

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2018

PROSIDING SEMINAR NASIONAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN & MANAJEMEN PENDIDIKAN



**Pemberdayaan Pendidik dan
Tenaga Kependidikan Menuju
Era Disrupsi Teknologi**

**Redaksi:
Gedung Lt. 3 FIP UNM Kampus IV UNM
Tidung Jl. Tamalate 1 Tidung Kota
Makassar**

**Hotel Remcy, Makassar, 21 April 2018
diterbitkan oleh:
Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM**

Phone: +6281242430692
0411-884457
Fax: (0411) 884457
e-mail: ap.fip@unm.ac.id

ISBN: 978-602-52158-0-3

**Proseding Seminar Nasional
Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pendidikan**

**“Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menuju
Era Disrupsi Teknologi”**

Hotel Remcy, Makassar, 21 April 2018



Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM

**PROSEDING Seminar Nasional Administrasi Pendidikan dan
Manajemen Pendidikan: Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga
Kependidikan Menuju Era Disrupsi Teknologi**

Hotel Remcy, Makassar, 21 April 2018

diterbitkan oleh:

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM



Redaksi:

Gedung Lt. 3 FIP UNM Kampus IV UNM Tidung Jl. Tamalate 1 Kota Makassar

Telp: +6281242430692

Email: ap.fip@unm.ac.id

Dilarang memperbanyak buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit

Penasehat

Prof. Dr. H. Husain Syam, M.Tp. (Rektor UNM)

Penanggung Jawab:

Dr. Abdullah Siring (Dekan FIP UNM)

Dr. Ansar, M.Si (Ketua Jurusan AP FIP UNM)

Pengarah

Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd

Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd

Panitia Pelaksana:

Dr. Wahira, M.Pd

Andi Wahed, S.Pd., M.Pd.

Dr. Ratmawati, M.Pd

Editor:

Dr. Wahira, M.Pd. & Dr. Ratwamati, M.Pd

Reviewer:

Dr. Ed. Faridah, ST. M. Sc

Prof. Dr. Syamsu A Kamaruddin M.Si

Dr. Ansar, M.Si

Dr. Andi Cudai Nur, M.Si

Dr. A. Nurrochmah, M.Pd

Perancang Sampul dan Penata Letak

Andi Wahed, S.Pd., M.Pd.

Seminar Nasional Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pendidikan.

ISBN: 978-602-52158-0-3

Tentang SNAMPe

SNAMPe adalah akronim dari **Seminar Nasional Administrasi dan Manajemen Pendidikan**. SNAMPe Ini diselenggarakan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar bekerja sama dengan ISMAPI, Asosiasi Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia. Seminar ini bertujuan untuk membawa pengetahuan dan praktik yang baik bersama-sama dari perspektif yang berbeda. Menghubungkan teori, praktik, dan penelitian merupakan tantangan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di era disrupsi teknologi. Para pembicara dan peserta bervariasi dari akademisi, praktisi pendidikan, dosen, guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, serta pembuat kebijakan, dan mahasiswa.

SNAMPe dalam bahasa Makassar adalah kata yang bermakna “**Sebentar atau tunggu dulu**”, yang dalam bahasa Bugis disebut **Cinampa’**, dalam bahasa Mandar disebut **Cinappe’**. Adapun kaitannya dengan Tema, SNAMPe bermaksud ingin mengajak kepada kita semua untuk berkumpul sejenak membicarakan problem besar yang kita hadapi bersama, yaitu **problem pendidikan di era disrupsi teknologi**. Kita ketahui bahwa pendidikan dewasa ini telah berhasil melahirkan peradaban yang canggih dan itu merupakan kemajuan besar dalam IPTEK namun disisi lain sebagai orang pendidikan sepertinya kita telah gagal dan tertinggal oleh kecepatan laju teknologi karena tidak mampu menyiapkan moral generasi pengguna teknologi yang beradab. Sebut mereka kaum milenial pemilik zaman teknologi yang sangat kita khawatirkan terjebak pada mental kenyamanan, kesenangan, kehura-huraan atas kenikmatan semu yang dimanjakan oleh teknologi. Singkat kata semoga kita selaku orang tua, akademisi dan pendidik menyadari hal ini dan segera merumuskan formulasi pendidikan yang tepat bagi generasi emas yang mampu menelaraskan IPTEK dan IMTAQ.

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu menyelenggarakan Seminar ini. Kami berterima kasih kepada semua pembicara, presenter dan semua peserta. Terima kasih khusus diberikan kepada Rektor Universitas Negeri Makassar dan Ketua ISMAPI Pusat atas dukungan dan umpan balik mereka selama persiapan Seminar.

Makassar, 20 April 2018
Ketua Panitia

Dr. Wahira, M.Pd

Sambutan Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM

Saya ingin mengucapkan selamat kepada panitia atas keberhasilannya dalam menyelenggarakan Seminar Nasional. Seminar nasional ini adalah bagian dari peran universitas dalam berbagi dan mengembangkan pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan dan Administrasi Pendidikan. Saya percaya, kehadiran berbagai presenter dan peserta telah berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan praktik di masa depan di lapangan.

Seminar ini hanyalah awal dari perjalanan berikutnya dalam menghubungkan teori dan praktik di bidang Manajemen Pendidikan dan Administrasi Pendidikan. Kemitraan lebih lanjut di antara para praktisi, alumni dan masyarakat dengan UNM akan memungkinkan kita untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bidang keilmuan pendidikan. Diharapkan Seminar ini akan menambah wawasan baru dalam meningkatkan kualitas Manajemen Pendidikan dan Administrasi Pendidikan dalam lingkungan yang dinamis.

Apresiasi harus diberikan kepada semua yang terlibat yang telah membantu dan berpartisipasi dalam seminar ini. Semoga kegiatan ini memberi kami kesempatan untuk melakukan kolaborasi penelitian lebih lanjut dan menantang gagasan kami tentang manajemen pendidikan dan administrasi pendidikan.

Makassar, 21 April 2018
Ketua Jurusan AP FIP UNM

Dr. H. Ansar, M.Si



BUKU PROSEDING

Seminar Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pendidikan

**Tema:
“Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Menuju Era Disrupsi Teknologi”**

Sub Tema

1. Manajemen Pendidikan
2. Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah
3. Supervisi Pendidikan
4. Evaluasi Pendidikan
5. Pembelajaran Pendidikan Dasar
6. Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini
7. Teknologi Pembelajaran
8. Pendidikan Luar Sekolah & Pendidikan Luar Biasa
9. Bimbingan Konseling

PANITIA

(Seminar Nasional Manajemen Pendidikan dan Administrasi Pendidikan).

1. Penasehat

: Prof. Dr. H. Husain Syam, M.Tp. (Rektor UNM)

2. Penanggung Jawab:

: Dr. Abdullah Sinring (Dekan FIP UNM)

: Dr. Ansar, M.Si (Ketua Jurusan)

3. Pengarah

: Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd

: Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd

4. Reviewer/Editors

1. Prof. Dr. Syamsu A Kamaruddin M.Si

2. Dr. Ansar, M.Pd

3. Dr. Wahira, M.Pd.

4. Dr. Ed. Faridah, S.T, M.Sc

5. Dr. Ratwamati, M.Pd

6. Dr. Andi Cudai Nur, M.Si

7. Dr. Andi Nurrochmah, M.Pd

5. Panitia Pelaksana

a. Ketua

: Dr. Wahira, M.Pd

b. Sekretaris

: Andi Wahed, S.Pd., M.Pd.

c. Bendahara

: Dr. Ratmawati T, M.Pd.

d. Seksi Sekretaris

: 1. Syamsurijal Basri, S.Pd., M.Pd.

2. Jamaluddin, S.Pd.

3. Evy Segarawati Ampy, S.Pd., M.Pd.

4. Hasmanto, S.Pd.

5. Muh. Ihsan

6. Budi Amin Ramadhan

e. Seksi Acara

: 1. Dr. Ed. Faridah, St, M.Sc (Ketua)

2. Irmawati Djabbar, S.Pd., M.Pd.

3. Andi Ratu Ayu Ashari

4. Nurul Annisa

f. Seksi Humas

: 1. Drs. M. Bachtiar, M.Si. (Ketua)

2. Drs. Andi Mappicanra, M.Pd.

3. Dr. Andi Cudai Nur, M.Si.

4. Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd.

g. Seksi Konsumsi

: 1. Dra. Sitti Habibah, M.Si.

2. Dr. Andi Nurochmah, M.Pd.

3. Dra. Nirmala, S.Pd., M.Pd.

4. Muh. Resta T

h. Seksi Perlengkapan/ Transport: 1. Muh. Ardiansyah, S.IP., M.Pd.

2. Haeril

3. Achmad Qhuzairy Qarasyi

DAFTAR ISI

PROSEDING SEMINAR NASIONAL	I
TENTANG SNAMPE.....	III
SAMBUTAN KETUA JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN FIP UNM.....	IV
PANITIA	VI
DAFTAR ISI.....	VII
NILAI-NILAI HUMANISTIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI ERA GLOBALISASI DAN REVOLUSI INDUSTRI 4	
IMRON ARIFIN	1-9
PENDIDIKAN UNTUK SEMUA: PEMBANGUNAN DAN PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF IDEOLOGI-IDEOLOGI PENDIDIKAN	
MUHAMMAD HASAN	10-17
PENGEMBANGAN KONSTRUK BUDAYA ORGANISASI DAN PENGUKURANNYA DALAM KEPEMIPINAN SEKOLAH	
BURHANUDDIN & ACHMAD SUPRIYANTO	18-28
IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013 DALAM MENDORONG KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH	
NIRMALA	29-40
KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA 5 SAMARINDA	
MURSALIM & NANI HARIYANI.....	41-48
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN: STUDI KASUS DI DUA SD KECAMATAN MUARA BADAQ	
WIDYATMIKE GEDE MULAWARMAN ^A , BUDI RAHARJO ^A , ZULKIPLI ^B	49-60
PERBEDAAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH LAKI-LAKI DAN WANITA HUBUNGANNYA DENGAN KEDISIPLINAN GURU PADA SD NEGERI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA	
IDAWATI	61-71
PROFIL KEPEMIMPINAN KEPALA SMA NEGERI I	
ANDI NUROCHMAH, & M. BACHTIAR	72-79
HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT	
IRSYAD ^A , SUFYARMA M. ^A & AFRIZAL TANJUNG ^B	80-87
PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI DINAS PENDIDIKAN KAB. KUTAI TIMUR	
ANITA MAYASARI ^A , JOHANSYAH ^B , USFANDI HARYAKA ^B	88-97
PENGUATAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN	
AHMAD YUSUF SOBRI	98-104
KINERJA KEPALA SEKOLAH	
M. BACHTIAR & ANDI NUROCHMAH	105-110
PROMOTION SERVICE OF EMPLOYEE	
DANI RAHMAN ZAINAL ^A HANIF AL KADRI ^B , NOVRIYANTI ACHYAR ^B , ERMITA ^B	111-117
KEPUJASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR	
RUGAIYAH ^A BEDJO SUJANTO ^A , DWI PURNAMA YANTI ^B	118-126

PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERDASARKAN FAKTOR PENENTU KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN MEDAN KOTA	
SUKARMAN PURBA.....	127-135
DINAMIKA MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR STATISTIK KAB. JENEPONTO	
MAKSUD HAKIM.....	136-152
HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BUKITTINGGI	
ANISAH ^A , IRSYAD ^A DAN WENI YOEVI ^B	153-161
IMPLEMENTASI PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH SWASTA KOTA GORONTALO: (ANTARA HARAPAN DAN REALITA)	
HERSON ANWAR & LIAN G. OTAYA.....	162-174
FORMULASI PEMBIAYAAN PENDIDIKAN TINGGI MELALUI PENYALURAN KREDIT PENDIDIKAN BAGI MAHASISWA INDONESIA	
ARWILDAYANTO ^A	175-184
PENERAPAN PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENUNJANG KINERJA GURU	
ALFIAN ERWINSYAH.....	185-192
MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN SUPERVISI PEMBELAJARAN DI SMA NEGERI KOTA SAMARINDA	
LAILI KOMARIYAH, IYA' SETYASIH ^A , WAHYUDI ^B	193-198
PENGARUH PENGGUNAAN MODEL PEMBELAJARAN <i>MASTER</i> TERHADAP HASIL BELAJAR KIMIA PADA POKOK BAHASAN LARUTAN ELEKTROLIT DAN NON ELEKTROLIT	
NURLAILI & ODILIA FEBRINA.....	199-204
MEDIA PEMBELAJARAN MANIPULATIF DAN PENGARUHNYA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA	
AGUSTAN SYAMSUDDIN.....	205-211
KOMITMEN GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH	
AYU MELYA EFRIZA, ERMITA DAN ANISAH.....	212-218
PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR	
NURUL ANGGRAENI.....	219-226
PROFIL GURU SMP PILIHAN KEDUA DI KOTA YOGYAKARTA	
CEPI SAFRUDDIN ABDUL JABAR & WIWIK WIJAYANTI.....	227-232
ANALISIS IKLIM SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 BUKITTINGGI	
NURHIZRAH GISTITUATI DAN HADIYANTO.....	233-241
STUDI PEMBINAAN KOKURIKULER SISWA DI SMK NEGERI 1 WATANSOPPENG	
AKIDAWATI H ^A & ANDI WAHED ^B	242-248
KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DI SMP NEGERI 01 BENGKULU UTARA	
ISKANDAR. LB ^A SUDARWAN DANIM ^B MANAP SOMANTRI ^B	249-253
PERAN PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR	
MUHAMMAD AMRAN, ERMA SURYANI SAHABUDDIN, MUSLIMIN.....	254-261
PENGARUH SMS DAN BAHASA GAUL TERHADAP PENGGUNAAN BAHASA INDONESIA MAHASISWA PGSD UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	
TARMAN A. ARIF.....	262-282
PENGEMBANGAN PERILAKU KETERAMPILAN SOSIAL ANAK USIA DINI	
RUSMAYADI.....	283-291

PENERAPAN METODE KARYAWISATA TERHADAP KEMAMPUAN BERBAHASA EKSPRESIF (BERBICARA) ANAK USIA 5-6 TAHUN DI TK DARUL FALAH PONPES SAMARINDA TAHUN PEMBELAJARAN 2017/2018 HASBI SJAMSIR, FARNY SUTRIANY JAFAR, FITRIYANI ARIFIN,	292-300
NILAI PENDIDIKAN DALAM CERITA FABEL DAN PERANANNYA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK USIA DINI FABIANUS R. MUDA	301-305
KAJIAN CERITA “RATU AJI BIDARA PUTIH” HASBI	306-312
NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM CERITA RAKYAT DAN PERANANNYA DALAM MEMBENTUK KARAKTER ANAK DIDIK DEWI HARDIYANTI, ARISAL, MARHANI	313-319
PERANAN ORANG TUA DALAM PEMBELAJARAN MEMBACA PERMULAAN SISWA TINGKAT SEKOLAH DASAR RUSDIANA & ARISAL.....	320-327
PENGARUH LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING TERHADAP PERKEMBANGAN MORAL SISWA DI SMA NEGERI I TANETE RILAU RUKAYA	328-343
PEMANFAATAN PERPUSTAKAAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 1 TAKALAR KECAMATAN PATTALLASSANG KABUPATEN TAKALAR SITTI HABIBAH.....	344-352



PLENARY SPEAKERS

■ ■ ■ ■

SNAMPe
UNM & ISMaPI
2018

**Seminar Administrasi Pendidikan dan
Manajemen Pendidikan**

NILAI-NILAI HUMANISTIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI ERA GLOBALISASI DAN REVOLUSI INDUSTRI 4

Imron Arifin

Fakultas Ilmu Pendidikan - Universitas Negeri Malang

email: imron.arifin.fip@um.ac.id

Abstract: *Improved quality in the era of globalization and industrial revolution 4.0 is an inevitable necessity. Globalization is transforming the world into increasingly connected and inter-state boundaries beyond the communication and information systems characterized by a change in the digital environment. Industrial Revolution 4.0 is a time of digital science change and the development of new disciplines based on data, technology, and humanity that demands enhanced human resources with high competitiveness. Humanitarian literacy requires humanistic values in education that prioritize the achievement of educational objectives of humanize human beings by helping learners to recognize themselves as human cognitive ability. In religious education can build religious fraternity/Islamic, nationality, and humanity. All educational processes are lived as lifelong learning.*

Keyword: *humanistic values, quality of education, globalization, industry revolution 4.0.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Indonesia memasuki tahun 2018 akan menghadapi tantangan global yang disebut sebagai era Revolusi Industri ke 4 (*Industry Revolution 4.0*). Gerakan ini dimulai dari hasil Rapat Kerja Nasional Kemristekdikti di Universitas Sumatera Utara (USU) Medan pada 16-17 Januari 2018. Hasil rapat tersebut dilanjutkan dengan partisipasi Indonesia dalam forum "*The Education World Forum 2018: Global Summit for Education Minister*" di London, Inggris, pada 22-24 Januari 2018. Sejak 29 Januari 2018, Kemristekdikti telah aktif menyuarakan kebijakan dan program pendidikan menghadapi Globalisasi Pendidikan dan Revolusi Industri 4.0.

Tujuan utama dari Kemristekdikti mempersiapkan program pendidikan tinggi menghadapi globalisasi pendidikan dan revolusi industri 4 antara lain: (1) mempersiapkan generasi emas Indonesia yang berkualitas, sehingga menjadi SDM yang berkompeten, mampu untuk berfikir inovatif, dan optimum menguasai bidang ilmunya serta menerapkannya dalam dunia pekerjaan; (2) memperbaiki kualitas hidup manusia Indonesia; (3) memberi kontribusi terhadap pembangunan nasional; dan (4) mampu menjawab tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.

Menurut Bates dan Townsend (2007) tantangan globalisasi memberi peluang berkembangnya pendidikan yang diangkat dalam issue politik yang bersifat global, merupakan tantangan dan peluang tersendiri, dimana kualitas dan kuantitas dari seorang pendidik (dosen) dihubungkan dengan masalah ekonomi atau keuangan, argumen ini dipertegas dengan pernyataan jika tantangan tersebut tidak dihubungkan dengan pembiayaan, maka tidak akan mudah terealisasi.

Tantangan Pendidikan Indonesia di era globalisasi dan revolusi industri 4 di antaranya kemunculan perguruan tinggi asing di Indonesia sebagai dampak globalisasi dan munculnya *disruptive innovation in higher*

education by online and distance learning massive. Di sisi lain juga mengarah pada besarnya pembiayaan pemenuhan jumlah dosen dan issue tentang kualitas dosen yang berimbas terhadap kualitas mahasiswa, dimana dosen dituntut penguasaan akan nilai sains-teknologi, digitalisasi dengan dibarengi landasan yang mengangkat tinggi nilai-nilai humanistik dalam setiap kegiatan perkuliahan dalam proses pendidikan.

Landasan humanistik dalam pendidikan memiliki prinsip dasar, di antaranya peranan dosen sebagai pembimbing bagi mahasiswa dalam pemberian ilmu pengetahuan, dan membantu mahasiswa agar mencapai perwujudan dirinya (*self realization*), sesuai dengan kekhasan pada diri mereka (Idris, 2013). Landasan *humanistic* lebih mengarahkan pada usaha yang dilakukan dosen untuk mengarahkan dirinya memenuhi karakteristik yang humanis, serta kemampuan mengembangkan kuliah yang humanis melalui hubungan yang apresiatif, tindakan dosen yang humanis, dan proses perkuliahan yang menerapkan model pembelajaran yang tepat (Susetyo, 2004) disamping kemampuan dosen dalam riset berbasis revolusi industri 4, pemanfaatan teknologi maju untuk tingkatkan nilai tambah sumberdaya alam, program revitalisasi pendidikan tinggi vokasi dan pembelajaran *daring* serta kualitas pendidikan tinggi melalui akreditasi dan reputasi internasional (Kemristekdikti, 2018).

Penerapan nilai-nilai *humanistic* yang tepat dalam pendidikan tinggi di Indonesia dapat mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, yang berimbas secara langsung maupun tidak langsung pada peningkatan SDM (sumber daya manusia) yang handal dan memiliki daya saing nasional dan internasional, khususnya dalam menghadapi era globalisasi pendidikan dan revolusi industri 4. Hal ini sesuai dengan Nawacita 2015-2019 yang bertujuan "membangun Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian, berdasarkan gotong royong". Nawacita ini secara implisit membawa misi ideologis nasionalisme,

humanisme, sosialisme, religiusme, dan perdamaian dunia.

Nilai-Nilai *Humanistic* dalam Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok yang diberikan pada peserta didik, mereka dipersiapkan menjadi sosok yang mandiri yang mampu mengembangkan dirinya secara optimal, manusia seutuhnya dimana raga dan jiwanya tetap mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan. Peserta didik tidak hanya berpusar pada *transfer of knowledge* tetapi juga diorientasikan pada pengembangan karakter, ditumbuhkan kemampuan dalam menumbuhkan rasa ingin tahu yang tinggi, semangat belajar, meningkatkan kreativitas dalam dirinya, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan diri (Mulyasa, 2012).

Pendidikan *humanistic* pada intinya memiliki tujuan bagaimana dengan pendidikan tersebut dapat “memanusiakan manusia”, sehingga pendidikan dianggap sukses manakala peserta didik dapat memahami lingkungannya dan dirinya sendiri, dengan kata lain adanya pencapaian aktualisasi diri (Putrayasa, 2013).

Pada dasarnya nilai-nilai humanistik (humanisme dalam Islam) diperkenalkan Nabi Muhammad Saw sejak 15 abad yang lampau, melalui pelajaran dan contoh *akhlak al-karimah (wa Muhammadin bi khulukil adhim, al-uswah al-hasanah)*, sebaik manusia memiliki akhlak agung dan memiliki manfaat bagi kehidupan (*khoirun an-nas anfa'uhum li an-nas*, sebaik-baik manusia yakni memiliki manfaat bagi manusia lain). Oleh karena itu, agama Islam terbagi menjadi tiga bagian yaitu *aqidah, ibadah wa syari'ah, wa akhlak al-karimah* (teologi, ritual dan syariat, dan akhlak yang mulia). Nilai kemanusiaan dalam Islam dijunjung tinggi sehingga dalam kitab al-Qur'an surat Ali Imron ayat 112, *dhuribat 'alaihitud dillatu aina maa tsuqifuu illa bihab-lin min Allah wa hab-lin min an-naas* (mereka diliputi kehinaan dimana saja mereka berada, kecuali jika mereka (memegang) pada

tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia).

Pandangan lain tentang nilai-nilai humanistik dalam pendidikan dikemukakan Patterson (1987) yang memperkenalkan tujuh tokoh pendidikan *humanistic*. Pertama, Arthur W. Combs, yang menyatakan bahwa belajar akan bermakna yang berarti jika memiliki arti bagi peserta didik. Dosen atau guru tidak boleh memaksakan teori yang tidak disukai atau tidak relevan dengan kehidupan mereka. Para pendidik harus memahami perilaku peserta didik dengan memahami persepsi mereka, sehingga perubahan akan terjadi jika dosen atau guru mampu merubah keyakinan atau pandangan peserta didik.

Kedua, Bloom dan Krathwohl, menyatakan bahwa menunjukkan perlunya penguasaan kognitif, afektif, dan psikomotor dalam setiap proses pembelajaran. Dimana terdapat enam ranah kognitif yang meliputi: pengetahuan, ingatan; pemahaman (menangkap makna hal yang dipelajari); penerapan; analisis (kemampuan merinci suatu kesatuan kedalam bagian-bagian); sintesis (membentuk pola baru); evaluasi (kemampuan membentuk sebuah pendapat). Ranah afektif dengan lima perilaku yang mencakup: penerimaan, partisipasi, penilaian dan penentuan sikap, organisasi, dan pembentukan pola hidup. Ranah psikomotor, yang meliputi: persepsi, kesiapan, gerakan terbimbing, gerakan yang terbiasa, gerakan kompleks, dan penyesuaian pola gerakan, serta kreativitas.

Ketiga, Kolb, yang membagi tahapan belajar dalam empat tahap, di antaranya: pengalaman konkret; pengalaman aktif dan reflektif; konseptualisasi; dan eksperimen aktif.

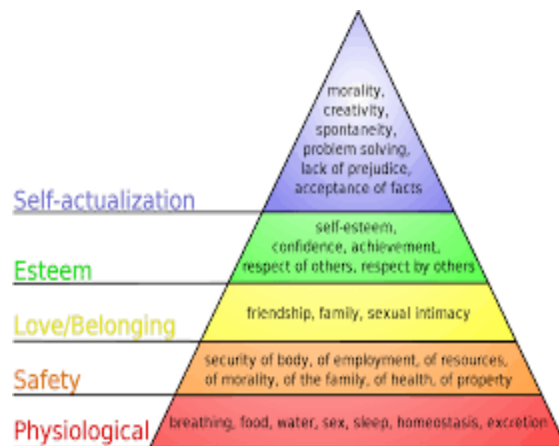
Keempat, Honey dan Mumford, yang menggolongkan peserta didik dalam empat tipe, di antaranya: tipe aktivis, tipe reflector, tipe teoritis, dan tipe pragmatis.

Kelima, Habermas, yang melihat pembelajaran dari sebuah interaksi lingkungan dan manusia. Belajar teknis,

dimana siswa berinteraksi dengan alam sekelilingnya, sehingga siswa berusaha menguasai dan mengelola alam dengan mempelajari ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Belajar praktis, siswa berinteraksi dengan orang-orang disekelilingnya, sesuai dengan kepentingan manusia. Belajar emansipatoris: siswa berusaha mencapai pemahaman dan kesadaran yang sebaik mungkin tentang perubahan (transformasi) *cultural* dari suatu lingkungan.

Keenam, Carl Rogers, merupakan psikolog *humanistic* yang mengedepankan adanya sikap saling menghargai dan tanpa prasangka dalam membantu individu mengatasi masalah kehidupannya. Dua hal yang ditekankan dalam teori ini adalah kognitif (kebermaknaan) dan experiential (pengalaman). Sehingga keterlibatan siswa secara personal, inisiatif, evaluasi yang dilakukan peserta didik sendiri, dan adanya efek yang membekas di benak peserta didik terhadap pembelajaran yang dialaminya

Ketujuh, Abraham Maslow, yang mengemukakan bahwa individu memenuhi kebutuhannya bersifat hirarki, termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya mulai dari yang terendah bersifat dasar/fisiologis sampai yang tertinggi aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi, merupakan kebutuhan paling mendasar; kebutuhan rasa aman dan tentram (terhindar dari kriminalitas, direndahkan, diejek); kebutuhan untuk dicintai dan disayangi (dianggap oleh lingkungan sosialnya); kebutuhan dihargai (diberi tanggungjawab dan kepercayaan); kebutuhan aktualisasi diri yakni pembuktian terhadap dirinya pada orang lain (Khatib, M; Sarem, S.N.; Hamidi, H, 2013).



Gambar 1. Tingkatan kebutuhan Maslow

Prinsip-prinsip humanistik yang penting di antaranya sebagai berikut (1) manusia itu mempunyai kemampuan belajar secara alami, (2) belajar yang signifikan terjadi apabila materi pembelajaran dirasakan peserta didik mempunyai relevansi dengan maksud-maksud sendiri, (3) belajar yang mencakup perubahan di dalam persepsi mengenai dirinya sendiri dianggap mengancam dan cenderung untuk ditolak, (4) tugas-tugas belajar yang mengancam diri ialah lebih mudah dirasakan dan diasimilasikan apabila ancaman dari luar itu semakin kecil, (5) apabila ancaman terhadap diri peserta didik rendah, pengalaman dapat diperoleh dengan berbagai cara yang berbeda-beda dan terjadilah proses belajar, (6) belajar yang bermakna diperoleh peserta didik dengan melakukannya, (7) belajar diperlancar bila peserta didik dilibatkan dalam proses belajar dan ikut bertanggung jawab terhadap proses belajar itu, (8) belajar inisiatif sendiri yang melibatkan pribadi peserta didik seutuhnya, baik perasaan maupun intelek merupakan cara yang dapat memberikan hasil yang mendalam dan lestari, (9) kepercayaan diri sendiri, kemerdekaan dan kreatifitas lebih mudah dicapai terutama jika peserta didik dibiasakan untuk mawas diri dan mengkritik dirinya dan penilaian dari orang lain merupakan cara kedua yang penting, (10) belajar yang paling berguna secara sosial di dalam dunia moderen ini adalah belajar mengenai proses belajar, suatu keterbukaan yang terus menerus

terhadap pengalaman dan penyatuannya ke dalam diri sendiri mengenai proses perubahan itu (Thobroni, dkk, 2011).

Karakteristik pokok pembelajaran dengan mengedepankan humanistik antara lain: (1) pendidik hendaknya jangan membuat jarak terlalu tajam dengan peserta didik yang selalu siap menjadi sumber atau konsultan yang berbicara, (2) tahap akhir dari proses belajar mengajar menurut pandangan ini adalah *self actualization* seoptimal mungkin dari setiap peserta didik, (3) belajar teknis (*technical learning*) adalah belajar bagaimana dapat berinteraksi dengan lingkungan alamnya secara benar, (4) belajar praktis (*practical learning*) adalah bagaimana seorang dapat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, (5) belajar emansipatoris (*emancipation learning*) adalah belajar menekankan upaya agar seseorang mencapai suatu pemahaman dan kesadaran yang tinggi akan terjadinya perubahan atau transformasi budaya dalam lingkungan sosialnya (Riyanto, 2009).

Landasan humanistic dalam Pendidikan

Landasan pendidikan dapat dimaknai sebagai tumpuan, dasar dalam bertitik tolak atau dasar pijakan, yang bersifat konseptual yang identik dengan asumsi, dimana pendidikan di lihat dari dua sudut pandang, yaitu praktek pendidikan dan studi pendidikan (Robandi, 2005). Praktek pendidikan mengedepankan kegiatan dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan bimbingan, pengajaran dan atau latihan. Sedangkan studi pendidikan lebih ditekankan pada kegiatan seseorang dalam memahami pendidikan.

Pentingnya penerapan landasan *humanistic* dalam pendidikan, diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam membantu peserta didik mengembangkan dirinya, dengan pendekatan membantu individu peserta didik mengenal diri mereka sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu secara nyata dalam mewujudkan potensi yang ada dalam diri peserta didik baik

semangat, kesadaran, nilai estetika, dan moral (Lawlor dalam Ornstein & Levine, 2008).

Pentingnya pendidik memperhatikan landasan *humanistic* dalam pendidikan adalah menjadikan peserta didik sebagai manusia yang berarti yang memiliki kekuatan yang wajar sesuai dengan keunikan dalam dirinya, sehingga tidak harus belajar tentang hal-hal yang tidak ada artinya. Peserta didik akan mempelajari hal yang bermakna bagi dirinya, mengorganisasi bahan pengajaran yang baru yang bermakna bagi dirinya, dan belajar bermakna dalam masyarakat modern yang mengedepankan proses, sehingga tidak ada pemaksaan dalam pendidikan. Pendidikan *humanistic* harus mengedepankan "*freedom to learn*", hasrat untuk belajar (keinginan tahu yang muncul dari diri mahasiswa), belajar bermakna, belajar tanpa mengenal hukuman, belajar dengan motivasi dari diri sendiri, belajar dan perubahan. Dengan kata lain, belajar untuk mempersiapkan peserta didik atau mahasiswa mampu menghadapi segala kondisi dan situasi yang terus berubah (Sukardjo & Komarudin, 2010; Scott, 2010).

Landasan *humanistic* dalam pembelajaran sangat cocok dalam materi yang bersifat pembentukan kepribadian, hati nurani, perubahan sikap, dan analisis terhadap fenomena sosial. Keberhasilan pembelajaran yang mengedepankan *humanistic* akan tampak pada sikap peserta didik yang merasa senang, bersemangat, berinisiatif dalam belajar, terjadi perubahan pola pikir siswa ke arah yang lebih baik, dan berperilaku dan bersikap atas kemauan sendiri, sehingga tanggungjawab terhadap apa yang dilakukan tanpa mengurangi hak-hak orang lain atau melanggar aturan, norma, disiplin dan penuh etika dalam bertingkah laku (Putrayasa, 2013). Menurut Lei (2007) pembelajaran yang mengedepankan nilai *humanistic* sangat memperhatikan emosi dan perasaan yang dialami peserta didik pada saat menerima pelajaran.

Disisi lain manajemen pendidikan tinggi yang baik dan humanis, maka akan memberikan hal yang positif dalam

membangun dan mengembangkan karakter peserta didik, dibarengi dengan kolaborasi yang nyata dalam mengimplementasikan karakter positif di lingkungan peserta didik baik dosen, pimpinan perguruan tinggi, staf lembaga, orang tua dan lingkungan sekitar, maka akan memberikan keberhasilan yang besar dalam membentuk karakter pada peserta didik (Santrock, 2010; Mulyasa, 2012; Sudaryanti, 2012)

Peningkatan Mutu di Era Globalisasi dan Revolusi Industri 4

Di lingkungan pendidikan tinggi di Indonesia memerlukan kebijakan pendidikan tinggi yang berbeda dalam menghadapi globalisasi pendidikan. Tiga elemen utama yang mengharuskan pendidikan tinggi di Indonesia harus merubah pandangan dalam mengembangkan dunia pendidikan. Pertama, globalisasi pendidikan menghadapi perubahan lingkungan dengan berkembangnya *Cyber Tech, Internet of Things (IoT), Competition, Cloud Computing, dan New Technology*. Kedua, kualitas, habitat, dan perubahan yang pesat sehingga membutuhkan strategi dalam menghadapi *business model, technology model*, dan sejenisnya. Ketiga, kelembagaan dan struktur yang berubah cepat sehingga menuntut *creativity, innovation, multi discipline, entrepreneurship* dan sejenisnya.

Globalisasi secara esensi merupakan keterbukaan dunia yang mulai terhubung tanpa mampu dibatasi wilayah dan negara. Hal ini diakibatkan dari meningkatnya perdagangan secara masif, terjadinya pertukaran budaya, dan terbukanya penggunaan sains dan teknologi secara global.

Menurut analisis Kemenristekdikti (2018) globalisasi memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif globalisasi antara lain: (1) mendorong perusahaan multinasional investasi ke negara-negara berkembang yang akan mendorong dan menyediakan lapangan kerja serta keahlian baru bagi penduduk negara-negara berkembang; (2) pertukaran ide, informasi, pengalaman dan gaya hidup; (3) membuat kesadaran terhadap kualitas

lingkungan menjadi lebih tinggi seperti *global warning* dan *deforestation* (penebangan hutan); dan (4) meningkatkan efisiensi kerja akibat penyerapan teknologi dari manual ke teknologi komputer.

Dampak negatif globalisasi antara lain: (1) dapat melemahkan kedaulatan nasional; (2) negara berkembang yang kurang daya saing, dapat tergerus dan terkolonisasi oleh kekuatan superpower; (3) dapat mengakibatkan hilangnya identitas budaya nasional; dan (4) dapat menimbulkan eksploitasi terhadap negara kurang berkembang.

Disamping tantangan globalisasi, tantangan revolusi industri 4 juga harus terprediksi oleh pemerintah Indonesia. Menurut Parray (dalam ILO, 2017) akan terjadi perubahan global dalam tenaga kerja, Indonesia harus memperbaiki kualitas tenaga kerjanya dengan teknologi digital dan berinovasi. Era *technology disruption* memerlukan penguasaan kombinasi teknologi seperti fisika, digital, dan biologi (Schwab, 2017 dalam Kemenristekdikti, 2018).

Berkembangnya keterampilan dan disiplin ilmu baru yang harus dikuasai generasi muda Indonesia, seperti *Internet of Things (IoT), Artificial Intelligence (AI), New Material, Big Data, Robotics, Augmented Reality, Cloud Computing, Additive Manufacturing, 3-D Printing, Nanotechnology, Biotechnology, Genetic Editing, e-Learning* dan sejenisnya. Adopsi teknologi baru ke dalam revolusi industri 4 juga ditandai dengan kemampuan SDM untuk melakukan berbagai terobosan inovasi, meningkatkan kemampuan menggunakan informasi dari internet dengan optimum, memperluas akses dan meningkatkan proteksi yang dikenal *Cyber Security*.

Menghadapi berbagai tantangan ini, Kemenristekdikti memiliki sasaran strategis pada pendidikan tinggi, dengan melakukan perubahan program dan model layanan yang lebih banyak menyediakan atau menggunakan teknologi digital atau *on-line*. Pertama, sasaran strategis diarahkan untuk

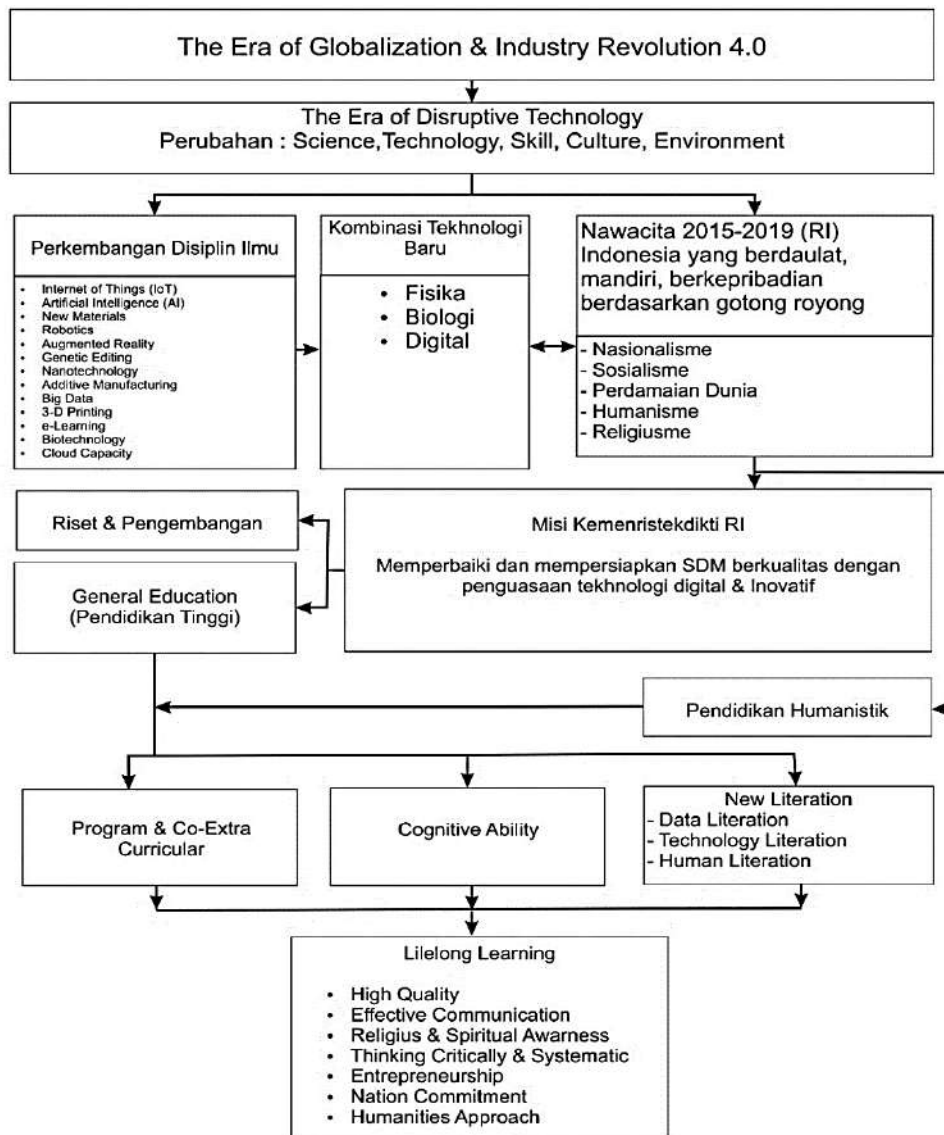
meningkatkan iptek dan inovasi. Kedua, sasaran strategis diarahkan untuk meningkatkan relevansi, kualitas, dan kuantitas pendidikan tinggi. Ketiga, terlaksana reformasi birokrasi yang simpel dan berdayaguna.

