ragam fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja seluruh lapisan. Kelas subtitling disusun untuk 15 pertemuan dengan pembagian 4 pertemuan secara online, 2 pertemuan secara workshop, 2 pertemuan tugas UTS, UAS (berupa proyek secara kelompok), 4 pertemuan diskusi materi, dan 4 pertemuan diskusi akademik tentang trend dan issue terkini di bidang subtitling.

Penelitian telah dilakukan 60 % dengan perkembangan, kelas online melalui vinesa telah dilakukan sebanyak 5 pertemuan, modul perkuliaan yang disampaikan secara terpisah masing-masing pertemuan juga telah tersampaikan lebih baik, kuesioner tentang respon mahasiswa terhadap materi perkuliaan dan pelaksanaan terhadap kelas subtitling sebar online juga siap untuk disebar dalam minggu ini (minggu ke-6). Pada tahap penyelesaian penelitian tersebut, perkembangan penelitian juga telah disampaikan pada Seminar Nasional LPPM yang

diselenggarakan pada 2 September 2020 September di LP3M UNESA.

Saran

Pembekajaran secara daring nampaknya tidak akan cepat berlalu, bahkan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan keadaan perkembangan jaman yang sedang berjalan. Di tahun 2020, tidak lagi teknologi 4.0, namun sudah masuk pada jaman teknologi 5.0. Hal tersebut memiliki makna bahwa pada pembelajaran, baik guru ataupun siap harus siap dengan tantangan besar. Penelitian serupa pada mata kuliah subtitling sangat perlu dilakukan, termasuk penelitian ada pemanfaatan platform pendukung pembelajaran.

Kolaborasi penelitian dengan kajian lain atau mata kuliah lainnya yang bisa menarik perhatian karena dapat ditemukannya ide-ide baru dan bagaimana teknis dilapangan dilakukan masih terbuka lebar untuk diulas lebih jauh lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningrum, Ika Oktaria. 2013. *Analisis Teknik Dan Kualitas Terjemahan Kalimat Tanya Pada Subtitle Film Sherlock Holmes*. Thesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Cintas, Jorge, Dian and Remael, Aline. 2007. *Audiovisual Translation: Subtitling*. New York: Routledge.
- Dharmawati, 2017. Penggunaan Media e-Learning Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran *English for Business*. QUERY: Jurnal Sistem Informasi Volume: 01, Nomor: 01, April 2017 ISSN 2579-5341 (online).
- Karini, Zulia & Devi Brilliane. 2017. Perancangan e-learning Bahasa Inggris berbasis web di UPT Bahasa STMIK Amikom Purwokerto. Jurnal CITISEE.
- Nababan, M.R. 2003. *Teori Menerjemah Bahasa Inggris*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/download/.../2696/>
- Rohmah. (2016). *Konsep E-Learning Dan Aplikasinya Pada Lembaga Media Pembelajaran E-Learning dalam Pembelajaran PAI* TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education – Vol. 5, No. 1, (2018) | 59 Pendidikan Islam. Jakarta: AnNur
- Wahono, R. S. 2008. *Meluruskan Salah Kaprah tentang E-learning*. [Online]. Tersedia : <http://romisatriawahono.net/2008/01/03/meluruskan-salah-kaprah-tentang-E-Learning/> [9 Oktober 2010].

Yazdi, M. (2012). E-learning sebagai Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Foristek*, II(2), 143- 152

Yunis, R., & Telaumbanua, K. (2017). Pengembangan E-Learning Berbasiskan LMS untuk Sekolah, Studi Kasus SMA/SMK di Sumatera Utara. *Jurnal Nasional Teknik Elektro dan Teknologi Infromasi*, 32-36

GAYA KEPEMIMPINAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI PADA ERA KEMERDEKAAN BELAJAR: STUDI LITERATUR

Nurul Khoiriyah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Nurul.17010664121@mhs.unesa.ac.id

Dinda Ayu Damayanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dinda.17010664137@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap organisasi maupun instansi membutuhkan pemimpin yang mempunyai dan kompeten. Pemimpin tersebut memiliki beragam karakter dalam menjalankan tugasnya. Sehingga gaya kepemimpinan sangatlah penting dan diperlukan dalam melakukan pekerjaan dan berorganisasi. Pengatahuan tentang berbagai teori kepemimpinan serta berbagai macam pengaruh dari gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter sebagai pemimpin yang bertanggung jawab, kompeten, dapatnya memotivasi bawahan serta dapat membawa perubahan yang baik bagi lingkungan kerjanya maupun organisasi atau instansi itu sendiri. Artikel ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi teori kepemimpinan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap berbagai variabel. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, menganalisa berbagai teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang efektif terapkan pada era sekarang. Identifikasi dan analisa tersebut dilakukan menggunakan metode studi literatur dengan menelaah sepuluh jurnal terkait dengan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, transformational, transactional, authentic, authoritarian.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) organisasi merupakan sumber daya manusia serta materialnya yang terpadu untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan suatu sistem yang mengatur sekumpulan orang tersebut agar dapat produktif serta menunjukkan kemampuan serta pada sistem organisasi selain tujuan ada juga pembagian tugas dan hirarki kewenangan (Rifa'i dan Fadhli, 2013). Pembagian tugas berguna sebagai mobilitas organisasi. Sedangkan hirarki kewenangan berguna untuk memudahkan koordinasi.

Hirarki kewenangan sendiri adalah memberikan hak atau kewenangan terhadap seseorang agar dapat bertindak serta memerintah orang lain. hirarki kewenangan bisa juga disebut atasan atau pimpinan. Atasan adalah Seseorang yang melaksanakan kepemimpinan dengan bertanggung jawab serta mendorong bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal serta efisien. Seorang atasan memiliki kewenangan tinggi untuk dapat memberi keputusan dan mengkoordinasikan anggota organisasi lainnya terutama yang memiliki level pekerjaan rendah atau bawahan (Rifa'i dan Fadhli, 2013).

Kepemimpinan menurut Terry (dalam Wahjosumidjo, 1994) adalah usaha untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja keras dalam mencapai tujuan kelompok. sedangkan menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) kepemimpinan adalah hasil dari organisasi sosial yang telah terbentuk dari sebuah interaksi sosial. Lindsay dan Patrick (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) kepemimpinan adalah proses memotivasi seseorang dalam bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hersey dan Blanchard (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Kartini dan Kartono (dalam Hidayat, 2020) ada beberapa fungsi kepemimpinan antara lain, memandu, membimbing, menuntun, memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik, memberikan pengawasan secara efisien, serta bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan dengan perencanaan serta jangka waktu tertentu. Untuk dapat melakukan fungsi tersebut maka seorang pimpinan haruslah melewati beberapa proses.

Pierce dan Newstrom (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi proses dalam perilaku seorang pimpinan. Lima faktor tersebut antara lain, (1) seorang

pimpinan merupakan seseorang yang mengarahkan bawahannya untuk beraktivitas. (2) pengikut pimpinan merupakan orang yang bekerja dan dipengaruhi oleh pimpinannya, (3) konteksnya adalah situasi yang ada dalam hubungan atasan dengan bawahannya. (4) proses merupakan tindakan pemimpin serta perpaduan antara pemimpin serta bawahannya untuk dapat mencapai tujuan dan membangun hubungan (5) hasil merupakan hal yang muncul akibat hubungan antara pemimpin, bawahan serta situasi tertentu.

Seseorang yang melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut pasti mempunyai cara tersendiri agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Cara yang diterapkan tersebut berbeda-beda disetiap pimpinan atau orang yang mengemban tugas kepemimpinan. Perbedaan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut disebut gaya kepemimpinan.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoah, 2001) gaya kepemimpinan merupakan suatu model perilaku yang ada pada seseorang yang dipersepsikan dan dapat mempengaruhi kegiatan orang lain. persepsi yang dimaksud adalah persepsi antara bawahan atau rekan kerja terhadap pemimpinnya. Fitriani (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat ia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan juga bisa dapat diartikan sebagai sikap, gerak-gerik, dan penampilan seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya (Hidayat, 2019).

Daryanto (dalam Hidayat, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang menjadi ciri khas pada saat bertindak dan memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya dengan memberikan pengaruh terhadap bawahannya agar dapat mencapai tujuan bersama demi memajukan organisasi.

METODE

Penelitian merupakan penelitian studi literatur dengan menelaah sepuluh jurnal terkait dengan Gaya Kepemimpinan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, menganalisa berbagai teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang efektif

PEMBAHASAN

Teori Kepemimpinan

Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) Ada beberapa macam teori kepemimpinan. Teori tersebut antara lain:

Leader Traits

Rifa'i dan Fadhli (2013) mengemukakan bahwa Sifat karakteristik dan kemampuan seorang pemimpin berdasarkan lima hal yang mencakup: (1) *capacity*/kapasitas yang terdiri dari *alertness, intelligence, verbal facility, judgment, originality*. (2) *Achievement/prestasi* yang terdiri dari *knowledge, scholarship, athletic accomplishments*. (3) *Responsibilit/tanggung jawab* yang terdiri dari *dependability, initiative, persistence, aggressiveness, self confidence, desire to excel*. (4) *Participation/partisipasi* yang terdiri dari *activity, sociability, cooperations, adaptability, and humor*. (5) *Status* yang terdiri dari *socioeconomic, popularity*.

Situational Leadership

Pada teori ini fokus utamanya adalah faktor situasi yang menjadi variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Serta aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin. (Rifa'i dan Fadhli, 2013). Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemimpin, yaitu sifat *structural properties of the organisation*, iklim atau lingkungan organisasi/*organisational climate*, karakteristik tugas atau peran/*role characteristics* dan karakteristik bawahan/*subordinate characteristic*.

Effective Leaders

Menurut Fred, Robbins dan Lussier (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) tingkah laku pemimpin yang efektif biasanya menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap dua aspek. Mereka berpendapat tingkah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*) Menurut Fedler (dalam Wahjosumidjo, 1994) ada tiga macam situasi yang dapat menentukan gaya kepemimpinan yang efektif, antara lain (1) *leader-member relations*, hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berhubungan dengan sikap, kepribadian, watak serta kecakapan atasan pada bawahannya. (2) *task structure*, struktur tugas yang diberikan harus disusun secara jelas. (3) *leader's position power*. kewibawaan yang ditampakkan oleh pemimpin kepada bawahannya.

Contingency Model

Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) memfokuskan perhatiannya pada kecocokan karakteristik antara watak pribadi pemimpin, tingkah lakunya serta variabel-variabel situasional. model tersebut beranggapan bahwa kontribusi seorang pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya. ut Fiedler, mengemukakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi. Ketiga faktor tersebut antara lain hubungan antara pemimpin dan bawahan */leader-member relations*, struktur tugas/*the task structure* serta kekuatan posisi/*position power* (Rifa'i dan Fadhli,2013)

Transformational Leadership

Menurut Burns (dalam Rifa'i dan Fadhli,2013) Kepemimpinan transaksional berdasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Selain itu menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk bisa bertanggungjawab pada pekerjaan mereka lebih dari yang mereka harapkan. pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan Transformational

Bass (1998) mengatakan jika gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin akan mengusahakan dan mempertimbangkan secara luas dan aktif untuk menggali potensi bawahan agar menghasilkan peluang baru bertujuan untuk mengembangkan, melatih, membimbing dan juga memperhatikan kebutuhan bawahannya. pemimpin dalam gaya ini biasanya tidak terlalu memantau kinerja bawahan tetapi lebih memperhatikan keinginan dari bawahan.

Leithwood (2004) mengemukakan jika dalam gaya kepemimpinan transformational pemimpin cenderung mengontrol emosi dan norma lalu kemudian saling berbagi tujuan agar komiemen bawahannya memilik kemajuan terhadap organisasi tersebut. Kemudian Yukl dan Mahsud (2010) mengemukakan jika kepemimpinan transformasional mengutamakan nilai moral dalam mengupayakan kesadaran bawahan terhadap masalah etika dan hal-hal terkait lembaga/organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap

Kinerja Guru" mewnunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja bisnis.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Prameswaro dan Ramdan (2019) dengan judul artikel "Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional" memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ada.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian terdapat penelitian dari Wagimo dan Ancok (2005) dengan judul artikel "Hubungan Kepmimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer " menunjukkan bahwa Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional.

Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sürücü, Maşlakçı, Girne, dan Şeşen (2020) dengan judul artikel "*The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*" memiliki temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan Transactional

Yukl dan Mahsud (2010) mengemukakan gaya kepemimpinan transactional juga melibatkan nilai-nilai namun nilai-nilai tersebut seimbang atau relevan dengan proses timbal balik. Bass (1998) mengungkapkan bahwa hubungan pemimpin dengan gaya transactional dengan bawahannya memiliki tiga refleksi, yang pertama pemimpin mengetahui apa yang diinginkan oleh bawahannya dan menjelaskan apa yang akan didapat oleh bawahannya apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapan.

Yang kedua, pemimpin akan bertukar dengan bawahan pertukaran tersebut sebagai imabalan. Yang ketiga, pemimpin memilik sikap responsive terhadap

kepentingan pribadi bawahannya, dengan catatan kepentingan pribadi tersebut masih relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bisnis.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus” bahwa kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian terdapat penelitian dari Wagimo dan Ancok (2005) dengan judul artikel “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”. Hubungan antara gaya kepemimpinan transactional dengan motivasi kerja tidak lebih erat daripada gaya kepemimpinan transformational.

Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sürücü, Maşlakçı, Girne, dan Şeşen (2020) dengan judul artikel “*The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*” memiliki temuan bahwa gaya kepemimpinan transactional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan komitmen Organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan Authentic

Alavi dan Gill (2017) mengungkapkan jika gaya kepemimpinan authentic memiliki sebuah bakat, terutama terdapat dalam penyesuaian beberapa metode pengembangan yang dapat membawa penyesuaian dalam organisasi. Pemimpin dalam gaya ini mereka memiliki keaslian identitas diri yang digunakan untuk berbaur dengan bawahan mereka dengan tujuan dapat melaksanakan perubahan yang efektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaannya. Hal ini diyakini untuk merangsang bawahan dan sebagai motivasi agar bawahan.

Dari penelitian Liu (dalam Purwanto, Asbari dan Hadi, 2020) bahwa kepemimpinan gaya authentic berpengaruh pada kinerja pekerjaan dikaitkan dengan hubungan positif gaya ini dengan perilaku proaktif bawahan dan berhubungan negatif dengan perilaku negatif di tempat kerja bawahan dengan cara mediasi melalui tiga faktor yaitu faktor psikologis, keselamatan psikologis, dan keterlibatan kerja

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus” bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan Authoritarian

Muhmuza (2015) mendefinisikan apabila gaya kepemimpinan authoritarian memiliki ciri yaitu pemimpin yang akan mempertahankan kekuasaannya dan mengambil otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Dalam hal ini, pemimpin telah merencanakan imbalan dan hukuman untuk mengendalikan bawahannya, biasanya ide dari pemimpin gaya authoritarian hampir tidak terdengar.

Dalam gaya kepemimpinan authoritarian ini pemimpin tidak memotivasi bawahan secara langsung, hal yang terlihat adalah imbalan yang diberikan atas pekerjaannya dan hukuman atas kesalahannya dan juga pemimpin dengan gaya ini menuntut bawahan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pemimpin dalam gaya ini merasa menjadi pengendali terhadap bawahannya dan yang diinginkan pemimpin hanyalah hasil yang akan diberikan kepada pemimpin sesuai yang diharapkan. Hal yang sering

terjadi adalah pemimpin dengan gaya ini tidak memiliki solusi yang inventif sehingga dapat mengakibatkan penurunan pengabdian bawahan terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kuliiah, dan juga pada kinerja pekerjaan.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru selama pembelajaran.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian” Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus bahwa kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Jurnal penelitian dari Paramita (2011) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) yang Efektif dalam Suatu Organisasi” menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada kondisi setiap anggota organisasi tersebut. Selain itu gaya kepemimpinan seseorang juga berbeda-beda disebabkan oleh karakteristik/sifat yang ada pada orang tersebut. Pada umumnya gaya organisasi yang efektif diterapkan bergantung pada tugas dalam organisasi, tahapan kehidupan organisasi serta kebutuhan-kebutuhannya. Idealnya, Organisasi lebih membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai berbagai gaya kepemimpinan yang bisa beradaptasi tergantung situasi dan kebutuhan, dibandingkan berganti-ganti kepemimpinan dikarenakan akan berdampak pada organisasi tersebut.

Selain penelitian dari Paramita (2011) ada juga penelitian dari Sudharta, V. A. (2017) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi” yang menyatakan bahwa tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling efektif, karena semua hal tersebut tergantung situasi dan kondisi tiap bawahan. Hal yang paling mempengaruhi gaya

kepemimpinan adalah kepribadian seorang pemimpin sendiri. Menurut penelitian dari Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014) dengan judul “*Effective leadership styles*” memuat hasil yang serupa dengan dua penelitian diatas, yang menyatakan bahwa efektifitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi dan kepribadian para pemimpin untuk mempengaruhi. Semakin banyak seorang pemimpin mengetahui preferensi kepribadian seorang pemimpin dapat membentuk dasar gaya kepemimpinan yang optimal dan fleksibel dalam menghadapi permasalahan dan memenuhi kebutuhan yang ada. Gaya kepemimpinan dapat dikembangkan, dan bukan faktor utama dari bawaan sejak lahir.

Gaya kepemimpinan yang efektif dan ideal menurut Ambarwati (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood” adalah gaya kepemimpinan yang tergantung pada kondisi serta agota organisasinya. Karena setiap gaya kepemimpinan hanya cocok diterapkan pada kondisi tertentu. Sehingga pemimpin harus mengetahui kondisi nyata dalam organisasinya. Sehingga ia dapat menentukan model kepemimpinan yang tepat. Selain itu, tidak menutup kemungkinan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada setiap divisi atau seksi juga berbeda-beda. Nundeswaraswamy & Swamy (2014) dalam jurnal “*Leadership styles*” mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi keefektifan atau kinerja organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka terapkan dalam organisasi tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan dari hasil analisis dari jurnal tersebut ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh signifikan adalah Gaya kepemimpinan Authoritarian dan Gaya Kepemimpinan Transformational. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (1998) bahwa kepemimpinan dengan gaya transformasional jauh lebih unggul dibandingkan dengan gaya transactional. Gaya Authoritarian menjadi paling efektif dikarenakan dalam penerapannya gaya ini memakai reward dan punishment sehingga mengontrol kinerja bawahan sehingga menjadi gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara signifikan terhadap beberapa variabel seperti kinerja kuliiah dan kinerja pekerjaan. Walaupun gaya Authoritarian dan Gaya Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, dalam kenyataannya gaya

kepemimpinan yang efektif tidak dapat diterapkan pada semua kondisi dan situasi. Hal tersebut masih tergantung pada anggota organisasi serta kepribadian para pemimpin untuk mempengaruhi. Karena gaya kepemimpinan dapat dikembangkan maka seorang pemimpin dapat mempunyai berbagai gaya kepemimpinan yang bisa ia adaptasi tergantung situasi dan kebutuhan.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya agar saat menjadikan sebagai eferensi dalam penelitian tentang kepemimpinan serta melakukan kajian variabel kepemimpinan dengan variabel lain. selain itu disarankan menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S. B., & Gill, C. (2017). Leading change authentically: How authentic leaders influence follower responses to complex change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 157-171.
- Ambarwati, N. (2015). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3).
- Bass. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan* Serang: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia maju.
- Muhumuza, M. V. (2015). *The Influence Of Authoritarian Leadership On Social, Political And Economic Development: A Comparative Study Of Zambia And Singapore*, S.L.: Technical University Of Kenya.
- Nundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in management*. 7(2), 57-62.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) yang Efektif dalam Suatu Organisasi. *Dinamika Sains*, 9(21).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Tansformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
- Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*. 7(9), 165-172.
- Sudharta, V. A. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 1(3), 208-217.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., Girne, N. C. M., & Şeşen, T. P. D. H. (2020). *The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wagimo, W., & Ancok, D. (2005). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer. *Jurnal Psikologi UGM*, 32(2), 112-127.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Harapan Masa
- Yukl, G., & Mahsud. (2010). R.Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62 (2), 81-93.

SEBUAH STUDI LITERATUR: PENGARUH *SELF EFFICACY* PADA KARYAWAN TERHADAP KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN ATAU ORGANISASI

Firda Dwi Ismiantari

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, firda.17010664018@mhs.unesa.ac.id

Dya Wahyu Anggraeni

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dya.17010664023@mhs.unesa.ac.id

Sholekhania Novita Raniswati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, sholekhania.17010664028@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Dimana dengan adanya SDM yang baik dapat memberikan kemajuan bagi organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi literatur. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal dengan periode 2015-2019. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian data yaitu *self-efficacy*, kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 23 jurnal. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci: *self-efficacy*, kinerja, komitmen, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi tentunya memiliki visi dan misi tertentu yang telah ditetapkan. Visi dan misi ini akan mendukung tujuan serta memberikan dampak positif pada organisasi tersebut. Agar misi dan tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi harus mengoptimalkan dan memaksimalkan kemampuan dari karyawannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, suatu organisasi memerlukan alat sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut (Ayundasari, Sudiro & Irawanto, 2017).

Tujuan organisasi dapat terwujud dengan adanya peran penting dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Organisasi dan sumber daya manusia adalah dua hal yang saling berkaitan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari organisasi itu sendiri, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik (Ingusci, et al, 2019). Organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya mampu mencapai dan memberikan kemajuan bagi organisasi tersebut. Dimana nantinya keuntungan tersebut akan diterima oleh organisasi dan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan begitu, organisasi diharapkan dapat

memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya manusia yang ada didalamnya, supaya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang harus diperhatikan salah satunya adalah karakteristik individu.

Dalam lingkungan organisasi yang beragam, karakteristik individu menjadi aspek yang penting dan banyak ditelaah karena dampaknya yang cukup signifikan terhadap perkembangan suatu organisasi tersebut (Ingusci, et al, 2019). Setiap manusia pasti memiliki perbedaan baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan ini seharusnya mendapat perhatian khusus sehingga setiap orang dalam organisasi tersebut dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya jika dapat memaksimalkan dan mensinergikan perbedaan-perbedaan dari SDM yang ada di dalamnya (Kaswan, 2017).

Karakteristik individu seperti *self-efficacy*, tujuan, motivasi, kinerja, komitmen, kepuasan kerja dapat menjadi pengaruh berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi.

Self-efficacy menurut Bandura (2002) merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang untuk membuat keputusan, mencapai tujuan yang mereka inginkan, kemampuan mereka untuk mengeluarkan

usaha, kemampuan mereka untuk bertahan dalam dalam tugas ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan, kemampuan untuk menghadapi stres yang mereka rasakan dan sejauh mana mereka mampu menghadapi depresi. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki motivasi dalam diri mereka, hal itu juga akan mempengaruhi perasaan dan pemikiran dari orang-orang disekitarnya.

Self efficacy diketahui dapat memberikan pengaruh terhadap beberapa komponen dalam organisasi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait kewajiban supaya tetap bersama organisasi. Dimana komitmen organisasi ini terdiri dari tiga bentuk yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. *Self efficacy* diketahui memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Xanthopolou et al. (dalam Inguci, et al., 2019) menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti *self-efficacy* secara positif terkait dengan komitmen kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016), menunjukkan bahwa *self-efficacy* mendorong individu untuk menerima tugas yang telah diberikan dan menjadikannya motivasi untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya yang dapat menumbuhkan komitmen kerja pada individu tersebut. Komitmen kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dimana individu yang mampu mencapai target kinerja tersebut, akan menghasilkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang dicerminkan melalui perilaku dalam bekerja seperti disiplin, moral dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Law dan Guo (2015), menyatakan bahwa *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi pula. Sehingga *self-efficacy* yang merupakan sumber daya psikologis yang positif dapat meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan peluang keberhasilan yang dimiliki dalam mencapai tugas-tugasnya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang kuat dan tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh *self efficacy* dapat membuat emosi yang stabil, motivasi yang kuat, tujuan jelas, yang dapat berpengaruh pada kinerja individu tersebut.

Robert Bacal (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan unit kerjanya serta organisasi sebagai perilaku dan aplikasi dari keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Self-efficacy dan kinerja karyawan memiliki hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Lee dan Bobko (dalam Lis & Yunus, 2016) bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi, ketika menentukan tujuan spesifik akan mencurahkan semua perhatiannya untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Self-efficacy* diketahui dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka kinerja karyawan makin meningkat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter SDM dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi terkait pengaruh *self-efficacy* pada karyawan atau SDM dalam sebuah organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan penelusuran melalui internet mengenai jurnal dengan periode 2015-2019. Untuk mengidentifikasi studi yang relevan, peneliti menggunakan pencarian basis data dengan kata kunci: “*self-efficacy*”, “kinerja”, “kepuasan”, “komitmen”, “keterlibatan”, “organisasi” dan “karyawan”. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 23 jurnal dengan lokasi penelitian diberbagai macam negara. Data yang terkumpul digunakan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap berbagai macam komponen lain dalam kinerja karyawan.

Tabel 1. Ringkasan artikel yang dipilih

| Referensi | Metode penelitian | Sektor penelitian/ lokasi | Variabel Dependen (D)/Independen (ID) |
|--|------------------------|-----------------------------------|--|
| LiLin dan Shiqian (2018) | Pendekatan Kuantitatif | Perusahaan Sedang-kecil/ Cina | D: Keterlibatan karyawan ID : Self-efficacy dan komitmen organisasi |
| Onyeizugbo, eOrogbu, dan Chinwuko (2018) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan pabrik/ Nigeria Tenggara | D : Komitmen Karyawan ID : Self-efficacy |
| Agarwal dan Mishra (2016) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan petugas pajak | D: Komitmen organisasi ID : Self efficacy |

| | | | |
|---|------------------------|--|--|
| Liu dan Huang (2019) | Pendekatan Kuantitatif | Mahasiswa bekerja paruh waktu/ Cina | D : Komitmen organisasi, keterikatan kerja ID : Self efficacy |
| Law dan Guo (2015) | Pendekatan Kuantitatif | LP/ Taiwan | D: Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi ID : Harapan dan self-efficacy |
| Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Perusahaan Manufaktur Baja Besar/ India Timur | D :Kepuasan kerja dan komitmen kerja ID:Self efficacy |
| Machmud S. (2018) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Lembaga Pemerintah / Bandung | D :Kepuasan kerja, persepsi kerja, dan kinerja karyawan ID :Self efficacy |
| Lis dan Yunus (2016) | Pendekatan Kuantitatif | PT. Surya Madistrindo/ Lhokseumawe | D : kepuasan kerja dan kinerja karyawan ID : self-efficacy, pemberdayaan dan budaya organisasi |
| Ngo dan Hui (2018) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan/ Hong Kong | D : Orientasi individu dan kepuasan karir ID : self-efficacy dan keterlibatan karyawan |
| Ren dan Chadee (2017) | Pendekatan Kualitatif | Karyawan/ Cina | D : Kepuasan kerja ID : Persepsi karyawan dan self-efficacy |
| Chang dan Edward (2015) | Pendekatan Kuantitatif | Perawat di RS. Daerah/ Taiwan | D : Kepuasan Kerja ID : Self-efficacy dan coping |
| Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan PT. Adhi Karya/ Jakarta | D : Kinerja organisasi dan kepuasan kerja ID : Self-efficacy dan komitmen organisasi |
| Khalique dan Singh (2019) | Pendekatan Kualitatif | Karyawan | Self-efficacy |
| Park, Sohn dan JinHa (2015) | Pendekatan Kuantitatif | Salesperson Calling/ Korea | D : kinerja pekerjaan dan OCB. ID : Self-efficacy |
| Salman, Khan, Draz, Iqbal, dan Aslam (2016) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Sektor Kesehatan/ Pakistan | D :Kinerja karyawan ID :self efficacy |

| | | | |
|---|------------------------|--|---|
| Fattah, A. H. (2017) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Dispora/ Palembang | D :Kinerja karyawan ID :Budaya organisasi, perilaku pemimpin, self efficacy, dan kepuasan kerja |
| Olido, Tom, dan Bilbert (2015) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Finca dan MDI/ Uganda | D :Kinerja karyawan ID :Self efficacy, kompetensi kerja |
| Turay, Salamah, dan Riani (2019) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan Bandara/ Sierra Leone | D :Kinerja karyawan ID : Gaya kepemimpinan, self efficacy, dan pelatihan karyawan |
| Bhatti, Shah, dan Jariko (2017) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan sektor kesehatan masyarakat / Balochistan | D : Kinerja Perawat ID : Self-efficacy dan komitmen afektif |
| Ayundasari, Sudiro, dan Irawanto (2017) | Pendekatan Kuantitatif | karyawan Badan Perizinan dan Investasi/ Kalimantan Timur | D :Kinerja Karyawan ID : Self-efficacy, motivasi, dan kepuasan kerja |
| Ingusci, et. al. (2019) | Pendekatan Kuantitatif | Organisasi/ Italia | D : self efficacy dan kinerja karyawan. ID : job crafting |
| Tian, Wang, Zhang, dan Wen (2019) | Pendekatan Kuantitatif | Karyawan perbankan/ Cina | D: Kinerja Karyawan ID : self-efficacy |
| Carter, Nesbit, Badham, Parker, dan Sung (2016) | Pendekatan Kuantitatif | Jasa keuangan/ Australia | D : Kinerja pekerjaan ID : Self-efficacy dan keterlibatan karyawan |

PEMBAHASAN

Self-efficacy

Bandura (2002) mendefinisikan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas atau usaha yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seperti membuat keputusan, kemampuan untuk mengeluarkan usaha, kemampuan untuk bertahan dalam tugas ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan, kemampuan untuk menghadapi stres yang mereka rasakan dan sejauh mana mereka mampu mengalami depresi. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki motivasi dalam

diri mereka, hal itu juga akan mempengaruhi perasaan dan pemikiran dari orang-orang disekitarnya.

Pada umumnya, *self-efficacy* memberikan gambaran seberapa baik seseorang mengambil suatu tindakan dalam menghadapi berbagai macam situasi. Menurut Bandura (2002) menyatakan bahwa *self-efficacy* pada dasarnya merupakan hasil proses kognitif dari seseorang seperti keputusan, penghargaan atau kepercayaan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kehidupan sehari-hari *self-efficacy* ini mempengaruhi seseorang dalam aspek kognitif dan perilaku, sehingga menuntut kita untuk menetapkan tujuan yang tepat dan membantu kita untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang sulit (Buangga, Indratjahjo dan Saragih, 2018).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan diri dan penerimaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap tujuan serta nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi, ketersediaan untuk mengarahkan usaha yang besar atas nama organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi (Dajani, 2015). Menurut Adekola (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai penilaian positif dari seseorang terkait tujuan dalam organisasi dan kepada organisasi itu sendiri. Sedangkan Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait kewajiban supaya tetap bersama organisasi. Lebih lanjut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yang berbeda. Pertama yaitu komitmen afektif, mengukur rasa keterlibatan dan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memutuskan untuk tetap bersama organisasi karena mereka mnginginkannya. Kedua yaitu komitmen berkelanjutan, merupakan komitmen yang terkait dengan biaya yang dianggap sesuai oleh karyawan apabila meninggalkan organisasi. Ketiga yaitu komitmen normatif, mengacu pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena bergantung pada kewajiban yang ada dalam organisasi. Menurut Eleswed dan Mohammed (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi patokan di mana karyawan tersebut akan mengadopsi nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

LiLin dan Shiqian (2018) melakukan penelitian terkait dengan *self-efficacy*, komitmen organisasi dan keterlibatan di perusahaan kecil dan menengah di China. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa adanya hubungan positif antara *self-efficacy*, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Onyeizugbe, Orogbu, dan Chinwuko (2018), untuk mengidentifikasi sejauh mana efikasi diri meningkatkan komitmen karyawan di Breweries di South East Nigeria. Dari penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa karyawan di pabrik yang diteliti memiliki *self-efficacy* yang rendah sehingga mempengaruhi tingkat komitmen serta produktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Mishra (2016), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi pada petugas pajak. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan skala *generalized self-efficacy* milik Schwarzer dan Jerusalem (1995) dan skala komitmen organisasi milik Khan dan Mishra (2002). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi. Penelitian Liu dan Huang (2019), dilakukan pada 328 mahasiswa Magister Administrasi Bisnis yang bekerja paruh waktu di Cina. Desain penelitian ini adalah cross sectional. Dengan menggunakan skala *self efficacy* selfupational milik Rigotti (2008), skala komitmen organisasi milik Allen dan Meyer (1990), dan skala keterikatan kerja milik Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan pengaruh tidak langsung pada keterikatan kerja yang melalui mediator dari komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap keterampilan mereka dalam menjalankan tugas, maka akan menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dan tinggi terhadap tempat kerja mereka. Sehingga *self efficacy* terbukti memiliki hubungan dengan komitmen organisasi dan *self efficacy* dapat memprediksi komitmen organisasi pada karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lengkap Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018) menjelaskan bahwa konsep kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh

karyawan secara subjektif terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan organisasi yang mempekerjakannya (Abuhashesh, Al-Dmour, dan Masa' deh, 2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang mana dicerminkan melalui perilaku dalam bekerja seperti disiplin, moral dan prestasi kerja.

Sedangkan Cronley dan Kim (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan yang dirasakan secara emosional oleh karyawan atas pencapaian mereka dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi tersebut, memiliki dua komponen yaitu komponen perilaku dan emosional. Komponen perilaku merupakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terkait perilaku yang mereka lakukan dalam organisasi seperti datang lebih awal, bekerja secara lembur, keterlambatan yang dialami, dan lain sebagainya. Sedangkan komponen emosional merupakan kepuasan terkait pekerjaan yang dapat menimbulkan emosi yang dirasakan oleh karyawan seperti perasaan bahagia, cemas, bosan, gembira atau perasanan lain. Menurut Mueller dan Kim (2008) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis kepuasan kerja yaitu perasaan terkait aspek dalam pekerjaan dan perasaan secara keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan, seperti gaji, hubungan dengan karyawan lain, tunjangan yang diberikan, lingkungan kerja, posisi dalam organisasi serta adanya peluang pertumbuhan dalam jenjang karir.

Terdapat berbagai macam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Law dan Guo (2015) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harapan dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, tekanan kerja, dan komitmen organisasi pada petugas Lembaga Pemasyarakatan (LP) dalam sistem penjara di Taiwan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi pula. Dimana kepuasan kerja tersebut memiliki hubungan korelasi yang paling kuat dengan tingkat komitmen organisasi, dan diikuti oleh *self-efficacy* dengan kinerja pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016), bertujuan untuk mengevaluasi peran *self-efficacy* dalam pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan di Wilayah Timur India. Dengan menggunakan kuesioner skala *self-efficacy* milik Parker's (1998). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara positif dan

signifikan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Machmud (2018), bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* pada kepuasan kerja, persepsi kerja, dan kinerja karyawan disalah satu Lembaga pemerintah di Bandung. Dengan menggunakan skala General *Self-efficacy* untuk mengukur *self-efficacy* dan The Minnesota Satisfaction Questionary milik Weiss (1967) untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, persepsi pekerjaan, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lis dan Yunus (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang lebih kuat daripada variabel lain dalam pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Branch Lhokseumawe.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ngo dan Hui (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan keterlibatan kerja mempengaruhi orientasi individu dan kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan di Hong Kong. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel dependen, yaitu keterlibatan kerja dan efikasi diri adalah dua mediator penting dalam hubungan antara orientasi individu dan kepuasan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Ren dan Chadee (2017) yang bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan etis, *self-efficacy* dan kepuasan kerja di Cina dalam peran Guanxi. Berdasarkan review yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketika para pemimpin dianggap menunjukkan standar perilaku etis yang tinggi, mereka lebih percaya pada keyakinan dalam diri mereka (*self-efficacy*), yang pada gilirannya, mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Chang dan Edward (2015) juga melakukan penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy*, coping, dan kepuasan kerja pada perawat di Taiwan. Dengan menggunakan perspektif teori karir kognitif sosial. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara positif terkait dengan gaya coping yang berfokus pada masalah dan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan coping yang berfokus pada emosi. Pengaruh *self-efficacy* pada kepuasan kerja tidak langsung dan sebagian dimediasi oleh kemampuan coping.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik yang dilakukan secara perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam pada kurun waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok

tersebut mencapai suatu kualifikasi pekerjaan dalam misi untuk mencapai tujuan organisasi (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Menurut Bevan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi tujuan serta keuntungan dari segala bentuk organisasi. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan ini merupakan faktor penting karena apa yang dikerjakan oleh karyawan mengarah pada tujuan dan kesuksesan dari suatu organisasi. Selain itu, kinerja juga penting bagi setiap individu khususnya karyawan sebagai organisasi, karena dengan pencapaian tugas yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan yang dirasakan. Namun kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh *self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam dirinya.

Terdapat banyak hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi secara simultan melalui variabel kepuasan kerja di PT. Adhi Karya. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaliq dan Singh (2019) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh penting pada pilihan yang dibuat oleh karyawan dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Selain itu *self-efficacy* juga sangat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pendekatan untuk menyelesaikan tugasnya, motivasi untuk terlibat dalam suatu tugas, usaha yang mereka lakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja mereka pada tugas tersebut. Sehingga ketika *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tersebut mampu diarahkan dan ditingkatkan dengan benar, dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan secara individu maupun kelompok

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park, Sohn dan JinHa (2015) mengungkapkan bahwa adanya korelasi dari variabel yang diuji sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini adalah *self-efficacy* pekerjaan sepenuhnya memediasi hubungan antara panggilan tenaga penjualan dan kinerja pekerjaan dan sebagian dimediasi hubungan antara panggilan dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Salman, Khan, Draz, Iqbal, dan Aslam (2016), bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan

Pakistan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan positif dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang diukur melalui kepuasan kerja, komitmen kerja, dan absensi di rumah sakit umum Lahore, Pakistan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fattah (2017), menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Self-efficacy* karyawan di Departemen Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Orido, Tom, dan Bilbert (2015), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Turay, Salamah, dan Riani (2019), bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *self-efficacy*, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Otoritas Bandara Sierra Leone. Hasil dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka kinerja karyawan makin meningkat. Hal ini juga dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan karyawan ditempat kerja.

Kinerja dari suatu karyawan dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bhatti, Shah, dan Jariko (2017) kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen afektif yang mana komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan praktik lain dalam organisasi. *Self-efficacy* dinilai tidak bekerja secara independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dengan dilakukannya pelatihan, maka dapat menaikkan tingkat *self-efficacy* pada karyawan sehingga akan berdampak pula pada kinerja yang dilakukan.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayundasari, Sudiro, dan Irawanto (2017) pada karyawan Badan Perizinan dan Investasi Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Ingusci, et. al. (2019) mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi kemungkinan besar akan membuat perubahan proaktif dalam pekerjaan mereka sendiri agar dapat bekerja dengan

baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* dapat memediasi efek positif antara *self-efficacy*, kinerja, dan perilaku warga organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tian, Wang, Zhang, dan Wen (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara *self-efficacy*, work engagement, dan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja melalui mediasi dengan work engagement.

Penelitian yang dilakukan oleh Carter, Nesbit, Badham, Parker, dan Sung (2016) mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *self-efficacy* dengan kinerja serta keterlibatan karyawan. Dapat diketahui bahwa efikasi diri dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter SDM dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan penelitian studi literatur diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi
2. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja
3. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Dengan begitu, *self efficacy* dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saran

1. Perusahaan atau organisasi
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat lebih memahami betapa pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan begitu perusahaan atau organisasi dapat lebih memperhatikan SDM yang ada didalamnya. Khususnya yang sesuai dengan penelitian ini

terkait *self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Karyawan
Dengan adanya penelitian ini, karyawan diharapkan dapat menyadari akan seberapa pentingnya pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat meninjau sesuai dengan dirinya.
3. Peneliti selanjutnya
Dengan adanya penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas lebih jauh terkait penelitian ini. Seperti yang diketahui bahwasannya penelitian terkait *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih sedikit dibandingkan dengan *self efficacy* terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R.(2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(2019), 1-23.
- Agarwal, S., & Mishra, P.C. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 44-52.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 15(4), 587-599.
- Bandura, A. (2002). *Self efficacy: In changing societies*. United Kingdom: Cambridge University Press
- Bevan, S. (2012). Good work, High performance and productivity. The paper prepared for the European HRD Forume, Lisbon, 2012.
- Bhatti, M. K., Shah, N., & Jariko, G. A. (2017). Self-efficacy, Affective Commitment and Employee Performance of Nurses in Pakistan: a Perspective of Baochistan. *Asia Pacific, Research Journal*, 35, 173-188.

- Buangga, R., Indratjahjo, H., Saragih B.(2018). Effect of self efficacy and organizational commitment to organizational performance through job satisfaction PT. Adhi Karya (Persero). *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(9), 47-57.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K.(2016).The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal Of Human Resource Management* 29(17), 1-22.
- Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47.
- Cronley, C. & Kim, Y.K.(2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 194-209.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 44-53.
- Fattah, A. H. (2017). The effect of organizational culture, leader behaviour, self-efficacy, and job satisfaction on job performance of the employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 102-110.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 6(7), 284-298.
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., et al. (2019). Self-efficacy and Wor Performance: The Role of Job Craftiing In Minddle-Age Workers. *International Journal of Business and Society* , 20(2), 534-551.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Khalique, S. & Singh, M. K.(2019). Role of Self Efficacy in Improving Employees Performance. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 7(12), 1-5.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi:Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Law, F. M, & Guo, G. J.(2015). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and Organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 60(11), 1 –21.
- LiLin & Shiqian, W.(2018). Self-efficacy, Organizational Commitment and Employee Engagement in Small and medium-sized enterprises. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 3(4), 35-39.
- Liu E., & Huang, J. (2019). Occupational self efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 47(8), 1-7
- Machmud, S. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-47.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Augmenting human potential at work: Am investigation on the role of self-efficacy in workforce commitment and job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 13(1), 134-143.
- Mueller, C.W. & Kim, S.W.(2008). *The contented female worker: Still a paradox?. In Justice*. Bingley: Group Publishing Limited.
- Ngo, H. Y., & Hui, L. (2018). Individual orientations and career satisfaction: The mediating roles of work engagement and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 45(5), 425-439.
- Olido, K., Tom, A., & Bilbert, U. (2015). The importance of self efficacy and employee competences in employee performance: The case of finca Uganda, micro deposit taking institution (MDI) in Uganda. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6(1), 77-81.
- Onyeizugbe, C. U., Orogbu, O. L., & Chinwuko, O. B. (2018). Self-Efficacy and Employee Commitment in Selected Breweries in South East Nigeria. *Business Management and Strategy* , 9(1), 1-17.
- Park, J., Sohn, Y. W, & JinHa, Y.(2015). South Korean Salespersons'calling, job performance, and Organizational Citizenship Behavior: the mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 1-14.

- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel review*
- Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Iqbal, M. J., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136-142.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality* , 47(12), 1-7.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The effect of leadership style, self- efficacy and employee training on employee performance at the sierra leone airport authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760-769.

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL PADA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, suhermin@stiesia.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Total keseluruhan jumlah populasi guru yang bekerja di salah satu Sekolah Menengah Pertama Swasta digunakan sebagai subyek penelitian. Subyek penelitian ini berjumlah 35 orang guru yang terdiri dari guru pria dan wanita dengan tingkat pendidikan minimal S1. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrumen. Instrumen pada penelitian ini berupa skala pemberdayaan psikologis dan skala komitmen profesional. Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini di peroleh koefisien korelasi sebesar 0,740 ($r = 0,740$) dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang bermakna bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Demikian pula sebaliknya semakin rendah pemberdayaan psikologis, maka akan semakin rendah pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Komitmen Profesi, Guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam lingkup organisasi yang memiliki tingkat profesionalisme, kompetensi, dan komitmen pada pekerjaannya dapat menjadi suatu penentu keberhasilan serta kinerja individu (Ferdyan, 2014). Selain itu, individu memiliki peranan yang sangat penting guna kelancaran proses kegiatan berupa pengarahan, pembinaan, dan komitmen profesional (Kepakisan, *et al.*, 2018). Hal tersebut juga berguna bagi sumber daya manusia yang bekerja di lingkup organisasi sekolah. Berkaitan dengan sumber daya manusia pada lingkup sekolah disebutkan UU RI No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen terkait prinsip profesionalitas untuk profesi tersebut secara tertulis, bahwa seorang guru maupun dosen harus memiliki komitmen dalam profesinya (Ariani, 2015).

Komitmen profesional merupakan sejauh mana individu melakukan identifikasi dan menghargai profesinya (Sorensen & McKim, 2014). Komitmen profesional dapat juga didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan secara emosional, identifikasi, maupun keterikatan antara pekerja dan profesinya, sehingga memunculkan sikap positif terhadap profesi (Blau, 1985; Meyer & Allen, N, 1991; Nesje, 2017). Kalbers dan Fogarty (1995) merumuskan lima aspek dari profesionalisme, yakni hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), kebutuhan untuk

mandiri (*autonomy demand*), keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), dedikasi pada profesi (*dedication*) dan kewajiban sosial (*social obligation*).

Komitmen profesional penting dimiliki oleh setiap anggota organisasi karena memiliki berbagai dampak bagi kemajuan suatu organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen profesional akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, kurangnya keinginan untuk meninggalkan profesinya, berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan, serta adanya *organizational citizenship behavior* (Tansakul *et al.*, 2015). Ahmad, *et al.*, (2014) menemukan bahwa komitmen profesional memiliki implikasi yang kuat pada sekolah. Berkaitan dengan lingkup sekolah, komitmen profesional seorang guru menjadi salah satu elemen yang penting bagi keberhasilan pendidikan sekolah, seperti halnya meningkatkan prestasi akademik siswa karena guru memiliki tingkat absensi rendah, memiliki *attitude toward school*, serta prestasi kerja guru (Tansakul *et al.*, 2015).

Pada proses belajar mengajar, komitmen profesional pada guru memiliki peranan yang penting. Ketika komitmen profesional guru kurang maka akan dapat menimbulkan beberapa dampak negatif. Shahab dan Ali (2013) mendeskripsikan bahwa guru dengan komitmen profesional yang rendah akan lebih mudah

merasakan kejenuhan (*burnout*) saat mengajar. Hal tersebut dapat mengurangi efektivitas guru dalam mengajar sehingga menghambat perkembangan intelektual yang dimiliki peserta didik.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara dengan kepala sekolah salah satu sekolah menengah pertama swasta menunjukkan bahwa para guru memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru yang berada dalam lingkungan sekolah diantaranya guru-guru saling membantu bila ada yang mengalami kesulitan, guru-guru saling bekerja sama untuk memberikan ide bagi kemajuan sekolah, semua guru memiliki keterlibatan dalam mengerjakan kegiatan yang ada di sekolah. Guru-guru juga memiliki kemandirian dalam melaksanakan tugas, guru-guru juga dapat mematuhi peraturan yang diterapkan sekolah maupun profesinya, guru-guru juga memiliki dedikasi yang baik. Selain itu, guru-guru juga memiliki keterlibatan dalam mengikuti beberapa kegiatan yang dilaksanakan untuk menunjang profesinya sebagai guru.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen profesional, baik secara internal maupun eksternal. Ahmad, *et al.*, (2012) menjabarkan terdapat tiga faktor yang berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen profesional, yakni motivasi, persepsi terhadap lingkungan (*perceived environment*), dan keterlibatan. Zhang dan Zhong (2014) menambahkan bahwa selain ketiga faktor yang telah disebutkan, pemberdayaan psikologis secara individual ataupun tim juga turut mempengaruhi komitmen profesional guru.

Penelitian ini berfokus pada pemberdayaan psikologis sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen profesional. Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya (Spreitzer, 1995). Sedangkan, guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi mampu meredakan rasa ketidakmampuan sehingga mampu terhindar dari hilangnya kendali atas dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan sebagai guru (Spreitzer, 2007).

Menurut (Spreitzer, 1995), terdapat beberapa aspek pemberdayaan psikologis yang mencerminkan orientasi individu pada peran kerjanya yaitu keberartian (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Keempat aspek tersebut akan mencerminkan perilaku proaktif seseorang pada peran kerjanya. Dengan demikian, anggota yang diberdayakan tidak akan melihat situasi kerjanya sebagai “*given*”, melainkan sesuatu yang dapat dibentuk melalui

aktivitas mereka sendiri (Koesindratmono & Septarini, 2011).

Ahmad, *et al.*, (2014) mengemukakan ketika guru telah diberdayakan maka guru tersebut memiliki kepercayaan dan keyakinan atas pengetahuan, keterampilan, serta keberadaannya di dalam organisasi. Peningkatan pemberdayaan kepada guru akan berdampak terhadap peningkatan *self-efficacy*, otonomi, pengembangan profesional, dan pengambilan keputusan (Ahmad, *et al.*, 2014; Rinehart, & Short, 1991). Hal tersebut akan menghasilkan kinerja optimal yang diberikan oleh guru pada organisasi.

Pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Singh dan Gupta (2015) dengan judul “*Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment*”, penelitian ini dilakukan pada karyawan *full time* yang menemukan bahwa komitmen profesional memiliki hubungan yang negatif dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi normatif, dan komitmen tim. Hasil berikutnya yaitu terdapat penurunan pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi afektif dan normatif, namun terjadi peningkatan pada komitmen profesional di generasi muda. Penelitian lain selanjutnya dilakukan oleh Hasanati (2018) berjudul “*The role of work life quality towards teacher’s professional commitment*” yang dilakukan pada guru menghasilkan tiga poin utama, yang pertama yaitu kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif profesional, poin kedua kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kelanjutan dari komitmen profesional, dan poin terakhir bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen normatif profesional. Penelitian ketiga dilakukan oleh Mersin, *et al.*, (2020) berjudul “*Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses*”, menemukan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara cinta kasih dengan komitmen profesional pada perawat. Perawat dengan pengalaman keperawatan secara intensif memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi dengan subjek penelitian adalah karyawan dalam berbagai jenis bidang usaha, ataupun perawat. Peneliti lebih tertarik menggunakan latar belakang organisasi sekolah, dimana sepengetahuan peneliti belum banyak yang melakukan penelitian tersebut pada organisasi sekolah. Selain itu, sepanjang pengetahuan peneliti melihat dari beberapa penelitian terdahulu, masih belum banyak yang meneliti variabel

komitmen profesional dengan variabel pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik ingin mengetahui apakah ada hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai informasi bagi sekolah, khususnya kepala sekolah tentang hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki fokus pada data-data numerial (angka), yang kemudian dilakukan analisis dengan metode statistika (Azwar, 2009). Rancangan penelitian digunakan dalam mengetahui keterhubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru. Tujuan penelitian korelasional ini ialah untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh (Azwar, 2009).

Subyek yang digunakan yakni guru-guru yang bekerja di salah satu sekolah menengah pertama (SMP) swasta sebanyak 35 guru, yang merupakan guru pria dan wanita dengan tingkat pendidikan minimal S1. Total keseluruhan jumlah populasi guru yang bekerja di sekolah tersebut digunakan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data menggunakan instrumen, yang merupakan alat dalam mengukur suatu fenomena yang sedang diamati (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini instrumen yang digunakan yakni skala pemberdayaan psikologis dan skala komitmen profesional. Skala-skala ini dikembangkan peneliti berdasarkan konsep dari teori yang ada. Skala *likert* menjadi jenis alat pengumpulan data yang digunakan dengan menyediakan lima alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*, teknik ini dapat menampilkan ada atau tidaknya keterhubungan pada dua variabel yakni pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Namun, terdapat persyaratan dalam menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu telah terpenuhinya uji asumsi dengan meliputi uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, uji linieritas dan uji hipotesis. Pengujian teknik analisis

data tersebut seluruhnya dibantu dengan program SPSS versi 25.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis hipotesis atau korelasi pada variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional dengan menggunakan uji *product moment*, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Korelasi *Product Moment*

| | | Pemberdayaa n psikologis | Komitme n profesiona l |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Pemberdayaa n psikologis | Pearson Correlatio n | 1 | .740** |
| | Sig. (2- tailed) | | .000 |
| | N | 35 | 35 |
| Komitmen profesional | Pearson Correlatio n | .740** | 1 |
| | Sig. (2- tailed) | .000 | |
| | N | 35 | 35 |

Analisis korelasi *product moment* yang dilakukan pada 35 guru menghasilkan nilai signifikansi korelasi antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional yaitu 0,000 (Sig. < 0,05). Ditemukan juga nilai koefisien korelasi pada kedua variabel sebesar 0,740, koefisien korelasi tersebut tergolong ke dalam kategori kuat, artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

Pada nilai koefisien korelasi yang diperoleh, tidak ditemukan tanda negatif dan dapat dikatakan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional memiliki sifat yang searah dan positif. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis guru maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional yang terbentuk, begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut, menunjukkan ketika guru diberdayakan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri maka guru-guru akan memiliki tanggung jawab atas pertumbuhan diri dan penyelesaian masalah sendiri. Hal ini akan dapat menumbuhkan komitmen profesional guru terhadap profesinya, serta menghargai setiap proses yang dijalankan dalam profesi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aghaei dan Savari (2014) berjudul "The

relationship between psychology empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran”, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui keterhubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional pada guru penjas. Penelitian ini menemukan hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan positif antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Pada hasil analisis regresi, variabel pemberdayaan psikologis dengan aspek kebermaknaan secara signifikan memprediksi komitmen profesional guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Himmy dan Wuryanti (2016) yang mengangkat judul “Peningkatan komitmen profesional melalui pemberdayaan psikologis dan kompetensi profesional dan dampaknya terhadap prestasi kerja guru”, hasil diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menemukan semakin tinggi pemberdayaan psikologis guru akan meningkatkan komitmen profesional guru.

Selain penelitian yang dilakukan Aghaei dan Savari (2014) maupun Himmy dan Wuryanti (2016), masih terdapat penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kepakisan, *et al.*, (2018) berjudul “Peran mediasi pemberdayaan pada pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional”, dengan tujuan untuk menguji bagaimana peran pemberdayaan dalam memediasi pengaruh dari stres kerja serta konflik pekerja-keluarga terhadap komitmen profesional, yang dilakukan pada karyawan. Hasil yang ditemukan yaitu pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen profesional karyawan, selain itu pemberdayaan juga memediasi pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti, *et al.*, (2019) dengan judul “Peningkatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kepribadian dan pemberdayaan”, yang dilakukan pada guru honor sekolah dasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan kepribadian dan komitmen profesi guru, serta adanya hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesi guru. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesi guru dapat ditingkatkan dengan memberikan pengembangan kepribadian maupun pemberdayaan psikologis pada guru.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini para guru memiliki komitmen profesional yang baik sehingga berupaya melakukan pengembangan kompetensi atas profesi yang dijalankannya. Para guru juga merasa telah

diberikan kepercayaan oleh organisasi dalam menjalankan setiap aktivitasnya di organisasi, sehingga mereka menjadi lebih terlibat dengan pekerjaannya. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang telah terbentuk di dalam organisasi yakni adanya hubungan positif yang terjalin pada sesama guru, menjadikan satu sama lain merasa bahwa mereka memiliki dukungan dari rekan kerja. Hal ini lah yang akhirnya membentuk komitmen profesional antara guru dan profesinya, hingga mengurangi keinginannya untuk meninggalkan profesi yang diembannya.

Komitmen profesional merupakan keadaan dimana anggota organisasi memiliki ketertarikan dan keterikatan atas nilai-nilai, aturan, maupun tujuan dari profesinya (Susilawati, *et al.*, 2018). Ditambahkan bahwa ketika anggota organisasi menjalankan suatu tanggung jawab, maka mereka akan melandasinya dengan perilaku dan sikap yang berorientasi sesuai dengan profesi, sehingga hal tersebut akan menghasilkan loyalitas terhadap profesinya. Adanya komitmen profesional yang tinggi dapat menyebabkan kepekaan lebih besar terhadap permasalahan yang berkaitan dengan etika profesional dan perilaku etis Ahmad, *et al.*, (2012).

Terbentuknya komitmen profesional disebabkan oleh tiga faktor yakni keterlibatan, persepsi terhadap lingkungan (*perceived environment*), dan motivasi Ahmad, *et al.*, (2012). Selain itu, faktor pemberdayaan psikologis baik yang diberikan dalam bentuk individual ataupun tim, juga memberikan andil dalam pembentukan komitmen profesional seorang guru (Zhang & Zhong, 2014).

Pemberdayaan psikologis merupakan proses pemberian motivasi baik yang mewujudkan suatu bentuk ekspresi diri dan motivasi intrinsik terhadap pekerjaan. Fokus pemberdayaan psikologis dalam lingkup pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses dimana anggota di dalam sekolah mengembangkan kompetensi guna menentukan bagaimana cara mereka untuk tumbuh dan menyelesaikan permasalahannya dengan kemampuan yang dimiliki pribadi masing-masing (Shapira-Lishchinsky & Tsemach, 2014; Short, *et al.*, 1994). Seibert, *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat berkontribusi pada peningkatan pemberdayaan psikologis misalnya kemampuan kinerja manajerial, dukungan sosial politik, karakteristik desain pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan evaluasi diri, dan jenis kelamin. pemberdayaan psikologis dapat tercapai apabila adanya kemampuan kinerja manajerial yang baik dimana dipengaruhi oleh komitmen profesional pula.

Analisis terhadap *r-squared* pada penelitian ini memperoleh nilai sebesar 0,560. Bermakna bahwa sebesar 56% variabel pemberdayaan psikologis memiliki kontribusi terhadap komitmen profesional. Sedangkan sebesar 44% variabel komitmen profesional disebabkan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini misalnya seperti kebutuhan dasar individu.

Implikasi yang dapat diambil dari temuan ini adalah bahwa dalam membangun sebuah organisasi sekolah yang optimal perkembangannya, maka perlu memperhatikan sumber daya manusia di dalam organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan komitmen profesional pada guru. Guna mencapai tingkat komitmen profesional pada setiap guru di organisasi sekolah, maka bisa dilakukan dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis pada guru. Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya jumlah subjek yang hanya sedikit dan hanya dilakukan di salah satu sekolah menengah pertama (SMP) swasta. Oleh karena itu, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini mungkin akan berbeda apabila penelitian dilakukan di sekolah pada kota lain, atau dengan *setting* kondisi sekolah yang berbeda, seperti di sekolah negeri. Selain itu, penelitian ini hanya melihat hubungan antara dua variabel.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama memiliki hubungan yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak sekolah apabila ingin meningkatkan komitmen profesional pada guru melalui peningkatan pemberdayaan psikologis yang diberikan kepada guru Sekolah Menengah Pertama.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas dan memperbesar jumlah subjek dan menggunakan instansi yang berbeda seperti guru di sekolah negeri, karyawan, perawat, atau lain sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain dalam mempengaruhi keterhubungan antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional, sehingga akan mendapatkan data yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaei, N., & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 4(4), 147–155.
- Ahmad, M. S., Malik, M. I., Sajjad, M., Hyder, S., Hussain, S., & Ahmed, J. (2014). Organizational Commitment Professional Commitment Organizational Citizenship Behavior. *Life Science Journal* 2014;11(4), 11(4), 105–108. [https://doi.org/10.1016/0011-5029\(89\)90019-9](https://doi.org/10.1016/0011-5029(89)90019-9)
- Ahmad, Z., Anantharaman, R. N., & Ismail, H. (2012). Students' Motivation, Perceived Environment and Professional Commitment: An Application of Astin's College Impact Model. *Accounting Education*, 21(2), 187–208. <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.603472>
- Ariani, D. S. (2015). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Karier Guru. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(3), 75. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2015.v5.i3.p75-81>
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian* (9th ed.). Pustaka Pelajar.
- Ferdyan, F. (2014). Pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor. *Media Riset AKuntansi, Auditing & Informasi*, 14(2), 75–112.
- Fitriyanti, I., Hardhienata, S., & Muharam, H. (2019). Peningkatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kepribadian dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 808-815.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1983), 277–288.
- Hasanati, N. (2018). The role of work life quality towards teacher's professional commitment. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 231, 653–656. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.180>
- Himmy, K. I., & Wuryanti, W. (2016). Peningkatan komitmen profesional guru melalui pemberdayaan psikologis dan kompetensi profesional dan dampaknya terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 13(1).
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and internal auditors: A profile. *Mid-American Journal of Business*, 10(1), 13–20.
- Kepakisan, I, G, N, B, B., Supartha, W, G., & Dewi I, G, A, M. (2018). Peran mediasi pemberdayaan

- pada pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(5), 1437–1464.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan Media Psikologi*, 13(1), 1–7. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/24503/1/MARYAM-PSI.pdf>
- Mersin, S., Ibrahimoglu, O., Caglar, M., & Akyol E. (2020). Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses. *Journal Nurs Management*, 28, 72-81
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). A tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Nesje, K. (2017). Professional commitment: Does it buffer or intensify job demands? *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 185–191. <https://doi.org/10.1111/sjop.12349>
- Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1991). Viewing reading recovery as a restructuring phenomenon. *Journal of School Leadership*, 32(4), 38–52.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Shahab, H., & Ali, B. (2013). Stressors Exploiting Teacher's Satisfaction and Professional Commitment the key to reduce Job Burnout. *African Journal of Business Management*, 7(39), 4109–4121. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1577>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological Empowerment as a Mediator Between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675–712. <https://doi.org/10.1177/0013161X13513898>
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered school: Lessons in change. *Journal of Educational Research*, 32(4), 38–52.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking*, 22(6), 1192–1211. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>
- Sorensen, T. J., & McKim, A. J. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116–132. <https://doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G. M. (2007). Giving peace a chance: Organizational leadership, empowerment, and peace. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1077–1095.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susilawati, W., Stiadi, Y., & Suharyati, S. (2018). Strengthening Professional Commitment By Reinforcing Self Concept and Creativity of PAUD Teacher. *International Journal of Scientific Conference and Call for Paper*, 1(1), 47–49.
- Tansakul, J., Kamata, A., Patarapichayatham, C., & Kanjanawasee, S. (2015). An evaluation of items and dimensional structure of a scale to measure teachers' professional commitment in Thailand. *Asian Social Science*, 11(16), 15–24. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n16p15>
- Zhang, C., & Zhong, C. (2014). Research on the Influencing Factors and Mechanism to Innovation Performance of Team Psychological Empowerment. *Open Journal of Social Sciences*, 02(12), 49–55. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.212007>

STUDI LITERATUR : ANALISIS TEORI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Salsabila Citra Mahendro Putri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
Salsabila.17010664102@mhs.unesa.ac.id

Alsheta Marcha Nurriyana

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Alsheta.17010664122@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi literatur yang membahas Analisis Teori Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada studi literatur ini, terdapat banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi selain sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, juga berperan sebagai motivator atau penyemangat setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih produktif dan maksimal, sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang baik pula. Pemberian kompensasi ini sekaligus sebagai sebuah apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan terhadap jasa berupa tenaga yang telah diberikan. Kompensasi juga menjadi hak karyawan yang harus diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan atau kontrak yang telah disetujui sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sebagai metode. Hasil studi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan hak kompensasinya dengan baik memiliki kinerja yang baik sedangkan sebaliknya, karyawan yang merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan memiliki kinerja yang cenderung rendah.

Kata Kunci: studi literatur, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu hak bagi karyawan di perusahaan adalah diberikannya upah dan kompensasi. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat 30, upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang sebagai balasan dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, kontrak atau perundang-undangan. Sedangkan kompensasi dalam Yani & Dwiyanti (2016) dapat diartikan sebagai imbalan untuk karyawan, yang diberikan langsung oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan untuk perusahaan bersangkutan. Pemberian kompensasi ini merupakan perwujudan dari kontrak kerja yang telah disepakati oleh pemberi pekerjaan dan karyawan atau buruh.