Harapan untuk menghasilkan output SDM pendidikan tinggi yang *high quality, thinking critically and systemic, effective communication by lateral and higher level, entrepreneurship* dibutuhkan 5 elemen utama yaitu *general education, new literation (data, technology, and human literation), program and co-extra curricular, cognitive ability, dan lifelong learning*. Pencapaian output SDM Pembangunan Indonesia di era revolusi industri 4.0 bertujuan untuk mencapai relevansi pendidikan dan pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan perkembangan era dan IPTEK dengan tetap memberikan perhatian kepada aspek *humanities* (Ahmad, 2018). Agar manusia bisa berfungsi dengan baik di lingkungan manusia yakni aspek *humanities, communication and design* maka dibutuhkan tiga hal, yaitu: (1) keterampilan kepemimpinan (*leadership*) dan bekerja dalam tim (*team work*); (2) kelincahan dan kematangan budaya (*cultural agility*) yakni mahasiswa dengan berbagai latar belakang mampu bekerja dalam lingkungan yang berbeda (dalam/luar negeri); (3) *entrepreneurship*, termasuk *social entrepreneurship* yang harus menjadi kapasitas dasar yang dimiliki oleh semua mahasiswa. Bagaimana mengajarkannya? Menurut Aoun, (2017 dalam Ahmad, 2018) bisa ditempuh melalui tiga cara: (1) studi tematik berbagai disiplin, hubungkan dengan dunia nyata, *project based-learning*; (2) melalui *General Education, Co-Extra Curricular*; dan (3) magang/kerja praktek /*co-op program (al.higher order skills, leadership, team work)*.

Terkait dengan pendidikan humanistik, solusi bagi pendidikan tinggi di Indonesia dalam menghasilkan output SDM dimaksud dalam menghadapi revolusi industri 4 salah satunya menambah literasi lama (membaca, menulis, dan matematika) dengan melakukan

pembaharuan tiga literasi baru (*new literation*) yakni *data literation, technology literation, dan human literation* (Ahmad, 2018). Literasi data merupakan kemampuan untuk membaca, analisa, dan penggunaan informasi dari *Big Data* dalam dunia digital. Literasi teknologi merupakan kemampuan untuk memahami sistem mekanika dan teknologi dalam dunia kerja seperti *Coding, Artificial Intelligence, Engineering Principles*, dan lain-lain. Literasi manusia dalam bidang kemanusiaan, komunikasi, dan rancangan yang perlu dikuasai oleh semua lulusan yakni harus mampu berinteraksi dengan baik, tidak kaku dan radikal, dapat melakukan pendekatan kemanusiaan dengan melaksanakan komunikasi yang baik dan berbobot selain harus menguasai disain kreatif dan inovatif. Pada bagian yang terakhir ini pendidikan humanistik memiliki relevansi dan signifikansi tinggi dalam perannya. Pada pendidikan tinggi yang berbasis agama dapat pula ditambahkan peran religio-spiritual yang toleran dan membangun literasi persaudaraan dalam *ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan keislaman/keagamaan), *ukhuwah wathoniyah* (persaudaraan kebangsaan), dan *ukhuwah insyanyiah* (persaudaraan kemanusiaan)

Berdasarkan uraian di atas, maka secara konseptual pendidikan humanistik pada pendidikan tinggi dalam konteks globalisasi dan revolusi industri 4 dapat didiagramkan pada gambar 2.



Gambar 2 Rekonstruksi Pendidikan Tinggi Indonesia di Era Globalisasi dan Revolusi Industri 4

KESIMPULAN

Globalisasi merupakan proses dimana dunia menjadi semakin terhubung dan batas-batas antar negara terlampaui sistem komunikasi dan informasi ditandai dengan perubahan lingkungan serba digital, perubahan strategi perekonomian kapital, kesadaran kualitas lingkungan, efisiensi kerja akibat penyerapan teknologi, kelembagaan dan struktur yang fleksibel kreatif-inovatif, serta tumbuhnya kewirausahaan global.

Revolusi Industri 4 merupakan masa perubahan iptek yang serba digital dan berkembangnya disiplin ilmu baru berbasis data, teknologi, dan kemanusiaan yang menuntut peningkatan SDM berdaya saing tinggi.

Nilai-nilai humanistik (*humanistic values*) dalam pendidikan merupakan suatu nilai yang mengedepankan pencapaian tujuan pendidikan yakni memanusiakan manusia (*humanize human beings*) dengan membantu peserta didik mengenal dirinya sendiri sebagai manusia yang unik dan utuh dengan segala potensi yang siap dikembangkan dalam dirinya, dimana proses belajar dianggap

berhasil manakala peserta didik (mahasiswa) telah memahami lingkungan dan dirinya sendiri sebagai kemampuan kognitif (*cognitive ability*).

Landasan *humanistic* dalam pembelajaran sangat cocok dalam materi yang bersifat pembentukan kepribadian, hati nurani, perubahan sikap, dan analisis terhadap fenomena sosial. Terkait dengan revolusi industri 4 terdapat pada literasi kemanusiaan (*human literation*). Sedang pada pendidikan keagamaan dapat terbangunnya persaudaraan keagamaan/keislaman, kebangsaan, dan kemanusiaan. Semua proses pendidikan dihayati sebagai belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*).

REFERENSI

- Ahmad, I. 2018. *Proses Pembelajaran Digital dalam Era Revolusi industri 4.0*. Makalah Ditjen Belmawa Kemenristekdikti RI disampaikan dalam Rakernas Kemenristekdikti di USU Medan, 17 Januari 2018.
- ASEAN. 2008. *ASEAN Selayang Pandang Edisi ke-18*. Jakarta.
- Bates, R. & Townsend, T. 2007. *Handbook of Teacher Education*. Netherland: Springer.
- Idris, Ilyas. 2013. Pembelajaran PKn pada Tingkat SD/MI. *Jurnal Al 'Ulum*, Vol. 2, Hal. 26-33.
- Khatib, M., Sarem, S.N., & Hamidi, H. 2013. Humanistic Education: Concern, Implications, and Aplications. *Journal of Language Teaching and Research*, Vol. 4, No.1, January, DOI: 10.4304/jltr.4.1.45-51.
- Kemenristekdikti. 2018. *Indonesia siap menyambut globalisasi pendidikan dan revolusi industri ke-4*. Jakarta: SiaranPersKemenristekdikti.
- Komalasari et al. 2014. *Teori dan Teknik Konseling*. Jakarta: PT Indeks.
- Lei, Q. 2007. EFL Teachers' Factors and Students' Affect. *US-China Education Review*, 4(3), 60-67. Doi: 10.2307/1170741.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ornstein, A.C & Levine, D. U. 2008. *Foundation of Education Ed. 10th*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Patterson, C.H. 1987. What Has happened to Humanistic Education? *Michigan Journal of Counseling and Development*, Vo. XVIII, No.1, Summer 1987, pp. 8-10.
- Putrayasa, I. B. 2013. *Buku Ajar Landasan Pembelajaran*. Bali: Undiksha Press.
- Riyanto, Y, (2010), *Paradigma Baru Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grouponin.
- Robandi, B. 2005. Handout: Mata Kuliah landasan Pendidikan (Program Akta Mengajar IV). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Santrock, J.W. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Scott, L. Z. 2010. Know Thyself: The Importance of Humanism in Education. *International Education*, Vo. 40 Issue (1). University of Tennessee.
- Sudaryanti. 2012. Pentingnya Pendidikan karakter bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, Volume 1, Edisi 1.
- Sukardjo, M. & Komarudin, U. 2010. *Landasan Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susetyo, Y.F. 2004. *Efektivitas Pelatihan Berpikir Positif untuk Mengembangkan Perilaku Mengajar yang Humanis pada Guru sekolah dasar di Yogyakarta*. Laporan penelitian. Tidak diterbitkan. Jaringan penelitian pemerintah daerah Kota Yogyakarta.
- Thobroni, M. dkk, 2011. *Belajar dan pembelajaran*. Jogjakarta: Arruzz Media
- Veugelers, W. 2011. *Education and Humanism: Linking Autonomy and Humanity*. Switzerland: Sense Publishers.

PENDIDIKAN UNTUK SEMUA: PEMBANGUNAN DAN PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF IDEOLOGI-IDEOLOGI PENDIDIKAN

Muhammad Hasan

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Jl. A. P. Pettarani, Makassar, Sulawesi Selatan 90222

alamat e-mail: m.hasan@unm.ac.id

Abstrak: Keunggulan suatu bangsa tak lagi bertumpu pada kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia. Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena sasarannya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun, modal manusia tersebut masih mengalami beberapa kendala khususnya yang terkait dengan pemerataan dan kualitas pendidikan. Tulisan ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang aspek pembangunan dan pendidikan dalam perspektif ekonomi, khususnya dilihat dari aspek ideologi-ideologi pendidikan. Berdasarkan fenomena tersebut *education for all* perlu dikedepankan, suatu model pendidikan yang menekankan akan pentingnya pendidikan bagi semua orang, baik laki-laki maupun perempuan, orang kaya maupun orang miskin, sehingga dalam penerapan pendidikan itu tidak ada diskriminasi.

Kata kunci: pembangunan, pendidikan, ideologi pendidikan, pendidikan untuk semua

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya pendidikan merupakan upaya membangun budaya dan peradaban bangsa. Oleh karena itu, UUD 1945 secara tegas mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Pemerintah terus-menerus memberikan perhatian yang besar pada pembangunan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan negara, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang pada gilirannya sangat memengaruhi kesejahteraan umum dan pelaksanaan ketertiban dunia. Pendidikan mempunyai peranan penting dan strategis dalam pembangunan bangsa serta memberikan kontribusi signifikan atas pertumbuhan ekonomi dan transformasi sosial. Lebih lanjut, pendidikan yang memiliki empat pilar utama, yaitu belajar untuk belajar (*learning how to learn*), belajar untuk mengetahui (*learning how to know*), belajar untuk menjadi (*learning how to be*), dan belajar untuk hidup dengan orang lain (*learning how to live together*), akan menciptakan masyarakat terpelajar yang menjadi prasyarat terbentuknya masyarakat yang maju, mandiri, demokratis, sejahtera, dan bebas dari kemiskinan.

Ekonom Amerika Serikat, Jorgenson, *et al.* (1987) mempublikasikan temuan penelitiannya pada ekonomi Amerika Serikat dengan rentang waktu 1948-79. Temuan tersebut menunjukkan bahwa 46 persen pertumbuhan ekonomi adalah disebabkan pembentukan modal (*capital formation*), 31 persen disebabkan pertumbuhan tenaga kerja dan modal manusia serta 24 persen disebabkan kemajuan teknologi. Dari temuan tersebut meskipun modal manusia memegang peranan penting dalam pertumbuhan penduduk, para ahli mulai dari ekonomi, politik, sosiologi bahkan *engineering* lebih menaruh prioritas pada faktor modal fisik dan kemajuan teknologi.

Meskipun modal fisik dan kemajuan teknologi memberikan sumbangsih yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi, namun peran modal manusia dalam pembangunan ekonomi tidak dapat dilupakan, karena semaju apapun modal fisik dan teknologi, jika modal manusia kurang diperhatikan, hal tersebut justru akan berdampak buruk dalam kehidupan bermasyarakat.

Manusia, modal fisik, dan kemajuan teknologi, merupakan 3 aspek yang saling berinteraksi dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Terdapat tiga hal utama dalam pembangunan suatu bangsa, yaitu menyangkut sumber daya manusia, teknologi dan dana. Ketiga faktor pokok tersebut merupakan masukan (input) dalam produksi pendapatan nasional. Semakin besar jumlah sumberdaya manusia semakin besar pendapatan nasional dan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi suatu negara (Purwanto, 2006).

Salah satu aspek yang berkaitan erat dengan modal manusia adalah aspek pendidikan. Pendidikan merupakan upaya yang terorganisir, berencana dan berlangsung kontinu (terus menerus sepanjang hayat) ke arah membina manusia untuk menjadi insan yang paripurna, dewasa dan berbudaya (*civilized*). Terorganisir memiliki makna bahwa pendidikan tersebut dilakukan oleh usaha sadar manusia dengan dasar dan tujuan yang jelas, ada tahapannya dan ada komitmen bersama. Adapun berencana mengandung arti bahwa pendidikan itu direncanakan sebelumnya, dengan suatu perhitungan yang matang dan berbagai sistem pendukung yang disiapkan. Berlangsung kontinu berarti bahwa pendidikan itu berlangsung terus menerus sepanjang hayat, yaitu sepanjang manusia hidup di muka bumi (*long life education*).

Namun, jika dikaitkan dengan persoalan pembangunan, pengembangan modal manusia melalui pendidikan masih menghadapi berbagai macam masalah, yang

salah satunya adalah masih terdapatnya kesenjangan pendidikan yang disebabkan karena masih adanya kesenjangan antar daerah.

Kesenjangan antar daerah merupakan salah satu isu kebijakan yang sejak lama menjadi perhatian pemerintah. Meskipun tingkat kesenjangan antar wilayah semakin membaik, namun pemerintah masih perlu meningkatkan intervensi kebijakan untuk terus mengurangi tingkat kesenjangan antar wilayah melalui pelaksanaan kebijakan percepatan pembangunan daerah tertinggal. Makalah ini dibuat bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengkaji permasalahan-permasalahan pembangunan di daerah tertinggal, serta upaya untuk mengatasinya berdasarkan persepektif ideologi-ideologi pendidikan.

PEMBAHASAN

2.1 Modal Manusia dan Ekonomi: Suatu Fakta Empirik

Kajian tentang keterkaitan antara modal manusia dan pertumbuhan ekonomi telah mendapatkan perhatian dari para ekonom dan pembuat kebijakan dan telah banyak dianalisis oleh para peneliti selama beberapa dekade terakhir. Teori awal mengenai hubungan ini berawal dari karya Mincer (1958), Schultz (1961) dan Becker (1962), yang percaya bahwa modal manusia melalui pendidikan, kesehatan dan pelatihan dapat meningkatkan output dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, secara luas diterima bahwa modal manusia dapat dianggap sebagai salah satu penentu utama pertumbuhan ekonomi (lihat Mankiw et al., 1992; Barro, 2001), dan juga telah diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam memperkuat efek dari faktor penting penentu pertumbuhan ekonomi, seperti investasi dalam teknologi (Romer, 1990; Aghion dan Howitt, 1998). Terdapat beberapa kajian yang menekankan peran modal

manusia dalam menjelaskan perbedaan pertumbuhan antar negara (Krueger dan Lindahl, 2001; Bassanini dan Scarpetta, 2002; Engelbrecht, 2003) dan lintas wilayah dalam negara (Cheshire dan Magrini, 2000; Fingleton, 2004).

Selama bertahun-tahun telah dilakukan penelitian ekstensif yang meneliti tentang kontribusi modal manusia dalam proses pertumbuhan ekonomi. Barro (1991) menemukan bahwa tingkat pendidikan dasar dan menengah memiliki efek positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Barro dan Sala-i-Martin (1995) menemukan bahwa rata-rata tahun sekolah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap output ekonomi. Dengan menerapkan analisis input-output Jorgenson et al., (2003) mempelajari sumber-sumber pertumbuhan ekonomi Amerika Serikat selama periode 1977-2000 dan mereka menemukan bahwa pertumbuhan ekonomi Amerika Serikat didominasi oleh investasi dalam informasi dan pendidikan tinggi. Bloom et al., (2004) mencoba untuk menyelidiki dampak modal manusia terhadap pertumbuhan ekonomi, mereka menemukan bahwa tingkat pendidikan dan harapan hidup memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Musibau dan Rasak (2005) telah mempelajari hubungan jangka panjang antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi di Nigeria. Mereka telah menggunakan dua saluran untuk menguji pentingnya modal manusia untuk pertumbuhan ekonomi. Di saluran pertama, modal manusia digunakan sebagai faktor independen produksi dan di saluran kedua; modal manusia mempengaruhi pertumbuhan ekonomi melalui parameter teknologi. Menurut temuan mereka, tenaga kerja terdidik dengan baik secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi melalui kedua saluran tersebut.

2.2 Masalah Pembangunan Pendidikan Daerah Terpencil

Sauri (2008), menyatakan bahwa kondisi objektif dunia pendidikan dewasa ini sesungguhnya masih dihadapkan kepada beberapa permasalahan mendasar, permasalahan tersebut secara umum dapat dikelompokkan menjadi empat permasalahan utama, yaitu; Pertama, terkait dengan kualitas pendidikan, yang bisa dilihat dari tiga indikator utama yakni proses pembelajaran yang masih konvensional, kinerja dan kesejahteraan guru yang belum optimal, jumlah dan kualitas buku di sekolah yang belum memadai. Kedua, pemerataan pendidikan, yang bisa dilihat dari tiga indikator utama yakni kerusakan sarana dan prasarana ruang kelas, keterbatasan aksesibilitas dan daya tampung, serta kekurangan tenaga guru. *Ketiga*, efisiensi pendidikan, yang bisa dilihat dari tiga indikator yakni penyelenggaraan otonomi pendidikan yang belum optimal (MBS belum optimal), keterbatasan anggaran (kemampuan pemerintah yang terbatas dan rendahnya partisipasi masyarakat), dan mutu SDM pengelola pendidikan. *Keempat*, relevansi pendidikan, yang bisa dilihat dari tiga indikator yakni kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) yang belum optimal, kurikulum yang belum berbasis masyarakat dan potensi daerah, serta kecakapan hidup (*life skill*) yang dihasilkan belum optimal.

Apabila melihat keempat permasalahan tersebut, hampir keseluruhannya dialami oleh daerah tertinggal. Apabila mencermati interaksi antara pembukaan UUD 1945 alinea keempat, UUD 1945 pasal 31 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5, maka sangat jelas dan tegas bahwa eksistensi pendidikan itu untuk semua artinya untuk seluruh warga negara Indonesia tanpa kecualinya. Namun, secara realita hal tersebut belum terwujud karena masih banyak ditemukan berbagai kasus

pembangunan pendidikan yang kurang optimal khususnya di daerah terpencil.

Hasil kajian Vito, dkk (2015), A'ing (2015), Suardi, dkk (2016) menunjukkan bahwa pembangunan pendidikan di daerah terpencil masih menghadapi masalah susahnya aksesnya menuju sekolah, sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai, dan jumlah tenaga pengajar yang tidak memadai.

2.3 Pendidikan untuk Semua: Suatu Strategi untuk Mengatasi Permasalahan

Sebagai upaya untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang terkait dengan pembangunan pendidikan di daerah tertinggal, maka penulis mencoba mengajukan suatu strategi yang berdasarkan pada pendidikan untuk semua (*education for all*). Ki Hajar Dewantara (1977), merumuskan pengertian pendidikan yang berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual dan tubuh anak); dalam Taman Siswa tidak boleh dipisahkan bagian-bagian itu agar supaya kita memajukan kesempurnaan hidup, kehidupan, dan penghidupan anak-anak yang kita didik, selaras dengan dunianya. Selanjutnya payung hukum atau asas legalitas tentang konsepsi pendidikan diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan 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.

Dari kedua definisi tersebut, hakikat dari pendidikan untuk semua mulai tergambar,

yaitu mengupayakan agar setiap warga negara dapat memenuhi haknya, yaitu layanan pendidikan. Hal ini juga sebagai upaya memenuhi amanah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 5 Ayat 5, yaitu setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat.

Pemikiran Ki Hajar Dewantara yang terkait dengan pendidikan untuk semua tertuang di dalam asas Taman Siswa. Adapun asas-asas Taman siswa adalah menjadi hak seseorang untuk mengatur dirinya sendiri dengan mengingat tertibnya persatuan, pengajaran harus membimbing anak menjadi manusia yang merdeka, pendidikan harus didasarkan atas kebudayaan bangsa sendiri tanpa mengesampingkan kebudayaan bangsa-bangsa lain, pendidikan harus merata untuk seluruh rakyat, Taman siswa harus hidup dan berkembang dengan kekuatan sendiri, dan pendidik harus berhamba pada anak atas dasar sikap tanpa pamrih.

Jika dikaitkan dengan salah satu asas Taman Siswa, yaitu pendidikan harus merata bagi seluruh rakyat, konsep pendidikan untuk semua yang dikembangkan aliran post modernisme perlu mendapatkan perhatian, khususnya untuk mengatasi persoalan pemerataan pendidikan. Pada mulanya, gerakan postmodernisme muncul sebagai kritik atas kegagalan kehidupan modernitas dalam menciptakan situasi sosial yang lebih baik, kondusif dan berkeadilan sosial (Ritzer, 2003). Hal ini dikarenakan filsafat postmodernisme memiliki anggapan bahwa modernisme membuat manusia kehilangan individualitas, kemandirian, dan konsep diri.

Post-modernisme merupakan paham yang menolak modernisme, karena modernisme menganggap adanya kebenaran yang universal bagi semua manusia. Sedangkan aliran postmodernisme menganggap bahwa tidak ada kebenaran yang universal bagi semua manusia. Berdasarkan

dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan tidak lagi dipahami sebagai suatu proses mentransfer ilmu yang hanya dapat dilakukan di sekolah. Guru tidak lagi dipandang sebagai satu-satunya sumber pengetahuan. Guru berperan sebagai pembelajar dan juga praktisi. Guru juga harus mampu membimbing anak untuk mampu mengemban tanggung jawab sosial maupun pribadi. Praktek-praktek pendidikan tidak harus dilakukan di sekolah, melainkan juga diperankan oleh masyarakat melalui alternatif pendidikan lain maupun pendidikan-pendidikan yang dilakukan di luar sekolah. Tujuan pendidikan menurut postmodernisme adalah mengembangkan identitas siswa yang memungkinkan mereka untuk memperjuangkan hak asasi dan melawan ketidakadilan.

Dalam konteks lainnya, aliran Marxisme juga memiliki pandangan tersendiri, terkait dengan konsep pendidikan untuk semua. Aliran Marxisme dalam filsafat pendidikan berpendapat bahwa baik kaum buruh maupun kaum pemilik modal, kedua-duanya berhak mendapatkan pendidikan yang layak guna membantu mereka manusia meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Marxisme menghendaki perubahan dari kapitalisme menjadi sosialisme dimana setiap orang mendapatkan hak yang sama, tidak ada marjinalitas. Marxisme menolah strata sosial yang ada dalam masyarakat. Hal tersebut berimplikasi pada pengertian bahwa setiap lapisan masyarakat hendaknya mendapatkan pendidikan dan pengajaran yang layak dan setara. Sehingga tujuan dari pendidikan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan manusia dapat tercapai (Ismail dan Basir, 2012).

Seorang pendidik menurut aliran marxisme adalah mereka yang berpendidikan dan mengajarkan pendidikan kepada peserta didik agar taraf hidup manusia meningkat, marxisme mengkritik pendidik yang

mempertahankan status quo mereka dalam melakukan pengajaran kepada peserta didik. Sedangkan peserta didik menurut marxisme adalah mereka yang berasal dari kaum buruh maupun dari kaum pemilik modal yang mendapat materi dan pendidikan yang setara dan juga adil. Dalam pandangan Marx, sistem pendidikan itu keliru jika hanya melakukan pengajaran dan pendidikan hanya untuk memenuhi kepentingan orang-orang borjuis sedangkan dari kaum proleter tidak mendapatkan pendidikan sebagaimana seharusnya. Dalam pendidikan yang menganut filsafat pendidikan marxisme, tujuan pendidikan adalah membangun karakter manusia yang unggul, suatu kondisi mental yang dibutuhkan untuk membangun suatu masyarakat yang adil, sejahtera dan berpihak pada kaum yang tertindas. Tujuan pendidikan yang lain menurut Marxisme adalah masyarakat harus beralih dari kapitalisme ke sosialisme, membentuk sebuah kesadaran sosialis dan masyarakat sosialis serta berupaya ini meningkat dengan memberikan pendidikan untuk mengembangkan kesadaran sosialis pada manusia.

Berdasarkan perspektif teoritis tersebut, maka rekomendasi yang layak dikedepankan untuk mengatasi permasalahan pembangunan pendidikan di daerah terpencil adalah

1. Pemerintah semestinya lebih meningkatkan prioritas pembangunan bidang pendidikan mengingat permasalahan pendidikan di Indonesia masih relatif besar dengan belum tercapainya target pendidikan dasar untuk semua. Strategi yang paling tepat untuk mengatasi masalah ini adalah meningkatkan alokasi APBN dan APBD untuk bidang pendidikan;
2. Pemerintah juga nampaknya melibatkan masyarakat dalam pembiayaan Wajib Belajar 9 Tahun. Akibatnya pendidikan dasar di Indonesia mahal karena subsidi

pemerintah yang rendah, dan orang tua siswa harus menanggung biaya yang besar. Dalam kondisi seperti ini, lapisan masyarakat yang paling miskin akan mengalami kesulitan. Mengingat permasalahan ini, maka rekomendasi yang ditawarkan pemerintah hendaknya membuat peraturan tentang perpanjangan masa pakai buku pelajaran dan meningkatkan penyediaan buku pelajaran oleh pemerintah yang gratis;

3. Perbaikan infrastruktur pendidikan adalah kebutuhan mendesak, mulai dari gedung sekolah, jembatan, jalan beserta fasilitas lainnya.
4. Mendesak lembaga donor dan perusahaan multinasional untuk turut berperan dalam mewujudkan program *Education for All*. Untuk perusahaan multinasional misalnya melalui *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

KESIMPULAN

Education for All adalah suatu model pendidikan tanpa membedakan strata sosial, etnis, budaya, agama dan lainnya. Model pendidikan ini berbasis egaliterian, karena dalam implementasinya tidak didasarkan pada stratifikasi sosial, semuanya diberi kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan. Konsep *Education for All* berarti suatu model pendidikan yang menekankan akan pentingnya pendidikan bagi semua orang, baik laki-laki maupun perempuan, orang kaya maupun orang miskin, sehingga dalam penerapan pendidikan itu tidak ada diskriminasi. Adanya *Education for All* diharapkan bisa membantu masyarakat yang kurang beruntung agar bisa mengenyam pendidikan.

Pendidikan seharusnya menjadi skala prioritas bagi agenda pembangunan pemerintah daerah. Melalui percepatan pembangunan pendidikan yang menyentuh

segala aspek dan dinamika pendidikan diharapkan akan mampu mengangkat kualitas pendidikan di daerah. Pembangunan pendidikan di daerah harus bersifat adil, partisipatif dan terintegrasi, sehingga kesenjangan mutu yang ada saat ini dapat diatasi dalam waktu yang tidak terlalu lama. Berbagai kebijakan dan program kerja yang telah dan sedang diluncurkan pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, semuanya itu tujuannya hanya pada upaya pencapaian tingkat kualitas pendidikan. Walaupun di satu sisi, untuk mengatasi ketertinggalan mutu pendidikan suatu daerah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah itu sendiri, namun pemerintah pusat lebih berperan untuk melakukan fasilitasi dan koordinasi.

REFERENSI

- Aghion, P., & Howitt, P. (1998). *Endogenous Growth Theory*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- A'ing, Aylin. (2015). Studi tentang Pembangunan Bidang Pendidikan di Daerah Perbatasan Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2015, 3 (4): 545-559 ISSN: 2337-8670.
- Barro, R. J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106(425), 407-43.
- Barro, R., & Sala-i-Martin, X. (1995). *Economic Growth*. New York: McGraw-Hill.
- Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *American Economic Review*, 91, 12-17.
- Bassanini, A., & Scarpetta, S. (2002). Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean-Group Approach. *Economics Letters*, 74, 399-405.
- Becker, Gary S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (Supplement), 9-49.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2004). The Effects of Health on Economic Growth: A Production Function Approach. *World Development*, 1-13.
- Dewantara, Ki Hajar. (1977). *Ki Hajar Dewantara: Bagian I. Pendidikan*. Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa.
- Engelbrecht, H. (2003). Human Capital and Economic Growth: Cross-Section Evidence for OECD Countries. *Economic Record*, 79, 40-51.
- Fingleton, B. (2004). Some Alternative Geo-Economics for Europe's Regions. *Journal of Economic Geography*, 4, 389-420.
- Ismail, Indriaty; Basir, Mohd. Zuhaili Kamal. (2012). Karl Marx dan Konsep Perjuangan Kelas Sosial. *International Journal of Islamic Thought Vol. 1: June, 2012*.
- Jorgenson, D. W.; Gollop, F. M.; Fraumeni, B. M. (1987). *Productivity and U.S. Economic Growth*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jorgenson, D. W., Mun, S. H., & Kevin, J. S. (2003). Growth of US Industries and Investments in Information Technology and Higher Education. *Economic Systems Research*, 15, 279-325.
- Krueger, A. B., & Lindahl, M. (2001). Education and Growth: Why and for Whom? *Journal of Economic Literature*, 39, 1101-1136.
- Mankiw, N.G., Romer, D., & Weil, D.N. (1992). A Contribution to The Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 407-437.
- Mincer, Jacob. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Musibau, B. A., & Rasak, A. A. (2005). Long Run Relationship between Education and Economic Growth in Nigeria: Evidence from Johansen's

- Cointegration Approach. Cornel University, Dakar - Senegal.
- Purwanto, Nurtanio Agus. (2006). Kontribusi Pendidikan Bagi Pembangunan Ekonomi Negara. *Jurnal Manajemen Pendidikan, No. 02: Oktober, 2006*.
- Ritzer, George. (2003). *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots: The Basics*. New York: McGraw-Hill.
- Romer, P. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98, S71-S102.
- Sauri, Sofyan. (2008). Strategi Pembangunan Bidang Pendidikan untuk mewujudkan Pendidikan Bermutu. *Makalah, tidak dipublikasikan*.
- Schultz, Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51, 1-17.
- Suardi, Firdaus; Sulfasyah; Hanis, Nur. (2016). Diskriminasi Pendidikan Masyarakat Terpencil. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, Vol. IV No. 2 November 2016, ISSN e-2477-0221 p-2339-2401.
- Vito, Benediktus; Hetty Krisnani; Risna Resnawaty. (2015). Kesenjangan Pendidikan Desa dan Kota. *Prosiding KS: Riset & PKM, Vol: 2, No. 2, Hal: 147 – 300, ISSN: 2442-4480*.

PENGEMBANGAN KONSTRUK BUDAYA ORGANISASI DAN PENGUKURANNYA DALAM KEPEMIPINAN SEKOLAH

Burhanuddin & Achmad Supriyanto

Fakultas Ilmu Pendidikan - Universitas Negeri Malang

E-mail burhanuddin.fip@um.ac.id aspriess@gmail.com

Abstrak: Paper ini mendiskusikan program penelitian pengembangan yang bertujuan mengembangkan konstruk budaya organisasi dan pengukuran efektivitas kepemimpinan sekolah. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor situasional yang elusif dan kompleks. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan faktor budaya sebagai pendukung operasional kepemimpinan organisasi sekolah. Hal ini sangat diperlukan guna menghadapi tantangan-tantangan internal dan global guna mendukung penyelenggaraan pendidikan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. Pengembangan model pengukuran kedua variabel didasarkan pada *theoretical framework* dan studi empirik dengan melibatkan 180 guru dan 20 orang kepala Sekolah Dasar di Kota Malang. Hasil kajian teoritik dan empirik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat sejumlah jenis budaya organisasi yang mewarnai organisasi sekolah dan menentukan model kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Implikasi studi ini adalah bahwa kepala sekolah sangat berkepentingan dalam membaca dan memahami kecenderungan budaya yang berkembang di lingkungan kerja. Mereka diharapkan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan, sekaligus melakukan perubahan-perubahan budaya jika diperlukan guna menjamin keberlangsungan proses kepemimpinan. Untuk memperoleh kesimpulan-kesimpulan komprehensif, penelitian lanjutan perlu dilaksanakan dengan fokus pada variabel-variabel dan konteks yang berbeda.

kata kunci konstruk budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu konstruk yang menjadi perhatian banyak peneliti perilaku organisasi. Intensitas elemen organisasi ini memberikan diprediksi dapat memberikan dampak tertentu terhadap perilaku kerja individu di dalam sebuah organisasi sekolah. Gejala demikian perlu dipahami dengan baik oleh para praktisi pendidikan terutama kepala sekolah agar mereka dapat menentukan secara tepat alternatif model kepemimpinan yang bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sekolah (Bush & Middlewood, 2005). Hal ini disebabkan karakteristik budaya dan pemahaman dan penguasaan nilai-nilai budaya organisasi sangat diperlukan guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan tingkat kinerja staf sekolah (Sergiovanni, 1987). Bahkan Yukl (2002) menegaskan bahwa dengan perubahan-perubahan budaya organisasi, pimpinan puncak secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja para anggota. Untuk menjamin keberlangsungan manajemen pendidikan, kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi perlu melakukan perubahan pendekatan yang dipilih sesuai dengan tuntutan aspek situasional, khususnya budaya organisasi yang dijadikan fokus kajian dalam penelitian ini (Datnow & Castellano, 2001).

Hasil-hasil penelitian telah membuktikan bahwa para pimpinan organisasi cenderung melakukan berbagai perubahan sistem manajemen dan pendekatan kepemimpinan. Walaupun demikian, namun dalam banyak kesempatan mengalami kegagalan karena ketidakmampuan mereka dalam memahami peranan kritis budaya organisasi yang telah tertanam di dalam suatu lembaga (Bush & Middlewood, 2005; Fralinger & Olson, 2007; Lincoln, 2010; McKee, Kemp, & Spence, 2013). Kelemahan pemahaman dan pengendalian aspek kultural ini mengakibatkan sistem manajemen yang diterapkan tidak mampu memberikan dampak positif terhadap kemajuan kinerja anggota dan tingkat produktivitas organisasi (Lincoln, 2010). Kesenjangan demikian juga menjadi pendorong utama para perencana manajemen strategik untuk lebih menekankan perlunya

para pimpinan mengidentifikasi dan mempertimbangkan nilai-nilai utama organisasi (*core values*) di dalam proses perumusan visi dan misi organisasi (Fralinger & Olson, 2007).

Di samping itu, mereka sangat diharapkan melakukan penyesuaian budaya organisasi guna meningkatkan kemampuan para anggota melakukan tindakan-tindakan inisiatif, perbaikan kualitas pelayanan para pelanggan, dan produktivitas organisasi (Bartol, Martin, Tein, & Matthews, 2002; McKee et al., 2013). Paper ini menyajikan sebuah program penelitian dalam rangka mengembangkan konstruk budaya organisasi, mengidentifikasi tipe budaya organisasi yang diterapkan, dan mengukur efektivitas kepemimpinan sekolah.

METODE

Untuk menghasilkan model pengukuran budaya organisasi dan efektivitas kepemimpinan sekolah, penelitian pengembangan (*developmental research*) diterapkan. Produk penelitian berupa *software* pengukuran dikembangkan berdasarkan indikator-indikator budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah. Rancangan yang dihasilkan kemudian diujicoba kepada sampel guru yang terdiri dari 180 orang guru dan 20 orang kepala sekolah di lingkungan Sekolah Dasar di Kota Malang. *Theoretical framework* dikembangkan berdasarkan hasil *literature review* yang secara teknis dilaksanakan dalam bentuk *meta analysis* dengan mengintegrasikan temuan-temuan dari beberapa hasil kajian teori dan penelitian terdahulu. Asumsi dasar model demikian adalah bahwa terdapat kebenaran umum temuan dengan mempertimbangkan berbagai potensi maupun kelemahan dari kajian multi sumber yang relevan baik secara kuantitatif dan kualitatif. Teknik ini dapat membandingkan hasil-hasil studi, mengidentifikasi perbedaan-perbedaan, hubungan-hubungan antar variable yang dijadikan fiokus penelitian. Yang dijadikan sumber sumber-sumber kajian penelitian ini berasal dari karya-karya akademik berupa artikel dan *text-book* hasil-hasil penelitian dan gagasan. Hasil uji model di lapangan dianalisis dengan menggunakan teknik *multivariate*

statistics, dengan prosedur *structural equation modeling*. Penerapan prosedur ini ditujukan untuk menilai tingkat validitas skala pengukuran budaya organisasi dan kepemimpinan. Di samping itu, untuk mengetahui bagaimana hubungan dan efek antar variabel budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan sekolah).

HASIL

Bagaimana konstruk budaya organisasi dikembangkan oleh para peneliti?

Berdasarkan model teoretik dan studi empirik, program penelitian pengembangan ini telah merumuskan beberapa poin terkait konstruk budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah. Budaya organisasi berakar dari sejumlah faktor organisasional. Secara umum didefinisikan sebagai *sharing* antar anggota mengenai kepercayaan, harapan, nilai-nilai, norma, rutinitas yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja dan berhubungan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Champoux, 2003; Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2006; Jones & George, 2006; Lok & Crawford, 2004; Yukl, 2002).

Wallach (1983) mendiskusikan budaya organisasi dengan menggunakan istilah korporasi (*corporate culture*) yakni sebagai bentuk pemahaman bersama perilaku anggota – bagaimana cara mereka bekerja dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan-kepercayaan, nilai-nilai, norma dan filosofi atau cara hidup (*way of life*) yang dianut individu menentukan bagaimana segala sesuatunya berjalan. Unsur-unsur ini membatasi bagaimana seseorang bekerja, bertingkah laku, berbicara, bergaya, dan keharusan-keharusan yang perlu dipatuhi oleh seseorang.

Bartol *et. al* (2002) mendefinisikannya sebagai suatu sistem terdiri dari empat komponen: nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, dan norma-norma yang menghubungkan para anggota organisasi. Keempat komponen budaya organisasi ini berasal dari lingkungan masyarakat, dibawa oleh para individu atau anggota organisasi (Jones & George, 2006). Budaya organisasi yang sudah tertanam di dalam sistem organisasi mampu mengkonsolidasikan asumsi-asumsi dan

tujuan-tujuan para anggota organisasi (Russell, 2001). Hal ini dipertahankan dan diadopsi individu, sehingga dapat mewarnai budaya organisasi yang ada. Sergiovanni (1987, p. 220) berpendapat bahwa lingkungan organisasi sekolah memiliki dimensi budaya tertentu yang dimanifestasikan ke dalam empat level: *artifact*, *perspectives*, *values*, dan *assumptions*.

Terdapat sejumlah tipe budaya organisasi yang berhasil diidentifikasi oleh sejumlah peneliti. Masing-masing tipe diduga dapat mewarnai perilaku anggota dan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugas organisadsi. Sebagian penulis dan peneliti menyebutnya “*corporate culture*” (Chiang dan Birtch, 20097). Ada juga yang melukiskannya sebagai budaya birokratis, inovatif, dan supportif (Lok & Crawford, 2004; Wallach, 1983). Quinn (1989), Cameron & Quinn (2006), dan Ferreira & Hill (2008) menamakannya *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market oriented*. Variasi tipe-tipe tersebut diprediksi mempengaruhi tingkat efektivitas tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Tipe-tipe dasar yang telah berhasil diidentifikasi oleh para peneliti dideskripsikan sebagai berikut.

Budaya birokratis atau hirarkhis

Organisasi birokratis lebih mencerminkan aspek formalitas atau dserba formal dengan menerapkan sistem birokrasi yang ketat dan sangat terestruktur. Budaya ini bercirikan perilaku organisasi yang menekankan pada standar reliabilitas, standarisasi, preditabilitas, dan efisiensi. Unsur-unsur teknis manajemen didesain sebagai pengikat kuat untuk segenap komponen kerja manajemen, missal meliputi peraturan-peraturan, prosedur, dan kebijakan-kebijakan operasional. Perilaku kerja para anggota mengacu kepada semua elemen tersebut. Fungsi pimpinan lebih ditekankan kepada peran sebagai “*organisator*” bertugas dan bertanggungjawab memastikan bahwa semua orang yang bekerja di dalam unit-unit yang ada harus mematuhi apa yang telah digariskan dalam unsur-unsur tersebut. Di samping itu, mereka amelaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara ekonomis, atau dengan tingkat pembiayaan yang minimal. (Cameron

& Quinn, 2006). Wallach (Wallach, 1983) menjelaskan bahwa dalam organisasi ini terdapat garis yang jelas tentang tanggung jawab dan kewenangan individu. Pekerjaan biasanya diorganisir secara sistematis, terstruktur, dan teratur. Organisasi berbudaya birokratis atau hirarkhis merupakan organisasi yang benar-benar sudah terbentuk dengan baik (*well-established*), solid, matang, berorientasi pada kekuasaan, menerapkan prinsip kehati-hatian, dan stabil.

Budaya kekeluargaan

Organisasi klan oleh Cameron & Quinn (2006) dilukiskan seperti sebuah keluarga (*Klan (clan)*). Jenis ini lebih menekankan kepada *teamwork*, keterlibatan anggota, pemberdayaan, kohesivitas, partisipasi, dan komitmen korporasi kepada para bawahan, dan tim kerja. Kondisi demikian dipertahankan bersama melalui sikap loyalitas para anggota dan tradisi. Di dalam konteks ini, para pemimpin lebih banyak memerankan figur sebagai mentor dan orang tua. Tanggung jawab mereka adalah memberdayakan, dan memberikan kemudahan para anggota untuk berpartisipasi, berkomitmen, dan bersikap loyal.

Adhokrasi (adhocracy)

Budaya adhokrasi menggambarkan sebuah organisasi yang dinamis, kreatif, dan memiliki semangat *entrepreneurial*. Organisasi demikian diperlukan untuk menghadapi suasana lingkungan yang serba tidak pasti dan tidak stabil. Nilai-nilai umum yang dimiliki organisasi meliputi fleksibilitas, penyesuaian, pengambilan risiko, eksperimentasi, dan inisiatif. Di samping itu, para pemimpin organisasi bertipe demikian memiliki visi yang jelas. Kepemimpinan yang cocok dalam situasi demikian adalah yang lebih menekankan kepada prinsip-prinsip *empowerment* atau *participation* (Yukl, 2002).

Budaya pasar

Budaya pasar mewarnai organisasi yang berorientasi kepada persaingan dan tujuan yang ingin dicapai. Fokus pada produktivitas, keuntungan, alokasi pasar, penetrasi dan perebutan pasar. Pemimpin dalam situasi *market culture* diharapkan memiliki semangat

kerja yang kuat, pekerja keras, dan siap menjadi pesaing yang siap menghadapi tantangan (Cameron & Quinn, 2006).

Budaya pembaharuan

Organisasi sekolah yang digolongkan menerapkan model budaya inovatif (*innovative culture*) pada hakikatnya memiliki kesamaan dengan jenis-jenis organisasi yang menganut paham market oriented. Salah seorang peneliti yang memperkenalkan tipe budaya demikian seperti Wallach (1983) melalui *Organizational Culture Index* yang dikembangkannya menggambarkan suasana atau dinamika kerja dalam unit-unit organisasi sebagai lingkungan kerja yang dinamis dan menarik perhatian bagi kebanyakan pekerja. Sekaligus dinilai sebagai tempat yang tepat bagi para pegawai atau anggota yang menyukai pembaharuan, tuntutan kerja dengan kreativitas tinggi, keberanian mengambil risiko, dan dengan semangat kewirausahaan yang luar biasa (*entrepreneurial and ambitious people*). Dengan demikian, sekaligus dapat berfungsi sebagai tempat bekerja bagi orang-orang yang ingin memiliki kebebasan untuk menyalurkan bakat dan minat masing-masing. Kepemimpinan diterapkan dengan banyak dorongan-dorongan atau motivasi dan secara konstan dan berkelanjutan. Umumnya menjadi tempat para pekerja yang memiliki semangat atau moral kerja yang sangat tinggi dalam meraih keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Budaya suportif

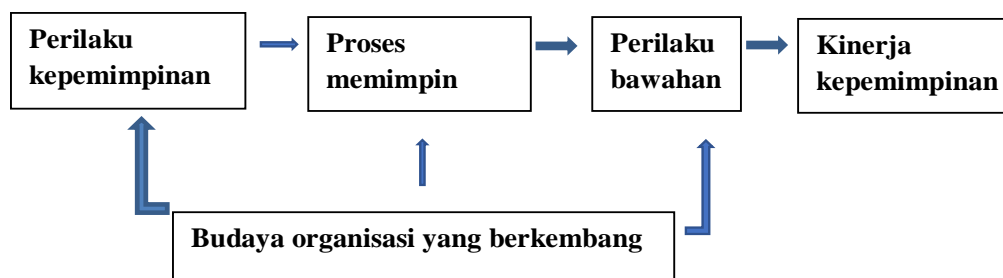
Kultur suportif didiskripsikan hampir sama dengan sebagian ciri-ciri budaya klan sebagai sebuah keluarga dalam rumah tangga. Sebagian besar orang yang pernah mengalami bekerja dalam suasana lingkungan kerja suportif akan menilai bahwa mereka sebagai anggota diperlakukan oleh para manajer mereka dengan penuh kehangatan dan kelembutan atau bersikap sangat bersahabat. Wallach (1983, p. 33) disebut "fuzzy". Rasa keterbukaan, saling percaya satu sama lain, keamanan yang dirasakan dalam bekerja, adil, dan penuh harmoni. Proses berorganisasi lebih ditekankan kepada perilaku manajemen yang

conern kepada interaksi bersifat sosial, kemanusiaan, kolaboratif, dan keuntungan timbal balik (Wallach, 1983).

Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan

Wallach berpendapat tidak ada istilah baik atau buruk tipe budaya organisasi apapun (1983, p. 32). Budaya organisasi

kapasitas para anggota dalam meraih kepuasan kerja secara intrinsik memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan efektivitas kepemimpinan organisasi dalam menghadapi perubahan-perubahan (Dhillon, Syed, & Pedron, 2016). Bagaimana pola hubungan kedua variabel ini dapat diikhtisarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Keterkaitan budaya organisasi dengan variabel-variabel efektivitas kepemimpinan

dikatakan efektif jika memperkuat manajemen dan usaha-usaha individu dalam merealisasikan visi, misi, dan pencapaian tujuan kerjasama (Burhanuddin, 2013; Wallach, 1983). Efektivitas tipe yang dikembangkan tergantung kesesuaiannya dengan kebutuhan individu dan organisasi sekolah (Sergiovanni, 1987). Hasil-hasil penelitian Yukl (2002) dan Sashkin (1984) menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai bagian aspek-aspek kontingensi menentukan bagaimana pemimpin berperilaku, proses mempengaruhi, sikap dan perilaku anggota. Oleh sebab itu hasil-hasil penelitian lain yang relevan menunjukkan adanya hubungan yang erat antara budaya organisasi dan efektivitas kepemimpinan (Kwantes & Boglarsky, 2007; Yukl, 2002) terutama dalam mengelola perubahan organisasi yang dihadapi pimpinan (Ismail & Baki, 2017). Di samping itu, berpengaruh terhadap kepuasan intrinsik, dan pada gilirannya mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan organisasi. Penelitian Kwantes dan Boglarsky (2007) tentang budaya organisasi dan efektivitas kepemimpinan di beberapa negara secara kuat menunjukkan adanya hubungan yang erat antara budaya organisasi dan tingkat efektivitas kepemimpinan. Terutama aspek-aspek budaya organisasi yang mengarah kepada peningkatan

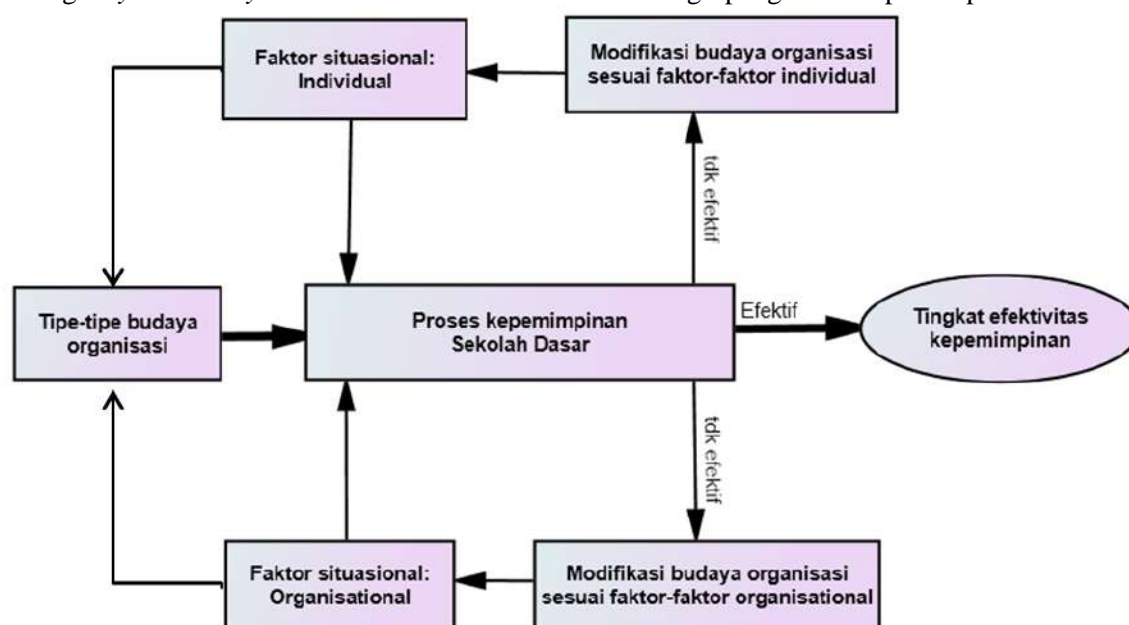
Kajian teori dan hasil-hasil riset yang dibahas oleh Champoux (2003) menunjukkan adanya hubungan antara karakteristik budaya organisasi tertentu dengan kinerja organisasi. Beberapa bukti empirik mengenai tipe-tipe budaya organisasi tertentu yang mengguguli keberhasilan jenis budaya organisasi lainnya dalam peningkatan kinerja organisasi dapat digariskan sebagai berikut:

1. Organisasi yang memiliki budaya kuat lebih menekankan kepuasan pelanggan, karyawan, mitra kerja dan menghargai peran kepemimpinan pada semua level.
2. Organisasi-organisasi yang memiliki budaya partisipatif dalam proses pengambilan keputusan.
3. Terorganisasi dengan baik, memiliki tujuan dan prosedur kerja yang jelas.
4. Budaya organisasi yang telah melekat kuat keada segenap anggota.
5. Organisasi yang mempromosikan nilai tanggung jawab sosial.
6. Lebih menekankan akurasi dalam bekerja, prediktabilitas, dan keberanian pengambilan risiko.
7. Organisasi yang menghargai nilai-nilai kebersamaan dan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan situasional.

Mengukur kecenderungan budaya dan efektivitas kepemimpinan di sekolah

Untuk mendeteksi budaya dan efektivitas kepemimpinan di sekolah, penelitian ini mengembangkan produk *software* pengukuran budaya organisasi dan kepemimpinan. Dikembangkan berdasarkan hasil kajian teoritik dan empirik tentang budaya organisasi yang diprediksi mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Instrumen dalam sistem ini didesain berdasarkan hasil uji validitas item dan indikator-indikator budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan, dan faktor-faktor situasional organisasi sekolah. Bagaimana sistem program tersebut bekerja diilustrasikan sebagai *cybernetic system* dalam Gambar 2.

sebagai leader. Antara lain meliputi pengambilan inisiatif, keputusan, dan langkah-langkah konkrit peningkatan mutu pendidikan melalui proses kepemimpinan efektif (Bush & Middlewood, 2005). Kontribusi kepemimpinan berbasis sekolah dapat diukur sejauhmana pelaksanaan fungsi fungsi atau praktik kepemimpinan baik sebagai manajer maupun leader menyentuh komponen-komponen organik administrasi dan supervisi pendidikan (*administrative and supervisory leadership*) antara lain kurikulum/ pembelajaran personalia, sarana prasarana, keuangan, kesiswaan, dan hubungan masyarakat. Penelitian Robinson *et. al* (2008) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap



Gambar 2. Cybernetic model deteksi budaya organisasi dan kepemimpinan Sekolah

Produk penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman: bagaimana seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah misalnya menghadapi kenyataan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan ternyata tidak efektif. Program ini akan memberikan sinyal perlu tidaknya mereka melakukan perubahan-perubahan atau modifikasi pendekatan kepemimpinan dan penyesuaian tipe budaya organisasi sesuai tuntutan situasi sehingga efektivitas kepemimpinan dapat tercapai.

Adapun pengukuran kinerja kepemimpinan sekolah, indikator-indikator dikembangkan terkait fungsi kepala sekolah

hasil akademik dan non-akademik sekolah menggunakan lima dimensi dalam pengukuran efektivitas ekepemimpinan: (1) perumusan visi dan tujuan-tujuan organisasi sekolah; (2) pengelolaan sumber daya pembelajaran secara strategic; (3) merencanakan, mengkoordinir, menilai kinerja pembelajaran dan kurikulum; (4) peningkatan profesi guru/staf melalui promosi dan partisipasi dalam rangka peningkatan kapasitas belajar para guru; dan (5) menjamin tersedianya lingkungan organisasi sekolah yang suportif.

Kepemimpinan sekolah dikatakan berhasil atau efektif manakala kepala sekolah tersebut dapat melaksanakan fungsi

kepemimpinannya, antara lain dalam kelima dimensi di atas. Indikator-indikator pengukuran efektivitas kepemimpinan dapat dikembangkan berdasarkan dimensi-dimensi tersebut. Misalnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Dimensi 1: perumusan visi dan tujuan-tujuan organisasi sekolah

Dalam dimensi pertama kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan mendorong seluruh anggota untuk mempelajari dan memahami aspek-aspek filosofi dan nilai-nilai pendidikan. Kepala sekolah mengkoordinir para guru, orang tua, wakil masyarakat dalam proses perumusan visi, misi, dan tujuan. Mengkomunikasikan hasil rumusan komponen tujuan sekolah kepada staf sekolah, orang tua, anggota masyarakat, dan para *stakeholder* lainnya. Di samping itu, kepala sekolah perlu aktif memberikan bimbingan dan pengarahan kepada semua anggota tentang bagaimana usaha-usaha pencapaian tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama.

Dimensi 2: Pengelolaan sumber daya pembelajaran secara strategik

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur berdasarkan kemampuan dalam pengelolaan, pengembangan, dan pengamanan sumber daya pembelajaran (*learning resources*) agar dapat dipergunakan sepenuhnya untuk mendukung peningkatan hasil belajar siswa.

Dimensi 3: Merencanakan, mengkoordinir, menilai kinerja pembelajaran dan kurikulum

Dalam dimensi ini kemampuan kepala sekolah diukur berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses manajemen akademik khususnya yang berhubungan dengan penyusunan rencana kurikulum sekolah, metode mengajar, dan pelaksanaan rencana pengajaran oleh para guru, dan penyelenggaraan penilaian prestasi belajar siswa.

Dimensi 4: Peningkatan profesi guru/staf melalui promosi dan partisipasi dalam rangka

peningkatan kapasitas belajar para guru

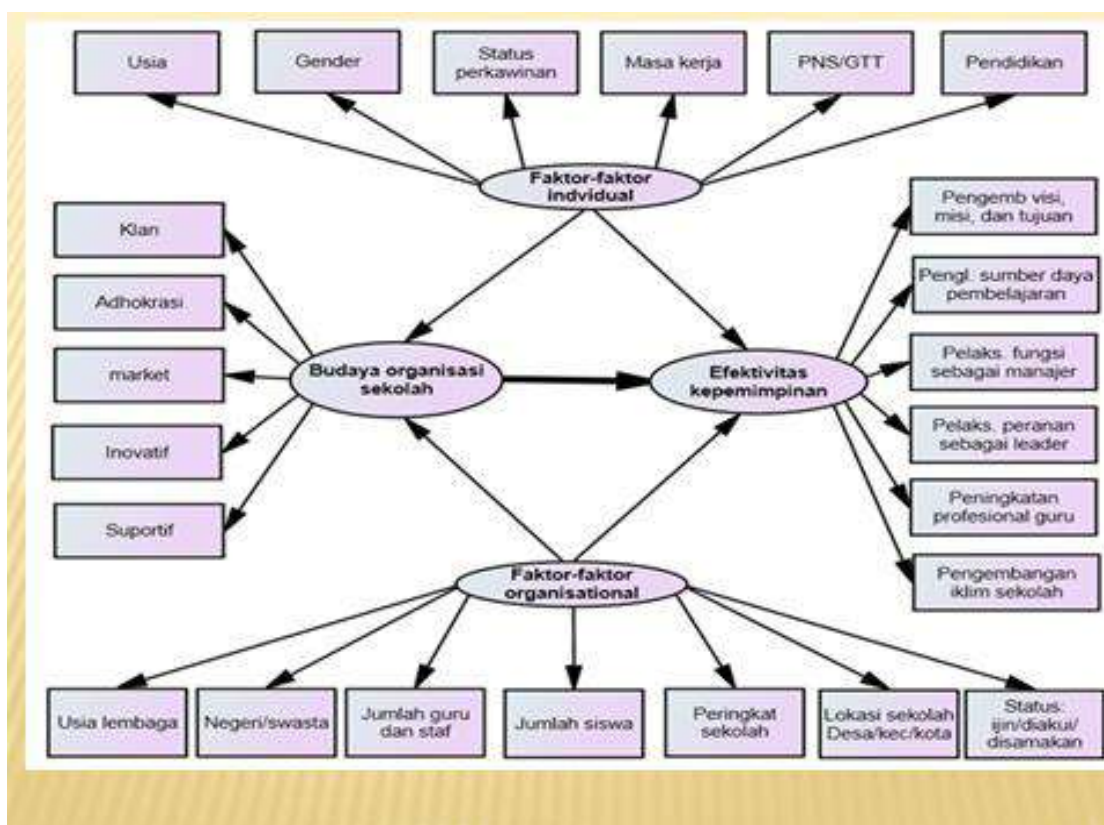
Untuk mendukung usaha-usaha peningkatan kompetensi akademik para guru, maka kepala sekolah diharapkan memiliki

kemampuan dan komitmen dalam program pembinaan staf khususnya para guru. Di dalam dimensi ini yang ditekankan adalah partisipasi kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi, bukan hanya sekedar pendukung atau sponsor kegiatan-kegiatan. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan kemampuan dan komitmen yang tinggi dalam memberikan semangat belajar para guru dan seluruh staf sekolah. Di samping itu mereka harus siap menjadi contoh sebagai pembelajar yang baik (*good learner*).

Dimensi 5: Menjamin tersedianya lingkungan organisasi sekolah yang suportif.

Kepala sekolah dinilai efektif apabila memenuhi kriteria kemampuan dalam menyediakan dan memelihara kondisi lingkungan organisasi yang suportif. Sekolah-sekolah yang dikelola di dalam suasana lingkungan yang suportif terbukti mampu menumbuhkan suasana kondusif bagi aktivitas pihak guru maupun siswa di sekolah. Sehingga hal ini mampu menumbuhkan semangat staf sekolah dalam bekerja, dan meningkatkan kegairahan para siswa dalam pembelajaran. Sehingga dapat mendukung peningkatan prestasi belajar siswa dan profesionalitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Keterkaitan masing-masing komponen budaya organisasi dan kepemimpinan dapat dijelaskan sebagaimana nampak pada Gambar 3.



Gambar 3 Konstruk budaya organisasi dan kinerja kepemimpinan sekolah

PEMBAHASAN

Argumen-argumen di atas sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebagaimana dilaporkan oleh Sashkin (1984), yang telah mengidentifikasi tiga set faktor-faktor kontingensi yang terbukti mempengaruhi keberhasilan manajemen khususnya kepemimpinan meliputi organisasional, lingkungan, dan psikologis. Faktor organisasional mencakup sejauhmana pola organisasi didesain sedemikian rupa sehingga menentukan bagaimana para anggota berinteraksi dalam proses kerjasama mencapai tujuan. Termasuk di dalam faktor ini adalah budaya organisasi (*organizational culture*) yang dapat mewarnai perilaku individu dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasional (Burhanuddin, 2013). Ketika penyelesaian pekerjaan-pekerjaan tertentu menuntut kreativitas dan autonomi individual yang sangat tinggi, di mana produk akhir pekerjaan dapat dituntaskan oleh seorang pekerja, maka organisasi mungkin perlu dirancang berbentuk birokrasi atau sistem hirarkhi kelembagaan

yang lebih terperinci. Di dalam situasi demikian, kepemimpinan yang efektif adalah yang menggunakan pendekatan partisipasi individual (*individual participation*) karena pendekatan ini dapat memberikan kesempatan otonomi penuh perseorangan anggota dalam mengambil keputusan tentang penyelesaian akhir pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing anggota. Sebaliknya, untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketergantungan antar unit atau *interacting work team* (Sashkin, 1984), maka *group participation* atau *teamwork* dinilai lebih cocok.

Sejalan organisasi akan menunjukkan variasi budaya, mengandung keunikan masing-masing dan terbukti memiliki hubungan erat dengan efektivitas kepemimpinan (Dhillon et al., 2016; Kwantes & Boglarsky, 2007). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, maka mereka perlu memiliki wawasan yang memadai mengenai budaya yang dihadapi. Bartol et al. (2002) melaporkan bahwa para manajer yang telah melakukan perubahan-perubahan atau penyesuaian budaya organisasi mampu meraih

keberhasilan dalam memimpin organisasi. Untuk itu pemimpin perlu mengkomunikasikan visi, misi, dan strategi organisasi kepada para anggotanya. Di samping itu memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk memimpin pelaksanaan tugas-tugas sesuai visi dan misi maupun perubahan budaya yang diperlukan (Bartol *et al.*, 2002). Jika para manajer tidak suportif terhadap situasi yang berkembang di lingkungan kerja, maka gaya manajemen yang diterapkan kemungkinan besar tidak diterima secara suka rela oleh para bawahan. Sebaliknya, ketika pimpinan berhasil membangun budaya organisasi yang suportif yang diwarnai fleksibilitas, kesempatan yang sama untuk belajar, keterbukaan terhadap informasi, penggunaan sumber daya, dan dukungan pimpinan, maka efektivitas manajemen dan kepemimpinan partisipatif meningkat. Kondisi demikian pada gilirannya meningkatkan kemampuan pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi secara berhasil. Kesimpulannya adalah bahwa keinginan-keinginan, nilai-nilai, dan sikap-sikap yang tumbuh dari budaya organisasi tertentu mempengaruhi perilaku individu, kelompok, dan proses berorganisasi (Lok & Crawford, 2004; Mohrman & Lawler, 1988).

Pimpinan organisasi sekolah, dengan demikian perlu memiliki kemampuan untuk mendiagnosis kecenderungan budaya organisasi yang ada, mempertahankan, atau jika situasi menghendaki, merubah budaya-budaya kerja tertentu sesuai konteks situasional yang dihadapi (Bush & Middlewood, 2005; Champoux, 2003; Wallach, 1983). Strategi demikian memungkinkan proses kepemimpinan dapat berjalan secara efektif dan berkontribusi penuh terhadap keberhasilan organisasi sekolah (Burhanuddin, 2017; Ismail & Baki, 2017).

Bartol *et al.* (2002) mengihktisarkan beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan bersama para anggota dalam melakukan perubahan-perubahan budaya organisasi, yakni: (1) mengeksplorasi norma-norma yang berlaku di organisasi; (2) mendiskusikan pedoman perilaku yang

dianggap penting sebagai arah bertindak dalam mencapai tujuan organisasi; (3) merumuskan norma-norma baru yang dipandang membawa dampak positif terhadap efektivitas organisasi; (4) mengidentifikasi gap atau kesenjangan antara norma yang ada dengan yang dianggap dapat memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi; dan (5) menutup gap dengan membangun kesepakatan terhadap norma-norma baru dan merancang cara bagaimana mendorong para anggota untuk mematuhi, antara lain penggunaan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja individu maupun kelompok.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin secara efektif kelompok bawahan khususnya para guru, maka pemahaman terhadap aspek-aspek situasional yang dijelaskan di muka menjadi modal bagi para kepala sekolah dalam memutuskan pola *leadership behaviour* yang diperlukan sekolah. Misalnya, apakah suportif atau direktif, orientasi kepada manusianya” atau orientasi kepada tugas” yang dipandang lebih berhasil mempengaruhi para guru tersebut dalam proses kerjasama organisasi. Proses *leadership* yang efektif untuk sekolah adalah strategi leader yang mampu memimpin dalam memenuhi tuntutan situasional tersebut, baik yang terkait dengan elemen individual maupun organisasional. Kepala sekolah dengan demikian perlu memiliki kemampuan mendiagnosis elemen-elemen situasional ini, khususnya budaya organisasi yang sedang diadopsi. Pengenalan *setting* lingkungan pekerjaan yang dipimpin diharapkan dapat memberikan sinyal dan sekaligus pedoman rasional bagi mereka untuk mengambil inisiatif-inisiatif tertentu maupun bentuk-bentuk inovasi pendekatan kepemimpinan dan manajemen yang lebih proporsional. Sehingga proses kepemimpinan yang dilaksanakan benar-benar bersinergi dengan budaya yang ada, sekaligus mampu menjamin keberhasilan sekolah dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.

Implikasi dan keterbatasan penelitian

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengembangkan lingkungan kerja yang dapat mendukung proses kepemimpinan. Sebagai pemimpin organisasi, mereka ditantang melakukan perubahan-perubahan dalam rangka menjawab tuntutan situasional. Untuk dapat menjalankan peran ini, perlu memiliki kepekaan sosial dan kesadaran organisasional. Kebutuhan dan keinginan anggota harus dipahami dengan baik. Demikian juga karakteristik budaya organisasi yang sedang diadopsi, harus dikenal secara komprehensif agar dapat dijadikan dasar dalam pengembangan model kepemimpinan yang sesuai.

Hasil penelitian pengukuran budaya organisasi dan kinerja kepemimpinan di sekolah-sekolah saran memiliki keterbatasan terapan. Alasannya adalah bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari faktor dinamis, dan bersifat kontekstual. Budaya yang berhasil dideteksi dan dinilai efektif untuk diterapkan di sekolah sampel, belum tentu cocok jika diadopsi oleh sekolah lainnya. Terdapat banyak aspek yang masih perlu dipertimbangkan dalam menerapkan konklusi-konklusi penelitian terhadap lingkungan organisasi sekolah yang lebih luas. Aspek-aspek ini, antara lain kondisi hubungan antar anggota dan pimpinan, struktur organisasi yang diterapkan, fokus atau prioritas organisasi, karakteristik pemimpin dan para anggota. Kesemua unsur ini akan menentukan arah bagaimana organisasi sekolah akan dikembangkan.

REFERENSI

- Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (2002). *Management: A Pacific rim focus* (3rd ed.). Roseville NSW 2069, Australia: The McGraw Hill-Company Australia Pty Limited.
- Burhanuddin. (2013). *Participative management and its relationships with employee performance behaviour: A study in the university sector in Malang Indonesia*. (Ph.D), The University of Adelaide, Adelaide, Australia.
- Burhanuddin. (2017). Behaviours of the effective leadership in universities: Findings of a meta-analysis study.

- Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 128(3rd International Conference on Education and Training (ICET 2017)), 271-277.
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and managing people in education*. London: Sage Publications.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*: Jossey-Bass.
- Champoux, J. E. (2003). *Organizational behavior: Essential tenets* (2nd ed.). Australia: Thompson South-Western.
- Datnow, A., & Castellano, M. E. (2001). *Managing and guiding school reform: leadership in success for all schools*. *Educational Administration Quarterly*, 37(2), 219-249.
- Dhillon, G., Syed, R., & Pedron, C. (2016). *Interpreting information security culture: An organizational transformation case study*. *Computers & Security*, 56, 63-69.
- Ferreira, A. I., & Hill, M. M. (2008). *Organisational cultures in public and private Portuguese Universities: A case study* *High Educ*, 55, 637-650. doi: 10.1007/s10734-007-9080-6
- Fralinger, B., & Olson, V. (2007). *Organizational culture at the university level: A study the OCAI instrument*. *Journal Of College Teaching&Learning*, 4(11), 85-97.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. J., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). Boston: Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Ismail, M., & Baki, N. U. (2017). *Organizational factors of justice and culture leading to organizational identification in merger and acquisition*. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 687-704. doi: <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2017-0030>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2006). *Contemporary management* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.

- Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13, 204-230.
- Lincoln, S. (2010). From the individual to the world: How the competing values framework can help organizations improve global strategic performance. *Emerging Leadership Journeys*, 3(1), 3-9.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: a cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- McKee, A., Kemp, T., & Spence, G. (2013). *Management: a focus on leaders*. Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson.
- Mohrman, S. A., & Lawler, E. E. I. (1988). Participative managerial behavior and organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 1(1), 45-59.
- Quinn, R. E. (1989). *Beyond rational management: Mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: an analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.
- Sashkin, M. (1984). Participative management is an ethical imperative. *Organizational Dynamics*, 12(4), 5-22.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: a reflective practice perspective*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Wallach, E. J. (1983). *Individuals and organizations: The cultural match*. Training and Development Journal, 37(2), 28-36.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice-Hall International Inc.

IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013 DALAM MENDORONG KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH

Nirmala

Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNM

e-mail: nirmalabakri@gmail.com

Abstrak: Perubahan kurikulum pada akhirnya menempatkan guru sebagai komponen sekaligus figur sentral dalam pembelajaran akan menentukan keberhasilan implementasi Kurikulum 2013. Hal tersebut juga tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak dan pembuat keputusan pada tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Pelaksanaan perubahan kurikulum menjadi Kurikulum 2013 membutuhkan perhatian kepala sekolah secara bersungguh-sungguh karena mereka peran kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama keberhasilan tersebut. Keberhasilan dalam menerapkan kurikulum 2013 akan sangat ditentukan dengan keberhasilan kepala sekolah mengembangkan budaya yang direalisasikan dalam kebiasaan berpikir, bertindak dan berkarya. Untuk itu diharapkan peran kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai *role model* namun sangat diperlukan tindakan yang lebih nyata dalam mendorong sekolah sebagai organisasi pembelajar. Oleh karena itu kepemimpinan pembelajaran penting diterapkan di sekolah karena kemampuannya dalam membangun komunitas belajararganya dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai sekolah belajar (*learning school*).

Kata kunci: implementasi, kurikulum 2013, kepemimpinan pembelajaran, kepala sekolah

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi jasa yang tujuannya adalah melahirkan generasi yang mandiri dan siap terjun ditengah-tengah lingkungan sosial masyarakat. Tujuan mulia tersebut akan tercapai ketika adanya kerjasama yang baik dari segala unsur dan elemen sekolah (*stakeholders*). Keberhasilan sekolah dalam memberdayakan segala unsur dan elemen yang ada dipengaruhi oleh seorang pemimpin di sekolah yakni kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan bawahan (guru, staf, kebersihan, satpam dan lain-lain) dan keberhasilan bawahan adalah keberhasilan kepala sekolah. Seiring dengan dinamika pendidikan yang menuntut perubahan mendasar pada lingkup sekolah sehingga saat ini pemerintah pusat melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan mulai merancang perubahan peran kepala sekolah yang tidak lagi menjadi tugas tambahan akan tetapi menjadi jabatan karir guru yang berperan dalam melaksanakan tugas sebagai manajer, supervisor, dan entrepreneur (penggerak pencipta perubahan) dilingkup sekolah. Fungsi dan peran kepala sekolah sebagai *educator* nantinya tidak nampak secara riil melakukan tugas pengajaran di kelas, akan tetapi di *drive* melalui tugas supervisi di sekolahnya. Hal tersebut sangat beralasan mengingat saat ini banyak kepala sekolah belum mampu menjalankan perannya selaku *supervisor* dengan baik untuk membantu para guru dalam membina dan mengembangkan kemampuan instruksionalnya. Bercermin dari hasil data pokok pendidikan, pada bulan Maret 2016, jumlah kepala sekolah (TK, SD, SMP, SMA, dan SMK) adalah 265.635 orang. Uji kompetensi kepala sekolah (UKKS) yang dilaksanakan pada tahun 2015 diikuti oleh 166.334 orang (62,62%). Hasil UKKS 2015 menunjukkan rerata nasional 56,37. Skor setiap dimensi kompetensi adalah sebagai berikut: manajerial sebesar 58,05; supervisi sebesar 51,10; dan kewirausahaan sebesar 57,93. Artinya dari ketiga dimensi kompetensi tersebut, kompetensi supervisi menjadi titik terlemah dari kepala sekolah kita saat ini.

Dalam rangka menindaklanjuti dan menjabarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32

Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pemerintah melalui Kemendikbud telah menerbitkan sejumlah peraturan baru yang berkaitan dengan kebijakan Kurikulum 2013, diantaranya tentang: (1) Standar Kompetensi Lulusan (SKL); (2) Standar Proses; (3) Standar Penilaian; (4) Struktur Kurikulum SD-MI, SMP-MTs, SMA-MA, dan SMK-MAK; dan (5) Buku Teks Pelajaran. Aksentuasi pengembangan Kurikulum 2013 adalah penyempurnaan pola pikir, penguatan tata kelola kurikulum, pendalaman dan perluasan materi, penguatan proses pembelajaran, dan penyesuaian beban belajar agar dapat menjamin kesesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang dihasilkan. Pengembangan kurikulum menjadi amat penting sejalan dengan kontinuitas kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya serta perubahan masyarakat pada tataran lokal, nasional, regional, dan global di masa depan. Aneka kemajuan dan perubahan itu melahirkan tantangan internal dan eksternal yang di bidang pendidikan pendidikan. Karena itu, implementasi Kurikulum 2013 merupakan langkah strategis dalam menghadapi globalisasi dan tuntutan masyarakat Indonesia masa depan.

Titik tekan pengembangan Kurikulum 2013 adalah penyempurnaan pola pikir, penguatan tata kelola kurikulum, pendalaman dan perluasan materi, penguatan proses pembelajaran, dan penyesuaian beban belajar agar dapat menjamin kesesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang dihasilkan. Pengembangan kurikulum menjadi amat penting sejalan dengan kontinuitas kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya serta perubahan masyarakat pada tataran lokal, nasional, regional, dan global di masa depan. Aneka kemajuan dan perubahan itu melahirkan tantangan internal dan eksternal yang di bidang pendidikan pendidikan. Karena itu, implementasi Kurikulum 2013 merupakan langkah strategis dalam menghadapi globalisasi dan tuntutan masyarakat Indonesia masa depan.

Pengembangan Kurikulum 2013 dilaksanakan atas dasar beberapa prinsip

utama. *Pertama*, standar kompetensi lulusan diturunkan dari kebutuhan. *Kedua*, standar isi diturunkan dari standar kompetensi lulusan melalui kompetensi inti yang bebas mata pelajaran. *Ketiga*, semua mata pelajaran harus berkontribusi terhadap pembentukan sikap, keterampilan, dan pengetahuan peserta didik. *Keempat*, mata pelajaran diturunkan dari kompetensi yang ingin dicapai. *Kelima*, semua mata pelajaran diikat oleh kompetensi inti. *Keenam*, keselarasan tuntutan kompetensi lulusan, isi, proses pembelajaran, dan penilaian. Aplikasi yang taat asas dari prinsip-prinsip ini menjadi sangat esensial dalam mewujudkan keberhasilan implementasi Kurikulum 2013 (Kemdikbud, 2012). Berikut dipaparkan kerangka pengembangan kurikulum dan elemen perubahan kurikulum dari jenjang SD sampai dengan SMA/SMK.