Priyono dan Marnis (2010) menyatakan ada beberapa tujuan kompensasi diberikan, diantaranya : (1) sebagai ikatan kerja sama. Pemberian kompensasi akan membentuk ikatan kerjasama secara formal antara karyawan dan pemberi pekerjaan. Karyawan akan mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kesepakatan dan pemberi pekerjaan akan membayar jasa bantuan karyawan dengan kompensasi; (2) Menjamin kepuasan kerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memenuhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan pekerjaannya diharapkan

dapat semakin produktif karena kebutuhannya telah terpenuhi dari kompensasi yang didapat; (3) Pemicu meningkatnya motivasi. Jika kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan akan mudah termotivasi di lingkungan kerja. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas pekerjaan di perusahaan; (4) penunjang stabilitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak akan menjamin stabilitas karyawan dalam bekerja. Stabilitas ini akan menjaga karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dan meminimalkan kemungkinan untuk *turnover*; dan (5) peningkatan rasa disiplin. Kompensasi yang sesuai dengan prosedur juga dapat meingkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Dari tujuan diatas, kompensasi seringkali dikaitkan dengan kinerja (*performance*) dari karyawan. Pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kinerja atau *performace* dari karyawan. Karyawan yang dapat menunjukkan kinerja melebihi standar di perusahaan berhak mendapatkan imbalan lebih sebagai balas jasa perusahaan. Di Indonesia sendiri, merupakan hal yang lumrah daat seorang atasan memberikan sedikit bonus pada karyawan jika mereka dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai hadiah atau imbalan kepada karyawan agaknya mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2016) menjelaskan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung yang biasanya berbentuk uang atau alat pembayaran lainnya seperti gaji, macam-macam tunjangan, bonus, komisi, THR, dsb dan kompensasi tidak langsung yang berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan demi menunjang kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi ketenagakerjaan, biaya perawatan, dsb. Martoyo (1990) menjelaskan tiga fungsi pemberian kompensasi kepada karyawan, diantaranya : (1) Alokasi sumber daya manusia yang lebih bermanfaat bagi perusahaan. Pemberian kompensasi akan mendorong karyawan untuk menciptakan prestasi maupun bekerja lebih baik. Hal ini akan meningkatkan angka produktifitas perusahaan. Selain itu, kompensasi juga membantu menempatkan karyawan sesuai potensi dan kemampuannya. Sehingga alokasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan lebih efisien; (2) Pemanfaatan lebih efektif sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan juga mengindikasikan perusahaan akan menggunakan bantuan tenaga karyawan untuk kelanjutan pekerjaan di masa mendatang. Kompensasi berperan sebagai jaminan bahwa perusahaan akan memperoleh manfaat berupa keuntungan maksimal dari meningkatnya produktivitas karyawan ; (3) mendorong pertumbuhan ekonomi. Kompensasi juga berfungsi membantu stabilitas organisasi, hal ini secara tidak langsung dilakukan dari kedua fungsi sebelumnya. Kompensasi juga ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan karena menyejahterakan karyawan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki negara.

Kinerja karyawan dalam hal ini adalah bagaimana performa mereka dalam lingkungan pekerjaan. Performa disini dapat ditetapkan oleh masing masing perusahaan melalui penilaian kerja. Mangkunegara (2009) menjabarkan kinerja sebagai hasil berdasarkan *quality* dan *quantity* yang dicapai pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan dalam proses manajemen atau organisasi, hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara jelas dan dapat diukur dengan pengukuran. Ratnasari dan Hartati (2019) menyatakan penilaiad prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menilai atau mengevaluasi *job performance* karyawan. Penilaian ini nantinya dapat digunakan untuk evaluasi kinerja, penentuan upah atau

kompensasi yang diberikan pada karyawan, maupun promosi kenaikan jabatan.

Ratnasari dan Hartati (2019) mengungkapkan tujuan dari adanya penilaian kinerja ini dapat dibagi menjadi tiga fungsi, yaitu : administratif, informatif, dan motivasi. Fungsi administratif, proses penilaian kinerja bertujuan untuk membantu mengarahkan dalam penetapan promosi jabatan, transfer dan kenaikan gaji. Sedangkan fungsi informatif yaitu proses penilai kerja berfungsi memberikan data mengenai prestasi kerja karyawan kepada pihak manajemen dan karyawan itu sendiri untuk di evaluasi. Fungsi motivasi untuk memunculkan pengalaman belajar sehingga dapat memicu motivasi karyawan agar lebih produktif dan meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan.

Hampir sama, Elbadiansyah (2019) mengungkapkan adanya beberapa fungsi proses penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, diantaranya : a) sebagai dasar penentu keputusan penggajian; b) dasar *feed back* atas kinerja yang telah dilakukan karyawan; c) mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan; d) dasar pertimbangan keputusan mutasi dan PHK, *training* dan pemngembangan, penghargaan; e) alat pemotivasi dan peningkat kinerja karyawan.

Fattah (2017) mennyatakan peran utama penilaian kinerja ada dua, yaitu : administrasi dan individual. Peran individual dipusatkan sebagai peran untuk mengembangkan setiap individu menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan berguna bagi diri sendiri maupun perusahaan. Peran ini menekankan pada identifikasi dan pengembangan potensi karyawan oleh perusahaan. Sedangkan fungsi administratif dipusatkan pada kebutuhan perusahaan untuk mengukur kinerja dan mendokumentasikannya. Hasil pengukuran kinerja ini nantinya digunakan untuk mengambil keputusan mengenai karyawan, pemberian promosi jabatan, maupun penentuan mutasi dan tugas. Penggunaan administrasi juga dapat mengidentifikasi kinerja buruk yang dapat memebantu pengambilan keputusan apakah karyawan akan dipertahankan atau diberhentikan, menentukan kriteria seleksi untuk pelatihan yang nantinya dievaluasi kemajuannya sebagai kebutuhan untuk perencanaan. Dalam peran penilaian kinerja ini, dapat digunakan sebagai penghubung antara penghargaan atau kompensasi dengan hasil kerja.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian atau prestasi seseorang yang berhubungan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, kinerja juga dapat diartikan sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Menurut Sutrisno (2009), dalam menentukan tingkat kinerja

seorang karyawan dilakukan penilaian kinerja dengan indikator sebagai berikut :

1. *Quantity* : jumlah yang dihasilkan.
2. *Quality* : sejauh mana pekerjaan mendekati tujuan yang diharapkan.
3. *Timeliness*: sejauh mana pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost effectiveness* : tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, finansial, teknologi dan materi dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan.

Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berkaitan. Perusahaan yang memperkerjakan pegawai wajib memberikan kompensasi sebagai bentuk imbalan seperti yang telah diatur dalam undang undang ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam memberikan kompensasi ini, perusahaan juga harus mempertimbangkan apakah karyawannya pantas untuk mendapatkan kompensasi seperti yang sudah disepakati di kontrak kerja sebelumnya. Maka untuk mengukur seberapa besar kompensasi yang akan diberikan, perusahaan perlu menilai apakah kinerja atau performance yang diberikan karyawan telah sesuatu target yang diinginkan perusahaan atau tidak.

METODE

Sebuah penelitian pasti membutuhkan suatu metode untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan studi literatur. Cooper dalam Creswell (2010) menjelaskan metode studi literatur memiliki beberapa tujuan, antara lain: memberikan informasi ke pembaca mengenai hasil penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Menghubungkan beberapa penelitian dengan literatur yang ada, serta mengkaji dan mengisi celah dari penelitian sebelumnya.

Penulis melakukan studi literatur ini dengan mengumpulkan berbagai sumber literasi kemudian menelaah sesuai dengan tema dan keterkaitan satu sama lain. Data literatur didapatkan penulis dari berbagai sumber baik langsung maupun digital. Studi literatur ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi dengan tujuan untuk membantu instansi mencapai tujuan atau pencapaian tertentu, sehingga sumber daya manusia diharuskan untuk memiliki kemampuan dan keterampilan. Terlebih lagi, di zaman yang serba

canggih ini semua aspek berkembang pesat, kita sebagai manusia tentunya diharapkan beradaptasi dengan perkembangan zaman dengan terus mengasah kemampuan dan bakat sesuai dengan kebutuhan.

Sumber Daya Manusia tentunya membutuhkan pengaturan, pengarahan dan manajemen yang tepat agar mempunyai kinerja yang baik sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Dalam hal ini dibutuhkan suatu manajemen untuk mengelola sumber daya alam tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi atau pendekatan dalam mengelola aset perusahaan atau organisasi yang paling berharga yaitu manusia. Salah satu bentuk pemberdayaan SDM oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil dan sesuai

Bagi karyawan, pemberian kompensasi merupakan bentuk terima kasih perusahaan dan pengakuan bahwa kerja kerasnya selama ini mendapat penghargaan yang sesuai. Kompensasi juga bertindak sebagai jaminan supaya karyawan tetap bekerja secara produktif dan tidak menurun kinerjanya sehingga merugikan perusahaan. Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target dari perusahaan. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan potensi dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk menentukan kompensasi. Tidak hanya mendapatkan imbalan berupa materi, karyawan mendapatkan *upgrade* kemampuan mereka dan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki. Pengembangan potensi ini tidak hanya akan menguntungkan individu namun juga menguntungkan perusahaan kedepannya dengan meningkatnya produktivitas.

Kompensasi dan Disiplin Kerja

Beberapa penelitian telah banyak membuktikan bahwa kinerja karyawan dan kompensasi merupakan dua hal yang saling berhubungan. Walaupun beberapa penelitian menggunakan variabel lain sebagai intervensi, namun hasil yang diperoleh tetaplah berhubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dkk (2016) mendapatkan kesimpulan bahwa antara kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya diberikannya kompensasi oleh perusahaan berpengaruh positif pada pengembangan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan subjek karyawan hotel Puri Bagus Livina yang terdapat di Singaraja dengan jumlah 80 orang dengan variabel penelitian kompensasi, kinerja, disiplin.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan adalah penelitian oleh Panjaitan dkk (2018). Penelitian

memberikan hasil berdasarkan data yang diambil dari subjek karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia yang berjumlah 57 orang. Kompensasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu finansial dan non-finansial. Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Pengaruh ini datang dengan fungsi motivasi bagi karyawan. Sehingga pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan produktivitas perusahaan kedepannya. Dari penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Motivasi dan Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan Rahman & Kader (2019) menghasilkan kesimpulan kompensasi dan stress pada pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Luwuk. Dilihat dari data yang diambil, guna menaikkan angka kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk diperlukan suatu motivasi atau dorongan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Aspek penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana memuaskan karyawan dalam bekerja walaupun pekerjaan tersebut dirasa membosankan karena memiliki rutinitas yang berulang ulang. Pimpinan perusahaan harus mempunyai solusi efisien untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat dipastikan stabil sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan sebagai motivasi oleh pimpinan untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi dapat berupa imbalan, fee (gaji), asuransi ataupun tunjangan. Pemberian ini dimaksudkan agar karyawan PT. Telkom Kandatel Luwuk dapat mengeluarkan kemampuan dan potensinya dalam bekerja secara maksimal.

Penelitian lain mengenai kompensasi dan motivasi dilakukan oleh Wulansari dkk (2015). Dengan tujuan analisis hubungan antara kompensasi dan motivasi karyawan di Kantor PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten. Subjek menggunakan 27 orang karyawan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dengan angka motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih menjadi faktor motivator yang harus diperhitungkan bagi penyedia lapangan kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Studi lain dilakukan oleh Alamsyah & Setywati (2019) pada

karyawan PT. United Indo Surabaya. Hasil dari penelitian ini mengungkap bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja

Penelitian lainnya mengaitkan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh besar tidaknya motivasi karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Widena & Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651. Untuk variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,525. Artinya kompensasi berperan signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan, dan secara tidak langsung juga mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan Mushawir dkk (2019) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan baik kompensasi finansial maupun non-finansial terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Studi lain dilakukan oleh Paramita dkk (2018) pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari menunjukkan karyawan memiliki motivasi kerja yang masuk dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang layak dari perusahaan. Karyawan menjadi merasa bahwa kerja kerasnya tidak dihargai secara layak. Rendahnya motivasi disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang layak juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Kepuasan kerja karyawan dikategorikan kurang puas. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan. Serta motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya dan Faktor Eksternal Lainnya

Studi lain dilakukan oleh Suhaila dkk. (2018) pada karyawan Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. Studi ini menghasilkan perhitungan koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,603$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 36,3% yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar angka tersebut. Selanjutnya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian motivasi. Artinya

kompensasi merupakan salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kinerja pegawai diantara faktor lainnya. Kompensasi juga mempunyai hubungan korelasi dengan kinerja. Artinya jika kompensasi diberikan sesuai dengan yang telah disepakati, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian oleh Abadiyah & Purwanto (2016) dengan subjek pegawai bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja pada perusahaan tersebut. Hasilnya, baik kompensasi dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan perjanjian atau kontrak kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja di lingkungan perusahaan dan semakin efektif dalam mengelola pekerjaannya. Selain itu, pemberian kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan angka kepuasan kerja pada pegawai Bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Tingginya angka kepuasan kerja pada pegawai bank ini dapat membuktikan bahwa perusahaan yang bersangkutan telah mempraktekan pemberian kompensasi yang sesuai standar ketenagakerjaan yang berlaku.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan studi literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang timbal balik. Perusahaan yang ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik harus mampu menyediakan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan. Salah satunya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi selain berguna sebagai faktor untuk memotivasi karyawan juga sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan untuk karyawan-karyawannya yang telah membantu mencapai target perusahaan. Kompensasi ini sekaligus menjadi penguat kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan agar kedepannya kedua belah pihak tetap melaksanakan tugas dan mendapatkan haknya sesuai dengan aturan.

Pemberian kompensasi ini berbentuk finansial dan non-finansial. Perusahaan wajib memenuhi kompensasi dalam dua bentuk ini untuk menjaga kesejahteraan karyawannya. Karyawan yang merasa nyaman dan sejahtera di tempat kerja akan dapat bekerja secara maksimal dan menguntungkan perusahaan nantinya. Jadi baik kompensasi finansial

maupun non-finansial berpengaruh pada kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Selain kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, pengaruh budaya, pengaruh lingkungan, kondisi pekerjaan dll.

Saran

Demi meningkatkan kinerja karyawan saat menjalankan tugas-tugas secara optimal, maka langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan ke masing-masing karyawan sesuai dengan beban kerja yang dijalanannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.
- Alamsyah, M.B.T., Setyowati, E. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan : Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya* 4(1), 10-18.
- Creswell, J.W., (2010) *Research design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: Budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (revisi ed.). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mahardika, P. A. C., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Eresco.
- Mushawir, A.J.A.A., Muis, M., Umar, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar. *Jurnal Strategi Bisnis* 1(2), 14-24.
- Paramita, W., Khoiriyah, S., Handaru, A.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (9), 125-144.

- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83-92.
- Priyono., & Marnis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 2(1), 126-137.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Suhaila, A., Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Pegawai Maritim Pegawai Maritim Tanjung Priok Jakarta. *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen*, 1(1), 10-10.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Widena, K.S., Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan : Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 201-207.
- Wulansari, P., Damanik A.H., Prasetyo, A.P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia* (2), 163-171.
- Yani, M. D., & Dwiyaniti E. (2016). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163-172

MENUMBUHKAN KESADARAN MASYARAKAT DI ERA *NEW NORMAL* DALAM RANGKA PENINGKATAN IMUNITAS

Arik Susanti

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya, ariksusanti@unesa.ac.id

Anis Trisusana

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
anistrisusna@unesa.ac.id

Ririn Pusparini

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
ririnpusparini@unesa.ac.id

Esti Kriniasih

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
estikurniasih@unesa.ac.id

Rahayu Kuswardani

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
rahayukuswardani@unesa.ac.id

Inda Nur Abiddah

Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya,
indahnurabiddah@unesa.ac.id

Abstrak

Saat ini, hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia, sedang menghadapi wabah pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Dengan kondisi ini perlu ada peningkatan kekebalan tubuh (imunitas) pada warga masyarakat untuk mencegah tertularnya penyakit Covid-19. Akan tetapi, kecukupan nutrisi untuk memperkuat imunitas (daya tahan tubuh) ini sulit untuk dipenuhi selama masa pandemi Covid-19. Ini dikarenakan menurunnya daya beli dan konsumsi masyarakat akibat ketidakstabilan ekonomi dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), termasuk bagi warga terdampak Covid-19 di lingkungan kampus Universitas Negeri Surabaya Lidah Wetan yang sebagian besar mempunyai mata pencaharian di sektor informal seperti tukang ojek online, pedagang kaki lima, cleaning service, dan juga mahasiswa rantau. Untuk itu, kegiatan pengabdian ini fokus pada pelaksanaan pembagian paket sembako gratis kepada warga terdampak Covid-19 di lingkungan kampus Universitas Negeri Surabaya Lidah Wetan, Surabaya dan melakukan sosialisasi kepada warga masyarakat Lidah Wetan di masa new normal. Dengan kegiatan ini diharapkan, warga dapat memiliki imunitas yang baik sehingga dapat terhindar dari Covid-19.

Kata Kunci: kesadaran, masyarakat, era, new, normal

PENDAHULUAN

Pada saat ini, hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia, sedang menghadapi wabah pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Dilansir dari laman Badan Kesehatan Dunia (WHO), Covid-19 telah menyebar ke lebih dari 200 negara di seluruh dunia sehingga WHO menetapkan status Covid-19 menjadi pandemi. Covid-19 merupakan penyakit kategori baru yang sebelumnya tidak pernah teridentifikasi terdapat pada manusia. Penyakit yang disebabkan oleh infeksi virus Corona ini ditemukan pertama kali pada manusia

ketika akhir 2019 di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina (Mellynia, Trisiana, Viyani, Safitri, & ..., 2020). Adapun tanda dan gejala yang muncul pada penyakit akibat infeksi virus ini adalah adanya sesak nafas, demam, serta batuk yang dapat menyebabkan kematian. Masa inkubasi penyakit Covid 19 berkisar antara 5 sampai dengan 6 hari dengan masa inkubasi paling lama 14 hari.

Bertambahnya jumlah kasus penyakit ini berlangsung sangat cepat dan sudah terjadi penyebaran ke berbagai negara di dunia termasuk di negara Indonesia. Tanggal 2 Maret 2020, pemerintah

Indonesia melaporkan adanya kasus penyakit ini sebanyak 2 orang dan terjadi penyebaran yang sangat cepat ke hampir seluruh propinsi serta di beberapa kabupaten dan kota di Indonesia dengan jumlah penderita (28 Mei 2020) mencapai 24.538 orang dan 1496 orang lainnya meninggal dunia akibat penyakit ini.

Sebagai upaya menekan penyebaran Covid-19, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi virus corona untuk mencegah kemungkinan penyebaran makin meluas. Aturan PSBB tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan atau Permenkes nomor 9 tahun 2020, tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Permenkes merupakan turunan Peraturan Pemerintah atau PP nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PP PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Enam kegiatan inti aturan PSBB dalam pasal 13 Permenkes 9 tahun 2020 adalah: (1) peliburan sekolah dan tempat kerja, (2) pembatasan kegiatan keagamaan, (3) pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, (4) pembatasan kegiatan sosial dan budaya, (5) pembatasan moda transportasi, dan (6) pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Surabaya merupakan salah satu kota yang menerapkan PSBB secara resmi sejak tanggal 28 April 2020. Penerapan PSBB di kota Surabaya tentunya membawa dampak bagi masyarakat dalam berbagai aspek. Dengan kondisi ini perlu ada peningkatan kekebalan tubuh pada warga masyarakat agar daya kekuatan tubuhnya meningkat sehingga mampu untuk mencegah tertularnya penyakit Covid-19. Memiliki sistem imunitas atau kekebalan tubuh yang terjaga mampu menjaga kesehatan dan terhindar dari berbagai gangguan kesehatan, termasuk terjangkit Covid-19.

Proses respon imun adalah suatu proses interaksi antara manusia dengan virus/mikroba patogen berupa respon imun spesifik dan nonspesifik (., ., & Ernawati, 2014) (Ung, 2020). Respon imun spesifik terdapat dalam darah maupun sel yang akan membentuk imunitas humoral dan imunitas seluler, sedangkan respon imun yang non spesifik adalah pertahanan tubuh berupa suatu organ yang sudah ada dalam tubuh kita sejak lahir seperti kulit yang mempunyai asam laktat dan asam lemak dalam keringat, rambut silia saluran nafas yang dibantu dengan batuk dan bersin, mukosa usus yang menghambat masuknya mikroba ke dalam epitel usus, cairan asam lambung yang

mempunyai Ph asam dan dapat membunuh bakteri, dan sebagainya (Kondororik, Martosupono, & Susanto, 2017). Menurut (Ung, 2020) system imunitas pada manusia itu bersifat dinamis yaitu bisa naik atau turun tergantung dari kekebalan tubuh manusia tersebut. Jika seseorang mempunyai pola istirahat yang bagus serta pola makan yang baik maka system imun yang terbentuk agar dalam kondisi baik. Tetapi jika seseorang dalam kondisi tidak bagus atau stress sehingga tidak mempunyai cukup waktu untuk istirahat atau makan sesuai dengan pola yang telah dibentuk maka lambat laun system imun yang ada dalam tubuh tersebut akan berkurang dan dapat menyebabkan virus dapat berkembang.

Pada dasarnya sistem imun dibentuk untuk menghadapi infeksi yang menyerang tubuh. Sistem imun digunakan untuk mempertahankan tubuh dari serangan infeksi bakteri, virus dan lainnya. Sesuai dengan bertambahnya umur maka akan disempurnakan pula sistem imun tubuh tersebut selaras dengan tumbuh kembang anak. Pertahanan non spesifik ini berguna untuk pertama kali mencegah masuknya kuman atau virus ke dalam tubuh. (. et al., 2014)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem imun tubuh. Salah satu faktor yang berperan penting bagi imunitas tubuh adalah kecukupan asupan nutrisi yang seimbang (. et al., 2014). Imunitas seseorang dapat ditingkatkan dengan mengkonsumsi nutrisi yang seimbang yaitu karbohidrat, konsumsi protein, lemak, vitamin dan mineral. Sel-sel yang ada dalam tubuh membutuhkan nutrisi agar dapat berfungsi dengan normal. Apabila terdapat kekurangan nutrisi dapat mengganggu fungsi sel sehingga dapat menurunkan sistem kekebalan tubuh.