Perubahan kurikulum pada akhirnya menempatkan guru sebagai komponen sekaligus figur sentral dalam pembelajaran akan menentukan keberhasilan implementasi Kurikulum 2013. Hal tersebut juga tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak dan pembuat keputusan pada tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Aktualisasi kepemimpinan kepala sekolah untuk menampilkan kinerja terbaik dengan berbagai kompleksitas tuntutan tugasnya, akan berpengaruh pada terwujudnya sebuah sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas. Menurut Senge dalam Bambang, (2002:1) bahwa, “...many of the problem that face organizations can be traced to the lack of leadership”. Artinya banyak masalah yang dihadapi organisasi dapat berasal dari kelemahan kepemimpinan. Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci utama terwujudnya manajemen mutu sejalan dengan salah satu prinsip kualitas yang dikemukakan oleh Deming dalam Arcaro (2006:87) bahwa, “kepemimpinan dalam pendidikan merupakan tanggung jawab manajemen untuk memberikan arahan”. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa untuk

mewujudkan manajemen mutu terpadu diperlukan keterlibatan pimpinan secara aktif.

Hasil penelitian Kusmintardjo (2003) mengenai kepemimpinan pembelajaran, menyimpulkan bahwa, sebagai pemimpin pembelajaran yang tangguh, kepala sekolah diharapkan mampu mengekspresikan perilaku-perilaku kepemimpinan pembelajaran yang dicirikan dengan peranan dan fungsinya sebagai: *management engineer, communicator, clinical practitioner, role model, dan high priest*. Berdasarkan hal tersebut, peran kepemimpinan pembelajaran dalam implementasi kurikulum 2013 menjadi topik yang menarik untuk diulas dalam mendorong peran dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil terlihat dari gaya kepemimpinannya yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan stakeholders pendidikan untuk sama-sama menggapai kesuksesan sekolah yang diikat dalam satu visi yang sama. Kepemimpinan menurut Terry (2012) adalah suatu aktivitas yang bisa mempengaruhi orang-orang agar bisa diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kepala sekolah. Hal ini dinyatakan oleh Usman (2009:352) bahwa “keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, dan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya”. Berkenaan dengan pentingnya kedudukan kepala sekolah juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Usman (2009:382) bahwa, “baik atau buruknya sebuah sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pengelolanya”. Kepemimpinan kepala sekolah secara sistematis berkaitan dengan kepribadian, motivasi, dan keterampilan. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan pula sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan menggerakkan seluruh personil (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) di sekolah sehingga dapat

mendayagunakan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Hampir semua pakar mengeksplisitkan kepemimpinan dan perhatian kepala sekolah terhadap kualitas adalah ciri penting sekolah efektif (Komariah dan Triatna, 2006:40). Hal ini semakin menguatkan asumsi bahwa kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin tidak hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi sekolah. Seperangkat aturan dan kurikulum yang selanjutnya direalisasikan oleh para pendidik sudah pasti atas koordinasi dan otokrasi dari kepala sekolah. Singkatnya, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan. Verma dalam Usman (2009:296) mengemukakan sifat kepemimpinan yakni, Kepemimpinan yang kuat berarti pula sebagai *lead*, baik dalam arti yang sesungguhnya maupun dalam arti singkatan. LEAD dalam arti yang sebenarnya adalah mampu mengarahkan. LEAD dalam arti akronim adalah *Listen to your team and client* (jadilah pendengar yang baik bagi tim dan pelanggan), LEAD dalam arti singkatan ialah *Leader, encourage motivate* (membangkitkan motivasi), *Diliver* (menyampaikan untuk berbuat yang terbaik).

Banyak model kepemimpinan yang dapat dianut dan diterapkan dalam berbagai organisasi atau institusi, baik profit maupun non-profit, namun model kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership or leadership for improved learning*). “Kepemimpinan pembelajaran diartikan sebagai kepemimpinan yang memfokuskan atau menekankan pada pembelajaran yang komponen-komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, *assessment* (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah” (Dirjen PMPTK, 2010:9). Kepemimpinan pembelajaran penting

diterapkan di sekolah karena kemampuannya dalam membangun komunitas belajararganya dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai sekolah belajar (*learning school*).

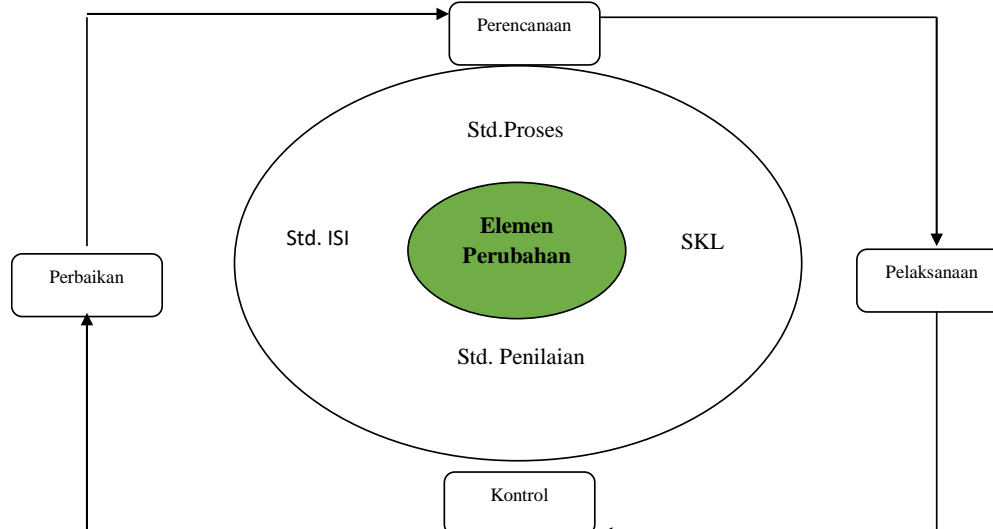
Penelitian tentang penerapan kepemimpinan pembelajaran di sekolah menyimpulkan bahwa “kepala sekolah yang memfokuskan kepemimpinan pembelajaran menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dari pada kepala sekolah yang kurang memfokuskan pada kepemimpinan pembelajaran” (Ditjen PMPTK, 2010:1). Sejumlah ahli pendidikan telah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap peningkatan hasil belajar. Salah satu di antara mereka adalah Findley dalam Ditjen PMPTK (2010:7) yang menyimpulkan bahwa “*If a school is to be an effective one, it will be because of the instructional leadership of the principal*”. Kutipan tersebut dapat disarikan bahwa peningkatan hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran. Artinya, jika hasil belajar siswa ingin dinaikkan, maka kepemimpinan yang menekankan pada pembelajaran harus diterapkan. Sejalan dengan pemikiran tersebut, kepemimpinan pembelajaran di Australia dikenal dengan sebutan *educational leadership*. Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) disebut juga *education leadership, school leadership, visionary leadership, and teaching, learning leadership, and supervision leadership* (Huber, 2010).

Dalam hasil penelitian Kusmintardjo (2003) mengenai kepemimpinan pembelajaran, memberikan kesimpulan bahwa Sebagai pemimpin pembelajaran yang tangguh, kepala sekolah diharapkan mampu mengekspresikan perilaku-perilaku kepemimpinan pembelajaran yang dicirikan dengan peranan dan fungsinya sebagai: (a) *management engineer*, yakni mampu menerapkan teknik-teknik perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan di bidang pembelajaran (b) *communicator*, yakni mampu menerapkan teknik motivasi dan komunikasi antar pribadi, serta pendekatan kekeluargaan dan

keagamaan dalam membangun moral kerja guru yang tinggi, (c) *clinical practicioner*, yakni mampu mendiagnosis masalah-masalah

minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Sebagai *educator*, ia berperan



Gambar 1. Fokus Utama Perubahan Kurikulum

(Sumber: Kemdikbud: 2013:6)

pembelajaran dan melakukan tindakan-tindakan inovatif bidang pembelajaran, (d) *role model*, yakni mampu menampilkan dirinya sebagai sosok pimpinan (*chief*) yang selalu mendiskusikan masalah-masalah pembelajaran dengan guru dan siswa, dan (e) *high priest*, yakni mampu mengartikulasikan visi dan misi sekolah, serta memainkan simbol-simbol dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Melengkapi tugasnya dalam kepemimpinan pembelajaran, kepala sekolah mempunyai sejumlah peran sebagai pemimpin pendidikan. Peranan sebagai pemimpin pendidikan antara lain sebagai *personal, educator, manager, administrator, supervisor, social, leader, intreprenur*, dan *climator* (PEMASSLEC). Usman (2009:277) menguraikan peranan pemimpin pendidikan sebagai berikut:

1) Sebagai *personal*, ia harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kendali diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan

merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat.

- 3) Sebagai *manager*, ia melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 4) Sebagai *administrator*, ia harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- 5) Sebagai *supervisor*, ia merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil supervise untuk meningkatkan profesionalisme guru.
- 6) Sebagai seorang yang *sosial*, ia bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan (empati) sosial terhadap orang atau kelompok orang.
- 7) Sebagai *leader*, ia harus mampu memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- 8) Sebagai *entrepreneur*, ia harus kreatif (termasuk inovatif), bekerja keras, etos

kerja, ulet (pantang menyerah) dan naluri kewirausahaan.

- 9) Sebagai *climator*, ia harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

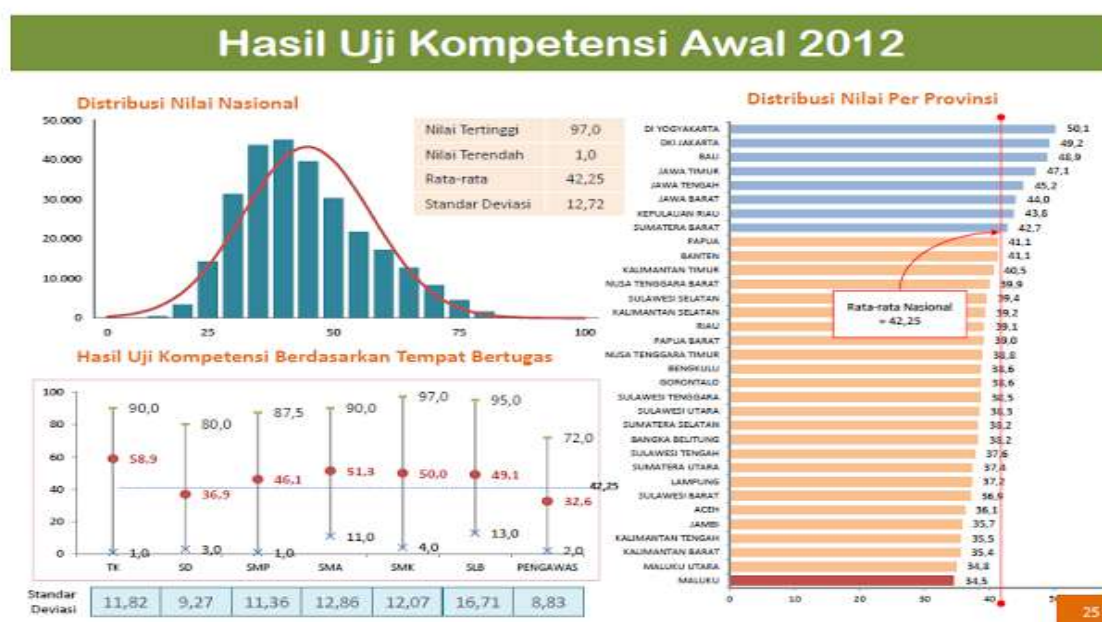
Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum 2013

Tugas utama kepala sekolah adalah mewujudkan keunggulan sekolah yang dipimpinnya. Keunggulan utama sekolah adalah mewujudkan mutu lulusan yang memenuhi bahkan melebihi standar. Keunggulan itu perlu didukung dengan keunggulan kompetensi guru yang membangkitkan keunggulan siswa belajar. Pelaksanaan perubahan kurikulum sebelumnya menjadi Kurikulum 2013 membutuhkan perhatian kepala sekolah secara bersungguh-sungguh karena mereka peran kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama keberhasilan. Fokus utama perubahan kurikulum meliputi empat standar, yaitu standar kompetensi lulusan, isi, proses, dan penilaian. Dalam perubahan keempat standar, kepala sekolah bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, mengontrol, dan melakukan perbaikan seperti yang dapat dilihat pada diagram di halaman berikut:

Gambar 2. Hasil Ujian Kompetensi Awal Tahun 2012

Pada saat kepala sekolah hadapi tantangan menerapkan kurikulum 2013 kesiapannya perlu ditingkatkan terutama dalam mencermati kebutuhan sekolah untuk berubah sehingga lebih terbuka terhdap usah peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengelola pembelajaran yang lebih adaptif terhadap pembaharuan. Pemahaman kepala sekolah terhadap berbagai elemen perubahan sangat bermanfaat dalam menentukan prioritas kegiatan pada tiap standar yang perlu kepala sekolah laksanakan. Dalam menunaikan tugasnya kepala sekolah menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, mengontrol kegiatan, dan melakukan perbaikan berkelanjutan sebagai realisasi pengelolaan perubahan Kurikulum (Kemdikbud, 2013:6).

Implementasi kurikulum 2013 adalah wujud nyata adanya perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Guru sebagai pelaksana kurikulum tentu tidak terlepas dari arahan, bimbingan serta dorongan dari kepala sekolah dalam agar dapat adaptif terhadap perubahan kurikulum. Sikap adaptif yang harus ditunjukkan oleh guru pada dasarnya dilandasi oleh keprofesionalan guru dalam



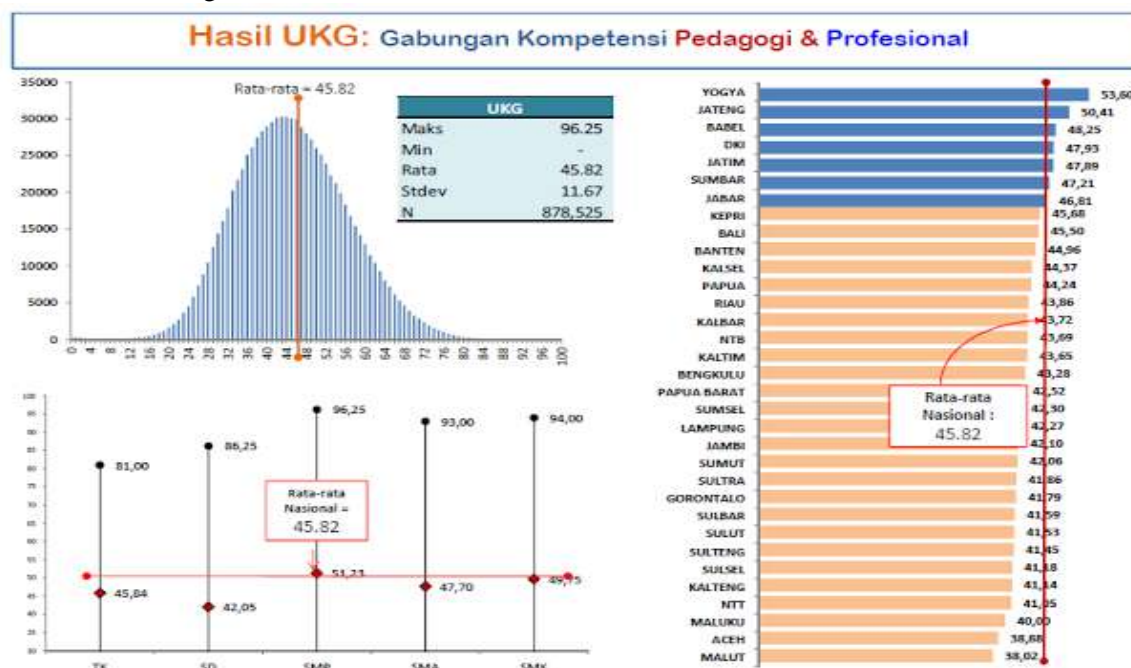
menjalankan tugas pokok dan fungsinya

sebagai tenaga pendidik. Namun, fakta yang terjadi di lapangan kompetensi guru yang seyogyanya menjadi faktor pendukung implementasi kurikulum baru justru menjadi salah satu faktor penghambat. Berdasarkan data hasil uji kompetensi awal (UKA) guru sebelum mendapatkan sertifikat profesional guru, maka diperoleh gambaran bahwa nilai rata-rata nasional adalah 42,25 untuk skala nilai 0-100. Artinya, nilai rata-rata nasional tingkat kompetensi guru masih cukup jauh dibawah angka 50, atau angka separuhnya dari nilai ideal. Nilai tertinggi adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0. Jumlah guru terbanyak, sekitar 80-90 ribu orang terdapat pada interval nilai 35-40. Jika dilihat dari daerah sebaran berdasarkan wilayah provinsi di Indonesia, maka dari jumlah 33 provinsi hanya terdapat 8 (delapan) provinsi saja yang nilainya berada di atas rata-rata nasional. Kedelapan provinsi itu adalah DIY (50,1), DKI (49,2), Bali (48,8), Jatim (47,1), Jateng (45,2), Jabar (44,0), Kepri (43,8), dan Sumbar (42,7). Sedangkan 25 provinsi lainnya memiliki nilai di bawah 42,25, di mana tiga nilai terendah dimiliki oleh

nilai terendah diperoleh guru SD (36,9). Kondisi tersebut dideskripsikan dalam grafik berikut.

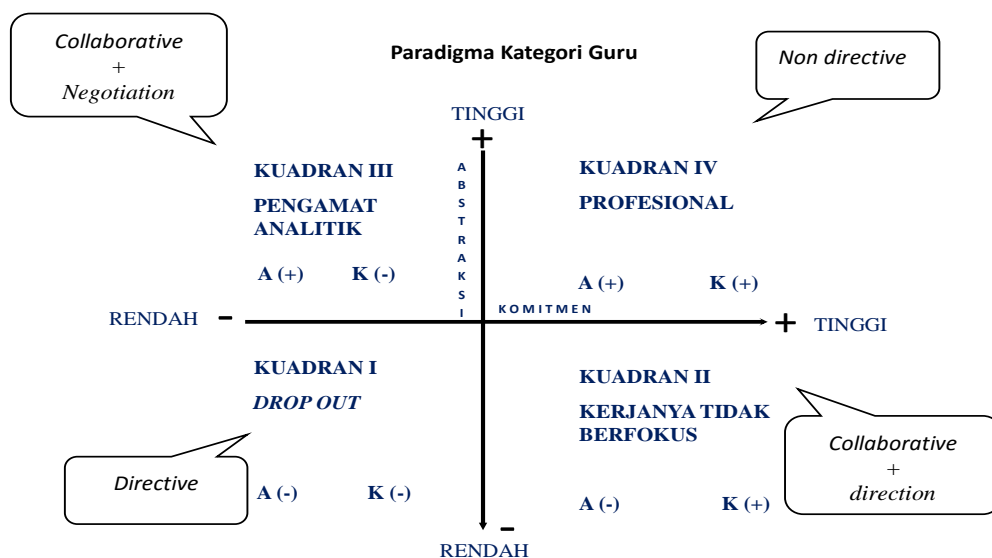
Gambar 3. Hasil Ujian Kompetensi Guru Tahun 2012

Berdasarkan nilai hasil uji kompetensi guru (UKG) secara online yang dilakukan terhadap guru setelah memperoleh sertifikat profesional, maka diperoleh nilai rata-rata nasional sebesar 45,82 untuk skala nilai 0-100. Artinya, nilai rata-rata nasional masih dibawah angka 50, atau kurang dari separuh angka ideal. Nilai tertinggi adalah 96,25 dan nilai terendah adalah 0,0. Jumlah guru terbanyak, sekitar 60-70 ribu orang terdapat pada interval nilai 42-43. Jika dilihat dari daerah sebaran berdasarkan wilayah provinsi di Indonesia, maka dari jumlah 33 provinsi hanya terdapat 7 (tujuh) provinsi saja yang nilainya berada di atas rata-rata nasional. Ketujuh provinsi itu adalah DIY (53,60), Jateng (50,41), Babel (48,25), DKI (47,93), Jatim (47,89), Sumbar (47,21), dan Jabar (46,81). Adapun 26 provinsi lainnya,



provinsi Maluku (34,5), Maluku Utara (34,8) dan Kalimantan Barat (35,4). Apabila dilihat dari jenjang sekolah, maka nilai tertinggi rata-rata nasional diperoleh guru TK (58,9), kemudian diikuti guru SMA (51,3), guru SMK (50,0), guru SLB (49,1), guru SMP (46,1), dan

memperoleh di bawah rata-rata nasional, 45,82, di mana tiga nilai terendah dipegang oleh provinsi Maluku Utara (38,02), Aceh (38,88), dan Maluku (40,00). Apabila dilihat dari jenjang sekolah, maka nilai tertinggi rata-rata nasional diperoleh guru SMP (51,23),



kemudian diikuti guru SMK (49,75), guru SMA (47,7), guru TK (45,84), dan nilai terendah diperoleh guru SD (42,05). Dari hasil UKA dan UKG di atas, nilai rata-rata nasional terendah selalu dimiliki oleh guru SD, yakni 36,9 (UKA) dan 42,05 (UKG). Saat ini, jumlah guru SD merupakan bagian terbesar dari jumlah guru nasional, yakni sekitar 1,6 juta (55 %) dari jumlah guru secara keseluruhan di Indonesia. Untuk itu perlu adanya tindakan yang lain sebagai langkah lanjutan sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan Indonesia.

Komitmen pemerintah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru melalui kegiatan sertifikasi guru belum secara signifikan berkontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya dan peningkatan profesionalisme guru pada khususnya. Hal ini disebabkan oleh lemahnya dampak *follow up* terhadap kegiatan-kegiatan tersebut. Wujud kepemimpinan kepala sekolah untuk menampilkan kinerja terbaik dengan berbagai kompleksitas tuntutan tugasnya, akan berpengaruh pada terwujudnya sebuah sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas. Aktualisasi kepemimpinan kepala sekolah untuk menampilkan kinerja terbaik dengan berbagai kompleksitas tuntutan tugasnya, akan berpengaruh pada terwujudnya sebuah sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas. Permasalahan ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah yang

kemungkinan memiliki guru dengan *proto type* dengan kompetensi yang rendah. Sebagaimana diketahui bahwa kategori guru dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat abstraksi dan komitmen sebagai berikut.

Gambar 4. Paradigma Kategori Guru (Sumber: Glikcman dalam Tim Pakar Manajemen Pendidikan, 2004:56)

Gambar tersebut mendeskripsikan dua hal pokok yang menjadi dasar pengkategorian guru, yaitu tingkat abstraksi yang menggambarkan kemampuan guru dan tingkat komitmen guru. Guru dikategorikan *drop out* pada Kuadran I, apabila tingkat abstraksi dan komitmen guru rendah. Guru dikategorikan kerjanya tidak berfokus apabila guru memiliki tingkat abstraksi yang rendah, tetapi tingkat komitmen yang dimiliki guru tinggi. Guru dikategorikan sebagai pengamat analitik kritis apabila, tingkat abstraksi yang dimiliki guru tinggi, namun komitmen guru rendah. Kategori guru pada Kuadran IV yaitu profesional, karena tingkat abstraksi guru maupun komitmennya tinggi.

Aktualisasi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dalam implementasinya secara integratif akan berinterkorelasi dengan pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan supervisi. Pendekatan yang dimaksud adalah pendekatan direktif, non direktif dan kolaboratif. Secara singkat, empat pendekatan tersebut diuraikan sebagai berikut: Pendekatan direktif merupakan pendekatan yang menekankan kepala sekolah lebih

banyak memberikan pengarahan, penjelasan dan perbaikan. Guru cenderung menerima dan mengikuti terhadap apa yang disampaikan kepala sekolah. Landasan psikologi yang digunakan adalah psikologi *behaviour*. Premis yang digunakan bahwa belajar adalah peniruan dan latihan-latihan. Pendekatan direktif digunakan kepala sekolah untuk para guru dalam kategori I, yaitu *drop out*. Pendekatan non-direktif lebih menekankan pada guru di mana kepala sekolah cenderung mendengarkan dan memberikan dorongan terhadap yang diambil oleh guru. Pendekatan ini untuk guru dalam kategori IV. Pendekatan ini didasarkan pada premis bawa belajar pada dasarnya adalah pengalaman pribadi hasil keingintahuan individu terhadap lingkungannya. Landasan psikologi yang digunakan adalah psikologi humanistik. Selanjutnya, pendekatan kolaboratif merupakan perpaduan antara pendekatan direktif dan non direktif. Ada keseimbangan antara guru dan kepala sekolah yaitu sama-sama aktif dan berbagi tanggung jawab. Landasan psikologi yang digunakan adalah psikologi kognitif, di mana premis dasar yang digunakan bahwa hasil belajar merupakan hasil kerjasama antara pembelajar dan pengajar.

Berkenaan dengan kepemimpinan pembelajaran, Hallinger (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran dipandang sebagai kepemimpinan direktif kepala sekolah yang kuat berfokus pada kurikulum

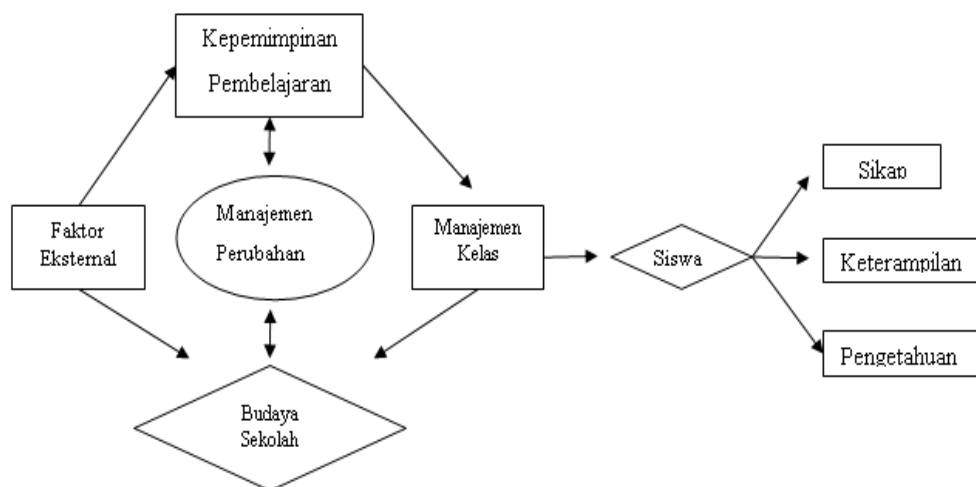
Glover (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran fokus pada pengajaran dan pembelajaran serta perilaku guru dalam mengajar siswa. Pengaruh pemimpin ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Penekanan langsung pada dampak pengaruh daripada proses itu sendiri. Ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang fokus pada peningkatan mutu pembelajaran siswa melalui guru. Kelemahan dari konsep kepemimpinan pembelajaran adalah terlalu berpusat pada kepala sekolah, sehingga kepala sekolah cenderung otoriter dalam menerapkan kepemimpinan

nya. Implementasi kurikulum 2013 memerlukan perubahan manajemen dan kepemimpinan, kultur dan iklim sekolah terhadap kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana untuk menghasilkan lulusan yang kompeten (Bahan Uji Publik Kurikulum 2013).

Perubahan tersebut dipelopori oleh kepala sekolah karena kepala sekolah adalah agen perubahan.

Hubungan fungsional antara kepemimpinan pembelajaran, manajemen perubahan, pengembangan kultur sekolah yang bersinergi dengan manajemen kelas dan pembelajaran untuk mengembangkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar. 5 Hubungan Kepemimpinan



dan pembelajaran. Sejalan dengan pendapat South-worth dan Hallinger di atas, Bush dan

Pembelajaran, Manajemen Perubahan, dan Budaya Sekolah (Sumber: Kemdikbud:2013:2)

Pembaharu budaya sekolah merupakan sisi penting yang tidak kalah menentukan keberhasilan dalam mewujudkan keunggulan. Pemahamannya tentang nilai, pola pikir, keyakinan, motivasi, semangat berinovasi warga sekolah sangat penting untuk terus menerus dicermati. Kondisi itu memperjelas visi-misi, tujuan sekolah, mutu proses, dan output yang diharapkan menjadi salah satu pendukung efektivitas peran kepala sekolah dalam pengembangan budaya berkarya. Budaya organisasi yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku yang dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar.

Hasil penelitian Wahyuni, Huda, Juharyanto (2017) bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Trenggalek. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Wachiddin (2015) 1) Kepemimpinan kepala SMP Negeri 2 Kaliwungu Kendal dalam menerapkan kepemimpinan visioner dan situasional dilakukan melalui berbagai kebijakan yang mendukung terciptanya pembelajaran berkualitas. Hal ini dilakukan untuk mencapai visi sekolah sebagai sekolah efektif; 2) Kepemimpinan kepala SMP Negeri 2 Kaliwungu Kendal dalam mengelola program pembelajaran adalah dengan meningkatkan profesionalisme guru. Cara cara tersebut antara lain melalui pemberian motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian insentif, serta melalui pemberian sanksi bagi guru yang kurang disiplin, serta melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yang masih kurang; dan 3) Kepemimpinan kepala SMP Negeri 2 Kaliwungu Kendal dalam membangun komunitas belajar adalah dengan melakukan analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor penghambat dan pendukung tersebut berupa faktor internal dan

eksternal. Berbagai macam wujud atau aktualisasi kepemimpinan pembelajaran juga ditemukan dalam kajian riset yang dilakukan oleh Southworth (2002) dalam penelitiannya pada Kepala Sekolah Dasar di Inggris dan Wales ada tiga strategi untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif yaitu: (1) *modeling*; (2) *monitoring*; dan (3) *professional dialog and discussion*. *Modelling* artinya keteladanan kepala sekolah menjadi contoh atau model yang ditiru oleh guru di sekolah yang dipimpinya. *Monitoring* artinya melakukan pemantauan kinerja guru ke kelas saat guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas serta memanfaatkan hasil pemantauan tersebut untuk pembinaan lebih lanjut. *Professional dialog and discussion* artinya berarti membicarakan secara aktif, interaktif, efektif, aspiratif, inspiratif, produktif, demokratis dan ilmiah tentang hasil penilaian kinerja dan rencana tindak lanjut peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran siswa.

Temuan penelitian Southworth (2002) tersebut mendukung kepemimpinan pembelajaran efektif apabila kepala sekolah mampu memainkan perannya sebagai: (1) pemantau kinerja guru; (2) penilai kinerja guru; (3) pelaksana dan pengaturan pendampingan dan pelatihan, (4) perencana Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) guru; (5) pengkoordinasi kerja tim, dan (6) pengkoordinasi pembelajaran kolaboratif (OECD, 2009). Sejalan dengan pendapat OECD tersebut, Willison (2010) menyatakan tiga cara untuk menjadi kepemimpinan pembelajaran efektif yaitu: (1) *talk the talk*; (2) *walk the walk*; dan (3) *be the caddy*. *Talk to talk* artinya banyak berdialog dan diskusi tentang pengembangan keprofesional berkelanjutan guru. *Walk the walk* artinya sering berkunjung ke kelas memantau proses pembelajaran di kelas. *Be the caddy* artinya membantu guru menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran secara profesional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Blase (1999) menyimpulkan bahwa model kepemimpinan instruksional yang diterapkan oleh kepala sekolah memberi dampak terhadap kinerja guru di kelas. Perilaku yang ditunjukkan oleh sebagian besar guru-guru di wilayah *Southeastern*, *Midwestern*, dan

Northwestern Amerika Serikat sangat dipengaruhi oleh figur kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjukkan melalui kepemimpinan instruksional (pembelajaran).

Keberlangsungan pendidikan di suatu sekolah dengan berbagai program seperti implementasi Kurikulum 2013 harus didukung oleh komitmen yang kuat dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Tugas utama kepala sekolah adalah mewujudkan keunggulan sekolah yang dipimpinnya. Keunggulan utama sekolah adalah mewujudkan mutu lulusan yang memenuhi bahkan melebihi standar. Keunggulan itu perlu didukung dengan keunggulan kompetensi guru yang membangkitkan keunggulan siswa belajar. Karena itu, pelatihan diarahkan pada pengembangan daya inisiatif, inovasi dan kolaborasi kepala sekolah agar dapat memfasilitasi guru melaksanakan perubahan atas keputusan bersama. Ketajamannya diasah melalui komunikasi dan kolaborasi dengan teman sejawat sehingga menemukan ide-ide baru, memperbaiki strategi dan mempertajam daya analisis peserta untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Keberhasilan dalam menerapkan kurikulum 2013 akan sangat ditentukan dengan keberhasilan kepala sekolah mengembangkan budaya yang direalisasikan dalam kebiasaan berpikir, bertindak dan berkarya. Aktualisasi kepemimpinan kepala sekolah yang diwujudkan melalui peran dan fungsi kepemimpinannya bertolak pada beberapa kompetensi yang meliputi kompetensi teknis (*technical competency*), hubungan antar pribadi (*interpersonal competency*), dan konseptual (*conceptual competency*) (Katz dalam Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan 2005:179). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah lama diakui sebagai salah satu faktor penting dalam organisasi sekolah, terutama terkait dengan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Implementasi kurikulum 2013 merupakan wujud kepekaan terhadap tuntutan akan kebutuhan masyarakat sebagai akibat

perubahan di dunia pendidikan yang dinamis. Perubahan tersebut menuntut adanya sikap adaptif dari para guru sebagai *front the liner* pelaksanaan kurikulum yang pada akhirnya bermuara pada aktualisasi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah. Kepemimpinan pembelajaran merupakan proses mengintegrasikan dan membimbing pendidik, tenaga kependidikan, meningkatkan kompetensi pendidik-tenaga kependidikan, mengembangkan kurikulum, dan melaksanakan penelitian tindakan untuk melakukan perbaikan proses pembelajaran.

Aktualisasi kepemimpinan pembelajaran dalam pelaksanaannya perlu didasari beberapa kompetensi yang meliputi kompetensi teknis (*technical competency*), hubungan antar pribadi (*interpersonal competency*), dan konseptual (*conceptual competency*) yang secara rinci termanifestasi dalam kompetensi kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No 13 Tahun 2007.

REFERENSI

- Arcaro, S. J. 2006. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bamburg, J. D. 2002. *Learning, Learning Organizations, and Leadership: Implications for the Year 2050*, (Online), (<http://www.newhorizons.org/trans/bamburg.htm>, diakses pada 16 September 2013).
- Bush, T. & Glover, D. 2003. *School Leadership: Concept and Evidence*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Ditjen PMPTK. 2010. *Kepemimpinan Pembelajaran: Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*, (online), (<http://www.kemdiknas.go.id>, diakses pada 16 September 2013).
- Hallinger, P. 2003. *Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership*, dalam *Cambridge Journal*

- of Education* Vol. 33, No. 3, November, p. 35-70.
- Kemdikbud. 2013. *Bahan Uji Publik Kurikulum 2013*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Komariah, A & Triatna, C. 2006. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusmintardjo. 2003. *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Studi Multi Kasus Pada Dua SMU Di Kota Pamalang*. Desertasi tidak diterbitkan. Malang: Pasca Sarjana Universitas Negeri Malang.
- OECD. 2009. *Improving Educational Leadership. Tool Kit*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Online), (www.depdiknas.org, diakses 31 Desember 2008)
- Robbins. S. P. 2006. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sukmadinata, N. S. 2003. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. 2005. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman, H. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wachiddin Agus, 2015. *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Kaliwungu Kabupaten Kendal*.
<http://eprints.ums.ac.id/40886/3/halaman%20depan%20agus.pdf>
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Huda A.Y, Juharyanto.2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) se-Kecamatan Trenggalek*.
Jurnal on-line
<http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/07/ARTIKEL-tutut.pdf>
- Willison, R. 2010. *What Make an Instructional Leader*, dalam *Phi Delta Kappan*, November 2010 Vol. 92 Nomor 3. Page 669.

KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA 5 SAMARINDA

Mursalim & Nani Hariyani

Fakultas Ilmu Budaya Universitas Mulawarman Samarinda
Pengurus ISMAPI Kaltim

E-mail: mursalim.unmul@yahoo.com

Abstrak

Keterampilan manajerial kepala sekolah sangat penting terhadap perkembangan mutu atau kualitas sekolah. Hal ini disebabkan karena dengan memiliki kemampuan manajerial kepala sekolah akan mampu mengelola sekolah dengan baik dan professional sehingga seorang kepala sekolah akan mengetahui bagaimana mengelola sebuah sekolah secara sistematis sehingga segala perencanaan dan kebijakan sekolah yang dibuat dapat berjalan dengan baik. Itulah sebabnya peneliti mencoba meneliti penelitian yang berjudul, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di SMA 5 Samarinda”. Tujuan penelitian adalah untuk memberikan informasi kepada masyarakat pembaca mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMA Negeri 5 Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan. Selanjutnya, aspek-aspek materi yang akan dipaparkan pada makalah hasil penelitian ini adalah seperti berikut: (1) pendahuluan, (2) pembahasan dan uraian materi meliputi; perencanaan keterampilan manajerial kepala sekolah, pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah, kendala pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah, dan (3) kesimpulan.

Kata Kunci: Keterampilan, Pengelolaan, Disiplin Kerja Guru

PENDAHULUAN

Keterampilan manajerial kepala sekolah sangat penting terhadap perkembangan mutu kualitas sekolah. Hal ini karena dengan memiliki keterampilan manajerial kepala sekolah akan mampu mengelola sekolah dengan baik dan profesional. Dalam keterampilan manajerial, seorang kepala sekolah akan mengetahui bagaimana mengolah sebuah sekolah secara sistematis sehingga segala perencanaan dan kebijakan sekolah yang dibuat dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian, kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu sekolah dalam hal mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki keterampilan manajerial dan kemahiran dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen yang tangguh dan kuat agar mampu meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan visi, misi, dan sarana sekolah yang telah ditetapkan.

Berbicara tentang keterampilan manajerial, ada beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli. menurut Sergiovanni (dalam Wahyudi, 2009:33), keterampilan manajerial terdiri atas 3 komponen yaitu, keterampilan konseptual (*conceptual skill*), *human skill*, dan keterampilan tehnik (*technical skill*). Keterampilan konseptual meliputi kemampuan melihat sekolah dan semua program pendidikan sebagai suatu keseluruhan. Keterampilan hubungan manusia meliputi kemampuan menjalin hubungan kerjasama secara efektif dan efisien dengan warga sekolah, baik secara perorangan maupun kelompok. Dan keterampilan tehnik meliputi kecakapan dan keahlian yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yang terdiri atas

metode-metode, proses-proses, dan tehnik pengelolaan sekolah. Hal senada juga disampaikan oleh Pidarta (2007:204) yang menyatakan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah meliputi keterampilan konsep, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan tehnik.

Keterampilan manajerial kepala sekolah tersebut tentu diharapkan memiliki fungsi untuk meningkatkan mutu kualitas sekolah. Handoko (2001:79) menyatakan bahwa keterampilan manajerial berfungsi untuk (1) mencapai tujuan organisasi pribadi, (2) menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pelanggan, (3) mencapai efisiensi dan efektifitas¹. Untuk itu, seorang manajer dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah sehingga prinsip efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan sekolah dengan sumber daya yang dimiliki dapat memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara itu di bidang pendidikan, keterampilan manajerial ini terkait dengan bagaimana mengatur semua fasilitas dan sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut agar bisa berkerja sesuai dengan fungsinya. Manajer di bidang pendidikan harus memiliki keterampilan dalam proses mempengaruhi, membimbing, mengarahkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan kegiatan pembelajaran agar setiap kegiatan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan persoalan yang ada di atas, diketahui bahwa kepala sekolah sebagai manajerial disekolah diharapkan memiliki strategi atau keterampilan manajerial yang terbaik untuk bisa memecahkan persoalan yang dihadapi oleh sekolah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud

untuk menganalisa dan mengungkap strategi manajerial yang telah dimiliki atau dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja para guru di SMA Negeri 5 Samarinda.

KAJIAN TEORI

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial adalah kemampuan atau keahlian kepala sekolah dalam merencanakan, memimpin, mengembangkan sumber daya sekolah dan melakukan monitoring, mengevaluasi serta melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat (Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007).

Menurut Crudy (Atmodiwirio, 2002:107) menyatakan kompetensi manajerial adalah kompetensi untuk *memanage* sekolah, mengorganisasikan orang dan sumber, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua murid atau siswa dan guru-guru.²

Semua fungsi manajerial diaplikasikan dalam program penyelenggaraan pendidikan di sekolah antara lain: Pertama, perencanaan (*Planning*). Fungsi dasar pertama dari seorang manajer untuk mengadakan perencanaan mengenai penetapan-penetapan kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang harus didasarkan kepada fakta-fakta yang mencakup perbuatan, petunjuk serta arah dalam tindakan selanjutnya.

Kedua, pengorganisasian (*Organizing*). Hal ini meliputi tindakan-tindakan yang menentukan aktivitas yang harus dilaksanakan dengan menempatkan orang-orang yang melaksanakan aktivitas-aktivitas tersebut, menentukan pembagian tugas sesuai dengan keadaan, memperhitungkan tenaga, waktu, biaya yang seminim mungkin, menetapkan fasilitas-fasilitas, mengalokasikan tugas,

mendelegasikan kekuasaan dan menetapkan hubungan-hubungan.

Ketiga, pelaksanaan (*Actuating*). Dalam pelaksanaannya mencakup keseluruhan tindakan dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan manusia yang merupakan salah satu elemen manajemen, hubungan antara sikap, moril, disiplin serta komunikasi individu dalam melaksanakan manajemen. Tindakan-tindakan inilah yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas.

Keempat, pengawasan (*Controlling*). Hal ini mencakup tindakan-tindakan untuk melihat sejauh mana hasil yang dilaksanakan oleh ketiga fungsi dasar di atas. Walaupun ketiga fungsi lainnya disusun dengan tepat dan dilakukan dengan sebaik-baiknya tetapi apabila *controlling* tidak berjalan maka usaha tidak akan berhasil dengan baik.

2. Konsep Dasar Manajerial Kepala Sekolah

a. Pengertian Keterampilan

Tanggung jawab pimpinan lembaga pendidikan sangat rumit dan berat karena berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya material (sarana dan prasarana) pendidikan. Oleh karena itu, penguasaan terhadap keterampilan manajerial sangat dibutuhkan oleh setiap pengelolaan pendidikan.

Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Wahyudi, 2009:67)³. Tidak berbeda dengan pendapat di atas Ndraha (Wahyudi, 2009:67) menjelaskan pengertian keterampilan sebagai kemampuan melaksanakan tugas.

b. Pengertian Manajerial

Manajer menurut pendapat Stoner (Wahyudi, 2009:67) adalah orang yang menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Handoko (Wahyudi, 2009:67) bahwa manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi¹⁰. Secara lebih

spesifik, Pidarta dalam Wahyudi, (2009:68) menjelaskan, dalam dunia pendidikan, manajer adalah seorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Pengertian Keterampilan Manajerial

Istilah 'keterampilan manajerial' berasal dari kata 'keterampilan' dan 'manajerial'. Ndraha berpendapat bahwa keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Donnely keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan. Sedangkan, manajerial berasal dari kata 'manajer'. Menurut pendapat Stonermanajer adalah orang yang menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Handoko, bahwa manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi. Secara lebih spesifik, Pidarta, menjelaskan dalam dunia pendidikan, manajer adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya¹⁰. Dengan demikian keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

d. Jenis-jenis Keterampilan Manajerial

Pidarta (2004:204) mengemukakan ada tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan

kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konsep, yaitu keterampilan untuk memenuhi dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin; serta keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu

Dengan demikian, menurut pendapat di atas, keterampilan manajerial adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan, dan bekerja sama dengan orang lain¹⁵. Dalam bidang pendidikan, keterampilan kepala sekolah sebagai manajer adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama orang lain.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Cohen et al. (2005:137), karakteristik dari pendekatan kualitatif terdiri atas: (1) peneliti secara aktif membangun makna dari situasi yang sedang diteliti, (2) makna muncul melalui situasi social dan proses interpretasi, (3) data yang diperoleh dalam penelitian bersifat banyak dan kaya, (4) penelitian menghasilkan penggambaran atau diskripsi yang tebal tentang fenomena yang sedang diteliti, (5) peneliti merupakan *instrument* kunci dalam penelitian ini, (6) dan makna dan penafsiran menggantikan bukti yang ada.

Dengan demikian, fenomena mengenai pola atau bentuk kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap disiplin guru ditafsirkan untuk membangun makna yang menghasilkan penggambaran yang tebal dan kaya sebagai bentuk dari suatu data yang diperoleh dari pengamatan peneliti yang bertindak sebagai satu-satunya kunci *instrument* dalam penelitian ini.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian diskriptif kualitatif merupakan bagian dari penelitian kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang menggambarkan dan menjabarkan temuan di lapangan. Penelitian dengan metode ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan dan tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mengumpulkan informasi secara aktual, terperinci, mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan atau evaluasi, menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama, dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang (Juwita, 2013:1).

Dalam penelitian deskriptif kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (*human instrumen*) dan berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Penelitian kualitatif lebih mementingkan segi proses dari pada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses (Sugiyono, 2015: 305).

2. Latar Penelitian (Tempat dan Waktu)

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah lembaga pendidikan SMAN 5 Samarinda. Sebagai pertimbangan bahwa peneliti memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan guru di sekolah tersebut. Hal ini memberikan kemudahan atau akses yang mudah bagi peneliti untuk melaksanakan investigasi awal mengenai fenomena atau kasus tentang penerapan pola keterampilan manajerial kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelenggaraan dan pengelolaan yang terjadi di sekolah tersebut. Data yang terkumpul melalui investigasi awal tersebut dapat

digunakan sebagai informasi awal atau *preliminary study* yang menjadi bagian dari penelitian ini meskipun data tersebut tidak ditampilkan secara rinci dalam laporan penelitian ini.

Penelitian ini diselenggarakan di sebuah lembaga pendidikan sekolah menengah atas (SMA) di Samarinda, yaitu SMAN 5 Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni, Juli, dan Agustus semester genap tahun ajaran 2016-2017 dan semester ganjil tahun ajaran 2017-2018. Penelitian ini melibatkan beberapa pihak yang melakukan seluruh aktivitas yang telah dan sedang dilakukan oleh pihak terkait seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru di sekolah tersebut. Beberapa pihak di atas yang dipilih dalam penelitian ini sangat signifikan untuk mendapatkan data karena mereka punya kaitan yang sangat erat terhadap implementasi keterampilan manajerial kepala sekolah dalam peningkatan disiplin kerja guru di sekolah.

3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yaitu pola atau bentuk keterampilan manajerial dalam perencanaan, pelaksanaan dan kendala dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Model bentuk data penelitian ini bersifat kualitatif dalam bentuk kata-kata yang ditafsirkan atau diinterpretasikan oleh peneliti sebagai temuan penelitian ini. Data kualitatif adalah data yang biasanya berbentuk kata-kata bukan angka-angka (Miles & Huberman, 1996:1)⁴. Data penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian, yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data utama dalam penelitian ini yang berupa pernyataan secara lisan atau verbal sebagai bentuk perspektif yang dikemukakan oleh subjek penelitian ini mengenai kasus yang diteliti. Data yang berbentuk tulisan diperoleh melalui dokumen-dokumen yang relevan. Sedangkan data lisan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dianggap memiliki pengetahuan atau informasi yang memadai tentang permasalahan yang diteliti. Data ini

diperoleh dari situasi alami yang terjadi di lingkungan sekolah, guru atau informan lainnya. Sedangkan data sekunder merupakan data tambahan untuk mendukung data primer tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini berupa bentuk dokumen seperti dokumentasi, foto dan berkas-berkas tertulis yang dihasilkan dari kegiatan observasi atau pengamatan dan tindakan dokumentasi.

4. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan diri sendiri yang merupakan instrument yang efektif, pedoman interview untuk memperoleh data primer, dan observasi untuk memperoleh data skunder.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dimana setelah data terkumpul dan diklasifikasikan maka dianalisis dengan melihat suatu fenomena dilapangan. Dalam penelitian deskriptif kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (*human instrumen*) dan berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Penelitian kualitatif lebih mementingkan segi proses dari pada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses (Sugiyono, 2015:305) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Milles & Huberman (1996). Agar dapat menafsirkan dan menginterpretasi data secara baik dibutuhkan ketekunan, ketelitian, kesabaran, dan kreativitas yang tinggi dari peneliti sehingga mampu memberikan makna pada setiap fenomena atau data yang ada. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *model analisis interaktif* (Milles dan Huberman, 1996). Teknik ini digunakan karena untuk tujuan meneliti proses dan makna. Teknik ini merupakan yang paling tepat dan relevan⁴. Dalam analisis data ini

meliputi: 1) Tahap reduksi data; 2) Tahap display/sajian data; dan 3) Tahap verifikasi data penelitian/penarikan kesimpulan yang dilakukan dalam bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai siklus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan dalam Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Samarinda

Dalam hal perencanaan, kepala sekolah selalu mengacu pada Visi dan Misi juga program tahunan yang telah disepakati bersama di dalam forum-forum pertemuan. Peneliti menjumpai banyak kegiatan-kegiatan yang berjalan sesuai dengan hal tersebut, kepala sekolah dalam hal ini sangat-sangat fokus dalam mencapai tujuan sekolah. Melalui acuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara, perencanaan keterampilan manajerial kepala sekolah dalam peningkatan disiplin kerja guru yang ada di sekolah menurut waka kurikulum harus didukung dengan sistem kedisiplinan yang memadai yang bisa diterapkan sehari-hari dan ditaati bersama. Hal ini di dukung pula oleh pernyataan dari guru yang menjadi objek sistem tersebut dimana hal ini wajib dipatuhi oleh para guru dan juga wajib menjunjung tinggi kode etik guru dimana pun guru berada. Kode etik itu sendiri juga sesuai dengan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan penyampaian Tata Usaha dimana disebutkan bahwa kepala sekolah sangat-sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, hal ini dibuktikan dengan seringnya kepala sekolah berkeliling untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan di sekolah. Hal ini membuktikan ada nilai-nilai supervisi yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalankan manajemen sekolah.

2. Pelaksanaan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Samarinda

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa peran keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru itu sendiri sangat-sangat signifikan dalam kegiatan sekolah sehari-hari. Dalam pelaksanaan sehari-hari, kepala sekolah tidak bisa bekerja sendirian. Tapi juga harus dibantu oleh para guru, pegawai dan semua unsur dalam sekolah itu sendiri agar terwujud visi dan misi yang ingin dicapai. Oleh karena itu dalam pengawasan dilapangan kepala sekolah tidak jarang mendelegasikannya kepada waka kurikulum dengan kepala sekolah sebagai supervisor. Dengan adanya hal ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Selain sebagai seorang manajer dan supervisor, kepala sekolah juga harus bisa berperan sebagai seorang motivator. Yaitu untuk memotivasi para guru agar mampu bekerja secara efektif sesuai dengan yang telah dijadwalkan. Motivasi itu sendiri seringkali disampaikan pada saat rapat dan musyawarah bersama.

3. Kendala dan Solusi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Samarinda

Berdasarkan temuan penelitian yang didukung oleh pengamatan penelitian, terdapat beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam hal keterampilan manajerial yaitu: terdapatnya sekat antara guru senior dan junior, dedikasi dan loyalitas guru dan pegawai yang masih ada kekurangan, dan kurangnya sumber daya manusia yang memadai dalam hal pemeliharaan sarana prasarana sekolah. Mengenai dedikasi dan loyalitas guru yang kurang, kepala sekolah selain memberikan motivasi harus memiliki ketegasan sebagai supervisor agar terwujudnya kedisiplinan dan loyalitas. Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada guru dan karyawannya di sekolah.

Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi dan guru yang melaksanakan kegiatan, tetapi Ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik, Ia bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, mengatur proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pembelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan dengan masyarakat.

KESIMPULAN

Untuk bisa menanggulangi persoalan yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan dan sekolah tersebut, peran kepala sekolah sangat penting. Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun, dan memanfaatkan serta menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal demi terciptanya peningkatan kualitas sekolah yang diharapkan.

Keterampilan manajerial kepala sekolah sangat penting terhadap perkembangan mutu kualitas sekolah. Hal ini karena dengan memiliki keterampilan manajerial kepala sekolah akan mampu mengelola sekolah dengan baik dan profesional. Dalam keterampilan manajerial, seorang kepala sekolah akan mengetahui bagaimana mengolah sebuah sekolah secara sistematis sehingga segala perencanaan dan kebijakan

sekolah yang dibuat dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian, kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu sekolah dalam hal mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki keterampilan manajerial dan kemahiran dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen yang tangguh dan kuat agar mampu meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan visi, misi, dan sarana sekolah yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Agustina, Iyus M. 2009. *Pengembangan Keterampilan manajerial Kepala Sekolah Melalui Pendidikan dan Pelatihan Bagi Kepala SMA Wilayah Kepengawasan I Kota Bandung*, dalam Prof. Dr. H.E. Mulyasa, M.Pd. (2010), *Penelitian Tindakan Sekolah Meningkatkan Produktifitas Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Cohen, S and Syme, S.I. 2005. *Social Support and Health*, (London: Academic Press Inc.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Gusti. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru. Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMKN Purworejo Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian. Yogyakarta: UNY.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John. (2001). *Human Resource Management: Foundation of Personal*. Richard D
- Juwita, Rukmi. 2013. *Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jurnal. Bandung: Politeknik Pos Indonesia.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1996. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hill: Sage Publication Inc.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajeme Sumber Daya Manusia) Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made. 2007. *Wawasan Pendidikan*. Surabaya: Unesa University Press.
- Sagala, Syaiful 2009. *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Management*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tilaar, H.A. (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* Jakarta: Rineka Cipta.

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN: STUDI KASUS DI DUA SD KECAMATAN MUARA BADAK

Widyatmike Gede Mulawarman^a, Budi Raharjo^a, Zulkipli^b

^aFKIP Universitas Mulawarman dan Budi Rahardjo, Jl. Muara Pahu Kampua Gunung Kelua Samarinda
^bSD Muara Badak.

alamat e-mail: widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini mendeskripsikan (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SDN 002 Muara Badak dan di SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak dalam hal pengambilan keputusan, (2) Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dan (3) untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SDN 002 Muara Badak dan di SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Sebagai subjek penelitian adalah kepala sekolah SDN 002 Muara Badak dan Kepala Sekolah SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu: (1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SDN 002 Muara Badak dan SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak dalam pengambilan keputusan adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yakni kepala sekolah lebih mengutamakan hubungan interpersonal, terbuka, menerima ide, saran dan masukan, serta memiliki sikap bersahabat yang baik dengan rekan kerja. (2) Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen gaya kepemimpinan kepala sekolah SDN 002 Muara Badak dan SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis partisipatif hal ini dibuktikan dalam setiap pelaksanaan program sekolah, kepala sekolah lebih mengutamakan kerjasama tim, terbuka terhadap masukan dan saran dari para guru, dan selalu mendengarkan pendapat dari semua guru di dalam rapat sekolah, (3) Faktor penghambat kepala sekolah SDN 002 Kecamatan Muara Badak dan SDN 025 Muara Badak Kecamatan Muara Badak adalah kondisi geografis sekolah, dana operasional sekolah, sarana dan prasarana sekolah yang belum sesuai Standar Nasional Pendidikan. Faktor pendukungnya adalah tenaga pendidik yang telah berkualifikasi S1, Lembaga pendidikan bersertifikat ISO, mendapat tunjangan khusus untuk guru sekolah terpencil, adanya dukungan keluarga, guru serta kepercayaan masyarakat.

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan, studi kasus*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar dengan luaran peserta didik yang bermutu sangat bergantung pada pola kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan adil dapat mendorong dan memotivasi para bawahan untuk bekerja lebih baik dan terarah sehingga lembaga pendidikan yang dipimpinya dapat berhasil dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan itu sendiri memiliki berbagai macam gaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah agar berhasil dalam mengelola dan mengembangkan sekolahnya. Gaya kepemimpinan menurut Likert dalam Usman ada empat gaya kepemimpinan dalam manajemen antara lain yakni “Gaya kepemimpinan *Eksplotative Authoritative* (gaya kepemimpinan otoriter yang memeras), *Benevolent Authoritative* (gaya kepemimpinan otoriter yang baik) *Consultatif* (gaya kepemimpinan konsultatif), dan *Participative* (gaya kepemimpinan partisipatif)”.⁵ Di dalam kepemimpinan setiap individu memiliki gaya dan perilaku yang berbeda-beda, sehingga untuk mempengaruhi orang lain diperlukan gaya atau cara yang berbeda-beda pula. Namun yang lebih penting adalah kepala sekolah mengetahui berbagai gaya kepemimpinan sehingga mampu menentukan gaya yang sesuai dengan situasi dan mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu melakukan pendekatan terhadap perilaku atau karakter dari orang-orang yang dipimpinya. Di dalam menjalankan roda kepemimpinannya kepala sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat akan memperlancar pekerjaan dalam sebuah organisasi sekolah sehingga mutu dan kualitas

sekolah akan selalu berkembang, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah di dalam mengambil keputusan baik untuk kepentingan internal maupun eksternal sekolah, di dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sekolah yakni *perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan* di sekolah, serta mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah. Di dalam penyelenggaraan pendidikan kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif sehingga terbina hubungan komunikasi yang kondusif dan dapat menciptakan umpan balik yang positif dengan memupuk rasa kebersamaan yang adil dan tepat. Dengan demikian tercipta hubungan yang baik antara pemimpin dengan orang yang dipimpinya sehingga mampu mendorong bagi keberhasilan dan kemajuan lembaga pendidikan.

Terkait dengan kepemimpinan, tentunya tidak terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Secara faktual mencermati kesempatan dan partisipasi guru perempuan dalam jabatan kepala sekolah masih rendah, karena masyarakat sekolah masih menganggap kepemimpinan hanya milik laki-laki sehingga masih banyak yang meragukan kemampuan perempuan dalam memimpin apalagi dengan banyaknya teori-teori kepemimpinan yang tidak hanya menolak peran wanita dalam kepemimpinan publik tetapi juga mengalami bias gender dengan asumsi-asumsi yang memojokkan wanita dalam kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pernyataan, Eti Nurhayati dalam Bukunya “Psikologi Perempuan dalam berbagai perspektif”. Selama ini berkembang

⁵ Usman Husaini. 2011 *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), Hlm 350-352.

anggapan, bahwa perempuan tidak layak untuk menjadi pemimpin, dengan memagari kiprah mereka sebatas peran domestik (fungsi keiburumahtanggaan).⁶ Sehingga hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan. Sementara menurut penafsiran agama kepemimpinan perempuan masih menjadi pro dan kontra, sebagian masyarakat Indonesia ada yang beranggapan bahwa laki-laki lebih pantas menjadi pemimpin dalam setiap bidang kehidupan dari pada perempuan. Kepemimpinan sering diasosiasikan sebagai kekuasaan, kekuatan, perintah, penaklukan, wewenang pembuatan kebijakan, yang hanya pantas disandang oleh laki-laki yang memiliki sifat-sifat tersebut, sehingga representasi perempuan dalam kepemimpinan publik masih sangat rendah apalagi dinamika sosial politik dimasyarakat masih memarginalkan perempuan. Namun berbeda dengan urusan mendidik dan melayani peran perempuan lebih menonjol, itu dikarenakan naluri dasar perempuan yang lembut, keibuan dan tidak berlebihan dalam penampilan sehari-hari, tetapi tetap mampu memberikan kontribusi positif diberbagai sektor publik khususnya sektor pendidikan.

Kepala sekolah perempuan dengan kompetensi yang dimilikinya dapat memimpin dengan baik dan mampu membawa sekolah yang dipimpinnya bersaing atau sejajar dengan sekolah-sekolah berkualitas lainnya. Di Kecamatan Muara Badak ada banyak sekolah yang sudah terakreditasi baik, yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, tercatat di tahun 2016/2017, dari 14 jumlah sekolah dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan yang sudah diakreditasi hampir seluruhnya mendapatkan predikat B dan bahkan 2 lainnya mendapat predikat A, sementara sebagian besar sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki mendapat predikat C, (sesuai dengan data yang dikeluarkan oleh BANSM atau Badan

Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah).⁷ Dengan banyaknya jumlah sekolah yang memiliki nilai dan predikat baik yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, ini membuktikan bahwa kepala sekolah perempuan juga mampu tampil kuat dalam kepemimpinan dan manajemen sehingga mutu lembaga pendidikan yang dipimpinnya lebih baik dan lebih berkualitas seperti halnya dengan kepemimpinan laki-laki. Di sisi lain jika ditinjau dari segi jumlah guru dan jabatan kepala sekolah pada jenjang pendidikan sekolah dasar sesuai dengan data yang ada mengenai keberadaan guru dan kepala sekolah di Kecamatan Muara Badak adalah masih didominasi oleh kaum perempuan. Berikut tabel tentang guru dan kepala sekolah.

Tabel 1.1 Data Kepala Sekolah di Muara Badak Kec. Muara Badak Kab. Kutai Kartanegara

No.	Tingkat Pendidikan			
		L	P	Jlh
1.	SD/MI	91	294	385
2.	SMP/MT	44	97	141
3.	SMA/MA	28	31	59
4.	SMK	14	31	45
	Total	177	453	630

Tabel 1.2

Data Kepala Sekolah di Muara Badak Kec. Muara Badak Kab. Kutai Kartanegara

No.	Tingkat Pendidikan			
		L	P	Jlh
1.	SD/MI	15	14	29
2.	SMP/MT	7	3	10
3.	SMA/MA	4	-	4
4.	SMK	3	-	3
	Total	29	17	46

Tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan dominasi guru perempuan dan besarnya jumlah kepala sekolah perempuan saat ini di tingkat pendidikan sekolah dasar sesuai dengan data Dapodikdasmen. Berdasarkan table 1.1 dan 1.2 saat ini semakin banyak perempuan yang menjadi guru dan kepala sekolah khususnya di tingkat pendidikan sekolah dasar yang ada di

⁶ Eti Nurhayati, *Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. Pertama, 2012), Hlm. 199-200

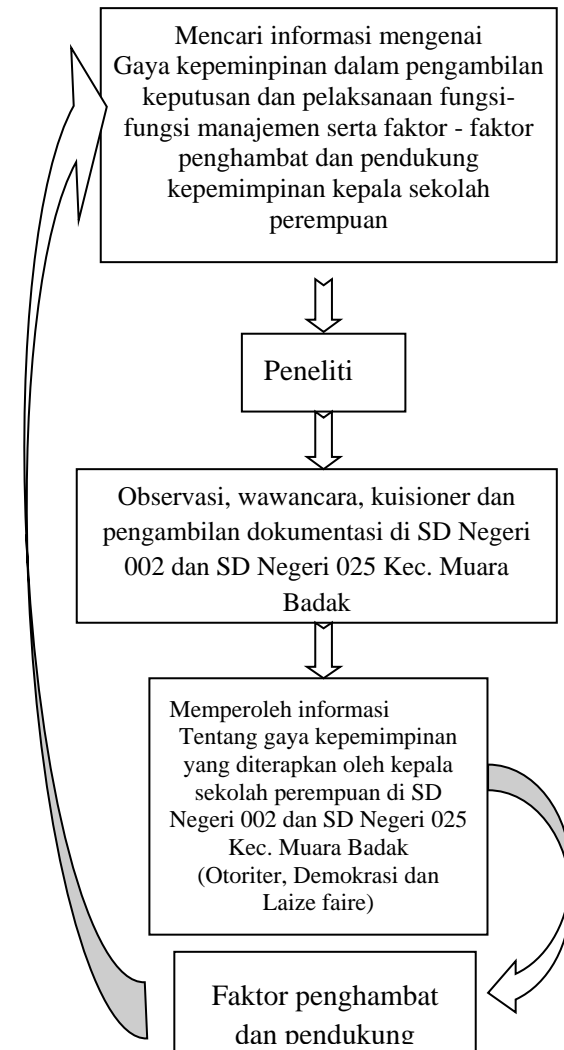
⁷ http://bansm.or.id/sekolah/sudah_akreditasi/1data

Kecamatan Muara Badak. Banyaknya jumlah guru dan kepala sekolah perempuan di tingkat pendidikan sekolah dasar telah membuktikan besarnya kontribusi perempuan dalam dunia pendidikan. Dengan kelebihan yang mereka miliki walaupun juga perlu diakui bahwa, perempuan memiliki banyak kelemahan-kelemahan dibandingkan dengan laki-laki yang diciptakan dengan kondisi fisik yang lebih kuat daripada perempuan, keterbatasan fisik dan ruang lingkup gerak serta tanggungjawab perempuan sebagai seorang ibu membuat persepsi kepemimpinan perempuan tetap berbeda terhadap kepemimpinan laki-laki. Dari hasil pengamatan, ditemukan beberapa permasalahan umum yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan. Yakni perempuan adalah makhluk lemah yang memiliki sifat khas sehingga dengan sifat tersebut diidentikkan dengan kelemahan dan kurang-tegaskan di dalam menghadapi masalah. Anggapan lain bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan lambat dalam mengambil keputusan karena kurang keberanian dalam mengambil resiko, dan serangkaian kelemahan fisik lainnya. Sehingga muncul kurangpercayaan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang ditunjukkan dengan selalu membanding-bandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Hal ini karena budaya patriarkhi yang sudah mengakar kuat di masyarakat.

Walaupun dengan adanya berbagai kelemahan-kelemahan tersebut, kepala sekolah perempuan memiliki tekad yang kuat untuk dapat memajukan dan mengembangkan kemajuan pendidikan. Hal tersebut tidak terlepas dari gaya kepemimpinannya, terutama dalam hal bagaimana kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di sekolah, baik di dalam pengambilan keputusan maupun di dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sekolah yang benar-benar didukung oleh seluruh warga sekolah sehingga kualitas dan mutu pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Berikut ini disajikan jalannya penelitian sebagai berikut.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan pemimpin perempuan secara nyata, banyak yang jauh lebih hebat dan handal dari para pemimpin laki-laki itu karena mereka berusaha lebih keras, ulet, memiliki komitmen yang kuat, berani mengambil resiko dan tidak mudah menyerah. Namun sayang, kegagalan pemimpin perempuan sering terjadi bukan karena faktor eksternal melainkan karena

faktor internal yang membuat segala sesuatu menyulitkan dirinya sendiri. Keputusan, kecurigaan terhadap diskriminasi gender, emosi labil, dan tidak dapat mengendalikan perkataan menjadi beberapa penyebab utama kegagalan kepemimpinan perempuan. Hal ini menarik untuk dikaji dinamika perempuan dalam dunia kerja. Dalam hal jumlah, menurut data situs independen.id tertanggal 05 Juni 2017, tenaga kerja perempuan selalu mengalami peningkatan setiap tahun. Tercatat persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki.

Sementara kedudukan perempuan dalam organisasi selama ini bersifat mengerucut. Kebanyakan perempuan hanya menduduki posisi *entry level* dalam organisasi. Semakin tinggi posisi dalam organisasi, semakin sedikit pula perempuan yang menjabatnya. Sangat sedikit perempuan yang beruntung bisa mendapatkan kesempatan untuk mendaki ke posisi puncak organisasi dan menjadi sukses. Disebabkan karena alasan keluarga dan fleksibilitas waktu, padahal, perempuan yang memegang posisi pemimpin di sebuah perusahaan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Tidak ada satu konsep yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih baik dari kepemimpinan laki-laki, atau sebaliknya. Karena teori kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat perubahan.

Model kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengar nasehat, mensugesti bawahan dan

mengakui keahlian bawahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono⁸ yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengar nasihat, dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut kepemimpinan *group developer*.

Pemimpin demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, karena gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal dan paling didambakan. Memang harus diakui pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang efektif dalam kehidupan organisasi sosial karena adakalanya dalam hal bertindak dan mengambil keputusan bisa saja terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Sekalipun demikian, pemimpin yang demokratis tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelemahannya mengalahkan kekurangannya.⁹

Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut: 1). organisasi dan segenap bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor. 2). otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas dan kewajibannya sehingga mereka merasa senang dan aman menyangkut tugas dan kewajibannya. 3). diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran kerjasama dari setiap warga kelompok. Dan 4). pemimpin demokratis sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerjasama demi pencapaian

⁸Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (PT. Rajagrafindo Persada, 2006), hlm.86.

⁹ Siagian P, *Sondang. Fungsi-fungsi Manajerial*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm.54.

tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.¹⁰

Perempuan memiliki kemampuan yang sama untuk berada di posisi puncak dalam karier faktanya, dalam berbagai organisasi saat ini, saat gaya kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi sesuai untuk karyawan, gaya kepemimpinan perempuan yang komprehensif serta nilai-nilai positif lainnya membuat mereka lebih cocok untuk menduduki posisi puncak.

Perempuan dapat menjadi pemimpin sebagaimana halnya dengan kaum laki-laki karena didalam agama islam sendiri perempuan dipandang sama kedudukannya dengan kaum laki-laki, Islam memberi hak-hak kepada kaum perempuan seperti yang telah diberikan kepada kaum laki-laki dan memberikan kewajiban yang sama kepada keduanya dan tidak ada perbedaan. Dalam surat Al-Ahzab ayat 33:35 ditegaskan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk memperoleh penghargaan/balasan yang layak atas kerja-kerja yang dilakukan, sehingga dengan adanya ayat tersebut perlu kiranya meluruskan pemahaman dan asumsi yang selama ini misoginis (kebencian) dan bias dalam mencitrakan perempuan dengan pemahaman yang benar terhadap existensi kemanusiaan perempuan dan laki-laki.

Dewasa ini, makin banyak perempuan yang bekerja di bidang pekerjaan laki-laki. Mereka tidak saja bisa bertahan, namun juga sukses menjadi pemimpin. Kaum wanita pun bisa menunjukkan dirinya sebagai makhluk yang luar biasa kuat dan berani, dan tidak kalah dari kaum pria. Secara esensial dalam manajemen dan kepemimpinan pun pada dasarnya tidak akan jauh berbeda dengan kaum pria. Beberapa tokoh perempuan yang berhasil menjadi pemimpin, Margareth Thatcher di Inggris yang dijuluki sebagai "Si Wanita Besi", Indira Gandhi di India, Cory Aquino di Philipina, Megawati di Indonesia dan Sri Mulyani, Miranda Goeltom, Mari Elka Pangestu, Linda Amalia Sari, Felia Salim, Eva

Riyanti Hutapea, Karen Agustiawan, dan banyak lagi wanita sukses Indonesia.

Dr. Herbert Greenberg¹¹ menemukan lima ciri yang banyak dimiliki oleh wanita pemimpin: (1) Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, la cenderung lebih berambisi dibandingkan pria keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata "ya" akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang, (2) Membuktikan kritikan yang salah, mereka "belum bermuka tebal", wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empati, keluwesan, dan keramahan yang tinggi membuat mereka cepat pulih, belajar dari kesalahan, dan bergerak maju dengan sikap positif "akan saya buktikan", (3). Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya. Bagaimanapun, wanita masih harus banyak belajar dari priadalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dan membuat keputusan, (4) Sang pemimpin, wanita pemimpin yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik, (5) Berani mengambil risiko, tidak lagi berada di wilayah yang aman, wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko, sama seperti pria sekaligus memberi perhatian yang sama pada detail. Mereka berspekulasi di luar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada, seperti peraturan dan kebijakan perusahaan.

¹⁰ Kartono., op.cit.,

¹¹ Jumiati Sasmita dan Said As'ad Raihan, Kepemimpinan Pria dan Wanita, Proceeding of the 6th Ncfb And Doctoral Colloquium Towards a New Indonesia Business Architecture

"Strategic Leadership: A Necessity for Prosperity and Sustainability" Fakultas Bisnis dan Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya. Hlm.6.

Penelitian ini juga mendukung Seperti yang dikemukakan oleh Gibson menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan memiliki dimensi perilaku yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi dan memfasilitasi bawahan, sedangkan kaum laki-laki lebih cenderung memiliki dimensi yang mana didalam dimensi perilaku ini bersifat tegas, berorientasi pada tujuan dan cenderung bersifat menguasai. Berdasarkan karakteristik yang dapat digolongkan menjadi maskulin dan feminin maka variabel gaya kepemimpinan yang relevan untuk dipergunakan adalah gaya kepemimpinan otokratis untuk laki-laki dan demokratis untuk perempuan.¹²

3.1 Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam pengambilan keputusan di SD. Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kecamatan Muara Badak.

Pengambilan keputusan adalah kewenangan mutlak kepala sekolah, akan tetapi kepala sekolah boleh melibatkan atau memberikan kewenangan kepada para guru atau bawahan untuk pengambilan keputusan yang bersifat untuk pengembangan sekolah. Permasalahan permasalahan yang berat dapat diputuskan bersama dengan para guru dan bawahan berdasarkan kesepakatan bersama namun untuk permasalahan yang dianggap kepala sekolah dapat memutuskannya sendiri, akan diputuskan sendiri oleh kepala sekolah karena kepala sekolah mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak dengan menggunakan gaya demokratis sebagaimana yang disampaikan oleh Likert dalam Usman yakni sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok.¹³ Apabila pimpinan mengambil suatu keputusan, maka keputusan tersebut diambil setelah memperhatikan pendapat kelompok. Kepala Sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak mengikutsertakan guru dan pegawai dalam proses pengambilan

keputusan, dan kepala sekolah bersedia membagi persoalan, menerima kritik dan saran dari para guru, terbuka terhadap kritik yang disampaikan oleh para guru terutama kritik atau saran yang sifatnya membangun demi kebaikan sekolah, dan sebaliknya persoalan dari para guru dan pegawai akan didengarkan.

Proses pengambilan keputusan pada umumnya kepala sekolah perempuan melibatkan semua warga sekolah dan mau mendengarkan masukan-masukan dan ide dari para guru atau bawahan, dalam pemberian arahan atau pengaruh kepada guru dan pegawai kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak melakukannya, dengan cara formal maupun informal, baik secara kelompok maupun individu, kepada guru dan pegawai yang kurang sependapat atau kurang setuju dengan keputusan atau kebijakan yang ada disekolah, ada pendekatan secara kekeluargaan dan persuasif yang dilakukan kepala sekolah perempuan, sehingga diharapkan kepada para guru dan bawahan dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam pengambilan keputusan adalah menggunakan gaya demokratis yakni mengutamakan musyawarah untuk mufakat sesuai dengan teori bahwa seorang pemimpin harus mengambil beberapa faktor penting dalam pengambilan keputusan berdasarkan keputusan yang disepakati, dan melibatkan semua warga sekolah.

Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan berdasarkan kesepakatan seluruh warga sekolah dan itu akan sangat membantu bagi perkembangan dan kemajuan sekolah, selanjutnya apa yang menjadi tujuan sekolah akan dapat tercapai dengan efektif dan efisien serta menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan yang diharap bersama. Di dalam proses pengambilan keputusan adakalanya, tidak berdasarkan kesepakatan bersama, meskipun jarang terjadi, sehingga membuat hasil keputusan menjadi tidak maksimal. Jika guru dan pegawai tidak puas dengan hasil

¹²Herachwat, Nuri dan Dwiatmaja, Basuki, Bhaskaroga. 2012. *Majalah Ekonomi*. tahun XXII, No. 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

¹³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Edisi 4, (Jakarta, Bumi Aksara, 2014). Hlm. 352.

keputusan yang diambil oleh kepala sekolah akan berdampak pada menurunnya kualitas, kinerja guru dan pegawai, sehingga mereka kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3.2 Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen di SD. Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kecamatan Muara Badak.

3.2.1 Fungsi perencanaan

Kepala sekolah perempuan di SD Negeri 002 dan 025 Muara Badak memiliki pola yang sama dalam menjalankan fungsi manajemen di sekolah. fungsi perencanaan yang dilakukan mereka dengan melakukan rapat dewan guru sebelum kebijakan atau program tersebut dilaksanakan. Dalam proses perencanaan Ibu kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yakni melibatkan semua guru yang ada. Hal ini dapat dilihat dari indikasi kepala sekolah yang bersedia berbagi permasalahan dan selalu melibatkan para guru dan bawahan berpartisipasi dalam setiap penyusunan program-program kerja sekolah. Menentukan setiap program yang akan dijalankan sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai, atau keputusan tidak sepihak tetapi dimusyawarakkan secara bersama dengan mendengarkan pendapat, ide-ide, masukan serta saran dari para guru dan bawahan didalam rapat-rapat yang dilaksanakan bersama dengan semua guru.

Kepala sekolah di dalam perencanaan juga memberi kepercayaan kepada para guru dalam melaksanakan setiap program yang sudah disusun, dan bila ada program yang dianggap tidak mendukung program perkembangan sekolah atau karena keterbatasan dana akan dibahas dan dikomunikasikan bersama sebelum diambil keputusan untuk membatalkan perogram tersebut.