Akan tetapi, kecukupan nutrisi untuk memperkuat imunitas (daya tahan tubuh) ini sulit untuk dipenuhi selama masa pandemi Covid-19. Ini dikarenakan menurunnya daya beli dan konsumsi masyarakat akibat ketidakstabilan ekonomi. Kementerian Keuangan (Kemenkeu) menyatakan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) menjadi penyebab daya beli masyarakat alias tingkat konsumsi rumah tangga lesu. Demikian pula, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat daya beli masyarakat hanya 2,84% di kuartal I-2020. Angka tersebut turun drastis dibandingkan dengan kuartal I-2019 yang sebesar 5,02%.

Kondisi pandemi Covid-19 membawa dampak dalam berbagai bidang terutama kesehatan dan ekonomi bagi masyarakat, termasuk bagi warga di lingkungan kampus Universitas Negeri Surabaya Lidah Wetan. Sebagian warga terdampak Covid-19 tersebut mempunyai mata pencaharian di sektor informal seperti

cleaning service, satpam, mahasiswa rantau FBS Unesa di Surabaya dan DLB FBS Unesa. Masyarakat yang mata pencahariannya di sektor informal tentu merasakan kebingungan bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk pemenuhan kebutuhan pangan yang sangat diperlukan untuk memperkuat imunitas terhadap Covid-19. Padahal mereka sangat rentan terpapar virus Covid-19. Misalnya, satpam yang harus selalu berada di garda depan untuk menjaga keamanan dan keselamatan seluruh warga kampus Unesa. Begitu pula dengan petugas cleaning service yang harus membersihkan ruangan dan benda-benda kotor yang bisa mengandung kuman dan virus.

Rumusan masalah dari kegiatan ini adalah:

- 1) Bagaimana sosialisasi mengenai kondisi Covid 19 dan persiapan menghadapi tatanan hidup baru (New Normal Life) warga terdampak Covid-19 di Lingkungan Kampus Unesa Lidah Wetan Surabaya untuk meningkatkan imunitas?
- 2) Bagaimanakah pelaksanaan pembagian paket sembako bagi warga terdampak Covid-19 di Lingkungan Kampus Unesa Lidah Wetan Surabaya untuk meningkatkan imunitas?

METODE

Metode dan kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi adalah bentuk penyampaian informasi kepada warga melalui pamflet/selebaran yang berisi informasi-informasi penting mengenai Covid-19 dan new normal life. Metode ini dipilih untuk lebih mengedukasi warga terdampak Covid-19 sehingga mereka memahami kondisi pandemi dan siap menghadapi tatanan hidup baru. Selain itu, penggunaan pamflet sebagai media penyampaian informasi dianggap lebih efektif karena bisa mengurangi interaksi langsung dengan warga dalam penyampaian informasi serta memudahkan warga untuk dapat membaca informasi pada brosur setiap saat.
2. Pembagian paket sembako adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh tim untuk membantu meringankan beban warga terdampak dalam pemenuhan kebutuhan pokok (pangan). Pembagian paket sembako secara gratis ini dilakukan dengan tujuan agar warga mempunyai cukup bahan makan sehingga mereka dapat menumbuhkan imunitas tubuh mereka dalam menghadapi wabah Covid-19. Dengan memiliki imunitas yang baik, warga terdampak Covid-19 diharapkan dapat terhindar

dari terjangkit Covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah hasil yang telah ditemukan dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah sebagai berikut:

Sosialisasi Covid 19 dalam Rangka Persiapan Menghadapi Tatanan Hidup Baru (New Normal) Warga Terdampak Covid-19

Covid 19 mempunyai dampak yang sangat luar biasa terhadap masyarakat Indonesia. Agar dapat bertahan hidup di masa pandemic Covid 19, masyarakat harus mempunyai kesadaran bagaimana cara hidup yang harus dilakukan di masa pandemic Covid 19. Untuk itu, tim PKM melaksanakan beberapa cara untuk menyadarkan masyarakat terhadap tatanan kehidupan baru di era new normal. Untuk itu, tim membuat brosur dengan tujuan untuk mengedukasi masyarakat agar anggota masyarakat mempunyai kesadaran terhadap ancaman covid 19. Pembuatan brosur ini dianggap lebih efektif untuk menyadarkan masyarakat. Pembuatan brosur atau selebaran ini memuat informasi terkait dengan bagaimana cara menghadapi hidup di era new normal.

Isi dari brosur yang bertujuan untuk mengedukasi masyarakat adalah sebagai berikut: menunjukkan bagaimana kita sebagai anggota masyarakat harus rutin mencuci tangan dengan memakai sabun, memakai masker saat keluar rumah, menjaga jarak aman dan menghindari kerumunan. Sebagai anggota masyarakat kita harus mendisiplinkan diri kita sendiri di era new normal.

Selain itu warga masyarakat juga harus menjaga daya tahan tubuh (imunitas). Daya tahan tubuh yang kuat dapat mencegah munculnya berbagai macam penyakit. Untuk menjaga dan meningkatkan daya tahan tubuh, warga masyarakat disarankan untuk mengonsumsi makanan sehat, seperti sayuran dan buah-buahan, dan makanan berprotein, seperti telur, ikan, dan daging tanpa lemak. Hal ini sejalan dengan pendapat (. et al., 2014) yang menyatakan bahwa makanan yang bergizi terdiri dari vitamin dan mineral yang dapat meningkatkan imunitas warga terdapat pemutusan Covid 19. Masyarakat harus secara rutin mengonsumsi makanan yang mengandung vitamin dan mineral.

Untuk mencegah Covid 19, masyarakat juga dapat membuat jamu-jamuan dari empon-empon atau rempah-rempah yang ada di Indonesia. Minuman yang terbuat dari rempah-rempah dapat meningkatkan imun warga untuk menghindari virus Covid 19. (Saragih,

2020)

Selain itu, warga masyarakat juga harus secara rutin melakukan olahraga dan tidur yang cukup untuk meningkatkan daya tahan tubuh agar terhindar dari penularan virus Covid 19. Tim juga mengingatkan anggota masyarakat untuk melakukan berjemur di bawah sinar matahari. Kegiatan ini juga dapat mencegah infeksi virus Covid 19.

Tim juga mengingatkan warga untuk selalu menjaga kebersihan rumah dan lingkungan sekitar karena dengan menjaga kebersihan rumah dan sekitar maka dapat memutus mata rantai Covid 19. Hal ini dikarenakan virus Corona terbukti dapat bertahan hidup selama berjam-jam dan bahkan berhari-hari di permukaan suatu benda. Oleh karena itu, kebersihan rumah harus dijaga. Dengan kata lain, rumah harus rutin dibersihkan dan dilakukan penyemprotan dengan menggunakan disinfektan secara menyeluruh, termasuk perabotan dan peralatan rumah yang sering disentuh, seperti gagang pintu, remote televisi, kran air, dan permukaan meja.

Ketika melakukan penyemprotan disinfektan, anggota masyarakat diharapkan memakai sarung tangan dan masker serta mencuci tangan dengan air bersih dan sabun setelah mereka selesai membersihkan rumah. Hal ini dilakukan untuk mencegah penularan virus corona.

Demikian beberapa cara-cara yang kami lakukan untuk melakukan edukasi kepada masyarakat yang terdampak Covid 19. Dengan kegiatan ini, diharapkan masyarakat lebih meningkatkan kesadarannya dalam menjaga daya tahan tubuh untuk memutus mata rantai Covid 19.

Pelaksanaan pembagian paket sembako bagi warga terdampak Covid-19 di Lingkungan Kampus Unesa Lidah Wetan Surabaya untuk meningkatkan imunitas

Untuk meningkatkan imunitas warga dalam menghadapi Covid 19 ada beberapa langkah yang dilakukan oleh tim pengabdian masyarakat. Pertama yang dilakukan adalah melakukan survey atau observasi awal untuk mengetahui jumlah warga yang terkena dampak Covid 19. Tujuan dilakukan survey ini adalah untuk melakukan analisis bantuan apa saja yang dapat diberikan kepada warga, terutama dalam kebutuhan pangan/pokok yang dapat meningkatkan imunitas warga terhadap Covid 19. Diperoleh data ada kurang lebih 200 warga yang terdampak Covid 19. Kebanyakan dari mereka berlatar belakang sebagai cleaning service, tukang ojek online, pedagang kaki lima dan buruh serabutan. Akhirnya, pembagian

sembako difokuskan kepada cleaning service yang bekerja di

Setelah itu dilakukan pembelian barang pokok yang akan diberikan kepada warga. Tujuan pemberian bantuan ini adalah untuk pemenuhan kebutuhan pokok/pangan untuk meningkatkan imunitas warga terhadap Covid-19. Bantuan yang diperlukan warga tersebut berupa pembagian paket Sembilan Bahan Pokok (Sembako) gratis. Sembako adalah sembilan jenis kebutuhan pokok masyarakat yang terdiri atas berbagai bahan-bahan makanan dan minuman. Menurut keputusan dari Menteri Industri dan Perdagangan no 115/mpp/kep/2/1998 tanggal 27 Februari 1998 yang menjelaskan bahwa kesembilan bahan pokok itu yaitu beras, gula pasir, minyak goreng dan mentega, daging sapi dan ayam, sayur-sayuran dan buah-buahan, susu, jagung dan sagu, minyak tanah atau gas elpiji, dan garam beryodium.

Pembagian sembako gratis adalah salah satu upaya membantu memenuhi kebutuhan pangan kelompok masyarakat kecil di tengah wabah Corona. Program ini bertujuan untuk memenuhi sebagian kebutuhan bahan pokok. Dalam upaya tersebut, program pembagian sembako gratis ini menyasar pada warga yang kondisi ekonominya ikut terkena dampak virus Corona.

Untuk itu, kegiatan pengabdian ini fokus pada pelaksanaan pembagian paket sembako gratis kepada warga terdampak Covid-19 di lingkungan kampus Universitas Negeri Surabaya Lidah Wetan, Surabaya. Pembagian paket sembako tersebut diharapkan mampu meningkatkan imunitas (daya tahan tubuh) warga terdampak wabah Covid-19 sehingga terhindar dari ancaman penyakit Covid-19.

Dengan melakukan pembagian sembako kepada warga yang berlatar belakang Covid 19 juga dapat menunjukkan menguatnya nilai solidaritas masyarakat Indonesia di tengah krisis seperti ini. Masyarakat tetap melaksanakan budaya gotong royong sebagai modal sosial yang dimiliki oleh warga. Dengan budaya gotong royong yang dimiliki oleh masyarakat dapat memfasilitasi dan membangun kerja sama melalui jaringan interaksi dan komunikasi.

Selain itu, kegiatan pembagian sembako sebagai representative kegiatan gotong royong dapat meredakan berbagai gejolak sosial di tengah masyarakat, khususnya tindakan kriminal akibat melonjaknya angka kemiskinan. Dengan budaya saling membantu dan berbagi di tengah krisis yang melanda Indonesia, diharapkan imun masyarakat dapat meningkat sehingga masyarakat dapat memutus mata rantai Covid 19.

Berdasarkan hasil temuan dapat didiskusikan bahwa untuk mencegah penyebaran Covid 19, masyarakat harus terbiasa dengan pola kehidupan tatanan baru (new normal). Untuk menumbuhkan kebiasaan dan kesadaran terkait dengan pola kehidupan tatanan baru dapat dilakukan dengan sosialisasi melalui penyebaran brosur.

Selain itu masyarakat juga perlu menjaga pola makan untuk menumbuhkan imunitas bagi tubuh mereka. Dengan memiliki pola makan yang teratur maka seseorang akan mempunyai system imun yang baik. Untuk mendukung sistem imun yang baik maka diadakan pembagian sembako bagi masyarakat.

PENUTUP

Simpulan

Disimpulkan bahwa untuk memutus mata rantai Covid 19 tidak mudah dan perlu usaha yang keras agar masyarakat memiliki kesadaran untuk meningkatkan imunitas atau daya tahan tubuh mereka dalam menghadapi Covid 19. Ada beberapa cara yang harus dilakukan masyarakat agar imunitas mereka menjadi lebih kuat yaitu rutin mencuci tangan dengan sabun, memakai masker, menjaga jarak dan selalu makan makanan bergizi. Untuk mencukupi kebutuhan makan yang bergizi dapat dilakukan dengan pembagian sembako kepada warga agar dapat terhindar dari Covid 19.

Saran

Disarankan untuk memberikan pelatihan yang dapat mendukung daya beli masyarakat di masa pandemic ini agar dapat meningkatkan imun masyarakat. Kegiatan tersebut dapat dilakukan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- . S., . B., & Ernawati, F. (2014). Peran Beberapa Zat Gizi Mikro Dalam Sistem Imunitas. *Gizi Indonesia*, 36(1), 57–64. <https://doi.org/10.36457/gizindo.v36i1.116>
- Kondororik, F., Martosupono, M., & Susanto, A. B. (2017). Peranan β -karotendalam Sistem Imun untuk Mencegah Kanker. *Jurnal Biologi & Pembelajarannya*, 4(1), 1–8.
- Mellynia, R., Trisiana, A., Viyani, N. N., Safitri, F., & ... (2020). Bersatu Melawan Covid 19 Dengan Hidup Sehat Dalam Perspektif Pendidikan

Kewarganegaraan. *Jurnal Global Citizen ...*, (1). Retrieved from <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/glbctz/article/view/3882>

Saragih, B. (2020). *Gambaran Kebiasaan Makan Masyarakat Pada Masa Pandemi Covid-19*. 19(April). Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Bernatal_Saragih/publication/340830940_GAMBARAN_KEBIASAAN_MAKAN_MASYARAKAT_PADA_MASA_PANDEMI_COVID-19_Description_of_Community_Food_Habits_in_the_Covid-19_Pandemic_Period/links/5ea032d3a6fdcc01dee6acc4/GAMBARAN-KEBIASAAN

Ung, F. O. K. (2020). *KEKEBALAN TUBUH UNTUK MENCEGAH PENYAKIT COVID-19 Analysis of Clinical Symptoms and Immune Enhancement to Prevent COVID-19 Disease*. 2(2).

<https://www.suaraindonesia.co.id/read/17004/20200529/120135/meningkatkan-imunitas-anak-usia-dini-di-tengah-wabah-covid-19>

<https://news.detik.com/berita/d-4984195/ini-enam-inti-aturan-psbb-serta-sanksi-di-beberapa-wilayah>

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/14/093800065/mengenal-apa-itu-psbb-aturan-daerah-yang-menerapkan-hingga-sanksinya?page=all>

<https://news.detik.com/berita/d-4984195/ini-enam-inti-aturan-psbb-serta-sanksi-di-beberapa-wilayah>

<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4984135/surabaya-mutlak-psbb-pakar-sebut-7-kriteria-ini-telah-lampau-batas>

<https://nasional.kompas.com/read/2020/05/12/15280211/survei-smrc-dampak-covid-19-59-persen-responden-anggap-ekonomi-rumah-tangga>

<https://nasional.kompas.com/read/2020/05/12/15280211/survei-smrc-dampak-covid-19-59-persen-responden-anggap-ekonomi-rumah-tangga>

<https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2020/hasil-kajian-indef-soal-penanganan-wabah-covid-19-dan-dampak-ekonominya/>

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5003483/psbb-buat-daya-beli-warga-ri-loyo>

<https://pasardana.id/news/2020/5/6/bps-catat-konsumsi-rumah-tangga-melambat-selama-masa-psbb/>

<https://www.suara.com/yoursay/2020/04/16/171009/efek-samping-psbb-terhadap-masyarakat>

STUDI LITERATUR: ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP HASIL KINERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Ayucitra Jalesveva Widyataqwa

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ayu.17010664154@mhs.unesa.ac.id

Dwiyani Az Zahroh

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dwiyani.17010664141@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam pekerjaan karyawan. Penerapan pemberian motivasi berbeda-beda di setiap perusahaan, tergantung dari setiap keperluan yang ada di perusahaan tersebut. Beberapa macam motivasi yang diberikan perusahaan memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan tersebut semakin memiliki skill dan kemampuan yang optimal guna tercapainya target, visi, dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur yang menggunakan basis data yaitu *Google Scholar* dari tahun 2015 hingga 2020. Jurnal-jurnal yang digunakan telah memenuhi kriteria yang telah kami tetapkan sebelumnya. Hasil yang didapatkan adalah dari kelima jurnal yang telah kami review, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu, ditemukan bahwa tidak hanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, akan tetapi kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang akan tetapi terdapat beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain kepuasan kerja, kompensasi, kedisiplinan hingga komitmen kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan pasti memiliki kemampuan *skill* yang beraneka ragam. Walaupun beraneka ragam, organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki standarisasi atau tolak ukur untuk menjadi acuan dalam keahlian tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Kinerja merupakan gambaran atas suatu tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kerja atau kegiatan dalam mencapai target sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan. Proses pelaksanaan kegiatan atau kinerja tersebut baik secara kualitatif ataupun kuantitatif. Kinerja dapat diukur apabila individu, kelompok, organisasi ataupun perusahaan telah memiliki standar atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karenanya, apabila organisasi atau perusahaan tidak memiliki standar atau tolak ukur keberhasilan yang jelas, maka akan sulit untuk mengetahui hingga mengukur kinerja karyawan tersebut. Menurut Wijaya dan Pradhanawati (2019) terdapat lima cara untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) *Quantity* (kuantitas) mengukur kinerja berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. 2) *Quality* (kualitas) mengukur kinerja karyawan berdasarkan

hasil produksi yang dapat mendekati sempurna. 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) mengukur kinerja berdasarkan ketepatan waktu pengerjaan pekerjaan. 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) mengukur kinerja berdasarkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam memaksimalkan keuntungan berdasarkan modal yang ada. 5) *Interpersonal Impact* (hubungan interpersonal) mengukur kinerja berdasarkan kemampuan karyawan untuk mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat menunjukkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan keberhasilan yang tinggi sehingga apabila dikaitkan dengan perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu pemberi masukan terbesar dalam keberhasilan suatu perusahaan (Syakarofath, 2019). Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja berkualitas, maka akan semakin mudah pula bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas perlu adanya usaha khusus dari dalam organisasi atau perusahaan tersebut yang memang memiliki tugas untuk meningkatkan mutu SDM. Salah satu usaha adalah dengan pemberian motivasi. Meskipun motivasi umumnya berasal dari dalam individu, pemberian

motivasi secara eksternal ternyata juga cukup berpengaruh pada keinginan karyawan untuk bekerja.

Motivasi merupakan suatu keadaan pribadi individu yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu hingga dapat mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, efektif dan terintegrasi untuk mencapai sebuah kepuasan. Motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat bekerja dengan lebih keras agar dapat mencapai kinerja yang tinggi (Wijaya & Pradhanawati, 2019). Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam organisasi atau

perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula dalam melaksanakan tugasnya secara totalitas. Namun sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki motivasi yang cukup rendah, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya atau hasil kinerjanya kurang maksimal. Maka dari itu, pemberian motivasi dengan tujuan untuk meningkatkan kemaksimalan kinerja karyawan dalam bekerja akan mengoptimalkan perusahaan dalam mencapai target serta visi dan misinya.

Tabel 1: Hasil Studi Literatur

| No | Penulis | Judul | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|--|------------------------------------|--|
| 1 | Setiawan, K. C. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang | Studi Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. |
| 2 | Amalia, S., & Fakhri, M | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro | Studi Kuantitatif dan Studi Kausal | Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Meida Cabang Emerald Bintaro. Besarnya motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut adalah 40,44%. |
| 3 | Musnadi, S., & Majid, M. S. A | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh | Studi Kuantitatif | Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. |
| 4 | Simamora & Robin | Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stmik Time Medan | Studi Kuantitatif | Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independent (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) secara serempak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan. |
| 5 | Bakri, S. I. M. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawandi Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Langsa | Studi Kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,569 atau 56,9%. |

METODE

Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel penelitian ilmiah dengan rentang tahun 2015 sampai dengan 2020 dengan menggunakan 5 jurnal yang berasal dari database Google Scholar. Pencarian melalui database Google Scholar dengan tahap pertama yaitu memasukkan kata kunci pertama yaitu "Job Performance" atau "kinerja". Pada hal ini, pencarian melalui kata kunci pertama ditemukan

sejumlah 562 jartikel jurnal penelitian ilmiah yang membahas mengenai "Job Performance" atau "kinerja". Setelah itu, kami melanjutkan dengan memasukkan kata kunci kedua yaitu 'notivasi' serta menggabungkan kedua kata kunci tersebut menjadi "Motivasi" dan "Kinerja" atau "Job Performance". Berdasarkan hasil pencarian literatur, didapatkan 5 artikel yang memenuhi kriteria. Seluruh artikel yang telah terpilih tersebut membahas tentang penerapan

pemberian motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian literatur, telah ditemukan 5 jurnal yang memenuhi kriteria. Jurnal-jurnal tersebut memberikan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap performa karyawan.