3.2.2 Fungsi pengorganisasian

Di dalam menyusun struktur organisasi sekolah di SD Negeri 002 Muara Badak, ibu kepala sekolah lebih cenderung

menggunakan gaya kepemimpinan demokratis partisipatif. Hal ini dapat dilihat dari ibu kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada semua warga sekolah untuk berpartisipasi di dalam sebuah kegiatan dan bertanggungjawab terhadap sebuah jabatan yang diberikan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah dapat dilihat juga dari adanya pembagian tugas guru dengan melibatkan para guru dan pegawai dalam kegiatan tersebut.

Demikian halnya dengan ibu kepala sekolah SD Negeri 025 Muara Badak bahwa semua tanggung jawab dan wewenang dari setiap jabatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan guru dan pegawai walaupun juga masih ada yang belum sesuai karena terbatasnya guru yang mau mengajar di daerah tersebut sehingga ada satu orang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya dan kualifikasi pendidikannya, namun guru tersebut memiliki kemampuan mengajar pada jenis bidang studi tersebut sehingga diberi tanggung jawab untuk mengajar pada bidang studi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa proses pengorganisasian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak adalah selalu melibatkan guru dan pegawai, dalam memberikan tugas, menjalin komunikasi dua arah sehingga informasi kepada guru dan pegawai menjadi jelas dan ibu kepala sekolah selalu mengutamakan kerjasama dalam hal pengorganisasian.

3.2.3 Fungsi pergerakan atau pelaksanaan

Ibu kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak di dalam proses menggerakkan para bawahan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *demokratis partisipatif*, hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah dalam memberikan perhatian kepada para bawahan kegiatan yang dapat memotivasi para bawahan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dapat dilihat dari pemberian penghargaan atau reward terhadap guru atau bawahan yang berprestasi, yakni

puji-pujian, ucapan terima kasih, dan ikut serta mendampingi setiap ada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolah. Selain itu proses perorganisasian yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah adalah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk berpartisipasi dalam sebuah kegiatan. Sesuai dengan teori bahwa penyusunan dan perencanaan suatu program harus selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat berpartisipasi dan berkembang serta bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ibu kepala sekolah di dalam memberikan pengarahan, bimbingan dan pembinaan terhadap bawahan berpola hubungan kerjasama yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para guru dan bawahan. Mereka dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan bersama.

Pola yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri 0002 dan SD Negeri 025 Muara Badak dalam menggerakkan para bawahan adalah pola yang mementingkan kerjasama yang baik dan benar. Bahkan pemberian penghargaan dan motivasi kerja bagi bawahan untuk selalu berprestasi agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

3.2.4 Fungsi Pengawasan

Kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis, perilaku kepemimpinan kepala SD Negeri 002 Muara Badak dalam menerapkan fungsi pengawasan dirasakan baik oleh para guru. Selain pengawasan yang terjadwal juga dilakukan secara mendadak, kepala sekolah memiliki program supervisi kelas, meskipun jarang dilakukan secara mendadak. Dalam proses pengawasan kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yakni memberikan kesempatan dan kebebasan kepada para guru untuk berkreasi sendiri dan memutuskan sendiri demi terlaksananya tugas tersebut. pengawasan kepala sekolah tidak bersifat rutin hal ini karena kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru

mengenai pekerjaan mereka. Demikian halnya dengan kepala sekolah SD Negeri 025 Muara Badak untuk kegiatan monitoring dan supervisi terhadap guru atau bawahan tidak dilakukan secara ketat, ibu kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada guru para bawahan untuk mempersiapkan diri didalam menyiapkan seluruh perangkat pembelajaran di kelas, ibu kepala sekolah memberi kepercayaan kepada para bawahan mengenai tugas mereka ada kerja sama yang baik antara guru dan kepala sekolah. Dengan demikian dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak adalah bersifat demokratis yakni ada pengarahan, kerjasama, kekeluargaan serta tanggung jawab dipikul bersama, hal itu dapat dilihat dari proses kepengawasan kepala sekolah dalam memberikan kepercayaan kepada guru dan bawahan mengenai pekerjaan mereka kemudian juga pengawasan tidak dilakukan secara rutin dan terus menerus, sehingga secara teori tidak terlalu bertentangan dengan prinsip-prinsip kepengawasan yakni, "pengawasan sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya 3 bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh pengawas atau kepala sekolah.. dst".¹⁴ Sehingga apabila pengawasan tersebut dilakukan secara terus menerus maka perkembangan kinerja atau hasil pekerjaan guru dan bawahan dapat diketahui oleh setiap kepala sekolah.

3.3 Faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kec. Muara Badak.

Adapun yang menjadi faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 002 Muara Badak adalah Dana, menurut kepala sekolah secara umum dana merupakan salah satu faktor penghambat dalam merealisasikan setiap program yang telah dibuat dan direncanakan berdasarkan keputusan bersama, sebagai contoh ketika

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Rineka Cipta.Jakarta. 2006). Hlm. 20.

kepala sekolah ingin memberikan insentif bagi guru yang berprestasi dalam membimbing anak untuk mengikuti setiap perlombaan, namun tidak bisa memberikan insentif kepada guru. Untuk merealisasikan dalam pemberian insentif kepada guru yang berprestasi di SD Negeri 002 Muara Badak belum bisa maksimal dilakukan, hal ini menurut kepala sekolah dikarenakan terbatasnya dana atau anggaran sekolah. Menurut Syafaruddin sebagai berikut: “Kebijakan yang dapat dibuat oleh kepala sekolah melalui kerjasama dengan komite sekolah adalah peningkatan dalam memberikan reward dan insentif kepada para personel sekolah”.¹⁵ Sehingga perlu adanya kerjasama dengan para stakeholder atau komite sekolah khususnya dalam mencari sumber-sumber pemasukan alternatif dalam mengatasi permasalahan dalam pembiayaan tersebut.

Keberadaan guru perempuan di SD Negeri 002 Muara Badak relatif banyak sehingga dapat menjadi faktor penghambat kelancaran pelaksanaan program di sekolah menurut kepala sekolah SD Negeri 002 Muara Badak dengan banyaknya guru perempuan akan dapat mempengaruhi kepemimpinannya dalam menentukan kebijakan disekolah, hal itu bisa dirasakan ketika mengkomunikasikan program-program sekolah yang berkaitan dengan hal-hal kerja fisik. Menurut pengamatan penulis keberadaan guru di SD Negeri 002 Muara Badak berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh guru perempuan sehingga hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat kemajuan sekolah disebabkan karena adanya batasan-batasan yang dimiliki oleh guru perempuan, namun dari sisi positifnya guru perempuan lebih komunikatif, mudah menerima, lembut, perasa dan yang lebih penting guru perempuan memiliki sifat dominan parenting yang menonjol didalam memberikan pendidikan kepada anak.

Adapun faktor pendukung kepala sekolah SD Negeri 002 Muara Badak dalam melaksanakan program sekolah yang berkaitan dengan pemberian keputusan dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen adalah

sekolah sudah bersertifikat ISO, Guru yang mengajar juga sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, tingkat pendidikan, pengalaman dalam organisasi, hubungan yang harmonis, kekeluargaan, ada dukungan dari berbagai pihak yakni pengawas, komite sekolah, masyarakat dan yang terpenting karena adanya dukungan dari keluarga dirumah.

Sementara menurut kepala sekolah SD Negeri 025 Muara Badak yang menjadi faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah yang pertama adalah faktor dana, keberadaan sekolah yang berada di wilayah terpencil, dengan jumlah siswa yang tidak mencapai 50 siswa, berdampak pada besarnya jumlah bantuan dana/subsidi sekolah yang diterima dari pemerintah daerah (Boskab) maupun pusat (Bosnas). dengan terbatasnya jumlah dana yang ada menurut kepala sekolah maka setiap program-program sekolah yang akan dilaksanakan harus betul-betul diperhatikan dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan keperluan sekolah sementara untuk program yang kurang mendukung bagi perkembangan sekolah akan langsung dibatalkan, Selain itu sarana dan prasarana sekolah juga masih sangat terbatas dan belum sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah, sesuai data yang ada saat ini, SD Negeri 025 belum memiliki ruang belajar dan meubeler yang cukup, belum memiliki bangunan kantor, dan pagar sekolah. dan hambatan lainnya adalah kondisi geografis sekolah yang terletak di desa terpencil, akses ke sekolah yang sulit, jalan banyak yang rusak, dan diperparah dengan kondisi dan keadaan kepala sekolah yang belum mampu mengendarai kendaraan sendiri, sehingga diperlukan peran serta suami sebagai pengawal pribadi sekaligus petugas antar jemput yang harus selalu *standby* setiap saat. Untuk kegiatan diluar misalnya rapat pertemuan yang tidak bisa diwakilkan akan menjadi suatu hambatan terberat dan sulit bagi seorang kepala sekolah perempuan didalam melaksanakan tugasnya dan

¹⁵ Syafarudin. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. (Rineka Cipta.Jakarta. 2008). Hlm.141.

tanggungjawabnya sebagai seorang kepala sekolah perempuan.

Sementara untuk faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah, semua guru sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, ada tunjangan khusus bagi sekolah terpencil, loyalitas dan dukungan dari para guru, keluarga dan masyarakat sekitar, walaupun dukungan bukan dalam bentuk pemberian materi karena penghasilan dan ekonomi masyarakat tergolong masih rendah namun dukungan dan kepedulian tersebut ditunjukkan dalam bentuk kerjasama dan partisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Seperti kegiatan lomba-lomba, peringatan hari pendidikan Nasional, kegiatan keagamaan, peringatan hari kemerdekaan dan kegiatan sosial lainnya.

Walaupun dengan adanya berbagai hambatan-hambatan yang ditemui oleh kepala sekolah perempuan sebagaimana halnya yang telah diuraikan di atas, kepala sekolah perempuan di SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak tetap dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab kepemimpinan mereka dengan baik, hambatan-hambatan tersebut, justru mereka jadikan sebagai pemicu semangat untuk berkembang dan memajukan sekolah, itu membuktikan bahwa kepala sekolah perempuan juga dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik dan lancar seperti halnya laki-laki, berkat kesungguhan dan niat baik serta adanya dukungan dari berbagai pihak baik dari dalam maupun dari luar sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kecamatan Muara Badak dalam hal pengambilan keputusan adalah kepala sekolah perempuan dalam pengambilan keputusan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis partisipatif ditandai dengan keputusan yang diambil berdasarkan hasil kesepakatan bersama dengan para guru

dan tenaga pendidik melalui pertemuan-pertemuan atau rapat di sekolah yang umum dilaksanakan 4 kali dalam 2 semester yakni rapat awal tahun ajaran baru dan rapat akhir semester, para guru diberi kewenangan dan kebebasan mengeluarkan pendapat ide-ide, saran, serta kritikan. sehingga keputusan yang diambil dari hasil musyawarah tersebut, diharapkan semua pihak yang terlibat, memiliki tanggung jawab secara bersama pula, dengan demikian semua keputusan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

- 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen di SD. Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kecamatan Muara Badak.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 menerapkan gaya kepemimpinan demokratis hal ini dibuktikan dalam setiap pelaksanaan program sekolah selalu melibatkan guru, menerima masukan, pendapat dan kritikan dari guru saat rapat, memberikan pengarahan dan pembinaan bagi guru yang suka melanggar aturan dengan cara kekeluargaan, mengatur tugas, tidak terlalu keras dalam pengawasan, memberi teladan yang baik, kekeluargaan, serta selalu memberi semangat dan motivasi bagi guru dan siswa ketika melaksanakan kegiatan di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

- 3) Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Negeri 002 dan di SD Negeri 025 Kecamatan Muara Badak.

Faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 002 dan SD Negeri 025 Muara Badak secara umum adalah faktor dana dan sarana sekolah yang belum sesuai dengan standar nasional, sedangkan faktor pendukungnya adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, program kepala sekolah yang sudah diputuskan secara

bersama mendapat dukungan dari semua pihak baik dari para guru, keluarga maupun masyarakat sekitar. Kesimpulan harus menyatakan secara ringkas proposisi terpenting dari makalah sebagai pandangan penulis tentang implikasi praktis dari hasilnya.

REFERENSI

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbin S.P. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep-konsep Aplikasi*. New Jersey, Pearson Educations. Inc.
- Burhan Bungin. 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Prenada Mulia Group.
- Fahmi I. 2013. *Manajemen Kepemimpinan, Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Basri Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Basri Hasan, Tatang. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Herachwat, Nuri dan Dwiatmaja, Basuki, Bhaskaroga. 2012. *Majalah Ekonomi*. tahun XXII, No. 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2017
- John Suprihanto dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: STIK YKPN.
- Muhaimin, Suti'ah dan Sugeng. 2010. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. Cetakan Ketiga, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. Ngalm. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cetakan Kedua puluh dua, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai Veithzal Zainal, dkk. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ke empat. Cetakan ke 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sasmita Jumiaty, As'ad Raihan Said. *Kepemimpinan Pria dan Wanita*. Fakultas Bisnis dan Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2016
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafarudin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Umar Nasaruddin. 2010. *Argumen Kesetaraan Jender perspektif Al-Quran*, Jakarta: Dian Rakyat.
- Usman Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Jakarta, Bumi Aksara.
- Usman Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Edisi 4, Jakarta, Bumi Aksara.
- Fakih Mansoer. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

PERBEDAAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH LAKI-LAKI DAN WANITA HUBUNGANNYA DENGAN KEDISIPLINAN GURU PADA SD NEGERI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA

Idawati

Universitas Muhammadiyah Makassar

e-mail: idadafadollah@gmail.com idawati@unismuh280.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran kedisiplinan guru SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa (2) Gambaran kepemimpinan kepala sekolah laki-laki pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa (3) Gambaran gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa (4) Perbedaan gaya kepemimpinan Kepala sekolah laki-laki dan wanita hubungannya dengan kedisiplinan guru pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan teknik komparatif. Populasi adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Somba opu Kabupaten Gowa sebanyak 499 orang. Sampel diambil dengan cara proporsional berstrata dan acak atau *proportional stratified random sampling* dari populasi guru sebanyak 45 guru dari kepala sekolah laki-laki dan 87 guru dari kepala sekolah wanita. Instrumen yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru adalah kuesioner tertutup yang berbentuk skala dan selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan statistic dengan menggunakan analisis *Uji-t*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kedisiplinan guru menunjukkan kategori baik. (2) Gaya kepimpinan kepala sekolah laki-laki menunjukkan lebih otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire* dan lebih kharismatik dibandingkan kepala sekolah wanita. (3) Gaya kepimpinan kepala sekolah wanita lebih cenderung menggunakan gaya transformatif dalam memimpin. (4) Ada perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan wanita. Laki-laki lebih sedikit bergaya otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire* (bebas) dan lebih kharismatik dibandingkan kepala sekolah wanita yang lebih transformatif. (5) Tidak ada perbedaan kedisiplinan antara guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki maupun wanita pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Keduanya Menunjukkan kategori baik.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kedisiplinan.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi komponen-komponen yang terkait di dalam pelaksanaan pendidikan. Komponen pendidikan tersebut seperti kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dukungan fasilitas, serta yang tidak kalah pentingnya adalah kepala sekolah harus berkualitas. Khususnya kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, dan sebagai inovator dalam pekerjaannya. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Menjadi kepala sekolah merupakan tugas tambahan yang dibebankan kepada seorang guru yang memiliki kemampuan manajerial untuk mengelola segala sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar untuk keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Wahjosumidjo (2003) menyatakan bahwa "kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah". Lebih lanjut dikatakan bahwa salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan dan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah "Kepemimpinan Kepala Sekolah", yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan dan penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan perkembangan. Esensi kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan juga sebagai seorang innovator. Oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah. Sementara Gorton (1976) menyatakan bahwa tugas kepala sekolah adalah mengorganisasi sumber daya yang ada di sekolah secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan sumber daya, dalam hal ini adalah guru sangatlah penting, karena

guru bertugas mengemban tugas dalam mendidik dan bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah hendaklah dapat berfungsi sebagai sarana atau alat untuk membuat sekelompok orang bekerja sama dan berupaya menaati segala peraturan yang ditetapkan.

Pelaksanaan peraturan merupakan salah satu faktor pelaksanaan disiplin. Mengenai disiplin pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila pegawai negeri sipil tidak menjalankan kewajiban atau melanggar peraturan. Guru sebagai pegawai negeri, memiliki kewajiban untuk melaksanakan peraturan pemerintah tersebut khususnya di lingkungan sekolah. Dengan melaksanakan peraturan sekolah maka akan tercipta situasi yang tertib dan berwibawa. Oleh karena itu, maka kepala sekolah melalui proses kepemimpinannya berupaya untuk membuat orang-orang yang dipimpinnya menjadi lebih disiplin.

Dalam hal guru rela dan siap melaksanakan peraturan secara disiplin berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diperankan oleh kepala sekolah. Kedisiplinan seorang guru merupakan suatu sikap mental yang tercermin dari perilaku ataupun perbuatan berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah maupun kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Sastrohadwiryono (2002) mengemukakan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sementara itu Hasibuan (1992) mengemukakan kedisiplinan adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya

dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri; (1) adanya ketaatan (*obedience*) pada peraturan, (2) adanya perilaku yang dikendalikan, (3) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Ciri-diri pola tingkah laku pribadi disiplin membutuhkan komitmen dan kesiapan untuk mengorbankan perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Kedisiplinan bukanlah tujuan melainkan sub-komponen dari guru untuk mencapai tujuan satu satuan pendidikan.

Disiplin merupakan salah satu upaya dan perbuatan untuk meningkatkan kualitas kerja, karena dengan disiplin segala kegiatan dapat teratur dan terarah sehingga tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai dengan baik. (Rusyan (1998) menyatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan proses pembelajaran, disiplin diri guru perlu dilaksanakan, karena dengan disiplin:

1. Semua kegiatan yang dilaksanakan guru menjadi terarah, tertib, dan teratur.
2. Kreativitas guru terpusat ke satu arah dan tujuan yang tepat.
3. Guru akan bekerja dinamis dan inovatif sehingga akan menghasilkan sesuatu yang berguna.
4. Guru akan lebih peka terhadap pengaruh hal-hal yang negatif.
5. Semua kegiatan dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif.
6. Semua kegiatan dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan dan merangsang aktivitas.
7. Kegiatan akan lebih mudah diarahkan pada tujuan yang hendak dicapai.

Kedisiplinan dapat dikembangkan secara formal melalui latihan pengembangan disiplin. Menanamkan kedisiplinan dapat pula dikembangkan melalui sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan. Keteladanan kepala sekolah dapat membangkitkan disiplin yang kuat bagi guru, pegawai dan siswa di sekolah.

Susilo (1998) menyatakan bahwa hal-hal penting dalam pembinaan disiplin yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan adalah:

1. Arahkan setiap bawahan untuk senantiasa mmenjaga ketertiban sebagai kebiasaan dalam kehidupana sehari-hari.
2. Ketahui keadaan organisasi yang dippimpin, keadaan anggota perilaku dan sifat-sifatnya, atau bahkan kondisi rumah tangganya.
3. Perintah dan petunjuk yang diberikan kepada bawahan cukup tegas, jelas dan dapat dimengerti dengan baik.
4. Sederhanakan mekanisme atau prosedur kerja dalam organisasi sehingga jelas dalam pencapaian tujuan.
5. Upayaka agar bawahan senantiasa memiliki kesibukan sehingga kesempatan untuk melakukan hal-hal yang melanggar disiplin dapat dihindari.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam dalam suatu organisasi sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja. Sehingga dengan demikian peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat penting menggunakan pendekatan atau gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi guru meningkatkan kediplinannya.

Dalam perspektif inilah penulis ingin melihat pendekatan dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah kaitannya dengan kedisiplinan guru.

Karakteristik penampilan sebuah organisasi ditentukan oleh karakter manusia yang dalam organisasi itu sendiri, ada dua karakteristik yaitu perilaku (*behavior*) dan gaya (*style*) (Makmur, 2007:111). Menurut Rivai (2007:64) bahwa “gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik”. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya (Reksohadiprodo dan Handoko dalam Ilmiah, 2005: 17). Menurut Nawawi (2006:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang

dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Seorang pemimpin yang baik dan efektif bertindak berdasarkan pendekatan kepemimpinan dan terampil mengganti gaya kepemimpinan tergantung pada situasi (Goleman, 2004). Lebih lanjut dikatakan bahwa ada empat gaya yakni visioner, pembimbing, afiliatif, dan demokratis dalam menciptakan sejenis resonansi yang memajukan kinerja.

Gaya visioner yaitu menggerakkan orang-orang kearah impian bersama, digunakan ketika membutuhkan visi baru, atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. Gaya pembimbing yaitu menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan sasaran organisasi, digunakan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerjanya dengan membangun kemampuan jangka panjang. Gaya afiliatif yaitu menciptakan harmoni dengan saling menghubungkan orang-orang, digunakan ketika menengahi benturan dalam tim, memotivasi di saat-saat yang menekan, atau menguatkan hubungan. Gaya demokratis yaitu menghargai masukan orang dan mendapatkan komitmen melalui partisipasi digunakan untuk membangun persetujuan atau kesepakatan, atau mendapatkan masukan yang berharga dari pegawai.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah Menurut Rahyuni (2007) bahwa setiap pemimpin wanita, seperti halnya laki-laki, memiliki gaya pribadi masing-masing. Gaya kepemimpinan wanita dapat otokratis, demokratis, *Laissez Faire* (gaya bebas), kharismatik, dan transformasional. Secara umum meskipun terdapat perbedaan dengan gaya kepemimpinan laki-laki, tetap saja seorang pimpinan wanita yang baik memiliki tata cara yang mirip dengan gaya kepemimpinan laki-laki.

Kepemimpinan otokratik menurut Nawawi (2006) merupakan sejumlah perilaku yang terpusat pada pimpinan (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali kegiatan dalam usaha mencapai tujuan. Kekuasaan dan wewenang pemimpin

dipergunakan untuk mengintimidasi dan menekan bawahan, pengawasan secara ketat, tidak menginginkan adanya perubahan dan perkembangan yang disebabkan oleh kemampuan bawahannya. Komunikasi berlangsung satu arah, prakarsa dan inisiatif selalu dari pimpinan dan tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat, tugas yang diberikan bersifat instruktif, lebih banyak kritik daripada pujian serta menuntut prestasi yang sempurna dari bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Nawawi (2006) yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menempatkan manusia/bawahan sebagai faktor terpenting dalam organisasi dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan demokratis menganggap bawahan sebagai rekan/pasangan dalam melaksanakan tugas. Dalam kepemimpinan demokratis kebijaksanaan dan keputusan dibuat bersama bawahan dan atasan (kepala sekolah dan guru), Wewenang kepala sekolah tidak mutlak, Kepala sekolah bersedia melimpahkan sebagian wewenangnya kepada wakil kepala sekolah atau guru, keputusan dibuat bersama, kebijakan dibuat bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, pengawasan dilakukan secara wajar, pujian dan kritikan seimbang. Sedangkan menurut Pamudji (1995) kepemimpinan demokratis cenderung mengimplementasikan nilai-nilai demokratis yakni; memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengaktualisasikan diri, mendorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerja sama yang saling mengakui dan menghargai, jujur dan sportif.

Menurut Mardin (2000) gaya kepemimpinan *Laissez Faire* (gaya bebas), yaitu pemimpin menganggap bawahan menguasai dan cukup dewasa untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, Pemimpin hanya mengikuti kemauan bawahan, berkomunikasi jika dibutuhkan oleh

bawahan, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan dan kegiatan yang dilakukan bawahan, mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab orang perorang, menghindarkan diri dari paksaan dan tekanan.

Gaya kepemimpinan kharismatik, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 1994) dikatakan bahwa kharismatik berarti bersifat charisma, sedangkan charisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Sedangkan menurut Nawawi (2006) kharismatik adalah atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik bersandar pada karakteristik kualitas kepribadian yang istimewa sehingga mampu menciptakan kepengikutan pada pemimpin sebagai panutan, memiliki kekuasaan yang kuat dan tetap serta dipercayai oleh bawahannya. Karakteristik kepemimpinan kharismatik yaitu memiliki rasa percaya diri yang tinggi, memiliki kemampuan untuk mengungkapkan visi secara gamblang, memiliki visi dan tujuan yang ideal untuk masa depan yang jauh lebih baik dari sekarang, dipahami sebagai agen perubahan, memiliki kepekaan lingkungan. Seorang pemimpin yang berkharisma menginginkan bawahannya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa sedikit ada perubahan, bawahan merasa yakin akan kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan, bawahan akan menjadi tidak kreatif karena tidak percaya diri pada kemampuannya dan rasa takut serta kepanutannya pada pimpinan.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Nawawi (2006) menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri atau potensi dalam mengembangkan kemampuan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Seorang pemimpin yang bergaya transformasional mampu memotivasi bawahan untuk mempersiapkan diri menjadi pemimpin, menciptakan cara atau pedoman kerja yang lebih mudah, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berlaku adil pada semua bawahan, cepat menerima perubahan yang bersifat inovatif, menjadi teladan dan mampu membangkitkan semangat kerja.

Oleh karena itu, dari penjelasan di atas tidak ada alasan kemudian membatasi peran wanita di dalam menduduki posisi kepemimpinan. Beberapa ahli psikologi memang membedakan karakter laki-laki dan wanita khususnya dalam bidang yang sifatnya menuntut kerja sama. Carol (dalam Benfari, 1995:54) mengemukakan bahwa “wanita cenderung lebih kolaboratif dan beorientasi ke tim. Wanita pada umumnya mempunyai kebutuhan lebih besar akan prestasi, dominasi dan ekshibisi”. Lebih lanjut Carol mengatakan bahwa secara garis besar perbedaan kebutuhan tidaklah signifikan. Lima kebutuhan puncak yakni prestasi, dominasi, ekshibisi, heteroseksualitas dan perubahan identik bagi laki-laki dan wanita. Demikian juga dengan empat dari lima kebutuhan terendah juga sama-sama dimiliki keduanya, yakni kerendahan diri, pengasuhan, keteraturan, dan ketahanan. Wanita sedikit lebih rendah dalam kebutuhan akan rasa hormat dan sedikit lebih tinggi dalam kebutuhan akan afiliasi ketimbang pria.

Wanita memiliki sifat-sifat alamiah dasar yang dapat dimanfaatkan oleh wanita untuk melaksanakan kepemimpinan dalam kondisi yang sesuai. Menurut As-Suwaidah dan Basyarahil, (2005) ada 8 (delapan) sifat dasar wanita untuk melaksanakan kepemimpinan yaitu; “(1) partisipatif, (2) kelembutan, (3) kreatif, (4) memahami kebutuhan-kebutuhan wanita, (5) pelimpahan dan pemberian wewenang, (6) berpandangan jauh ke depan, (7) komunikatif, dan (8) hubungan-hubungan”.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan kepala sekolah wanita hubungannya dengan kedisiplinan guru pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan baik yang digunakan kepala sekolah laki-laki maupun wanita sebagai variabel bebas (X) yaitu variabel yang menjelaskan tentang cara atau pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya (guru) untuk disiplin mematuhi atau menaati peraturan yang berlaku. Indikator gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah otokratis, demokratis, *laissez faire* (gaya bebas), kharismatik, dan transformatif.

Variabel yang lainnya adalah kedisiplinan sebagai variabel terikat (Y) merupakan variabel yang menjelaskan tentang akibat dari adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan. Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap mental yang tercermin dalam bentuk perbuatan atau tingkah laku guru berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 455 orang guru yang tersebar pada 28-unit SD Negeri yang dipimpin oleh kepala sekolah wanita dan 14-unit SD Negeri yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki.

Teknik pengambilan sampel secara probability yaitu *Proportional random sampling* Sampel diambil sebesar 40% untuk guru yang dipimpin kepala sekolah wanita dan 50% guru yang dipimpin kepala sekolah laki-laki.

Instrumen dibuat secara tertutup dan responden diminta untuk menyatakan pendapat atau penilaiannya dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai. Jawaban untuk masing-masing item disajikan dalam bentuk skala yang terdiri dari lima alternatif jawaban untuk instrumen yang

digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lima alternatif jawaban untuk instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan. Masing-masing jawaban tersebut diberi bobot 5,4,3,2,1 untuk item yang bersifat positif serta 1,2,3,4,5 untuk item yang bersifat negatif.

Masing-masing variabel dilakukan uji validitas rasional instrument. Hasil uji validitas dianalisis dengan menggunakan korelasi "*Product Moment*". Hasil analisis validitas instrumen dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan $N=60$ diperoleh $r_{tabel} = 0,259$. Untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dengan tingkat reliabilitas masing-masing 0,904 dan 0,914. Uji reliabilitas skala penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach Sugiono*, (2000).

Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik inferensial. yaitu untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Statistik inferensial digunakan untuk melakukan uji statistik terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan rumus Uji-*t* (Sugiono (2006).

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah data sampel penelitian berasal dari populasi data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for windows Ver. 18* dengan menggunakan uji *Kolmogorov Semirnov Test (KS-Z)*.

Uji homogenitas data dilakukan untuk menguji variansi data. Pengujian homogenitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS PSAW Statistic 18* dengan menggunakan uji *Independent Samples Test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang digambarkan dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, kepangkatan dan masa kerja. Berdasarkan

hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menunjukkan berada pada tingkat kedidiplinan dengan kategori sangat rendah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas (1) gaya otokratis, (2) gaya demokratis, (3) gaya *Laissez Faire* atau gaya bebas, (4) gaya kharismatik, dan (5) gaya transformatif. Kinerja guru meliputi; (1) perencanaan program pembelajaran, (2) merencanakan pembelajaran, (3) melaksanakan proses pembelajaran, dan (4) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

3.1. Perbedaan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki dan Wanita

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mendekati seperti apa yang dinyatakan oleh guru. Secara umum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah wanita menunjukkan kepala sekolah laki-laki lebih otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire*, dan lebih kharismatik. Kecenderungan gaya transformatif lebih kepada kepemimpinan kepala sekolah wanita (29,36%). Artinya bahwa guru secara umum memberikan apresiasi yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh kepala sekolah wanita.

Liner, dkk (Masri, 2001) “mengemukakan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa bilamana wanita diserahi tugas sebagai pemimpin, mereka akan sama efektifnya dengan pemimpin pria”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik pemimpin wanita maupun laki-laki, memiliki gaya pribadi masing-masing. Gaya kepemimpinan wanita dapat otokratis, demokratis, *Laissez Faire* (gaya bebas), kharismatik, dan transformatif. Secara umum, meskipun berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki, tetapi seorang pemimpin wanita yang baik memiliki tata cara yang mirip dengan gaya kepemimpinan laki-laki.

Carol (dalam Benfari, 1995:54) mengemukakan bahwa “wanita cenderung lebih kolaboratif dan beorientasi ke tim. Wanita pada umumnya mempunyai kebutuhan lebih besar akan prestasi, dominasi dan eksibisi”. Lebih lanjut Carol mengatakan bahwa secara garis besar perbedaan kebutuhan tidaklah signifikan. Lima kebutuhan puncak yakni prestasi, dominasi, eksebis, heteroseksualitas dan perubahan identik bagi laki-laki dan wanita. Demikian juga dengan empat dari lima kebutuhan terendah juga sama-sama dimiliki keduanya, yakni kerendahan diri, pengasuhan, keteraturan, dan ketahanan. Wanita sedikit lebih rendah dalam kebutuhan akan rasa hormat dan sedikit lebih tinggi dalam kebutuhan akan afiliasi ketimbang pria.

Wanita memiliki sifat-sifat alamiah dasar yang dapat dimanfaatkan oleh wanita untuk melaksanakan kepemimpinan dalam kondisi yang sesuai. Menurut As-Suwaitah dan Basyarahil, (2005) ada 8 (delepan) sifat dasar wanita untuk melaksanakan kepemimpinan yaitu; “(1) partisipatif, (2) kelembutan, (3) kreatif, (4) memahami kebutuhan-kebutuhan wanita, (5) pelimpahan dan pemberian wewenang, (6) berpandangan jauh ke depan, (7) komunikatif, dan (8) hubungan-hubungan”.

Frankel (2006) mengemukakan 6 (enam) nilai yang menjadi model kepemimpinan wanita yang menurutnya adalah model kepemimpinan yang diperlukan pada saat ini. Ke-enam nilai itu adalah (1) penetapan arah, (2) mempengaruhi orang lain, (3) pembentukan tim, (4) pengambilan resiko, (5) kemampuan memotivasi, dan (6) kecerdasan emosi. Kemampuan-kemampuan tersebut merupakan kapasitas alamiah seorang wanita untuk menjadi seorang pemimpin. Tetapi fakta menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita masih sangat sedikit proporsi keterlibatan seorang wanita dalam berbagai bidang. Menurut Darahim (2003), sekurang-kurangnya ada 5 (lima) faktor yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi karena:

1. Pengaruh tata nilai sosial budaya yang masih menganut paham patriarki, yaitu

keberpihakan yang berlebihan kepada kaum laki-laki di banding wanita. Tata nilai tersebut diwariskan secara turun temurun dari waktu ke waktu, baik yang berasal dari budaya lokal maupun pengaruh dari luar;

2. Banyak produk hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik formal maupun informal (hukum adat) yang bias gender. Hal itu dapat dipahami karena produk hukum tidak terlepas dari pengaruh untuk mengakomodasi tata nilai kultural suatu masyarakat;
3. Dampak lebih lanjut muncul kebijakan dan program pembangunan yang masih bias gender karena setiap kebijakan adalah keputusan politik yang merupakan bagian dari aspirasi sosial masyarakat;
4. Kondisi itu didukung oleh masih banyaknya penafsiran terhadap aktualisasi ajaran agama yang kurang tepat karena terlalu berat pada pendekatan tekstual (tersurat) dan parsial (sepotong-sepotong) di banding kontekstual (tersirat) dan kholistik (menyeluruh);
5. Kelemahan, kurang percaya diri, dan inkonsistensi serta tekad kaum wanita sendiri dalam memperjuangkan nasib kaumnya. Kelemahan itu bisa disebabkan pengaruh tata nilai di atas atau kemungkinan faktor lain masih perlu ditelaah secara mendalam;

Kemudian para peneliti dari PSPK (Pusat Studi Kependudukan & Kebijakan) UGM, Yogyakarta (dalam Darahim, 2003) mengusulkan untuk pemberdayaan wanita diperlukan:

1. Perubahan cara berpikir lebih kritis tentang sebab-akibat;
2. Pemberian peluang yang lebih luas bagi partisipasi laki-laki dan wanita;
3. Penemuan konsep diri untuk meningkatkan percaya diri wanita;
4. Pemberian kesempatan lebih banyak dalam proses pengambilan keputusan;
5. Perluas ruang gerak dan kesempatan bagi partisipasi wanita;

6. Perubahan tata nilai dan struktur kelembagaan dalam kehidupan keluarga dan sosial masyarakat;

3.2. Perbedaan Kedisiplinan Guru yang Dipimpin oleh Kepala Sekolah laki-laki dan Kedisiplinan Guru yang Dipimpin Oleh Kepala Sekolah Wanita.

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan kedisiplinan guru yang dipimpin oleh kepala sekolah wanita mendekati seperti apa yang dinyatakan oleh guru sebagai responden, meskipun belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan yang sangat baik. Secara umum kedisiplinan guru baik yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki maupun kepala sekolah wanita menunjukkan tingkat kedisiplinan baik dalam mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku seperti disiplin terhadap waktu, disiplin dalam proses belajar mengajar, dan disiplin terhadap aturan atau prosedur.

Disiplin merupakan cerminan dalam bentuk perilaku atau perbuatan seberapa berasa tanggung jawab dan pengabdian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut kamus Indonesia Depdikbud, (2002). Kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemiliteran, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sastrohadiwiryono, (2005) menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja, menurut Martoyo (1996) ada lima faktor yaitu:

Motivasi, Pendidikan dan latihan, Kepemimpinan, Kesejahteraan dan, *law enforcement*. Selanjutnya Hasibuan, (2001). Berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya: Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insentif (kepuasan kerja dan kesejahteraan), Keadilan, Pengawasan (Waskat) serta, Sanksi hukum.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kedisiplinan guru. Dengan kata lain bahwa kedisiplinan guru dipengaruhi oleh pendekatan atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam memengaruhi guru melaksanakan dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku.

Dengan demikian kepemimpinan laki-laki maupun wanita tidak ada perbedaan dalam menghasilkan suatu perilaku atau pola tingkah laku disiplin. Pada dasarnya laki-laki dan wanita mempunyai potensi kecerdasan yang sama, potensi moral yang baik dan mempunyai beban alamiah untuk memenuhi kebutuhan dasar sebagai makhluk hidup. Baik laki-laki maupun wanita mempunyai potensi yang sama untuk melakonkan suatu peran dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pemimpin laki-laki maupun wanita memiliki kemampuan memengaruhi dan membentuk perubahan pola tingkah laku dan perbuatan menjadi lebih baik walaupun menggunakan pendekatan dan gaya kepemimpinan yang berbeda.

KESIMPULAN

Kecenderungan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah wanita di SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa lebih cenderung gaya transformatif dilihat dari beberapa indikator menunjukkan kepala sekolah laki-laki lebih otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire*, lebih kharismatik jika dibandingkan gaya kepemimpinan kepala sekolah wanita. Kepala sekolah wanita pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa lebih cenderung gaya transformatif.

Kedisiplinan guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki maupun wanita pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dinilai dari indikator Disiplin waktu, disiplin terhadap proses belajar mengajar, dan disiplin terhadap aturan atau prosedur sama-sama menunjukkan kategori baik.

Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan wanita pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Gaya kepemimpinan laki-laki lebih tinggi frekuensinya dibandingkan wanita, wanita kurang demokratis, kurang otoriter, kurang *laissez faire*, kurang kharismatik dibandingkan laki-laki. Tetapi kepala sekolah wanita lebih transformatif dibandingkan kepala sekolah laki-laki.