Tabel.1 menunjukkan 5 artikel penelitian yang memberikan informasi bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Terdapat 4 diantaranya merupakan perusahaan dengan perseroan terbatas yang memiliki banyak karyawan. Dalam jurnal milik Setiawan (2015), motivasi adalah suatu energi yang berasal dari dalam diri sendiri yang dapat membangkitkan hingga mengarahkan individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri erat kaitannya dengan usaha atau upaya yang dikeluarkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi ini menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi pada karyawan. Dalam hal ini, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Dalam pengujian hipotesis di dalam jurnal milik Setiawan (2015) ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Besarnya nilai determinasi yang dihasilkan menunjukkan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut juga menyebutkan saat karyawan memiliki motivasi tinggi, maka karyawan tersebut akan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya hingga mau meluangkan waktu dan usaha yang lebih agar dapat meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, saat karyawan memiliki motivasi yang rendah, karyawan tersebut enggan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan cenderung melakukan semampunya sehingga kinerjanya pun akan menjadi rendah. Motivasi kerja adalah besarnya upaya untuk memaksimalkan usaha agar dapat mencapai hasil tertentu. Walaupun imbalan atau hasil yang diberikan perusahaan tinggi, motivasi karyawan akan cenderung tetap rendah saat karyawan tidak memiliki kepercayaan bahwa dia dapat mencapai tingkat kinerja yang ditentukan untuk mendapat imbalan. Motivasi karyawan akan menjadi tinggi saat harapan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik (Vroom dalam Seiawam, 2015)

Kemudian dalam jurnal milik Amalia & Fachri (2016) beberapa dimensi dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Gramedia Asri Media

Cabang Emerald Bintaro termasuk didalamnya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan hingga kebutuhan aktualisasi diri berada dalam kategori baik. Selain itu, pada variabel kinerja karyawan termasuk didalamnya kuantitas, keandalan dan sikap tenaga kerja berada dalam kategori yang sangat baik. Oleh karena keduanya berada dalam kategori yang baik, berdasarkan analisis regresi ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Dalam jurnal milik Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) dijelaskan bahwa tidak hanya motivasi kerja yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah. Menurut penulis jurnal tersebut, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam Bank Aceh Syariah hingga mempengaruhi kinerja bank tersebut. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, lingkungan, budaya organisasi yang ada di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah. Melalui hasil penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dari kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah. Saat kinerja karyawan meningkat, hasil dari pekerjaan karyawan yang merupakan tujuan dari organisasi atau perusahaan tentu juga akan meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Simamora & Robin (20018) ditemukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dijelaskan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian tersebut adalah sebesar 93,3% yang berarti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memberikan penjelasan mengenai kondisi karyawan sebesar 93,3% dan sebesar 6,7% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti misalnya kompensasi, kedisiplinan hingga komitmen kerja. Menurut Bakri (2020) motivasi kerja dapat dilihat dari kecukupan penghasilan individu, adanya rasa aman dan dukungan, adanya jaminan karir, insentif hingga hubungan antar karyawan, hal tersebut sama dengan yang disampaikan oleh Amalia dan Fachri (2016) yang menunjukkan bahwa dengan pemenuhan segala indikator tersebut maka motivasi karyawan akan dapat menjadi tinggi sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan dari karyawan akan tinggi pun kinerja yang akan dicapai oleh organisasi

atau perusahaan tersebut. Dalam penelitian tersebut juga menemukan bahwa kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik (Kartika, 2018).

PENUTUP

Simpulan

Dari beberapa penjelasan pada artikel jurnal ilmiah yang menjadi acuan pembelajaran kami, dapat diambil kesimpulan bahwa pada beberapa perusahaan karyawan memiliki motivasi kerja yang baik tentu akan memunculkan sikap yang baik pula dalam bekerja. Beberapa sikap karyawan ini memiliki banyak aspek yang dapat dinilai dan diukur sehingga kita mengetahui seberapa besar tingkat performa kerja karyawan pada setiap perusahaan. Dari beberapa hasil yang diungkap pada artikel jurnal tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang baik yang diperoleh dari pemberian motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan yang meningkat atau memiliki kualitas tinggi dalam performa kerja.

Saran

Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi pada karyawan. Setelah mengetahui, penting untuk memberikan sebuah motivasi kerja karyawan sebagai salah satu upaya penting untuk meningkatkan performa kerja atau *Job Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis, 10(2), 119-127. <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>
- Bakri, S. I. M. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di BPJS kesehatan Kantor Cabang Langsa*. JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis), 2(1), 1-18. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2353/>
- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 115-122. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326/>
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Hauff, S., Alewell, D., & Hansen, N. K. (2018). *Further exploring the links between high-performance work practices and firm performance: A multiple-mediation model in the German context*. German Journal of Human Resource Management, 32(1), 5-26. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002217728251/>
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567/>
- Simamora, R., & Zheng, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan*. Journal Of Management Accounting And Business Administration, 3(2), 96-107. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/34/>
- Kartika, N. (2018). *Expatriate adjustment dan job performance di perusahaan multinasional*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management, 11(1), 31-38. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/9599/0/>
- Suganthi, L. (2019). *Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator*. Journal of cleaner production, 232, 739-750. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619318311/>
- Syakarofath, N. A. (2019). *Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan*. Psychopolitan: Jurnal Psikologi, 3(1), 1-8. <http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/934/>

IMPLEMENTASI MEDIA PEMBELAJARAN *ONLINE* YANG DIGUNAKAN OLEH DOSEN SELAMA PANDEMI COVID 19

Rochmawati

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, rochmawati@unesa.ac.id

Luqman Hakim

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, luqmanhakim@unesa.ac.id

Agung Listiadi

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, agunglistiadi@unesa.ac.id

Eko Wahjudi

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, ekowahjudi@unesa.ac.id

Vivi Pratiwi

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, vivipratiwi@unesa.ac.id

Abstrak

Belajar merupakan proses kegiatan yang selalu dilakukan oleh manusia. Dengan proses belajar semua manusia mampu meningkatkan dan mengeksplorasi potensi - potensi yang dibawanya sejak manusia dilahirkan sampai nantinya mampu melakukan penyesuaian diri demi terpenuhinya kebutuhan. Belajar diharapkan adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan tidak terjadi bahkan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan, sehingga lahirlah kesulitan belajar. Untuk membantu menyelesaikan permasalahan kesulitan belajar diantaranya adalah dengan menyusun media pembelajaran yang menarik dan interaktif. Seiring dengan adanya pandemic covid 19 yang ada di Negara kita Indonesia, maka mengharuskan semua pengajar baik guru maupun dosen menggunakan media pembelajaran yang berbasis online untuk mengurangi penyebaran virus covid 19. Media pembelajaran online yang digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi bermacam-macam antara lain Vilearn, google classroom, whatsapp grup dan email. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana media yang sudah diimplementasikan dosen prodi pendidikan akuntansi selama pandemic covid19. Hasil penelitian menunjukkan 83% menggunakan whatsapp grup dalam media pembelajaran selama pandemi, 10% google classroom dan 7% menggunakan email dalam media pembelajaran selama pandemi. Email digunakan oleh para dosen sebagai sarana pengumpulan tugasnya.

Kata Kunci: Media Pembelajaran, Pandemi, Online dan Covid 19

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini pendidikan memegang peran penting, pendidikan saat ini lebih diutamakan pada generasi muda. Pendidikan merupakan cara yang ditempuh oleh pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan yang ada di negara kita Indonesia. Dengan berpendidikan diharapkan masyarakat Indonesia semakin sejahtera dalam kehidupannya. Saat ini pemerintah sangat serius dalam memajukan bidang pendidikan agar Indonesia yang merupakan negara besar dapat menjadi negara yang maju dengan fokus pada pendidikan pada generasi muda. Dalam undang-undang Republik Indonesia no 20 tahun 2013 pasal 3 dijelaskan, Pendidikan nasional bertujuan untuk pengembangan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa Indonesia yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

Pembelajaran merupakan interaksi serta adanya komunikasi dua arah yaitu dosen/guru dan mahasiswa. Mendidik menuju kepada apa yang harus dilakukan oleh dosen sebagai pengajar atau pendidik. Sedangkan belajar menuju kepada apa yang harus dilakukan oleh mahasiswa sebagai subjek yang menerima materi perkuliahan. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan dapat berjalan dengan optimal apabila terjadi interaksi dan komunikasi antara dosen dengan mahasiswa karena adanya interaksi yang baik antara dosen dan mahasiswa memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut Sudjana (2009:2) menyatakan bahwa media pembelajaran dapat mempertinggi proses belajar siswa dalam pengajaran yang diharapkan dapat mencapai hasil yang optimal. Kata media berasal dari bahasa latin dan merupakan bentuk jamak dari kata

medium yang secara harfiah berarti perantara atau pengantar (Sadiman dkk, 2010:6). Menurut Gagne dalam Sadiman (2010: 6) menyatakan bahwa media adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan siswa yang dapat merangsang siswa untuk belajar. Sementara menurut Briggs dalam sadiman (2010:6) menyatakan bahwa media merupakan alat fisik yang dapat menyajikan pesan serta dapat merangsang siswa untuk belajar. Dari pengertian diatas maka media pembelajaran memegang peranan penting dalam penyampaian tujuan pembelajaran.

Pemilihan media pembelajaran yang tepat yang harus diperhatikan menurut Kasmadi dalam Musfiquon (2012:122) media harus memiliki empat hal yaitu: (a) pertimbangan produksi meliputi bahan, biaya, kondisi fisik, mudah dicapai, dan dampak emosional, (b) pertimbangan peserta didik meliputi watak siswa, latar belakang siswa, dan keterlibatan siswa, (c) pertimbangan isi, artinya sesuai dengan kurikulum yang berjalan dan kesesuaian isi materi, dan (d) pertimbangan guru yang artinya guru dapat menggunakan media tersebut dan media tersebut mampu memecahkan masalah.

Pada era pandemi covid 19 yang terjadi di Indonesia mengubah proses pembelajaran yang seharusnya dilaksanakan dengan menggunakan tatap muka berubah menjadi online, khususnya perguruan tinggi membutuhkan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa dan dosen. Adapun media pembelajaran online yang sudah diterapkan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi adalah media google classroom, whatsapp grup dan email. Pada penelitian ini peneliti ingin menganalisis apa saja media pembelajaran online yang sudah digunakan selama pandemi dan bagaimana implementasi media tersebut oleh dosen prodi pendidikan akuntansi pada semester genap 2019/2020. Kita ketahui bersama bahwa media pembelajaran memegang peran dalam proses pembelajaran, dengan penggunaan media online yang tepat dan sesuai dengan tujuan pembelajaran maka akan dapat meningkatkan hasil belajar mahasiswa. Selain mampu menggunakan berbagai media online yang sesuai dengan kemajuan zaman, hendaknya dosen mampu mengerti dan memahami karakteristik dan keefektifan dari media yang berbeda-beda dalam mendukung penyampaian materi.

Sehingga tujuan dalam paper ini adalah:

1. Untuk mengetahui media online yang digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi selama pandemi covid 19?
2. Untuk menganalisis implementasi pelaksanaan pembelajaran dengan media online yang sudah

digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi selama pandemi covid 19?

METODE

1. Jenis Kelamin

Metode penelitian adalah cara atau metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2009:21) adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas." Sedangkan menurut Moh. Nazir (2003:4) pengertian metode deskriptif adalah : "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menggunakan satu variable tanpa menggunakan variable lain sebagai objek perbandingan.

2. Lokasi

Dalam penelitian ini lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Universitas Negeri Surabaya, Fakultas Ekonomi.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua dosen prodi pendidikan akuntansi yang mengajar di semester genap 2019/2020. Untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu semua dosen prodi pendidikan akuntansi yang mengajar di semester genap 2019/2020.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Studi Lapangan sesuai dengan topik penelitian dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi Lapangan, penulis melakukan pengamatan secara langsung mengenai media pembelajaran yang digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi semester genap 2019/2020.
 - b. Dokumentasi (documentation)
 - c. Wawancara (interview)
2. Studi Kepustakaan (library research) digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan media pembelajaran online dalam kegiatan belajar mengajar.

5. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam analisis data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apa saja media yang digunakan oleh dosen selama pandemi covid 19.
2. Menganalisis keefektifan media pembelajaran yang digunakan selama pandemi covid 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data menyebutkan bahwa media pembelajaran yang digunakan oleh dosen program studi selama ini sebagai berikut :

Tabel 1 Media Pembelajaran yang digunakan oleh Dosen

| No | Media yang digunakan dalam KBM | Jumlah |
|--------------|--------------------------------|--------|
| 1 | Google Classroom | 3 |
| 2 | Whatsapp Grup | 24 |
| 3 | Email | 2 |
| Total | | 29 |

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari data diatas menunjukkan bahwa media pembelajaran yang digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Negeri Surabaya untuk kegiatan belajar mengajar selama masa pandemi covid ini sebagai berikut :1) Media google clasroom dari 29 mata kuliah yang menggunakan media google classroom sebanyak 3 mata kuliah. Sehingga dapat diperoleh prosentase 10% untuk penggunaan media pembelajaran ini dalam kegiatan belajar mengajar. 2) Media whatsapp grup dari 29 mata kuliah yang menggunakan media whatsapp grup sebanyak 24 mata kuliah. Sehingga dapat diperoleh prosentase 83% untuk penggunaan media pembelajaran ini dalam kegiatan belajar mengajar. 3) Media email dari 29 mata kuliah yang menggunakan media email sebanyak 2 mata kuliah. Sehingga dapat diperoleh prosentase 7% untuk penggunaan media pembelajaran ini dalam kegiatan belajar mengajar.

Penggunaan media whatsapp grup menempati peringkat nomor 1 yang digunakan oleh dosen-dosen prodi pendidikan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Penggunaan media ini sangat sesuai dengan teori Arsyad (2014:219) memberikan kriteria untuk mereviu media pembelajaran yang dibuat berdasarkan kepada kualitas, diantaranya:

1. Kualitas Isi dan Tujuan
 - a. Ketepatan;
 - b. Kepentingan;

- c. Kelengkapan;
 - d. Keseimbangan;
 - e. Minat/perhatian;
 - f. Keadilan;
 - g. Kesesuaian dengan situasi siswa;
2. Kualitas Instruksional
 - a. Memberikan kesempatan belajar;
 - b. Memberikan bantuan untuk belajar;
 - c. Kualitas memotivasi;
 - d. Fleksibilitas instruksionalnya;
 - e. Kualitas tes dan penilaiannya;
 - f. Dapat memberi dampak bagi siswa;
 - g. Kualitas tes dan penilaiannya;
 - h. Dapat memberi dampak bagi siswa;
 - i. Dapat membawa dampak bagi guru dan pembelajarannya;
 3. Kualitas Teknis
 - a. Keterbacaan;
 - b. Mudah digunakan;
 - c. Kualitas tampilan/tayangan;
 - d. Kualitas penanganan jawaban;
 - e. Kualitas pengelolaan proramnya;
 - f. Kualitas pendokumentasiannya.

Dari penjelasan tersebut bahwa media pembelajaran dengan menggunakan whatsapp grup lebih banyak dipilih oleh dosen-dosen dikarenakan media ini mudah digunakan oleh mahasiswa, selain itu media whatsapp juga tidak membutuhkan kuota internet yang besar sehingga cocok digunakan oleh mahasiswa dimanapun berada. Akan tetapi media whatsapp ini juga mempunyai kekurangan salah satunya meminta diupdate. Untuk media google class room dan juga email juga dipilih oleh dosen dalam kegiatan belajar mengajar secara online, tetapi yang paling banyak media yang digunakan adalah whatsapp grup. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rahartri 2018 yang menyatakan bahwa Whatsapp merupakan media komunikasi efektif masa kini yang banyak digunakan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sukrillah yang menyatakan bahwa Pemanfaatan media whatsapp grup sebagai sarana komunikasi yang efektif.

Dengan berbagai teori dan penelitian diatas maka tepat sekali jika para pendidik menjadikan whatsapp grup sebagai media dalam kegiatan belajar mengajar di era pandemi covid 19. Era pandemi covid 19 membutuhkan media pembelajaran yang mudah digunakan oleh semua peserta didik dan dengan jaringan data yang tidak begitu besar dan terjangkau oleh semua kalangan peserta didik. Dengan menggunakan media whatsapp grup ini maka para pendidik dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran

secara daring dengan optimal dan merupakan salah satu media pembelajaran di era pandemi yang efektif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan tujuan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Media online yang digunakan oleh dosen program studi selama pandemi covid 19 sebagai berikut whatsapp grup, google classroom, vlearn dan email.
2. Implementasi pelaksanaan pembelajaran dengan media online yang sudah digunakan oleh dosen prodi pendidikan akuntansi selama pandemi covid 19 yang paling banyak adalah menggunakan whatsapp grup, dikarenakan media ini tidak membutuhkan kuota internet yang besar. Sehingga dapat terjangkau oleh kalangan mahasiswa.

Saran

Diharapkan untuk dosen menggunakan media pembelajaran yang variatif agar peserta didik tidak bosan jika hanya menggunakan 1 media pembelajaran saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat, 2007, Statistika Dalam Kajian Deskriptif Inferensial, dan. Nonparametik. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Arief S, Sadiman, (dkk). 2010. Media Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arsyad, Azhar. 2014. Media Pembelajaran. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moh, Nasir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Musfiqon. 2012. Pengembangan Media Belajar Dan Sumber Belajar. Jakarta : Prestasi Pustakakarya.
- Rahartri. 2019. VISI PUSTAKA Vol. 21, No. 2, Agustus 2019
- Sukrillah. 2018. Jurnal Komunikatio Volume 3 Nomor 2, Oktober 2017
- Sudjana, Nana, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

UU No 20/2013

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA *DRIVER OJEK ONLINE* DI SURABAYA

Jesica Nur Azizah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, jesica.17010664069@mhs.unesa.ac.id

Anisa Eka Septiningwulan

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, anisa.17010664079@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh driver ojek online. Terdapat beberapa aspek yang menyusun kepuasan kerja, salah satunya yaitu finansial yang berupa gaji dan bonus. Sedangkan terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, salah satunya adalah kompensasi. Sehingga secara tidak langsung disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja berupa kompensasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan disiplin kerja. Subjek yang digunakan dalam penelitian berjumlah 38 orang driver ojek online yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Subjek berasal dari kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Data dianalisis dengan menggunakan analisa statistik dengan alat bantu SPSS 24.0 for windows. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Sehingga semakin besar skor kepuasan kerja maka semakin besar pula skor disiplin kerja pada driver ojek online.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, disiplin kerja, driver ojek online.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman berjalan begitu pesat. Ilmu pengetahuan, budaya dan teknologi berjalan mengikuti perkembangan zaman. Berkembangnya zaman ini berkembang pula teknologi teknologi baru yang memudahkan manusia untuk melakukan aktivitasnya. Tuntutan manusia semakin beragam menjadikan manusia untuk memperbarui teknologi, agar bisa memenuhi tuntutan tersebut. Berbagai kemudahan didapatkan berkat kemajuan teknologi tersebut. Contohnya saja mesin pembersih lantai yang digunakan untuk mempermudah kehidupan manusia. Contoh lainnya yaitu mesin penghasil kue dengan cepat dan menghasilkan banyak kue mempermudah perusahaan dalam memproduksi kue dalam jumlah banyak. Majunya teknologi tersebut membuat lapangan pekerjaan semakin sempit karena hampir semua pekerjaan diambil alih oleh mesin. Sehingga muncullah ide ide baru untuk membuka lapangan pekerjaan. Salah satunya yaitu driver ojek online.

Driver ojek online adalah salah satu jenis pekerjaan yang memanfaatkan teknologi *smartphone* dan internet. Berbeda dengan ojek pengkolan, ojek online ini mendapatkan penumpang atau pelanggan tanpa menunggu di suatu tempat tetapi mendapatkan dari notifikasi *smartphone* yang terhubung dengan aplikasi. Dengan aplikasi ini, driver ojek online terbantu untuk mendapatkan penumpang dengan mudah. Selain jasa pengantaran penumpang, driver ojek online ini juga

menawarkan beberapa layanan dalam aplikasi seperti pengantaran makanan, pengantaran barang, belanja, dan lainnya. Dengan adanya aplikasi tersebut memudahkan masyarakat dan driver ojek. Masyarakat mendapatkan keinginannya dengan cepat dan mudah, sedangkan driver ojek mendapatkan penumpang atau pelanggan dengan cepat tanpa perlu menunggu seperti ojek pengkolan saja, serta aplikasi tersebut membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Sudah banyak masyarakat yang mendaftar untuk menjadi driver ojek online.

Sudah banyak jumlah driver ojek online di Indonesia. Setiawan (13 November 2019) mencatat bahwa terdapat 2 hingga 2.5 juta driver ojek online di Indonesia. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat dilihat bahwa aplikasi ojek online membantu banyak penduduk Indonesia dalam mendapatkan penghasilan. Tetapi semakin banyaknya jumlah tersebut maka semakin banyak pula yang dihadapi oleh driver ojek online. Salah satunya yaitu banyaknya pesaing antar driver ojek. Hal itu dikarenakan perusahaan ojek online tidak membatasi jumlah driver yang dibutuhkan, jadi mereka terus menerus menerima karyawan yang mendaftar menjadi driver ojek online. Terdapat beberapa masalah lainnya yang dihadapi oleh driver ojek online.

Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh driver ojek online. Ayuwuragil (2018) menjelaskan bahwa terdapat 5 masalah yang dihadapi oleh driver

ojek online yaitu jam kerja yang berlebihan, pendapatan yang tidak besar, tidak mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dan sosial harus dibayar sendiri, lemahnya perlindungan kerja bagi ojek online, dan mengalami kesenjangan kerja. Berdasarkan dari hal tersebut, dapat dilihat bahwa driver ojek online memiliki banyak permasalahan dalam bekerja. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online. Terlebih lagi driver ojek online tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh driver ojek online. Kompensasi atau upah yang didapatkan driver ojek online tidak sebanding dengan tenaga dan waktu yang dikeluarkan. Upah per km yang diterima driver ojek online tidak besar. Padahal kompensasi merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, salah satunya kepuasan kerja (Batjo & Shaleh, 2018). Kepuasan kerja driver ojek bisa didapatkan dari kompensasi, sehingga driver ojek online bisa memenuhi kebutuhan fisiologis, status sosial, serta aktualisasi diri. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh driver ojek online maka semakin besar pula disiplin kerjanya dan mengurangi sikap sikap curang. Sehingga dalam hal ini kompensasi driver ojek online mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online.

Kepuasan kerja adalah sikap dan penilaian positif karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang dalam menilai bagaimana pekerjaannya apakah memberikan rasa puas atau tidak dalam hidupnya. Seseorang menilai pekerjaannya berdasarkan aspek aspek yang menentukan rasa puas tidaknya terhadap pekerjaan tersebut. Kompensasi menjadi salah satu aspek penilaian dalam menentukan kepuasan kerja. Dalam hal ini driver ojek online memiliki kepuasan kerja yang rendah diakibatkan adanya kompensasi yang kurang. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku disiplin kerja driver ojek online.

Disiplin kerja adalah sikap hormat di dalam diri karyawan, yang membuat karyawan tersebut menyeimbangkan antara perilakunya dengan peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2017). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah diakibatkan adanya kompensasi yang tidak sesuai maka akan menyebabkan seseorang tersebut untuk melakukan tindakan curang yang bertujuan untuk menambah pemasukan/upah yang diterimanya. Driver ojek online yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan

memiliki disiplin kerja yang rendah pula. Hal ini terlihat dari orderan fiktif 'tuyul' yang digunakan driver ojek untuk mendapatkan orderan palsu demi mendapatkan poin, yang merugikan perusahaan sebesar 500 juta (Prasetya, 2019). Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa mereka melakukan orderan palsu/fiktif akibat rasa kepuasan kerja yang rendah dan menginginkan upah tambahan dengan cara curang tersebut. Hal tersebut jelas membuktikan bahwa kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan disiplin kerja yang rendah pula. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online?

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kemauan seseorang dengan mengerti untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Sinambela, 2016). Disiplin adalah sikap hormat di dalam diri karyawan, yang membuat karyawan tersebut menyeimbangkan antara perilakunya dengan peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2017). Disiplin merupakan ketaatan dan kehormatan terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara pihak perusahaan dan karyawan (Riniwati, 2016). Selain itu, Batjo dan Shaleh (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah ketundukan karyawan pada kesepakatan, peraturan dan instruksi dari manajer atau atasannya. Sedikit berbeda dengan, Elbadiansyah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan saha yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk melaksanakan dan menerapkan peraturan, kesepakatan serta ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

Bedasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku hormat dan taat terhadap peraturan yang berlaku di organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Peraturan dan ketetapan yang dilanggar, tidak dijalankan, dan diabaikan berarti mencerminkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan dilakukan dan dilaksanakan dengan baik maka mencerminkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, maka terdapat aspek aspek yang harus dipenuhi karyawan. Dalam mengetahui disiplin kerja karyawan, terdapat beberapa aspek aspek dalam disiplin kerja. Sutrisno (2016) menjelaskan mengenai aspek aspek disiplin kerja yaitu:

a. Taat pada waktu

- Dalam hal ini karyawan harus taat dan patuh terhadap waktu masuk, pulang serta istirahat.
- b. Taat pada peraturan perusahaan
Dalam hal ini karyawan harus taat dan patuh terhadap peraturan yang telah berlaku di perusahaan.
 - c. Taat pada perilaku pekerjaan
Dalam hal ini karyawan taat dan patuh dalam berperilaku dengan rekan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan aturan.
 - d. Taat pada norma
Dalam hal ini karyawan taat dan patuh terhadap norma norma yang berlaku dalam perusahaan.
Terdapat faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Singodimedjo (2000) menjelaskan faktor faktor tersebut adalah:
 - a. Kompensasi
Jumlah besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mempengaruhi perilaku disiplin kerja karyawan.
 - b. Keteladanan pimpinan
Sikap dan perilaku pimpinan sangat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja pada karyawan.
 - c. Aturan yang pasti
Aturan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Aturan yang dibuat secara tertulis dan pasti akan lebih dipatuhi dan membuat karyawan disiplin.
 - d. Keberanian pimpinan
Dalam hal ini pimpinan harus berani untuk memutuskan tindakan apa apabila terdapat karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk memberikan hukuman yang jelas sesuai dengan apa yang dilanggar oleh karyawan.
 - e. Pengawasan pimpinan
Adanya pengawasan dalam melakukan pekerjaan juga memiliki pengaruh dalam perilaku disiplin kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah keadaan emosional dari individu atau karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang individu atau karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Putra, Ernila, Komardi, dan Suyono (2019) juga memberikan pendapat tentang kepuasan kerja yang diartikan sebagai hasil persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang hal-hal yang terdapat dalam pekerjaannya dimata karyawan itu sendiri dan usaha yang diberikan pada hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan menyenangkan

yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah organisasi yang bersumber dari berbagai hal, atau merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya (Duha, T. 2018). Sedangkan menurut Soetrisno, E (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan berbagai hal seperti hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, kerja sama antar karyawan, situasi kerja, dan imbalan yang diterima. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R (2012) juga memberikan pendapat tentang kepuasan kerja yang diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari persepsinya sendiri.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kepuasan kerja yang telah disebutkan diatas, bisa ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja adalah sebuah perasaan dan juga pemikiran yang dimiliki oleh karyawan terhadap tempat kerjanya tentang seberapa puas, menyenangkan, maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya sendiri yang bisa didapatkan dari situasi kerja, gaji yang diberikan, dan faktor-faktor lainnya. Jewell dan Siegal 1998 (dalam Prestawan, 2010) secara garis besar membagi dimensi dari kepuasan kerja menjadi:

- a. Aspek psikologis
Aspek biologis berhubungan dengan apa yang ada dalam diri atau perasaan yang dialami oleh karyawan seperti minat, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan minat, serta ketentraman kerja.
- b. Aspek fisik
Aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik yang terdapat dalam lingkungan kerja karyawan maupun kondisi fisik dari karyawannya seperti keadaan ruangan, penerangan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, umur dan kondisi kesehatan.
- c. Aspek sosial
Aspek sosial berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi pada karyawan, seperti hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan karyawan dengan atasan, karyawan yang berbeda pekerjaannya, serta bagaimana hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial
Aspek finansial berhubungan banyaknya jaminan dan juga kesejahteraan karyawan seperti jaminan sosial, fasilitas dan promosi, besar gaji, sistem kerja, dan tunjangan.
Robbins (2008) menyebutkan ada empat faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja pada individu:
 - a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Banyak orang yang memilih pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, mereka mencari kebebasan dan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan pasti menginginkan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan keadilan berdasarkan tingkat keterampilan individu, standar pembayaran masyarakat, dan permintaan pekerjaan.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan menyukai lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, tidak berbahaya, menggunakan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat penunjang yang lengkap dan tentunya memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Bekerja dalam suatu organisasi tentunya akan bertemu dan bekerja sama dengan rekan kerja yang nantinya akan membuat sebuah interaksi sosial. Rekan kerja yang suportif dan bersahabat akan sangat membantu seseorang untuk mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang membahas mengenai tema yang sama yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja namun memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Manik S (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengumpul data yaitu dokumentasi dan dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh 33 pegawai kantor kecamatan. Temuan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sehingga terbukti dan dapat diterima kebenarannya bahwa adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=38,491+0,661X$ dengan signifikan 0,004 .

Penelitian kedua dilakukan oleh Lengkong, Rumayar, dan Maramis (2018) yang berjudul hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas

Kakaskasen Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study* atau studi potong lintang, menggunakan alat pengumpul data yaitu kuisioner yang diisi oleh 54 pegawai tetap Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Temuan dari penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai ($p=0,976$) dan tidak adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,976$) yang ada di Puskesmas Kota Tomohon.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Arda M (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan sensus atau sampel jenuh dan menggunakan alat pengumpul data yaitu kuisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diisi oleh 31 karyawan. Temuan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan yang didapatkan dari hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,162 yang menandakan 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh driver ojek online dalam melakukan pekerjaannya setiap hari.

METODE

Jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dimana angka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan analisisnya (Jannah, 2018). Jenis desain penelitian kuantitatif yang digunakan yaitu kuantitatif korelasi. Jannah (2018) menjelaskan bahwa kuantitatif korelasi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan memahami hubungan antara dua variabel bahkan lebih. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja driver ojek online. Lokasi penelitian ini dilakukan di Surabaya, Jawa Timur.

Populasi adalah keseluruhan anggota partisipan yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja driver ojek online di wilayah Surabaya. Sampel adalah

bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian yang datanya diambil untuk digeneralisasikan hasilnya ke populasi (Jannah, 2016). Sampel pada penelitian ini adalah 38 driver ojek online. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik accidental sampling. Teknik accidental sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara kebetulan oleh peneliti, tanpa direncanakan (Jannah, 2018). Sehingga siapa saja yang mau mengisi data penelitian tersebut yang menjadi subjek penelitian ini.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Jannah, 2018). Dalam penelitian yang akan dilakukan, variabel bebasnya adalah kepuasan kerja. Variabel terikat adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari adanya variabel bebas dalam penelitian (Jannah, 2018). Dalam penelitian yang akan dilakukan, variabel terikatnya adalah disiplin kerja.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang akan dilakukan demi mendapatkan data (Jannah, 2018). Terdapat data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari narasumber pertama, sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari orang ketiga (Kothari, 2004). Data primer didapatkan melalui observasi, wawancara dan skala. Data sekunder didapatkan melalui dokumentasi. Dalam penelitian yang akan dilakukan, menggunakan data primer dengan cara skala psikologi. Skala psikologi yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja.

Penelitian yang akan dilakukan ini menganalisa data dengan cara teknik regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for windows. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi

a) Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Gunawan, 2016). Data penelitian yang baik adalah data yang menunjukkan distribusi normal atau menyerupai. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila $p > 0,05$, dan sebaliknya apabila $p < 0,05$ dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

b) Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel dapat membentuk garis linear (Gunawan, 2016). Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah test for linearity. Dua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dan sebaliknya.

2. Uji hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja driver ojek online. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis product moment Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengumpulkan data pada tanggal 27 April sampai 2 Mei 2020 dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja melalui Google Form dalam pengumpulan datanya. Dari enam hari proses pengumpulan data tersebut peneliti mendapatkan 38 orang responden yang merupakan driver ojek online di Kota Surabaya yang memenuhi kriteria. Subjek penelitian ini adalah driver ojek online yang berada di Kota Surabaya sebanyak 38 orang yang memenuhi kriteria dari penelitian. Tabel ini merupakan deskripsi mengenai subjek :

Tabel 1. Deskripsi mengenai usia subjek penelitian

| No. | Usia | Frekuensi |
|--------------|----------|-----------|
| 1. | 19 Tahun | 1 |
| 2. | 20 Tahun | 6 |
| 3 | 21 Tahun | 9 |
| 4 | 22 Tahun | 3 |
| 5 | 23 Tahun | 3 |
| 6 | 25 Tahun | 2 |
| 7 | 29 Tahun | 1 |
| 8 | 31 Tahun | 1 |
| 9 | 32 Tahun | 1 |
| 10 | 33 Tahun | 1 |
| 11 | 35 Tahun | 2 |
| 12 | 37 Tahun | 1 |
| 13 | 42 Tahun | 3 |
| 14 | 48 Tahun | 1 |
| 15 | 49 Tahun | 2 |
| 16 | 50 Tahun | 1 |
| Total | | 38 |

Tabel 2. Deskripsi mengenai lama bekerja sebagai driver ojek online

| No. | Usia | Frekuensi |
|-----|---------|-----------|
| 1. | 1 Tahun | 10 |
| 2. | 2 Tahun | 13 |

| | | |
|--------------|--------------------|-----------|
| 3 | Lebih dari 2 tahun | 15 |
| Total | | 38 |

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja yang telah disebarkan kepada subjek berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kolmogorov smirnov menggunakan aplikasi SPSS 24.0 for windows. Sujianto (2009, dalam As'ari 2018:11) pedoman pengambilan keputusan normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam SPSS adalah; (a) Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal,(b). Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal

Tabel 3. Ketentuan uji normalitas

| Nilai signifikansi | Keterangan |
|--------------------|----------------------------|
| Sig > 0,05 | Berdistribusi normal |
| Sig > 0,05 | Tidak berdistribusi normal |

Berikut merupakan hasil perhitungan ujinormalitas

| Tabel 4. Hasil uji normalitas | | |
|--|-------------------------|---------------------|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
| | Unstandardized Residual | |
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 9,41027390 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,085 |
| | Positive | ,085 |
| | Negative | -,041 |
| Test Statistic | | ,085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov, diketahui menghasilkan nilai asymp. Sig 0,200. Nilai signifikansi 0,200 > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data skala kepuasan kerja dan disiplin kerja berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari skala kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan data linear atau tidak linear. Data linear merupakan syarat yang harus ada untuk melakukan uji

hipotesis. Uji linear pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan anova.

Ketentuan data dikatakan linear yaitu:

Tabel 5. Ketentuan uji linearitas

| Ketentuan | Keterangan |
|------------------|-------------------|
| Nilai sig < 0,05 | Data Linear |
| Nilai sig > 0,05 | Data Tidak linear |

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji linearitas

Tabel 6. Hasil uji linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean square | F | Sig. |
| disiplin kerja *kepuasan kerja | Betweengroup | (combined) | 3508,344 | 21 | 167,064 | 3,284 | ,009 |
| | | Linearity | 1045,740 | 1 | 1045,740 | 20,558 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 2462,604 | 20 | 123,130 | 2,421 | ,39 |
| | | Within groups | 813,867 | 16 | 50,867 | | |
| | total | 4322,211 | 37 | | | | |

Berdasarkan perhitungan anova yang telah dilakukan menghasilkan nilai signifikansi 0,39. Nilai signifikansi 0,39 > 0,05, sehingga data tersebut dikatakan data linear.

Uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berhubungan dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Uji korelasi menggunakan teknik uji korelasi pearson dengan aplikasi SPSS 24.0 for windows.

Terdapat pedoman pengambilan keputusan korelasi perason yaitu

Tabel 7. Ketentuan nilai korelasi pearson

| Ketentuan | Keterangan |
|------------------|-------------------|
| Nilai sig < 0,05 | Berkorelasi |
| Nilai sig > 0,05 | Tidak Berkorelasi |

Tabel 8. Nilai korelasi pearson

| Nilai Pearson Correlation | Keterangan |
|---------------------------|--------------------|
| 0,00 – 0,20 | Tidak ada korelasi |
| 0,21 – 0,40 | Korelasi lemah |
| 0,41 – 0,60 | Korelasi sedang |
| 0,61 – 0,80 | Korelasi kuat |
| 0,81 – 1,00 | Korelasi sempurna |

Hasil perhitungan uji hipotesis korelasi yaitu

Tabel 9. Hasil uji korelasi pearson

| | | kepuasan kerja | disiplin kerja |
|----------------|---------------------|----------------|----------------|
| kepuasan kerja | Pearson Correlation | 1 | ,492** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 |
| | N | 38 | 38 |
| disiplin kerja | Pearson Correlation | ,492** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | |
| | N | 38 | 38 |

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi pearson, nilai signifikasinya yaitu 0,002 dan nilai pearson correlation 0,492. Dimana nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja berkorelasi. Selain itu, nilai pearson correlation menunjukkan hasil 0,492 masuk dalam kategori 0,41-0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi sedang. Nilai pearson correlation menunjukkan nilai positif (0,492) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada driver ojek online.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Terdapat beberapa langkah dalam menguji data skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Dalam melakukan uji normalitas menggunakan kromogorv smirnov dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian uji linearitas menggunakan anova dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa data bersifat linear. Syarat data berdistribusi normal dan data linear

terpenuhi sehingga dapat melakukan uji hipotesis dengan menggunakan product moment pearson atau korelasi pearson. Hasil pengujian uji hipotesis menggunakan teknik korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan. Nilai Pearson Correlation menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,492 sehingga bisa dikatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Hasil yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada driver ojek online.

Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Nizar N. C (2016). Berbeda dengan subjek penelitian ini, penelitian Nizar, M. C menggunakan subjek yaitu pegawai rektorat X di Padang. Hasil penelitiannya adalah kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Nilai Pearson Correlation antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

PENUTUP Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja bersifat positif yang artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja pada driver ojek online. Hal ini dapat terjadi karena pada tabel yang menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja berkorelasi. Nilai dari pearson correlationnya menunjukkan nilai yang positif yaitu sebanyak 0,492 sehingga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada driver ojek online. Semakin tinggi

kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya

Saran

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan lebih banyak subjek agar mendapatkan variasi subjek yang lebih luas dan lebih bisa menggambarkan variabel penelitian yang diambil
2. Menggunakan variabel lain sehingga mengetahui apa yang dapat memengaruhi disiplin kerja driver ojek online.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 45-60.
- As'ari, R. (2018). Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam melestarikan lingkungan. Hubungannya dengan Perilaku Menjaga Kelestarian Kawasan Bukit Sepuluh Ribu di Kota Tasikmalaya. [versi elektronik]. *Jurnal GeoEco*. 4(1). 9-18. <https://jurnal.uns.ac.id/GeoEco/article/view/19166>
- Ayuwuragil, K. (11 April 2018). 5 masalah kesejahteraan yang dikeluhkan sopir ojek online. *cnnIndonesia*. Diunduh dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/2018410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>.
- Bajto, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations behavior, structure, presesses*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gunawan. (2016). *Pengantar statistika inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Jannah, M. (2016). *Psikologi eksperimen : sebuah pengantar*. Surabaya: Unesa University Press.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di puskesmas kakaskasen kota tomohon. *Jurnal Kesmas*, 7(4), 1-8.
- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto kabupaten rokan hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Nizar, N. C. (2016). Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai rektorat X di padang. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(2), 97-106.
- Prasetya, A. I. (22 Juli 2019). Tuyul ojol bikin order fiktif demi poin, Gojek rugi Rp 500 juta. *Detiknews*. Diunduh dari https://news.detik.com/berita/d_4635101/tuyul-ojol-bikin-order-fiktif-demi-poin-go-jek-rugi-rp-500-juta.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Putra, R., Ernila., Komardi, D., & Suyono. (2019). The influence of leadership, motivation, and organizational culture on job satisfaction and teacher performance at SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, A. (13 November 2019). Berapa jumlah pengemudi ojek online di Indonesia?. *Tempo*. Diunduh dari [https://bisnis.tempo.co/read/1271465/berapa-jumlah-pengemudi- ojek-online-di-indonesia](https://bisnis.tempo.co/read/1271465/berapa-jumlah-pengemudi-ojek-online-di-indonesia)

IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN *ONLINE* DALAM MASA PANDEMIK COVID 19

Denok Sunarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, denoksunarsi@unpam.ac.id

Hadion Wijoyo

STMIK Dharmapala Riau, hadion.wijoyo@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id

Fikron Al Choir

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan tangerang Selatan, fikronceha@gmail.com

Abstrak

Best Practice ini merupakan kegiatan yang luar biasa menurut penulis dimana tugas Pengawas monitoring, evaluasi, pembimbingan pembinaan kepala sekolah dan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dalam kondisi yang sangat berat kita harus melaksanakan Strategi Cerita Dari Rumah Sendiri (CERDAS) dalam menghadapi Covid 19 Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA) Menjadi berkualitas, sebagai upaya meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) melalui Google Classroom, Google Drive, Google Form, dan Quizizz dari rumah sendiri. *Best Practice* ini sebagai bentuk implementasi penulis ketika Pandemi Covid 19 pada awal terjadi PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) para guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran dari rumah, akhirnya melaksanakan kegiatan Pelatihan Virtual Penjaja (Pembelajaran Jarak Jauh) melalui Zoom Meeting/ Webex hasilnya pendaftar 358 peserta yang mengikuti kegiatan dari tanggal 2 s.d 9 Mei 2020 ternyata 246 peserta Lulus Ujian Pelatihan Virtual. Langkah selanjutnya penulis melakukan monitoring pembelajaran di sekolah binaan Pembelajaran dengan *Google Classroom, Google Drive, Google Form, dan Quizizz* kemampuan guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sangat meningkat dan berkualitas.

Kata Kunci: Cerdas, Penjaja,

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kata bijak seorang guru, "*Ajarilah anak didikmu sesuai dengan zamannya*". Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, seorang guru menghadapi permasalahan yang sangat berat, karena harus mengajari para siswa sesuai dengan zaman sekarang dan yang akan datang. Guru harus dipaksakan mempelajari media teknologi dan informatika. Mempelajari dan memahami teknologi informatika bukan merupakan sesuatu yang mudah untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar karena para guru dalam posisi nyaman sehingga tidak melakukan merdeka belajar. Lembaga pendidikan merupakan pengguna utama model pembelajaran virtual dengan pembelajaran jarak jauh terutama dalam menghadapi pandemic Covid 19.

Menyikapi pandemic Covid 19 pada dua minggu pertama para guru mengirimkan tugas Pembelajaran Jarak Jauh Cerita selama ini dilakukan hanya menggunakan *Whats App*. Banyak guru dan kepala sekolah belum mampu memaksimalkan teknologi dan informasi dalam kegiatan belajar mengajar maka diperlukan pembelajaran model baru. Kegiatan pelatihan *Virtual Desain Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA)* dirasakan moment yang sangat tepat

dilaksanakan agar bisa membantu para pendidik (guru, dosen, pengawas, dan penggiat pendidikan) untuk memahami tentang aplikasi *Google Classroom, Google Apps, Google Drive, Google Form dan Quizizz* agar diimplementasikan dalam media pembelajaran berbasis *E-Learning* sehingga bisa diterapkan di Lembaga Pendidikan baik Sekolah negeri maupun Swasta.

Berdasarkan hasil survai, yang dilakukan diawal pelatihan, 13 dari 15 peserta belum banyak memiliki pemahaman dan mengimplementasikan tentang *Google Classroom, Google Drive, Google Form dan Quizizz* dan media pembelajaran berbasis *E-Learning*. Pada saat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diberlakukan di Kota Tangerang Selatan dan surat edaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan maka penulis Menyusun program Bimtek Virtual melalui *Aplikasi Zoom, Google meet dan Webex* sehingga gagasan ini muncul untuk melaksanakan kegiatan Pelatihan Virtual **PENJAJA CERDAS** (Pembelajaran Jarak Jauh Cerita dari Rumah Sendiri). Melalui kegiatan ini penulis bekerjasama dengan UNPAM (Universitas Pamulang) memberikan pelatihan berkualitas dalam proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan pembelajaran bagi guru di sekolah binaan.

Seiring perjalanan waktu yang berkepanjangan dengan tuntutan akademik dan sistem informatika, seorang pendidik, guru, dosen, pengawas dan penggiat pendidikan merupakan garda terdepan membangun karakter bangsa. Pandemi Covid 19 memaksa akademisi untuk ikut serta menyelesaikan masalah kesulitan dengan memberikan pelatihan virtual jarak jauh. Hal ini dimungkinkan jika para guru harus mampu mengimplementasikan pembelajaran jarak jauh walau dalam kondisi apapun. Banyak masalah yang terkait pembelajaran Virtual di Kota Tangerang Selatan dengan jumlah 389 SD Negeri dan Swasta, 248 SMP Negeri dan Swasta tidak lebih dari 45 % yang sudah terbiasa menggunakan pembelajaran virtual atau pembelajaran *onlinne* bahkan lebih menguasai peserta didik dibanding pendidiknya. Kami sebagai pengawas pembina merasa tergerak melakukan Pembelajaran Virtual Jarak jauh. Target peserta hanya sekitar 100 orang guru binaan, akan tetapi sampai hari terakhir pendaftaran sudah mencapai 248 Orang.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah *Best Practice* yang akan penulis lakukan adalah :

- Bagaimana Strategi CERDAS (Cerita Dari Rumah Sendiri) dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA) Menghadapi Pandemi Covid 19 menjadi berkualitas.
- Apakah kemampuan guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) melalui *Google Classrom, Google Drive, Google Form, dan Quiziss* menghadapi pandemic Covid 19 pembelajaran menjadi berkualitas.

2. Tujuan *Best Practice*

Tujuan Penulisan *Best Practice* ini adalah:

- Mendeskripsikan Strategi CERDAS (Cerita dari Rumah Sendiri) dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA) Menghadapi Covid 19 menjadi berkualitas.
- Meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) melalui *Google Classrom, Google Drive, Google Form, dan Quiziss* dari rumah sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

1. Penjaja Cerdas

Penjaja Cerdas hanyalah sebuah singkatan penulis, yaitu Pembelajaran Jarak Jauh Cerita Dari Rumah Saja, yang selama ini dilakukan hanya dengan menggunakan whats App saja, karena guru dan kepala sekolah belum mampu memaksimalkan teknologi dan informasi dalam kegiatan pembelajaran pada masa

pandemic Covid 19. Disatu sisi kurikulum 2013 harus tercapai disisi lain peserta didik, guru sebagai pendidik dan tenaga pendidikan harus tetap bekerja dan belajar dari rumah maka Penjaja (pembelajaran jarak Jauh) sebuah keharusan dengan menggunakan berbagai aplikasi. Pada awalnya Pembelajaran ini dimulai hanya dengan Whats app kemudian karena kebutuhan digunakanlah Aplikasi Zoom, Google Metting dan Webex. Karena alasan tidak semua siswa memiliki perangkat tersebut, dan dimungkinkan semua siswa atau orang tua mempunyai handpone maka muncullah ide Cerdas muncul pembelajaran menggunakan *Googole Classroom, Google Drive, Google Form, dan Quizis* sebagai Aplikasi yang digunakan dalam Penjaja Cerdas.

2. Pembelajaran Virtual

Pembelajaran virtual learning digunakan untuk mengatasi masalah karena tidak bisanya pembelajaran tatap muka akibat pandemi corona-19. Dalam metode ini peserta didik dapat memperoleh bahan belajar yang sudah dirancang dalam paket-paket pembelajaran yang telah disiapkan.. Dengan adanya virtual learning ini peserta didik dapat dengan mudah memperoleh bahan ajar (materi) sendiri atau bila dipandang perlu peserta didik dapat meminta mesin pencari seperti google atau belajar berbantuan sumber belajar lain seperti dengan siswa lain atau pakar, e-mail, dan sebagainya. Terkait dengan sistem penilaian juga dapat dilakukan secara daring. Melalui sistem penilaian ini, siswa dapat mengetahui nilainya kapan saja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran yang menerapkan konsep virtual learning adalah tiada adanya tatap muka secara langsung, sistem belajar yang mengandalkan open access dengan materi yang telah disediakan atau dapat diperoleh dari sumber lainnya, serta berbasis jaringan. Konsep *virtual learning* diterapkan bukan untuk menggantikan pembelajaran tatap muka namun menggabungkan pembelajaran tatap muka dengan konsep daring. Dengan adanya virtual learning akan memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas pembelajaran, di samping peningkatan efektivitas dan efisiensi pendidikan.

Dalam penerapan *virtual learning*, komponen siswa, guru, dan sumber belajar difasilitasi oleh suatu komponen yang disebut Guru Penggerak agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Prinsip utama dalam *virtual learning* adalah otoritas dan kolaborasi. Prinsip Otoritas dimana siswa menentukan materi, akses terhadap sumber belajar, waktu yang dimiliki, media yang akan digunakan, serta tempat dan langkah-

langkah belajar yang dilakukan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Prinsip Kolaboratif dimana siswa dituntut untuk berinteraksi dengan siswa lain, guru atau tutor, dan sumber belajar lain yang disediakan.

Keuntungan Pembelajaran Virtual adalah memberikan sumbangan terhadap upaya peningkatan kualitas dan efektifitas pembelajaran. Simonson, dkk. (2003) mengemukakan beberapa kondisi penggunaan Internet dalam pembelajaran antara lain akses terhadap Internet bukan merupakan masalah, siswa dapat belajar di mana saja sesuai dengan kecepatan belajar dan kondisi yang dimiliki. Selain itu, dengan memanfaatkan Internet siswa memiliki akses yang luas terhadap berbagai sumber belajar yang tersedia, dan adanya kesempatan siswa untuk berinteraksi dengan siswa lainnya, dengan tutor, atau dengan masyarakat belajar dan sumber belajar lainnya.

Jerram (2006) menunjukkan bahwa siswa yang pendiam di kelas lebih sering merasa nyaman untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam diskusi yang dilakukan secara online atau Pembelajaran jarak Jauh yang disebut penulis dengan kata Penjaja.

Namun dalam prakteknya virtual learning tidak mudah dibayangkan, banyak kendala dan keterbatasan terkait masalah akses Internet seperti tidak tersedianya jaringan listrik, masalah daya beli, dan lainnya, hal ini banyak kita jumpai di daerah terpencil, di sisi lain siswa dituntut untuk bertanggung jawab atas proses belajar. Disini harus adanya pelatihan dan bantuan teknis baik bagi guru maupun siswa serta dukungan rancangan pembelajaran. (Simonson, dkk., 2003).

Pengintegrasian *virtual learning* atau pembelajaran berbasis ICT ke dalam pembelajaran tatap muka berlangsung efektif, diperlukan kondisi-kondisi sebagai berikut. (1) Perubahan Paradigma yang berorientasi pada guru diubah menjadi paradigma yang berorientasi pada siswa. (2). Perubahan Sistem Operasional Kerja dan Struktur Organisasi penyelenggaraan *virtual learning*, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dilakukan oleh orang yang berbeda-beda, Siswa dituntut untuk belajar mandiri. Untuk membantu siswa berhasil dalam belajar mandiri, sekolah hendaknya menyediakan layanan siswa. (3) Keberhasilan penerapan *virtual learning* dalam pembelajaran sangat tergantung pada disiplin diri dan tanggung jawab siswa terhadap proses belajarnya.

Agar siswa dapat berhasil dalam virtual learning, seorang guru dituntut untuk menguasai keterampilan TIK dahulu, jika seorang guru telah menguasai

kemampuan TIK, maka baru dapat melanjutkan untuk mengelola dan memfasilitasi *virtual learning*.

Dalam konsep *Pedagogical/intellectual roles* guru harus mampu mendorong siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran seperti menghidupkan kelas dengan cara diskusi guna mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dikembangkan oleh seorang guru. Dalam hal ini seorang guru harus terampil mengelola kelas sehingga siswa terbuka untuk berdiskusi dan memahami topik yang diajarkan. Jika kita telaah, maka lingkungan pembelajaran virtual sangat menentukan keberhasilan suatu pembelajaran.

Dewasa ini banyak sekali aplikasi yang menawarkan berbagai kemudahan, salah satu aplikasi yang bisa digunakan adalah Aplikasi *Google Classroom*. Aplikasi ini serambi aplikasi pembelajaran campuran secara online yang dapat digunakan secara gratis baik oleh guru maupun siswa. Di sini Guru dapat membuat kelas mereka sendiri dengan membagikan kode kelas dan mengundang para siswanya ke dalam kelas.

Selain *Google Classroom*, terdapat juga Aplikasi *Google Form*. Istilah lain dari form online terbagi dalam beberapa format diantaranya form untuk mendapatkan informasi kontak, form untuk menentukan waktu, Form untuk undangan pesta, form pendaftaran, form untuk klamaran kerja dan lain lain. Materi ini hanya akan penulis berikan beberapa form online yang sering kita sebut *Google form*. Banyak pihak menggunakan *Form Online Google* untuk membuat tugas questioner baik untuk keperluan penelitian maupun tugas kepada siswanya. Form ini relative mudah di buat dan dapat dengan mudah bagi seseorang yang ingin melakukan survey tanpa perlu bertatap muka.

METODE

Beberapa tahapan dalam memecahkan masalah (1) **Teknik Pengelolaan Kegiatan** Manajemen Pengelolaan kegiatan ini dilaksanakan oleh Pengurus IGI Kota Tangerang Selatan, omunitas Koordinator Virtual Indonesia (KKVI) bekerjasama dengan Universitas Pamulang (UNPAM), dengan perincian sebagai berikut, menyusun kepanitian, Host, Co Hist, Instruktur, dan parangkat yang akan digunakan., (2) **Metode Pra Pelatihan**, Sebelum pelatihan dilaksanakan, untuk mengetahui materi yang harus disampaikan kepada peserta penulis membuat kuisioner terlebih dahulu untuk menjadi pengukur kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Berikut merupakan metode pra pelatihan yang dilaksanakan, melalui observasi, analisis kebutuhan, menyusun

kuesioner, menyuapkan modul pembelajaran, menyusun Tim kerja (3) **Metode Pelaksanaan**, Pemberian dan menjelaskan materi serta mempraktikkannya (tutorial) menggunakan aplikasi Zoom meeting dan Webex, Memberikan pendampingan langsung kepada peserta, praktek langsung dan evaluasi, pengisian form evaluasi (4) **Metode Pasca pelatihan**, Melakukan monitoring dan Evaluasi masa pandemic Covid 19 tentang implementasi Penjaja Cerdas, (5) Silabus atau materi Pelatihan Virtual Pembelajaran Jarak jauh (PENJAJA) yang akan diberikan kepada peserta meliputi: Pemanfaatan *Google Classroom* dalam Pembelajaran Pemanfaatan *Google Drive*, dalam Pembelajaran, Pemanfaatan *Google Form* dan *Quizziz* dalam Pembelajaran. Semua materi diberikan suplement Vicon, modul offline melalui Whats App, dan kegiatan mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Best Practice Strategi Cerdas hadapi Covid 19 Penjaja Berkualitas penulis menyampaikan angket dan testimoni tentang Materi Pelatihan yang diberikan untuk meminta masukan kepada peserta tentang Penyajian bahan/ materi pelatihan 92 responden merasa sangat puas, Pencapaian sasaran program pelatihan 71 responden merasa sangat puas, Efisiensi penggunaan waktu 84 responden merasa sangat puas, Metode pelatihan yang digunakan 75 responden merasa sangat puas.

Tabel 1 Materi Pelatihan Pembelajaran jarak Jauh

| I. Materi Pelatihan / Kursus / Seminar | | Sangat Puas Tidak Puas | | | | |
|--|----------------------------|---------------------------|----|----|---|---|
| Penilaian | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Penyajian bahan / materi | 92 | 34 | 4 | 2 | 0 |
| 2 | Pencapaian sasaran program | 71 | 54 | 5 | 0 | 2 |
| 3 | Efisiensi penggunaan waktu | 64 | 49 | 15 | 3 | 1 |
| 4 | Metode Pelatihan yang | 75 | 47 | 8 | 2 | 0 |

**Jumlah Pendaftar: +/- 350 Peserta, Peserta aktif
GC: 250 Peserta, Responde : 132 peserta (52,8%)**

Terkait dengan instruktur/ pengajar ada 3 pernyataan diantaranya Kemamouan dalam membawakan materi 79 responden merasa sangat puas, Kemampuan menguasai kelas 78 responden merasa sangat puas, Kondisi kelas dalam pelatihan 78 responden merasa sangat puas.

Tabel 2 Penilaian Terhadap Instruktur

| II. Instruktur / Pengajar | | Sangat Puas Tidak Puas | | | | |
|--|---|---------------------------|----|---|---|---|
| Penilaian | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Kemampuan dalam membawakan | 79 | 52 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | Kemampuan menguasai kelas (partisipasi peserta) | 78 | 47 | 6 | 1 | 0 |
| 3 | Kelas pelatihan terasa "hidup" | 76 | 45 | 9 | 1 | 1 |
| Analisa Penyebab Rendahnya Kepuasan atas Pemateri Pelatihan: → Penilaian berasal dari 2 peserta → Peserta baru saja mengikuti acara sejenis dari kemendikbud dan memperoleh 2 sertifikat → Koneksi internet yang lambat dan suara sering hilang | | | | | | |

Tentang Output atau hasil setelah pelatihan terkait peningkatan wawasan keilmuan peserta 88 responden sangat setuju, keterampilan profesionalisme guru mengalami peningkatan 73 responden merasa sangat setuju, Pelatihan mendorong guru dalam peningkatan pengetahuan IT 102 responden sangat setuju.

Tabel 3 Penilaian Output {Pelatihan}

| IV. Output Pelatihan | | Sangat Setuju, Sangat Tidak Setuju | | | | |
|--|---|---------------------------------------|----|---|---|---|
| Penilaian | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Setelah pelatihan ini: | | | | | | |
| 1 | Wawasan saya bertambah setelah pelatihan | 88 | 41 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | Keterampilan profesionalisme saya meningkat setelah pelatihan | 73 | 63 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | Pelatihan ini mendorong saya untuk semakin meningkatkan pengetahuan IT | 102 | 27 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | Saya akan berusaha menggunakan Kemampuan IT saya secara efektif dan efisien dalam pembelajaran di sekolah | 96 | 35 | 0 | 1 | 0 |
| Analisa Penyebab Rendahnya Kepuasan atas Pemateri Pelatihan: → Hanya berasal dari 3 peserta → Peserta baru saja mengikuti acara sejenis dari kemendikbud dan memperoleh 2 sertifikat → Koneksi internet yang lambat, jaringan kurang baik | | | | | | |

PEMBAHASAN

¹ Strategi CERDAS (Cerita Dari rumah Sendiri) dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA) Menghadapi Pandemic Covid 19 menjadi berkualitas sangat perlu dilakukan. Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi menuju Revolusi Industri 4.0 pada setiap menit bahkan setiap detik ditemukan teknologi baru yang pada masa lalu masih sebatas angan-angan bagi sebagian guru Negeri maupun swasta. Perlu ada Lompatan yang luar biasa dalam mengelola, agar pembelajaran agar lebih mampu menyesuaikan dirinya dan guru mengajari murid sesuai dengan zamannya akan terjawab. Disamping karena pandemic Covid 19, Perkembangan teknologi menuntut guru untuk terus belajar dan belajar menyesuaikan diri terhadap teknologi tersebut. Sudah menjadi tuntutan profesionalisme guru menghadirkan sesuatu yang baru dalam proses pembelajarannya.

Pembelajaran Jarak Jauh (PENJAJA) sebagai suatu sistem dalam pembelajaran yang mengacu pada penggunaan teknologi informasi guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu dan bertujuan agar pendidik lebih profesional dan siap menghadapi revolusi industri 4.0, dimana teknologi merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari lagi. Semua lini menggunakan digitalisasi, tidak terkecuali pendidikan.

PENUTUP

Simpulan

est practice yang penulis laksanakan selama pandemic Covid 19 sangat berkesan baik penulis yang sekaligus pengawas Kota Tangerang Selatan karena mampu membuat para guru lebih meningkatkan profesinya dalam kegiatan belajar mengajar dari rumah. Peserta yang ditargetkan hanya 100 peserta ternyata mencapai 358 peserta merupakan sesuatu kebanggaan tersendiri bagi penulis terutama dalam melakukan pembinaan agar lebih efektif, inovatif kreatif dan berdaya guna dalam mengajari anak didik kita sesuai dengan zamannya. Perlu dilanjutkan pelaksanaan untuk semua guru di Kota Tangerang Selatan agar pembelajaran jarak jauh lebih berkualitas.

Saran

Masukan dan saran Best practice ini hanyalah Sarana prasarana yang masih kurang memuaskan, karena dengan biaya pelaksana, instruktur free mengakibatkan mungkin sarana prasarana kurang. Namun demikian kedepan perlu kegiatan ini mampu meningkatkan kemampuan guru menuju revolusi Industri 4.0 dimana para guru harus terus merdeka belajar guna memperbaiki pendidikan dan pembelajaran di satuan

pendidikan khususnya dan Bangsa Negara Indonesia pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, K. (2006). *Using Online Discussions to Provide an Authentic Learning Experience for Professional Recordkeepers*. Dalam Tony Herrington & Jan Herrington, *Authentic Learning Environment in Higher Education*, Hershey, PA: Information Science Publishing. Hal. 214-223.
- Bandalaria, M.dP. (2003). *Shifting to online tutoriasupport system: A synthesis of experience*. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*, 4(1), 32-41.
- Connolly, T. & Stansfield, M. (2006). *Using Games-Based eLearning Technologies in Overcoming Difficulties in Teaching Information Systems*. *Journal of Information Technology Education*, 6, 459-476. Tersedia dalam <http://www.iite.org/document/vol5/v5p459-476.Connolly170.pdf>, 5 Desember 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Dit. P2TK dan KPT,
- Ditjen. Dikti, Depdiknas. Errington, E.P. (2001). *The influence of teacher beliefs on flexible learning innovation in traditional university setting*. Dalam *Innovation in open and distance learning*.
- Herrington, J. & Oliver, R. (2006). *Professional Development for the Online Teacher: An Authentic Approach*. Dalam Tony Herrington & Jan Herrington, *Authentic Learning Environment in Higher Education*, Hershey, PA: Information Science Publishing. Hal.283 – 295.
- Iftakhar, Shampa. (2016). *Google Classroom: What Works and How?. Journal of Education and Social Sciences*,
- Jerram, C. (2006). *Applying Adult Education Principles to an Undergraduate Subject*. Dalam Tony Herrington & Jan Herrington, *Authentic Learning Environment in Higher Education*. Hershey, PA: Information Science Publishing. Hal. 107-119.
- Pappas, Christopher (2015). *"Google Classroom Review: Pros And Cons Of Using Google Classroom In eLearning"*. Diakses 1 Mei 2017, dari <https://elearningindustry.com/google-classroom-review-pros-and-cons-of-using-google-classroom-in-elearning>.
- Sunarsi, D. (2016). *Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester 1, Kelas 510 dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan)*.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178-194.

- Sunarsi, D. (2020). Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Wikipedia. (2017). Google Classroom. Diakses 1 Mei 2017 dari https://en.wikipedia.org/wiki/Google_Classroom.
- Wijoyo, H. (2020). Analisis Minat Belajar Mahasiswa STMIK Dharmapala Riau Dimasa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). *Jurnal Pendidikan : Riset & Konseptual*, 4(3), 396-404.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.
- Suryabrata, S. (1983). *Psikologi kepribadian*. Jakarta: C.V. Rajawali.



LP3M UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
Jl. Kampus Lidah Unesa
Telp : 031-51169396
Fax : 031-51169397
Website : <http://lp3m.unesa.ac.id>

ISBN 978-623-92112-1-9





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

LEMBAGA PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN DAN PENJAMINAN MUTU

SERTIFIKAT

Nomor:

42984/UN38.10/DL.01.02/2020

diberikan Kepada

Hadion Wijoyo

Sebagai:

PEMAKALAH

Dalam Kegiatan Seminar Nasional dan Call For Paper dengan tema

“PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER PADA ERA MERDEKA BELAJAR”

yang diselenggarakan oleh P2KKBKLP Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M)

Universitas Negeri Surabaya, pada tanggal 19 September 2020.

UNESA



Surabaya, 19 September 2020
Ketua LP3M Unesa,

[Signature]
Dr. Bachtiar Syaiful Bachri, M.Pd.

NIP. 196704261991031009