Tidak ada perbedaan kedisiplinan guru baik yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki maupun wanita pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Keduanya menunjukkan kategori baik.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As-Suwaidah, M. Thariq dan Basyarahil, Faishal Umar. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani.
- Arismunandar, 2006. *Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Benfari, Robert. 1995. *Memahami Gaya Manajemen And*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Darahim, Andarus. 2003. *Kendala Upaya Pemberdayaan Wanita Menuju Kesetaraan Gender*. Online (<http://www.Asmatmalaikat.com/go/artikel/gender/gender9.htm>.) . Diakses 26 Februari 2009.
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Frankel, Lois.P. 2006. *Wanita Terlahir Sebagai Pemimpin*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Online (<http://www.portalhr.com/resensibuku/5id13.html>). Diakses 3 Februari 2009.
- Gorton R, A. 1976. *School Administration: Challenge ang Oportunity for Leadership*. Dubugue: W.mC Brown Company Publisher.
- Goleman, Daniel., Boyatziz, Richard. dan Mckee, Annie. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Ilmiah, Taty. 2005. *Perbedaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-laki dan Wanita Hubungannya dengan Kedisiplinan Guru pada SD Negeri di Kecamatan Kolaka*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar: PPs UNM.
- Kumpulan Modul Pelatihan Pratugas Fasilitator PNPM-P2KP. 2007. *Analisa Gender dan Ketidakadilan*. Disarikan dari buku Analisis Gender dan Transformasi sosial, Mansour Fakih. Makassar: KMW VII Sulsel-Sulbar.
- Kumpulan Modul Pelatihan Pratugas Fasilitator PNPM-P2KP. 2007. *Filsafat Pendidikan Freire*. Disarikan dari buku Pendidikan Populer, Membangun Kesadaran Kritis, Mansour Fakih, Roem Topatimasang, dan Toto Raharjo. Makassar: KMW VII Sulsel-Sulbar.
- Mardin, 2000. *Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMU Negeri Kota Makassar*. Tesis tidak dipublikasin. Makassar: PPs UNM.
- Masri, Abd. Rasyid, 2001. *Sikap Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Wanita dalam Birokrasi Pemerintahan di Kota Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan. Makassar: PPs UNM.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 2008. *Gender dan Strategi pengarus-utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2008. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*.
- Pamudji, 1995. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, M. Ngalim. 2008. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior; Conceps Controveersies Applications*. New Jersey: Practice Hall, inc.
- Rusyan, A Tabrani. 1998. *Upaya Meingkatkan Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Kandaga Cipta Karya.
- Rahyuni, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Takalar*. Tesis tidak dipublikasikan. Makassar: PPs UNM.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Salim, Peter. 1991. *The Contemporary English-Indonesian Dictionary*. Jakarta: Mandar Maju
- Susilo, 1998. *Manajemen Sumber Dadya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Media Grafika.

- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Kepemimpinan Pendidikan*. Online. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/10/kepemimpinan-pendidikan/>). Diakses 4 Februari 2009.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Kepemimpinan Wanita*. Online. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/05/25/kepemimpinan-wanita/>). Diakses 18 Desember 2008.
- Susilo, Muhammad Joko. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, Nana. 2008. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soekarno, R. Puji. 2009. *Kinerja Guru dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Online. (<http://cindropraweswari.blogspot.com/2009/02-kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html>). Diakses 23 Mei 2009.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Pendidikan Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

PROFIL KEPEMIMPINAN KEPALA SMA NEGERI I TELLUSIATINGE KABUPATEN WATAMPONE

Andi Nurochmah, & M. Bachtiar

Administrasi Pendidikan FIP UNM, Jl. Tidung Raya, Kampus Tidung UNM, Makassar

email andi.nurochmah@ gmail.com

Abstrak: Masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah persepsi guru terhadap profil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri I Tellusiatunge Kabupaten Watampone”? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui profil kepala sekolah Menengah Atas Negeri I Tellusiatunge Kabupaten Watampone. Penelitian ini berlokasi pada SMA Negeri I Tellusiatunge, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi 42 orang guru. Selanjutnya instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kemudian data tersebut dianalisis dengan teknik analisis deskriptif yaitu persentase. Dengan demikian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatunge termasuk kategori tinggi, yaitu kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan telah memenuhi aspek-aspek kharismatik, kejujuran, keadilan dan kebijaksanaan dengan demikian dari hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dengan mempertahankan profil kepemimpinan kepala SMAN I Tellusiatunge.

Kata Kunci: Profil, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Abstract: *The problem in these research namely How the teacher perception toward profil of headmaster Senior High School State I Tellusiatunge Watampone Regency: Although the research aims namely for the empirically illustration about the profile of leadearship by headmaster Senior High School State I Tellusiatunge watampone Regency. This research located on Senior High School State I Tellusiatunge Watampone Regency with total population 42 teachers. Further of the instrument which used in gathered of data namely questioner which thus data to be analyzed namely percentage. With thus from the result of research showed that the profile of leadershiep by headmaster Senior Hugh School State I Tellusiatunge include of high category namely headmaster in applied of leadership have sufficient of charismatic, honesty, justice and polite aspects. With thus from the result of research to be hope can to increased the performance by teacher with depend on the profile of leadership by headmaster Senior High School State I Tellusiatunge.*

PENDAHULUAN

Profil kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada sistem pengembangan dan perbaikan kinerja, motivasi kerja serta iklim sebuah organisasi. Begitu pentingnya peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dan hampir dapat dipastikan bahwa pemimpin turut member warna bagi institusi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Bahkan maju mundurnya sebuah institusi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan yang mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah dalam memasuki era globalisasi dan informasi diberbagai bidang.

Salah satunya strategi dan metode peningkatan kualitas SDM yang perlu dikembangkan adalah pembenahan sistem manajemen pada setiap manajer pendidikan.. memang harus diakui bahwa masalah yang dihadapi pendidikan di Indonesia pada hakekatnya merupakan masalah manajemen. Rendahnya kualitas (mutu) pendidikan dan kualitas kinerja organisasi merupakan hal yang bersumber dari kurang profesionalnya manajer peendidikan di Indinesia.

Fungsi kepemimpinan menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dengan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerjasama dalam melaksnakan fungsi ini, seorang manajer perlu memahami gaya atau tipe kepemimpinan, teknik kepemimpinan dan fungsi-fungsi kepemimpinan serta iklim organisasi sekolah. Kesuksesan seorang pemimpin sangat tergantung kepada hal tersebut di atas.

Para kepala sekolah selaku manajer mempunyai peranan penting dalam membangun mutu pendidikan di sekolah, sebagai manajer mereka memiliki kemampuan baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis. Karena itulah, para manajer dituntut untuk memiliki pandangan (*vision*) strategis jangka panjang ke arah mana organisasi akan dibawa. (Abeng, 1986:85). Orgaisasi yang beroperasi tanpa visi dan misi akan menghadapi kesulitan mengembangkan diri (*adaptation*) dengan situasi masa depan

dan pengembangan organisasi (*organization development*). Karena itu para manajer berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan lingkungan organisasi sekolah. Mereka dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan secara operasional sehingga produk (output) yang dihasilkan lebih berkualitas.

Demikian pula guru sebagai pihak yang berkepentingan secara rasional dan mental pula harus dipersiapkan, karena hanya dengan demikian kinerja mereka akan efektif. Apabila kinerja guru efektif maka kinerja organisasi efektif pula. Demikian juga bila kinerja organisasi efektif pula maka tujuan pendidikan akan tercapai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa yang memberi warna kehidupan suatu organisasi adalah manusia utamanya pemimpin yang berkiprah dalam menjalankan proses manajemen.

Proses manajemen tersebut harus dilaksanakan dengan serasi dan seimbang itu semua tidak mungkin dilaksanakan dengan tepat tanpa adanya sumber-sumber atau sarana-sarana (*resources, elements, tools*) manajemen yang harus dimanfaatkan dan diberdayakan dengan tepat guna. Sehingga dengan pentingnya peranan kepemimpinan dalam mencapai tujuan pendidikan utamanya pada tingkat institusional, maka perlu adanya studi tentang profil kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari aspek- aspek kharismatik, jujur, adil dan kebijaksanaan yang dijadikan kerangka acuan bagi pimpinan dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah, sehingga dapat diperoleh hasil yang dapat dijadikan masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan dibidang pendidikan terutama pada tingkat sekolah, prasekolah, sekolah dasar, menengah baik negeri maupun swasta.

Kualitas dan mutu pendidikan secara umum dapat dipacu kearah yang lebih baik, hal ini dapat dicapai jika pihak yang terkait dalam tataran penentu kebijakan (Pemerintah daerah) khususnya kabupaten Watampone maupun di tingkat operasional (para kepala sekolah) dapat memacu diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Namun yang tidak kalah

pentingnya adalah sistem yang dibangun oleh pemerintah dalam merekrutmen kepala sekolah agar mengacu pada prinsip yang baku dan dengan pertimbangan profesionalisme.

Terkait dengan hal tersebut, peneliti mencoba untuk mengangkat sebuah masalah pada sekolah di Kecamatan Tellusiatenge Kabupaten Watampone, dimana dalam perkembangannya terindikasi mengalami hambatan dalam mewujudkan terciptanya kualitas sekolah yang diharapkan. Adanya indikasi bahwa kemunduran ini diakibatkan oleh faktor sistem pengelolaan dan manajemen yang diperankan oleh kepala sekolah.

Peranan pemimpin yang dominan tampak lebih jelas apabila dikaitkan dengan keharusan untuk berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah. Karena perubahan itulah maka pemimpin diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para bawahan untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Dan pimpinanlah dianggap mampu melihat aplikasi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. Salusu (1996: 190) mengungkapkan bahwa pelakunya pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing, atau menuntun seseorang dalam menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya.

Sesungguhnya pemimpin berasal dari kata asing "Leader" dan ata kepemimpinan dari "leadership" atau kepemimpinan yang berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari asumsi tersebut di atas dapat dipahami bahwa pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang didalam bekerja.

Stoner dalam Fatah (1996:76) "semakin banyak jumlah kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Selanjutnya Thoha (2004:45) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan seni mempengaruhi perilaku manusia bagi perseorangan dalam pelaksanaan kerja."

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi

guru terhadap profil kepemimpinan kepala SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi guru terhadap profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge di kecamatan Tellusiatenge Kabupaten Watampone dan mengidentifikasi profil kepemimpinan kepala sekolah yang ideal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi balikan bagi Diknas Kabupaten Watampone khususnya untuk melakukan pembinaan dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang bersifat deskriptif. Yaitu suatu jenis penelitian yang akan menggambarkan masalah yang diteliti dalam bentuk pemaparan atau mendeskripsikan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif

b. Peubah Penelitian

Peubah dalam penelitian ini hanya satu adalah Persepsi guru terhadap profil kepemimpinan kepala Sekolah Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone.

c. Definisi Operasional Peubah

Berkaitan dengan judul penelitian ini, maka untuk mendapatkan persepsi terhadap maksud dan arah penelitian ini, maka perlu diberikan batasan istilah sebagai berikut: dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) *Persepsi Guru* adalah tanggapan tentang propel kepemimpinan Kepala Sekolah Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone
- 2) *Profil Kepemimpinan* adalah cara kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam proses pencapaian tujuan adapun profil kepemimpinan kepala sekolah dilah dari aspek kharismatik, kejujuran, keadilan dan kebijaksanaan.

d. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru yang terlibat di dalam pengelolaan pendidikan pada Sekolah

Menengah Atas Negeri I Tellusiatinge Kabupaten Watampone yang berjumlah 42 orang guru.

e. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, digunakan pengumpulan data adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Angket.

Angket (kuesioner) yang digunakan sifatnya tertutup, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan mengisi alternative jawaban yang telah disediakan dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban masing-masing.

- a. pilihan jawaban SS skornya 4
- b. Pilihan jawaban S skornya 3
- c. Pilihan jawaban KS skornya 2
- d. Pilihan jawaban TS skornya 1

2. Dokumentasi

Teknik ini digunakan dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian atau sebagai pelengkap penelitian yaitu yang berkaitan dengan jumlah guru dan dokumen sekolah lainnya yang diperlukan.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran propil kepemimpinan kepala sekolah khususnya SMA negeri I Tellusiatinge di Kabupaten Watampone Teknik analisis yang digunakan adalah analisis persentase dengan rumusan sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan

P = Persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Nilai yang diharapkan

Untuk menarik kesimpulan digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sudjono (1989: 40) yaitu:

- a. Kategori Tinggi (76% - 100%),
- b. Kategori Sedang (56% - 75%),
- c. Kategori rendah (kurang dari 55%),

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini pada bagian pemaparan hasil penelitian digambarkan data yang meliputi: (1) aspek kharismatik (2) aspek kejujuran, (3) aspek kebijaksanaan. Untuk lebih jelasnya masing-masing aspek digambarkan seperti uraian berikut:

1. Aspek Kharismatik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap responden dalam penelitian ini, diperoleh data tentang Aspek Kharismatik kepala sekolah berdasarkan data pada tabel 4.1. di bawah ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan aspek kharismatik gambaran profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatinge Kabupaten Watampone, hasil penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut:

(1) hasil analisis item 1 menunjukkan kategori tinggi (89.88 persen) kepala sekolah termasuk orang yang tegas. (2) hasil analisis item 2 menunjukkan kategori tinggi (95,83 persen) bahwa kepala sekolah ketika guru menghadap atau bertemu merasa dihormati dan dihargai. (3) hasil analisis item 3 termasuk kategori tinggi yaitu 95,24 persen bahwa guru merasa segan dalam pergaulan sehari-hari dengan kepala sekolah, (4) hasil analisis item 4 menunjukkan bahwa 96,43 persen guru menyatakan selalu mentaati segala perintah dan keinginan kepala sekolah yang disampaikan kepada bawahan termasuk kategori tinggi dan (5) hasil analisis item 5 menunjukkan bahwa 89.88 persen yang menyatakan merasa senang dalam pergaulan sehari-hari dengan kepala sekolah (baik dalam dinas atau pribadi) termasuk tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Profil Kepala Sekolah berdasarkan Kharismatik

No item	n	N	Persentase
1.	151	168	89.88
2.	161	168	95.83
3.	160	168	95.24
4.	162	168	96.43
5.	151	168	89.88
Rata-rata	157	168	93,45

Sumber: Penelitian Pada SMA Negeri I Tellusiatinge

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah

termasuk orang yang memiliki kharismatik yang dapat membawa para guru untuk selalu menjalankan dengan secara tulus tanpa ada paksaan, sehingga kepala sekolah ini lebih dari 10 tahun menjadi kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge.

2. Aspek Kejujuran

Berdasarkan dari data penelitian, menunjukkan bahwa tingkat kejujuran menunjukkan 96.03 termasuk kategori tinggi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian sebagai berikut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Kepala Sekolah berdasarkan Aspek Kejujuran

No item	n	N	Persentase
6	166	168	98.81
7	158	168	95.05
8	160	168	95.24
Rata-rata	161.33	168	96,03

Sumber: Penelitian Pada SMA Negeri I Tellusiatenge

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan termasuk kategori tinggi bahwa kepala sekolah selama menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah di SMA Negeri I Tellusiatenge tidak pernah menyimpang dari peraturan dan kaidah sosial yang berlaku, juga senantiasa memenuhi janji kepada bawahan maupun masalah keterbukaan dalam melaksanakan tugas

3. Aspek Keadilan

Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa aspek keadilan sebagai salah satu aspek gambaran profil kepemimpinan kepala sekolah akan diuraikan berikut:

- Hasil analisis item 9 menunjukkan bahwa 98.8 persen menyatakan bahwa kepala sekolah tidak pernah pilih kasih dalam hak dan kewajiban, termasuk kategori tinggi
- Hasil analisis item 10 menunjukkan bahwa 92.3 persen menyatakan ketika dalam pemenuhan kesejahteraan, kepala sekolah senantiasa memperhatikan rasa keadilan bagi bawahannya, termasuk tinggi.
- Hasil analisis item 11 menunjukkan bahwa 87.5 persen menyatakan bahwa kepala sekolah dalam menghadapi bawahannya senantiasa menjaga keseimbangan antara hak dan

kewajibannya termasuk kategori tinggi

- Hasil analisis item 12 menunjukkan bahwa 91.1 persen menyatakan bahwa kepala sekolah menyamakan hak para guru dalam penggunaan fasilitas belajar termasuk kategori tinggi.
- Hasil analisis item 13 menunjukkan bahwa 98.3 persen yang menyatakan bahwa kepala sekolah tidak pilih kasih dalam menilai cara mengajar guru termasuk kategori tinggi.
- Hasil analisis item 14 menunjukkan bahwa 92.3 persen yang menyatakan bahwa kepala sekolah selalu mengikutsertakan semua guru dalam pelaksanaan program sekolah termasuk kategori tinggi.

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas seperti berikut di bawah ini.

Tabel 4.3. Karakteristik Kepala Sekolah berdasarkan Aspek Keadilan

No item	n	N	Persentase
9	166	168	98.8
10	158	168	92.3
11	147	168	87.5
12	153	168	91.1
13	165	168	98.2
14	155	168	92.3
Rata-rata	157	168	93.5

Sumber: Penelitian Pada SMA Negeri I Tellusiatenge

4. Aspek kebijaksanaan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada aspek kebijaksanaan akan diuraikan pada tabel 4.4 berikutnya; pada tabel di bawah, diketahui bahwa aspek kebijaksanaan merupakan salah satu gambaran dari profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Rata-rata Aspek Kebijaksanaan

No item	n	N	Persentase
15	162	168	96.43
16	129	168	76.79
17	151	168	89.88
18	162	168	96.43
19	161	168	95.83
20	153	168	91.07
Rata-rata	153	168	91.07

Sumber: Penelitian Pada SMA Negeri I Tellusiatenge

Berikut ini dijelaskan hasil olah data hasil penelitian dalam aspek Kebijakan:

- a) Hasil analisis item 15 menunjukkan bahwa 96.43 kepala sekolah dalam pengambilan kebijakan kepala sekolah tidak memaksakan kehendak sendiri termasuk kategori tinggi.
- b) Hasil analisis item 16 menunjukkan bahwa 76.79 persen yang menyatakan bahwa kepala sekolah senantiasa mempertimbangkan dan menampung pendapat usulan orang lain dalam segala hal termasuk kategori tinggi
- c) Hasil analisis item 17 menunjukkan bahwa 89.88 kepala sekolah dalam kepemimpinan kepala sekolah senantiasa memperhatikan pembinaan kesejahteraan dan karier terhadap bawahan termasuk kategori tinggi.
- d) Hasil analisis item 18 menunjukkan bahwa 96.43 persen yang menyatakan bahwa kepala sekolah dalam kepemimpinannya kurang tanggap terhadap permasalahan sekolah yang muncul termasuk kategori tinggi
- e) Hasil analisis item 19 menunjukkan 95.83 persen bahwa kepala sekolah dalam menghadapi masalah kepemimpinannya kepala sekolah biasanya mengumpulkan guru untuk membicarakan solusinya termasuk kategori tinggi.
- f) Hasil analisis item 20 menunjukkan 91.07 persen yang menyatakan bahwa kepala sekolah tidak pernah otoriter ketika dalam mengeluarkan suatu kebijakan termasuk kategori tinggi

Setelah dilakukan analisis untuk setiap item pada aspek tertentu, maka untuk menarik kesimpulan secara umum mengenai gambaran profil Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone sebagai rangkuman dari setiap aspek selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.5 Rangkuman Analisis Data

No Aspek	n	N	Persentase
1	157	168	93.45
2	161.33	168	96.03
3	157	168	93.50
4	153	168	91.07
Rata-rata	157.08	168	93.51

Sumber; Rangkuman hasil angket item 1-20

Berdasarkan tabel rata-rata hasil analisis data secara umum di atas dapat dikemukakan bahwa sebesar 93.51 persen pelaksanaan kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri I Kabupaten Watampone dikonsultasikan dengan pedoman koversi seperti dikemukakan pada metode penelitian, maka skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibahas sampai seberapa besar pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone. Dalam pelaksanaan kepemimpinan terdapat beberapa aspek yang perlu dimiliki, antara lain kharismatik, kejujuran, keadilan, dan kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa;

1. Profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone berdasarkan kharismatik.

Seperti yang dikemukakan bahwa aspek kharismatik merupakan suatu aspek yang meseti dimiliki oleh seorang pemimpin, karena pemimpin yang kharismatik menunjukkan bahwa pemimpin itu mempunyai wibawa dalam memimpin anggotanya kedalam kegiatan yang terorganisasi.

2. Profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge kabupaten Watampone berdasarkan aspek kejujuran.

Pemimpin yang ideal adalah pimpinan yang jujur dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin perlu dibarengi dengan jiwa yang jujur, Kejujuran yang tertanam dalam diri seorang pemimpin akan membawa arah organisasi atau lembaga yang dipimpin kearah yang diharapkan, apabila jiwa yang jujur tidak ada dalam diri seorang pemimpin, maka peluang organisasi mencapai tujuan yang efektif sangat sulit dicapai.

3. Profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten berdasarkan aspek keadilan.

Untuk menghindari adanya deskriminasi dan intimidasi dalam sebuah lembaga pendidikan perlu dipimpin oleh seorang yang memiliki keadilan yang tinggi. Untuk mengembangkan potensi yang dimiliki bawahan (guru) sebagai kepala sekolah perlu adil dalam memberdayakan potensi guru. Dalam mengambil sikap, pemanfaatan sarana dan prasarana serta pelaksanaan program sekolah, kepala sekolah harus adil dalam pembagian tugas dan wewenang.

4. Profil Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone Berdasarkan aspek kebijaksanaan.

Pemimpin yang kharismatik, jujur dan adil adalah pemimpin yang dinilai ideal, aspek yang dianggap juga perlu untuk dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kebijaksanaan. Pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan dan perhatian terhadap bawahannya tentunya akan dihargai pula oleh bawahannya.

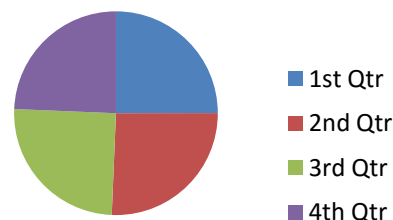
Dengan kualitas kepemimpinan yang ada, diharapkan proses kerjasama di dalam sekolah dapat berhasil mencapai tujuannya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia didalam organisasi. Sementara kualitas Kepemimpinan tersebut hanya dapat dicapai manakala dibarengi dengan kemampuan pimpinan organisasi dalam mengenal karakteristik bawahannya yang dipimpin, berusaha menerapkan dan memilih teknik dan gaya sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya (Burhanuddin. 1991:51)

Tabel 4.6. Empat Aspek Propil Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri I Tellusiatenge Kabupaten Watampone

No	Aspek Profil Kepala Sekolah	Skor
1.	Kharismatik	93.45
2.	Jujur	96.03
3.	Adil	93.50
4.	Bijaksana	91.07
	Skor Ideal	168
	Nilai Skor	157.08
	Presentase	93.51
	Keterangan	Tinggi

Sumber: Hasil oleh Data Penelitian.

Empat Profil kepemimpinan Kepala SMA Negeri I Tellusiatenge



Gambar 5.1 Gambaran Empat Aspek Profil Kepemimpinan Kepala SMA Negeri I Tellusiatenge

KESIMPULAN

Gambaran profil kepala sekolah SMA Negeri I Kabupaten Watampone, termasuk kategori tinggi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada aspek-aspek sebagai berikut:

1. Kepala sekolah menengah atas negeri I Tellusiatenge Kabupaten watampon profil berdasarkan aspek kharismatik dalam melaksanakan tugasnya termasuk pada kategori tinggi atau 93.45% secara rata-rata sehingga dapat digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Profil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri I Tellusiateng di Kabupaten Watampone dalam aspek kejujuran kepala sekolah dikategorikan tinggi yaitu 96,03%
3. Profil Kepemimpinan Kepala Sekolah Negeri Atas I Tellusiatenge Kabupaten Watampone berdasarkan aspek keadilan yaitu kepala sekolah juga termasuk kategori tinggi yaitu 93,88%,
4. Profil kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Tellusiateng Kabupaten Watampone dalam aspek kebijaksanaan dikategorikan tinggi pula meskipun dari unsur ini masih ada yang belum maksimal karena masih ada yang mengkategorikan cukup atau 57,08 persen.

Dengan demikian, pesepsi guru terhadap profil kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri I Kabupaten Watampone harus didasari oleh para pemerhati pendidikan dengan penuh tanggungjawab professional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kepala sekolah pada khususnya.

REFERENSI

- Abeng, Tenri. 1986 *Mengukur Produktivitas Manusia Indonesia*. Jakarta: Prisma
- Ali, M. 1985. *Penelitian Pendidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Penerbit Aksara
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara

HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Irsyad^a, Sufyarma M.^a & Afrizal Tanjung^b

Dosen^a dan Mahasiswa^b AP FIP Univ. Negeri Padang, Sumatra Barat

e-mail: irsyad1122@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the performance of employees, supervision and leadership relations supervisory leadership with employee performance in the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province. Population in this research is employees of Regional Personnel Board of West Sumatra Province which amounted 52 people. The sample of this study was taken using krejcie table with Proportional Stratified Random Sampling technique and obtained 51 samples. The instrument of this study is Likert Scale Questionnaire with five choices that have been tested for its validity and reliability. Data were analyzed by using product moment correlation formula. Based on the results of research that has been done can be concluded that supervision of the leadership on the category is high enough that is 72% and employee performance in good enough category that is equal to 79%. The results show that the correlation coefficient between leadership supervision with significant employee performance is $r_{xy} = 0.529 > r_{table} = 0.361$ at 99% confidence level. On the correlation significance there is also a significant relationship between supervisory leadership with employee performance is $t_{count} = 4.361 > t_{table} 2.704$ at 99% confidence level. Thus the hypothesis tested is acceptable. The hypothesis reads a significant relationship between supervisory leadership and employee performance.

Keywords: Controlling, leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat berbagai macam unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Demikian juga halnya dengan lembaga pemerintahan dan aparaturnegara. Pegawai merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi karena pegawai adalah sumber daya yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga tetap terjaga. Sumberdaya manusia yang dimaksudkan tentulah sumberdaya manusia dengan kinerja yang baik.

Kinerja dari sumberdaya manusia (pegawai) memiliki posisi penting dalam organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan dan tujuan lembaga. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik juga. Menurut Amstrong dan Baron kinerja mengacu pada konsep tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012). Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan segenap proses yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis serta dilengkapi dengan informasi dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, diperoleh informasi bahwa masih kurang atau rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain: 1) masih ada pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan 2) ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini terlihat ketika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaan tersebut untuk dilakukan. 3) masih ada sebagian pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan, hal

ini terlihat dari tidak mampunya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. 4) masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan batasan kerja yang diberikan oleh pimpinan, hal ini terlihat dari pegawai yang mengerjakan pekerjaan orang lain padahal pekerjaan sendiri belum diselesaikan. 5) tanggung jawab pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ada sebagian pegawai yang terkadang menganggap enteng dan cenderung mengabaikan tugas yang diberikan pimpinan, padahal itu merupakan tanggung jawab dari pegawai. Permasalahan ini diduga karena pengawasan pimpinan yang kurang. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang terjadi, seperti: 1) kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga tidak adanya teguran yang di dapat oleh pegawai yang melakukan penyimpangan saat jam kerja. 2) masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditentukan, hal ini terlihat masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan. 3) pimpinan kurang dalam melakukan controlling secara rutin, karena itulah masih ada sebagian pegawai yang suka keluyuran pada saat jam kerja. 4) kurang adanya pemeriksaan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, sehingga pegawai kurang mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah dibuat apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja atau belum. 5) pimpinan kurang melakukan tindakan perbaikan terhadap pegawai yang melanggar aturan dan belum mendapatkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar tersebut. Bila fenomena-fenomena tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak tidak baik terhadap kemajuan instansi tersebut sehingga akan menjadi penghalang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat? 2) bagaimana pengawasan pimpinan di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat? 3) apakah terdapat hubungan pengawasan pimpinan

dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

Terkait dengan kinerja tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya. Apabila proses kerja pegawai baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka hasil kerjanya akan menunjukkan prestasi yang maksimal. Begitu pula sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan. Indikator kinerja itu adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya Cormick & Tiffin juga mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas” (Sutrisno, 2011). Indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori, yaitu: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan (Moehariono, 2014). Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (Thoha, 2008). Hal ini dapat dijadikan tolak ukur dari sebuah kinerja pegawai karena ketepatan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan merupakan indikator yang mendukung proses kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja pegawai dapat dikategorikan kedalam kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pengawasan pimpinan. Mempengaruhi karyawan untuk mengubah kinerja mereka ke arah yang lebih baik adalah tantangan pimpinan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari keseluruhan kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011). Oleh karena itu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangatlah penting dalam setiap pekerjaan lembaga pemerintahan, sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Tinggi rendahnya kinerja pegawai

tidak terlepas dari bagaimana seorang pimpinan melakukan pengawasan terhadap pegawai, karena pengawasan bertujuan untuk meninjau, memantau, memonitoring kegiatan yang dilakukan agar proses kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan selama proses kerja. Kegiatan pengawasan terdiri dari tiga tahap yaitu: penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan, koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi (Siagian, 2012). Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert proses pengawasan mencakup empat tahapan pokok yaitu: penetapan standar dan metode penilaian kinerja, penilaian kinerja, penilaian apakah kinerja memenuhi standar atau tidak, pengambilan tindak koreksi (Sule, 2010). Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari pengawasan pimpinan adalah penetapan standar, pengukuran, penilaian dan tindak lanjut/perbaikan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pengawasan pimpinan. Pada dasarnya tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai itu sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Dengan pengawasan yang efektif dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pengawasan tersebut pegawai akan lebih berhati-hati terhadap apa yang akan dikerjakannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 52 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *propotionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional (Sugiyono, 2013). Sampel penelitian diambil dengan menggunakan *tabel chi kuadrat* dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* yang

berjumlah 51 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala *Likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*, untuk melihat keberartian hubungan antara variabel menggunakan rumus uji t.

HASIL PENELITIAN

1. Variabel Kinerja Pegawai

Pengumpulan data variabel kinerja pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 51 orang responden sebanyak 30 item. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja menyebar dari skor tertinggi 143 dan skor terendah adalah 91 sedangkan skor maksimal idealnya adalah 150 dan skor minimal idealnya adalah 30. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata = 118,65, median (nilai tengah) = 118,75, modus (nilai yang sering muncul) = 118,95, dan standar deviasi (persimpangan baku) = 13,12.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 118,65, dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,79 \times 100\% = 79\%$. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” yaitu sebesar 79% dari skor ideal. Selanjutnya, menentukan persentase pencapaian tiap indikator untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan hasil pencariannya sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Per Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Tingkat Pencapaian	Kategori
1.	Kuantitas hasil kerja	4	81%	Tinggi
2.	Kualitas hasil kerja	3,9	77%	Cukup
3.	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	3,9	79%	Cukup
4.	Ketepatan Waktu	4	79%	Cukup
Skor rata-rata		3,9	79%	Cukup

Secara keseluruhan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil perhitungan

sebesar 79% dengan kategori “cukup”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “cukup”.

2. Pengawasan Pimpinan

Pengumpulan data variabel pengawasan pimpinan di dapat dari penyebaran angket sebanyak 51 orang responden dengan 30 item. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel pemberian insentif menyebar dari skor tertinggi 132 dan skor terendah adalah 85 sedangkan skor maksimal idealnya adalah 150 dan skor minimum idealnya adalah 30. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata = 108,27, median (nilai tengah) = 108,21, modus (nilai yang sering muncul) = 108,09, dan standar deviasi (persimpangan baku) = 10,43.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan pimpinan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 108,27, dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,72 \times 100\% = 72\%$. Hal ini berarti variabel pengawasan pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 72% dari skor ideal. Selanjutnya, menentukan persentase pencapaian tiap indikator untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan hasil pencariannya sebagai berikut.:

Tabel 2. Capaian per Indikator Pengawasan Pimpinan

No	Indikator	Mean	Tingkat Pencapaian	Kategori
1.	Penetapan standar	3,7	75%	Cukup
2.	Pengukuran	3,7	74%	Cukup
3.	Penilaian	3,4	68%	Cukup
4.	Tindak lanjut/Perbaikan	3,4	69%	Cukup
Skor rata-rata		3,5	72%	“Cukup”

Secara keseluruhan pada variabel pengawasan pimpinan (X) diperoleh hasil perhitungan sebesar 72% dengan kategori “cukup”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera barat setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “cukup”. Untuk memperoleh gambaran yang

jelas tentang distribusi skor variabel pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel penelitian	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interprestasi
Pengawasan Pimpinan	108,27	72%	Cukup
Kinerja Pegawai	118,65	79%	Cukup

3. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik chi kuadrat. Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap kedua variabel penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah data yang dari masing-masing variabel penelitian yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak.

Hasil perhitungan uji normalitas secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	χ^2 hitung		χ^2 Tabel ($\alpha = 0,01$)	Keterangan
Kinerja Pegawai	8,053	<	13,227	Normal
Pengawasan Pimpinan	2,657		13,227	Normal

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Dalam hal ini, teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi antara variabel pengawasan pimpinan (variabel X) dan variabel kinerja pegawai (variabel Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja, maka diperoleh *r hitung* sebesar 0,529. Sedangkan *r tabel* dengan $n = 51$ pada taraf signifikansi 1% adalah 0,361 dan pada taraf signifikansi 1% adalah 0,274. Perhitungan secara ringkas tentang uji korelasi terhadap variabel kinerja dan kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini: Tabel 2. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

Tabel 5 Rangkuman Uji Hipotesis

<i>r hitung</i>	<i>t hitung</i>	Taraf kepercayaan 99 %	
		<i>r tabel</i>	<i>t tabel</i>
0,529	4,361	0,361	2,704

Data pada table 5 menunjukkan bahwa r_{hitung} dan t_{hitung} apabila dibanding dengan nilai *r tabel* pada taraf signifikansi 1% ternyata lebih besar, artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman pada taraf signifikansi 1%. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 79% dengan interprestasi “cukup” dan pengawasan pimpinan berada pada tingkat pencapaian 72% dengan interprestasi “cukup”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Oleh sebab itu, terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada taraf kepercayaan 99 %.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup yaitu dengan persentase sebesar 79%. Kinerja pegawai ini masih perlu ditingkatkan agar menjadi baik. Pimpinan sangat perlu memperhatikan kinerja pegawai, karena kineja ini akan berdampak

pada kemajuan suatu instansi. Kinerja bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wibowo, 2012)". Indikator kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu kemampuan dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan terhadap hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaannya dalam satuan waktu tertentu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian jika hasil yang dicapai pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja dapat dinilai sebagai sesuatu yang memuaskan, baik, atau sangat baik. Sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai pegawai mengecewakan atau kurang, maka kinerjanya dapat dinilai kurang apapun alasannya.

Jadi, kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, dengan demikian bagaimana cara kerja yang ditampilkan pegawai dan juga hasil kerja pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuan.

2. Pengawasan Pimpinan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup dengan persentase 72%. Hal ini mengungkapkan bahwa pengawasan pimpinan yang berada pada kategori baik, akan menjadi sangat baik jika penerapannya lebih dioptimalkan lagi. Untuk mencapai interpretasi baik maupun sangat baik pengawasan perlu untuk ditingkatkan lagi. Berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan yaitu dengan meningkatkan standar pengawasan, meningkatkan pengukuran pelaksanaan kegiatan, meningkatkan evaluasi

kegiatan, serta meningkatkan tindakan perbaikan.

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan organisasi melihat apakah yang telah dilakukan sesuai dengan harapan. Jika tidak, perbaikan diadakan untuk penyesuaian. Rue & Byars mengemukakan pengawasan adalah suatu kegiatan untuk membandingkan yang nyata telah dilakukan dengan standar yang telah ditentukan atau tujuan dan kemudian dengan segera mengambil tindakan untuk mengoreksinya setiap penyimpangan dari standar yang ada (Liputo, 1988). Indikator pengawasan pimpinan pada penelitian ini yaitu penetapan standar, pengukuran, penilaian, dan tindak lanjut/perbaikan.

Pada dasarnya tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai itu sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Disamping itu pengawasan juga mempunyai tujuan untuk mendorong agar pelaksanaan tugas pokok organisasi dapat berjalan lancar, berdaya guna, berhasil guna dan tepat guna.

Pengawasan secara umum bertujuan untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dalam program kegiatan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dimana pengawasan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi serta menjadi salah satu factor yang meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi pimpinan suatu instansi dapat melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan membandingkan dengan rencana semula. Apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak sesuai dengan rencana atau terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya, maka pimpinan sebagai atasan dapat mencari penyebabnya. Jika hal ini tidak dapat dilaksanakan oleh pimpinan maka pelaksanaan pengawasan tidak akan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,529 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95% dan $0,361$ pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 4,361 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95% dan $2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan pimpinan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli yaitu mengatakan bahwa pengawasan memberikan suatu cara untuk mengukur kinerja dari keseluruhan organisasi bukan satu bagian saja, menjamin bahwa kinerja secara keseluruhannya adalah konsisten dengan rencana keseluruhan dan mengawasi unit unit yang semi otonom (Terry, 2012).

Kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, pengawasan pimpinan dan komitmen kerja. hal ini dilandasi asumsi bahwa kemampuan kerja pegawai meliputi kemampuan intelektual, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka atasan maupun pimpinan dari suatu organisasi harus memperhatikan beberapa faktor tersebut. Sehingga pengembangan kinerja dapat dilakukan secara efisien.

Dari berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kepemimpinan, pengalaman

kerja, tingkat pendidikan, peralatan atau sarana pendukung, kepuasan kerja, imbalan dan pengawasan serta motivasi.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin optimal pengawasan yang dilakukan pimpinan yang ada maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” (79%).
2. Pengawasan pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” (72%).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,529 > r_{tabel} = 0,361$ pada taraf kepercayaan 99%, dan $t_{hitung} = 4,361 > t_{tabel} = 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya pengawasan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat menentukan

REFERENSI

- George. R. Terry dan Leslie W. Rue.2012. *Dasar Dasar Manajemen*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Liputo, Benyamin. 1988, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada
- Sondang, P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung

-
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI DINAS PENDIDIKAN KAB. KUTAI TIMUR

Anita Mayasari^a, Johansyah^b, Usfandi Haryaka^b

^aMahasiswa Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda

^bDosen Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda

Alamat e-mail syamjohansyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh (1) kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensimanajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah 45 pegawai di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Apha Cronbach. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kompetensimanajerial dengan kinerja pegawai sebesar 12,2% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari hasil uji $r_{hitung} = 0,349 > r_{tabel} = 0,249$ dan dari hasil uji $t_{hitung} = 2,445 > t_{tabel} = 2,018$; (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 19,3% . Hal tersebut didapat dari hasil uji $r_{hitung} = 0,439 > r_{tabel} = 0,249$ dan dari hasil uji $t_{hitung} = 3,207 > t_{tabel} = 2,018$ (3) ada pengaruh positif antara kompetensimanajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama- sama dengan kinerja pegawai sebesar 19,4% dan sebesar 80,6% berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut didapat dari hasil analisis $(r_{y12})^2$ sebesar 0,194.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja Pegawai, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perbaikan efisiensi organisasi, manajemen sumber daya manusia selalu memegang peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi akan dapat memperkuat organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Permasalahan Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya motivasi kerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera, salah satu cirinya adalah didukung oleh manusia Indonesia berkualitas yang memiliki etos kerja tinggi.

Organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama dengan memberikan dorongan dan bekerja keras dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam mengarahkan dan memotivasi kelompok manusia dituntut adanya bentuk kepemimpinan tertentu yang sesuai pada situasi dan kondisi yang ada.

Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003).

Hal lain yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja karyawan di organisasi tersebut. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting namun kurang diperhatikan. Hal-hal penting dalam

peningkatan kualitas kerja adalah bagaimana menumbuhkan motivasi kerja, yaitu adanya dorongan dari karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Dinas Pendidikan Kabupa-ten Kutai Timur adalah lembaga organisasi yang bergerak di bidang pendidikan formal yang memiliki pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur sering menjadi permasalahan. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja instansi.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi instansi Dinas Pendidikan. Pegawai merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik ini untuk melakukan penelitian pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Diharapkan dengan penelitian ini diperoleh konsep mengenai pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

KAJIAN TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjuk-kan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering didentikkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996: 7).

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: "(1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan" (Cascio dalam Nawawi, 2000: 244). Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja di antaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Pengertian "kinerja" didalam arti kamus umum Bahasa Indonesia (1999: 504) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja. Dari

pengertian ini, bisa disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sama dengan prestasi kerja. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, mengartikan prestasi kerja sebagai: "Hasil kerja yang didapat oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

Berdasarkan rumusan mengenai pengertian kinerja tersebut di atas terdapat persamaan pengertian. Pertama, prestasi kerja merupakan hasil kerja. Kedua, hasil kerja dilihat baik segi kualitas maupun dari segi kualitas. Ketiga hasil pelaksanaan tugas sesuai yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan beban tugasnya dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, sedangkan menurut Soedjadi (1994: 55) kinerja atau prestasi kerja berhubungan dengan berbagai faktor. Semakin tinggi motivasi (M) dan semakin tinggi kemampuan ability (A), maka Prestasi Kerja (P) akan semakin tinggi pula.

2. Kompetensi Manajerial

Manajerial berasal dari kata manager yang berarti pimpinan. Menurut Fattah (1999:13) menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian (1996:63) mengemukakan bahwa "Manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik."

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki

semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

Gatewood, Tayler, dan Ferrel (1993:73) mengemukakan bahwa manajemen adalah “Serangkaian kegiatan yang di rancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya secara efektif dan efisien.” Definisi ini tidak hanya menegaskan apa yang telah di kemukakan sebelumnya tentang pencapaian hasil pekerjaan melalui orang lain, tetapi menjelaskan tentang adanya ukuran atau standar yang menggambarkan tingkat keberhasilan seorang manajer yaitu efektif dan efisien.

Fred Luthansn (1995) mengemukakan seorang manajer agar dapat melaksanakan fungsi manajerialnya membutuhkan lima jenis keterampilan, yang mencakup: (1) *Cultural flexibility*; (2) *Communication skills*; (3) *Human Resources Development Skills*; (4) *Creativity*; dan (5) *Self Management of learning*. Kelima keterampilan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

3. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan *proses*, bukan output atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan *kegiatan* baik fisik maupun phisik (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya. Semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan.

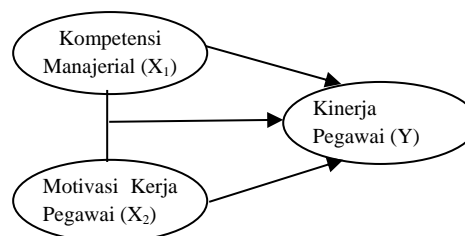
Chung & Meggison (1981) menyatakan bahwa “*Motivation is defined as/goal-dicted behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it is closely performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas seseorang. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi jaminan dalam mencapai tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan. Purwanto (1998:71) mengatakan fungsi motivasi bagi manusia adalah (1) sebagai motor penggerak, (2) menentukan arah perbuatan, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh menuju tujuan, (4) menyeleksi perbuatan diri.

Motif cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat pemenuhannya. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (frustasi). Akan tetapi, ada pula yang ulet untuk mengatasi hambatan itu dan akhirnya berhasil.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

B. Kerangka Berpikir



C. Hipotesis Penelitian

- 1) Ha: Kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
 - 2) Ha: Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
- Ha: Kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, sejak disetujuinya penelitian ini sampai dengan selesainya penelitian.

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Dari segi pendekatan yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 182 orang pegawai atau karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D).

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang jumlahnya 182 orang, maka penelitian ini menggunakan 25% atau 45 orang untuk dijadikan sampel.

D. Instrumen Penelitian dan Kalibrasi

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan kuesio-ner dan pengolahannya menggunakan bantuan aplikasi microsoft excel dan SPSS Versi 20. Didalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian skala likert dengan interval 1 sampai 5 yang di buat dalam bentuk Check List.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu: kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan metode angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner yang diberikan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan terstruktur. Ada tiga kuisisioner

yang diberikan kepada responden untuk menjanging data dalam penelitian ini yaitu (1) data tentang kompetensi manajerial, (2) data tentang motivasi kerjapegawai dan (3) data tentang kinerja pegawai.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode analisis korelasi dan regresi berganda dengan bantuan aplikasi microsoft excel dan SPSS Versi 20. Penelitian menggunakan tiga buah instrumen yang berasal dari kajian teoritis dimana instrumen tersebut telah diadakan uji coba untuk mengetahui validitasnya.

Untuk mengetahui penafsiran koefisien korelasi ditentukan pada tabel dibawah ini.

Tabel Penafsiran Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

1. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama (X_1) atau variabel kedua (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas baik

pertama dan kedua secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji korelasi sederhana bertujuan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

b. Analisis Regresi Ganda

Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson.

G. Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama,

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

- 2) Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

- 3) Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y12} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Dari hipotesis statistik di atas dapat disimpulkan perkiraan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Jika $H_0: \rho_{y1} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila $H_1: \rho_{y1} > 0$ maka terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
- 2) Jika $H_0: \rho_{y2} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif motivasi terjadinya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila $H_1: \rho_{y2} > 0$ maka terdapat pengaruh positif motivasi terjadinya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
- 3) Jika $H_0: \rho_{y12} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila $H_1: \rho_{y12} > 0$ maka terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja

pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas Data

Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS ver. 20 Windows. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian dikategorikan berdistribusi normal, sebaliknya jika data penelitian $< 0,05$ maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Sig	Kesimpulan
Kompetensi Manajerial (X ₁)	45	0,829	Normal
Motivasi Kerja Pegawai (X ₂)	45	0,959	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	45	0,172	Normal

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki validitas yang tinggi atau tidak sehingga data yang digunakan pada penelitian bisa memberikan gambaran yang sesungguhnya.

3. Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel maka kuesioner perlu dilakukan uji reliabilitas terhadap ketiga variabel yaitu kompetensi manajerial, motivasi kerja pegawai, dan kinerja pegawai dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (ri) adalah jika $ri \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel, jika $ri < 0,60$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Soal	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi Manajerial (X ₁)	47	0,970	Reliabel
Motivasi Kerja Pegawai (X ₂)	47	0,893	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	48	0,940	Reliabel

B. Pengajuan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikan 0,019 berarti ada pengaruh antara Kompetensi Manajerial dengan Kinerja Pegawai, karena nilai signifikannya $0,019 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Hasil perhitungan di atas sesuai dengan perbandingan nilai antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk $N = 45$ pada tingkat signifikansi 5% diperoleh r sebesar 0,294 sehingga nilai $r_{hitung} = 0,349$ lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,294$ atau $r_{hitung} = 0,349 > r_{tabel} = 0,294$ yang berarti H_0 ditolak.

Pada tingkat pengaruh antara variabel kompetensi manajerial dan kinerja pegawai dari hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,349$. Jika melihat tabel 3.4 maka nilai r_{hitung} sebesar 0,349 termasuk pada tingkat hubungan yang rendah. Maka terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan rendah.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Kompetensi Manajerial (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	131.566	19.135		6.875	.000
1 Kompetensi Manajerial	.242	.099	.349	2.445	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai konstanta $a = 131.566$ dan nilai beta $b = 0,242$ sehingga diperoleh persamaan garis regresi linier berdasarkan data di atas adalah $Y = 131.566 + 0,242X_1$. Nilai signifikansi pada tabel 4.14 adalah $\text{sig } 0,019 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.445$ dan diketahui nilai untuk $t_{tabel} = 2,018$, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} 2.445 > 2,018$ yang artinya variabel kompetensi manajerial (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikan 0,003 berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, karena nilai signifikannya $0,003 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Hasil

perhitungan di atas sesuai dengan perbandingan nilai antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk $N = 45$ pada tingkat signifikansi 5% diperoleh r sebesar 0,294 sehingga nilai $r_{hitung} = 0,439$ lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,294$ atau $r_{hitung} = 0,439 > r_{tabel} = 0,294$ yang berarti H_0 ditolak.

Pada tingkat pengaruh antara variabel motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai dari hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,439$. Jika melihat tabel 3.4 maka nilai r_{hitung} sebesar 0,439 termasuk pada tingkat hubungan yang sedang. Maka terdapat pengaruh positif motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan sedang.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	110.960	21.019		5.279	.000
1 Motivasi Kerja	.445	.139	.439	3.207	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui nilai konstanta $a = 110.960$ dan nilai beta $b = 0,445$ sehingga diperoleh persamaan garis regresi linier berdasarkan data di atas adalah $Y = 110.960 + 0,445X_2$. Nilai signifikansi pada tabel 4.17 adalah $\text{sig } 0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,207$ dan diketahui nilai untuk $t_{tabel} = 2,018$, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} 3,207 > 2,018$ yang artinya variabel motivasi kerjapegawai (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Antara Kompetensi Manajerial (X₁) dan Motivasi Kerja Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai sig F change adalah 0,011, maka $0,011 < 0,05$ berarti variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh dengan variabel kinerja pegawai. Jika dilihat dari hasil yang diperoleh adalah $r_{y12} = 0,441$ maka berarti

menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh positif antara Kompetensi Manajerial (X_1), Motivasi Kerja Pegawai (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Maka kompetensi manajerial semakin bagus dan pegawai semakin sering diberikan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja yang diberikan pegawai. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau $(r_{y12})^2$ diperoleh nilai sebesar 0,194 dimana artinya 19,4% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai, sisanya 80,6% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai.

Uji Signifikansi dan Linearitas Kompetensi Manajerial (X_1) dan Motivasi Kerja Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1193.240	2	596.620	5.061	.011 ^b
Residual	4951.337	42	117.889		
Total	6144.578	44			

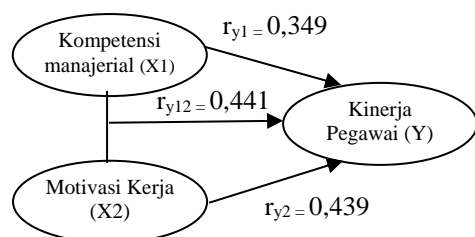
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Manajerial

Pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011, maka dalam hal ini terdapat signifikansi hubungan antar variabel. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 5,061, jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,22 maka nilai $F_{hitung} = 5,061$, lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,22$ atau $F_{hitung} = 5,061 > F_{tabel} = 3,22$ artinya H_0 ditolak, maksudnya variabel Kompetensi Manajerial (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model persamaan regresi linear berdasarkan tabel 4.20 adalah $Y = 109.966 - 0,035 X_1 + 0,407 X_2$. dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Korelasi antara X_1 , X_2 dan Y



Setelah dilakukan analisis regresi linear dan regresi linear ganda, maka dapat disimpulkan bahwa di instansi Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur yaitu: (1) terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai; dan (3) terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Tabel di bawah ini merupakan hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi ganda:

Tabel Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

N	r_{x1x2y}	$(r_{x1x2y})^2$	F_{hitung}
45	0,441	0,194	5,061

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,349. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,122, yang berarti 12,2% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan kompetensi manajerial, sisanya 87,8% ditentukan variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,439. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,193, yang berarti 19,3% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan kompetensi manajerial pemimpin, sisanya 80,7% ditentukan variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial.

- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau $(r_{y12})^2$ yang diperoleh adalah sebesar 0,194 dimana artinya 19,4% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai, sisanya 80,6% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai.

REFERENSI

- Agus Sabardi. 2008. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Amstrong, M. 2003. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Donni Juni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta,
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosda Karya.
- <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/126535T%2026324%20Pengaruh%20motivasi>
- Hasan Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung. Pusaka Setia,
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. M. Rais. 2014. *Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kerjasama Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bontang*. Samarinda: PPs Universitas Mulawarman.
- Husaini Usman. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Irham Fahmi. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Isbandi Rukminto Adi. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo.
- J. P. G. Sianipar. 2003. *Teknik-teknik Analisis Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Kae E. Chung & Leon C. Meggison. 1981. *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*, Harper & Row. New York: Publishers.
- Maria Rini Kustrianingsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/417>
- Michael Armstrong. 2004. *Performance Management*. Nyutran: Tugu Publisher.
- Richard L. Daft. 2003. *Manajemen, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

- Ricky Setiawan. 2015. *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Dilengkapi dengan Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Numed.
- Santoso Saroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A. F. 1996. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: BPF.
- Thomas L. Good & Jere E. Brophy. 1990. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. New York: Longman.
- W.S. Winkel. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grafindo.

PENGUATAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

Ahmad Yusuf Sobri

Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang

alamat e-mail: ahmad.yusuf.fip@um.ac.id

Abstrak: Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Agar kepemimpinannya berjalan efektif, maka perlu upaya penguatan kompetensi bagi kepala sekolah untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan penyiapan calon kepala sekolah yang memadai melalui berbagai pendidikan dan pelatihan agar setelah menjabat dapat melakukan peran dan tugasnya dengan baik.

Kata kunci: kompetensi kepala sekolah, kualitas pendidikan

PENDAHULUAN

Pada jaman globalisasi ini, peran teknologi sangat menentukan. Perubahan jaman yang semakin cepat membuat tatanan kehidupan semakin dinamis. Hal tersebut juga mempengaruhi tatanan kehidupan di sekolah. Semua perangkat penunjang pendidikan menggunakan teknologi informasi berbasis internet. Oleh karena itu, diperlukan pembangunan infrastruktur yang dapat menunjang penggunaan dan pemanfaatan teknologi di sekolah untuk meningkatkan sumber daya yang ada, sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pembangunan infrastruktur untuk menunjang kinerja sekolah ternyata tidak cukup untuk meningkatkan kualitas sumber daya sekolah atau mutu pendidikan secara keseluruhan tanpa adanya campur tangan pemimpin yang profesional, yaitu kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam mengawal perubahan yang terjadi agar sekolah yang dipimpinnya dapat mengikuti perkembangan teknologi dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lain. Peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan sekolah.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat vital bagi peningkatan kualitas sekolah. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Kartono (2008) bahwa seorang kepala sekolah mempunyai fungsi kepemimpinan yang meliputi: memandu, membina, membangun, memberi dan membangun motivasi kerja para bawahan, menuntun, menjalankan organisasi sekolah, menjalin jaringan komunikasi yang baik diantara pegawai, memberikan pembinaan atau supervisi, dan pengawasan yang efisien, serta membawa para bawahannya pada sasaran sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya supaya efektif, maka kepala sekolah seyogyanya menjalankan lima fungsi utamanya, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nawawi (2008). Kelima fungsi utama kepala sekolah mencakup: fungsi pengambilan keputusan, instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Agar kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif, kelima fungsi tersebut harus dijalankan secara konsisten. Bagaimana implementasi kelima fungsi tersebut agar kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif maka akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

Fungsi pertama adalah pengambilan keputusan. Fungsi ini mempunyai makna bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki keberanian dan dapat mengambil keputusan secara mufakat dalam kegiatan musyawarah dan keputusan tersebut harus disepakati pula oleh seluruh anggota lainnya. Fungsi kedua adalah instruktif. Fungsi ini memiliki arti bahwa kepala sekolah dapat member perintah atau instruksi kepada semua bawahannya agar dapat melaksanakan semua aktivitas sesuai dengan kesepakatan dan keputusan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh semua pihak. Fungsi ketiga adalah konsultatif. Fungsi ini mempunyai makna bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya bersedia untuk selalu menjadi pendengar yang baik bagi bawahannya sehingga senantiasa dapat memberikan nasihat dan saran atas semua persoalan yang dihadapi oleh mereka. Fungsi keempat adalah partisipatif. Fungsi keempat ini mempunyai arti bahwa kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi seluruh anggota organisasinya agar dapat berpartisipasi dalam semua kegiatan yang relevan yang diselenggarakan oleh sekolah secara aktif dan suka rela. Fungsi kepemimpinan yang terakhir adalah delegatif. Fungsi ini memiliki arti bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam mendelegasikan setiap pekerjaan yang harus dilakukan oleh seluruh bawahannya agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain beberapa fungsi yang harus dimainkan oleh seorang kepala sekolah, ada beberapa peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah. Barlian (2013) menyatakan seorang kepala sekolah setidaknya memiliki empat peran yang harus dilakukan, yang meliputi: *leader, manager, supervisor, dan innovator*. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) merupakan peran yang sangat vital. Kepala sekolah yang efektif seyogyanya memiliki kemampuan untuk berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Menurut Damoyo (dalam Zulkarnain, 2013) setidaknya ada tujuh prinsip yang harus dijalankan oleh kepala sekolah agar kepemimpinan yang dilakukan berjalan secara efektif. Ketujuh prinsip tersebut meliputi: konstruktif, kreatif, partisipatif dan kooperatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif serta pragmatis.

Prinsip pertama adalah prinsip konstruktif. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah harus selalu membina dan mendorong para bawahannya agar mereka berkembang. Prinsip kedua adalah kreatif. Agar sekolah yang dipimpinnya berkembang pesat maka kepala sekolah harus selalu mencari ide dan gagasan yang baru dalam menjalankan tugasnya sehingga dikenal dengan sekolah yang inovatif dan kreatif. Prinsip ketiga adalah partisipatif dan kooperatif. Kepala sekolah harus selalu mendorong para bawahan agar bekerja sama antar staf dan berpartisipasi serta terlibat dalam semua kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Prinsip keempat adalah delegatif. Prinsip ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah selalu berupaya untuk selalu mendelegasikan tugas yang telah ditetapkan kepada para bawahan agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Prinsip kelima adalah integratif terhadap tugas. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk selalu mengupayakan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan supaya dapat bersinergi dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Prinsip keenam adalah rasional dan objektif. Tindakan kepala sekolah dalam

menjalankan tugasnya harus mencerminkan tindakan yang bersifat rasional dan objektif yang tidak membeda-bedakan diantara para staf. Prinsip ketujuh adalah pragmatis dalam menetapkan target atau kebijakan yang telah dibuat. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah bertindak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Peran kepala sekolah yang kedua adalah sebagai manajer. Keberadaan kepala sekolah sebagai manajer sangat menentukan dalam menjalankan fungsi organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2002) kepala sekolah sebagai manajer sangat diperlukan bagi keberadaan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana di dalam organisasi terdapat berbagai macam pengetahuan, tempat pembinaan dan pengembangan karier sumber daya manusia sehingga organisasi memerlukan manajer yang dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta pengevaluasian aktivitas-aktivitas untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, maka peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sangat menentukan keberhasilan sekolah yang dibina dan menjadi acuan pengelolaan bagi para guru dan staf.

Selain berperan sebagai manajer, kepala sekolah berperan sebagai seorang inovator dimana peran ini menandai adanya pergerakan dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Peran ini akan menentukan seberapa banyak inovasi yang telah dilakukan oleh sekolah tersebut dalam meningkatkan kinerja dan mutu sekolah pada tiap tahunnya. Apabila banyak inovasi dilakukan oleh sekolah maka banyak pembaruan yang dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah yang berarti kemajuan yang telah dicapai cukup signifikan dalam pengembangan sekolah. Namun sebaliknya, apabila tidak banyak pembaruan dilakukan oleh sekolah, maka dapat dipastikan sekolah tersebut akan mengalami stagnasi yang mengakibatkan sekolah tidak banyak mengalami perubahan dan kemajuan yang berarti.

Kepala sekolah dalam menjalankan program-program sekolah agar berjalan efektif harus dapat membagi dan melibatkan seluruh guru dan staf. Keterlibatan guru dan staf sekolah merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam rangka peningkatan kualitas sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sagala (2011) yang menyatakan bahwa harapan peningkatan kualitas sekolah yang tinggi dapat tercapai apabila terdapat desentralisasi pada fungsi-fungsi manajemen yang terdapat di sekolah supaya dapat mengoptimalkan berbagai kebijakan dalam pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Nurkholis (2005) menyatakan bahwa adanya keterlibatan dari para guru dan staf sekolah merupakan suatu proses mengikutsertakan bawahan dalam pembuatan kebijakan dan pemecahan masalah di semua tingkatan organisasi, sedangkan dalam hal pemberdayaan guru dan staf sekolah seharusnya diperhatikan bahwa pelibatan tersebut harus pelibatan yang betul-betul memiliki makna yang berarti dimana pemberdayaan tersebut dapat memberikan masukan yang dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi yang memadai serta dapat memberikan nilai-nilai kepada stakeholder sekolah.

2. Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah

Pada dekade tahun 2000-an sudah banyak dipikirkan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai bekal dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada tahun 2007 dikeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Peraturan tersebut dikeluarkan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam menguatkan peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Sebagai penguatan Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa sekolah harus dipimpin

oleh seseorang yang benar-benar memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah dalam aspek kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan dan supervisi.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya seharusnya memulai pemahaman tentang hakikat kepemimpinan yang menjadi tugasnya, dengan jalan selalu membekali dirinya dalam hal pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan sebagai kepala sekolah yang dapat bekerja secara efektif. Kompetensi kepala sekolah adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam berfikir dan bertindak secara konsisten sehingga ia memiliki kompetensi dan kemampuan dalam pembuatan keputusan mengenai pemberian dan pemanfaatan segala potensi sumber daya yang ada dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Wahyudi, 2012).

Menurut Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, meliputi: kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Jabaran kelima kompetensi kepala sekolah tersebut dapat memberikan gambaran kepada kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Apabila kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi tersebut maka dapat dipastikan aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kompetensi pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi ini menekankan bahwa seorang kepala sekolah harus bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kompetensi ini mengisyaratkan bahwa di dalam diri kepala sekolah sebenarnya memiliki kemampuan yang memadai dalam memimpin orang lain. Oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu memperbaharui kemampuan dan bakatnya melalui berbagai aktivitas yang menunjang terhadap perannya sebagai kepala

sekolah, misalnya dengan membaca buku-buku referensi kepemimpinan kepala sekolah, mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah.

Kompetensi kedua adalah kompetensi sosial. Kompetensi ini mencakup kemampuan kepala sekolah dalam melakukan kerja sama dengan orang lain dalam rangka kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Agar kompetensi ini berkembang dalam diri seorang kepala sekolah, maka ia harus selalu bergaul dengan orang lain baik dengan semua warga sekolah maupun dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan kepentingan sekolah. Dalam melakukan kerja sama perlu juga diperhartikan mengenai kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain. Kerja sama tidak akan berjalan secara efektif kalau tidak ada jalinan komunikasi yang baik.

Kompetensi ketiga adalah kompetensi manajerial. Kompetensi ini menuntut kepala sekolah dapat melakukan aktivitas-aktivitas manajerial yang meliputi penyusunan perencanaan sekolah, pengembangan organisasi sekolah, pendayagunaan seluruh sumber daya sekolah, penciptaan budaya dan iklim sekolah, pengembangan kurikulum dan pembelajaran. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua aktivitas manajerial tersebut dapat mendukung tugasnya. Kemampuan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dan melalui pertemuan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS).

Kompetensi keempat adalah kompetensi kewirausahaan. Kompetensi ini menuntut seorang kepala sekolah dapat menciptakan inovasi, bekerja keras, pantang menyerah dan selalu mencari solusi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi. Kemampuan kepala sekolah dalam menghadapi persoalan sehari-hari di sekolah dapat dilakukan dengan adanya kerja sama tim yang kompak dengan membentuk divisi-divisi yang langsung berhubungan dengan persoalan sekolah, misalnya divisi pengembangan kurikulum, hubungan sekolah dan masyarakat. Setiap divisi juga diminta untuk membuat program dan aktivitas yang dapat merangsang kreativitas warga sekolah

sehingga tercipta banyak pembaharuan atau inovasi sebagai bagian integral dari peningkatan kualitas pendidikan.

Kompetensi kelima adalah kompetensi supervisi. Kompetensi ini menekankan bahwa seorang kepala sekolah dapat membina guru-guru agar menjadi guru yang profesional. Pengetahuan kepala sekolah terhadap program supervisi akan menentukan penumbuhan sikap profesionalisme guru. Program supervisi meliputi: merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti program supervisi akademik. Pemahaman kepala sekolah terhadap tugas supervisi dapat dilakukan dengan bekerja sama dengan pengawas sekolah. Pengawas sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran pada masing-masing sekolah yang menjadi binaannya.

3 Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya memiliki andil yang besar dalam meningkatkan kualitas sekolahnya. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang efektif merupakan kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan semua warga sekolah (guru, staf, siswa) dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program sekolah.

Menurut Sallis (2008) bahwa kualitas ditentukan oleh seberapa besar produk atau layanan yang diberikan memenuhi spesifikasi yang ada. Produk atau layanan yang diberikan oleh sebuah lembaga akan berkualitas apabila telah memenuhi standard yang ditetapkan. Hal ini juga berlaku bagi sekolah dimana kualitas sekolah tidak hanya ditentukan oleh perolehan nilai lulusan, namun juga ditentukan oleh proses belajar mengajar, layanan kepada konsumen atau stakeholder, pengelolaan sumber-sumber daya yang lain.

Widdah, Suryana, dan Musyaddad (2012) menyatakan ada beberapa indikator dalam mempertimbangkan peningkatan

produk atau layanan yang berkualitas, yaitu (1) konteks (contex), merupakan pertimbangan pada konteks peningkatan mutu pendidikan, (2) masukan (input), berkenaan dengan visi, misi, tujuan, sasaran, sumber daya, siswa, kurikulum, (3) proses (process), meliputi proses dalam pembuatan keputusan, pengelolaan kelembagaan secara menyeluruh, proses pengelolaan program dan aktivitas, proses pembelajaran, dan proses penilaian dan evaluasi, (4) keluaran (output), mencakup prestasi akademik dan non akademik siswa, dan (5) dampak (outcome), merupakan manfaat secara jangka panjang dari program peningkatan kualitas pendidikan, misalnya pendidikan lanjut, pengembangan karier, dan kesempatan untuk berkembang. Indikator-indikator tersebut seyogyanya menjadi perhatian seorang kepala sekolah meningkatkan kualitas pendidikannya di sekolah.

Dalam rangka pencapaian kualitas pendidikan terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Widdah, Suryana, dan Musyaddad (2012). Terdapat lima faktor yang dapat menghambat keberhasilan program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, yaitu: rendahnya dukungan atau partisipasi dari masyarakat kepada sekolah, lemahnya kepemimpinan yang ada di sekolah, rendahnya tingkat profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sekolah, penggunaan sarana-prasarana sekolah yang kurang optimal dalam pengelolaan proses belajar mengajar, dan komite sekolah yang kurang berdaya.

Menurut Zulkarnain (2013) bahwa ada tiga usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah. Upaya tersebut meliputi: (1) membantu para guru untuk memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan, (2) menggerakkan dan melibatkan semua warga sekolah (guru, staf, siswa), dan masyarakat agar menyukseskan program pendidikan di sekolah, dan (3) menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman sehingga warga sekolah dapat bekerja dan belajar dengan penuh ketenangan dan

produktivitas kerja yang tinggi. Ketiga upaya tersebut akan tercapai apabila kepala sekolah dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik.

Apabila semua program dan aktivitas telah selesai dilakukan, maka kepala sekolah perlu mengadakan evaluasi. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauhmana program yang telah dilakukan tersebut sesuai dan konsisten dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Setelah upaya-upaya tersebut dilakukan, kepala sekolah perlu melakukan langkah berikutnya dengan melakukan evaluasi. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauhmana upaya yang telah diimplementasikan tersebut konsisten dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa (2013) kegiatan evaluasi diperlukan dalam rangka mengetahui tingkat capaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan dilakukan secara berkala. Hasil kegiatan evaluasi menjadi pertimbangan penting bagi seorang kepala sekolah untuk melakukan perbaikan program pada masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam mengawal perubahan agar sekolah dapat mengikuti perkembangan teknologi dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lain. Kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan fungsi dan perannya. Fungsi utama kepala sekolah meliputi: pengambilan keputusan, instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif, sedangkan perannya antara lain: leader, manager, supervisor, dan innovator.

Agar kepemimpinannya berhasil, maka kompetensi kepala sekolah perlu diperkuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Kompetensi kepala sekolah yang diperkuat meliputi: kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Jabaran kelima kompetensi kepala sekolah tersebut dapat memberikan gambaran kepada kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Apabila kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan

kompetensi tersebut maka dapat dipastikan aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

REFERENSI

- Barlian, I. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2008). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurkholis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2008). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Alih bahasa Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi. Yogyakarta: IRCiSod.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Dalam Organisasi Pembelajaran)*. Bandung: Alfabeta.
- Widdah, M, E. Suryana, A. Musyaddad, K. 2012. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkarnain, W. 2013. *Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

KINERJA KEPALA SEKOLAH

M. Bachtiar & Andi Nurochmah

Universitas Negeri Makassar, Tamalate Raya, Makassar

alamat e-mail: mbachtiar9@gmail.com

Abstrak: Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting terhadap kualitas sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah adalah pemimpin bagi seluruh anggota sekolah sehingga dapat disimpulkan kualitas kepala sekolah akan mempengaruhi kualitas setiap anggota sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah harus memiliki kualitas yang baik serta menjalankan setiap fungsi kepala sekolah sesuai dengan pertauran yang berlaku. Perlu adanya kinerja kepala sekolah untuk mengukur kompetensi kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Untuk dapat mengetahui kinerja kepala sekolah, maka, dapat dilakukan *review* terhadap beberapa jurnal. Jurnal yang di *review* adalah jurnal yang memiliki kredibilitas yang baik dilihat dari struktur jurnal dan juga metode pengambilan data. Setelah dikumpulkan, kemudian, jurnal tersebut direview untuk dipilih sesuai dengan tema. Setelah jurnal terkumpul, dilakukan review untuk ditarik kesimpulan mengenai kinerja kepala sekolah. Hasil dari *review* jurnal adalah kepala sekolah belum melakukan fungsi supervisi dengan baik. Fungsi supervisi dan manajerial memiliki efek positif terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus melaksanakan fungsi sebagai kepala sekolah dengan baik untuk membentuk sekolah yang berkualitas.

Kata kunci: katakunci, kata kunci, kata kunci

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu bangsa. Munirah (2015) memiliki pendapat yang sama bahwa kemajuan dan perkembangan pendidikan menjadi faktor keberhasilan suatu bangsa. Dengan kata lain, suatu bangsa dapat dikatakan berhasil jika pendidikan berhasil. Pendidikan di Indonesia dibagi menjadi dua yaitu pendidikan informal dan formal. Pendidikan informal adalah pendidikan yang tidak berlangsung sesuai dengan aturan yang berlaku, dilaksanakan tidak hanya di gedung saja, dan juga memiliki kurikulum yang berbeda dengan pendidikan formal. Pendidikan formal adalah kebalikan dari pendidikan informal. Pendidikan formal dilakukan diberbagai jenjang baik pendidikan dasar, menengah, atas, dan juga pendidikan tinggi (Musyaddad, 2013). Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari beberapa hal salah satunya adalah keberhasilan sumber daya manusia. Keberhasilan sumber daya manusia artinya setiap sumber daya manusia yang ada di setiap sekolah baik guru maupun siswa memiliki prestasi yang baik.

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Hal senada diungkapkan oleh Purwanto (2012) yang mengatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting dalam memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Purwanto mengungkapkan bahwa SDM menjadi *center point* dalam perkembangan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, salah satu tantangan pendidikan di Indonesia adalah menghasilkan SDM dengan daya saing yang tinggi (Ali, 2009: 9). Ali mengungkapkan bahwa saat ini, kualitas SDM di Indonesia masih rendah dan juga infrastruktur dalam kondisi memburuk. Oleh karena itu, pemerintah sudah mulai mencanangkan beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan ditunjang oleh guru professional yang bermutu, yang dapat memerankan tugas dan fungsi sebagai guru dengan baik dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan sebuah sekolah tentunya tidak lepas dari adanya peran kepala sekolah dalam upaya memajukan dan mencapai keberhasilan sebuah sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah memiliki beberapa peranan penting seperti mengatur segala kegiatan atau aktifitas yang ada di sekolah. Dikarenakan fungsi yang penting dari kepala sekolah, maka, diperlukan pengukuran terhadap kinerja kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan harus selalu diukur kinerjanya melalui berbagai informasi, pengendalian tugas, laporan pendanaan, dan yang paling penting adalah laporan kinerja. Pengukuran kinerja kepala sekolah bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja dari kepala sekolah sehingga dapat ditentukan rencana pendidikan selanjutnya. Penilaian kinerja merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) dari institusi dan individu pekerja terhadap *stakeholders*. Pekerja (dalam hal ini kepala sekolah) tidak hanya mempunyai tanggung jawab langsung kepada atasannya akan tetapi juga kepada orang tua siswa dan masyarakat pada umumnya. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan di sekolah karena kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah sudah seharusnya menjadi salah satu hal penting untuk dilakukan.

Penilaian kinerja kepala sekolah dapat dilakukan oleh pengawas maupun seluruh staf dan guru di sekolah. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti menggunakan instrumen penilaian kinerja, angket kepuasan, dan juga instrumen lainnya. Kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) dari hasil pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinya.

Tujuan dari pembuatan makalah ini adalah untuk menggambarkan secara jelas kinerja kepala sekolah berdasarkan beberapa jurnal yang memiliki kesamaan.

A. Definisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang memiliki tugas tambahan sebagai pemimpin sekolah. Hal ini juga sesuai dengan apa yang ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Bab I Pasal 1 yang menyatakan bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs). Sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI). Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah, memimpin merupakan seni, kesanggupan atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para simpatisan dalam organisasi informal dalam mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaknya membuat bawahan begitu antusias, atau bahkan mungkin berkorban untuknya (Sodiah & Nurhikmah, 2017). Dengan kata lain, seorang kepala sekolah harus memiliki teknik agar setiap staf maupun guru di sekolah dapat mentaati peraturan yang sudah dibuat di sekolah. Dengan demikian, proses pembelajaran di sekolah akan menjadi efektif. Roda organisasi sekolah bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah (Rosdina et al, 2015). Artinya, kepala sekolah memiliki peran dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang

ada di sekolah. Tanpa kepala sekolah, maka, organisasi di sekolah tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki tujuan yang jelas. Pernyataan ini didukung oleh Muspawi (2014) yang mengatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk kemudian dituangkan dalam strategi pencapaian tujuan sekolah.

Dari beberapa definisi mengenai kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki tugas tambahan sebagai pimpinan kepala sekolah, memiliki visi dan misi serta strategi pencapaian tujuan sekolah. Setiap kepala sekolah harus memiliki seni dalam memimpin. Artinya, seorang kepala sekolah harus memiliki cara-cara khusus dalam menghadapi seluruh lingkungan sekolah demi mencapai tujuan. Tanpa adanya seorang kepala sekolah, maka, rioda organisasi tidak akan berjalan dikarenakan kepala sekolah merupakan seorang pengambil keputusan.

B. Tanggung Jawab dan Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap keberlangsungan program sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah memiliki hak penuh untuk mengambil keputusan. Egwu (2015) mengungkapkan bahwa seorang kepala sekolah bertanggung jawab untuk memelihara dan meningkatkan kualitas setiap program di sekolah yang bertujuan untuk mencapai tujuan sekolah. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus menerapkan tujuan sekolah untuk kemudian mengatur strategi dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, kepala sekolah bertanggung jawab atas pencapaian sekolah serta bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan juga melakukan evaluasi terhadap program-

program yang ada di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pernyataan senada diungkapkan oleh Suryadi et al (2016) yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan identifikasi terhadap kendala yang dialami oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Djafri (2017: 3) menambahkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian, tugas kepala sekolah tidak hanya mengenai administrasi sekolah tetapi juga sampai dengan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

Terdapat beberapa fungsi dari kepala sekolah. Jelantik (2015: 5) menyebutkan beberapa fungsi atau peran dari kepala sekolah. Pertama adalah sebagai *educator*. Fungsi kepala sekolah ini adalah sebagai seorang pendidik sama seperti seorang guru. Sebagai seorang *educator* kepala sekolah berfungsi sebagai perencana, pelaksana, penilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih sekaligus melakukan penelitian. Kedua adalah fungsi *personal*. Berbeda dengan fungsi sebagai *educator*, dalam fungsinya sebagai *personal*, kepala sekolah memiliki fungsi untuk memainkan peran terhadap diri sendiri. Sebagai seorang kepala sekolah harus menyadari fungsinya dalam memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, mengembangkan budaya keteladanan, memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan diri, memiliki keterbukaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, serta mampu mengendalikan diri dalam menjalankan tugas. Mengendalikan diri artinya tidak mudah terbawa emosi ketika menemui kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah. Ketiga adalah *manager*. Sebagai seorang *manager*, kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan. Perencanaan artinya seorang kepala sekolah membuat rencana bai jangka pendek, menengah maupu jangka panjang terhadap program di sekolah.

Pengorganisasian artinya kepala sekolah melakukan pengaturan terhadap organisasi. Artinya, kepala sekolah dapat menunjuk anggota organisasi untuk membantu melaksanakan tugas. Keudian, kepala sekolah melakukan pengarahan terhadap peran dan tugas masing-masing anggota sekolah. Pengawasan artinya kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan maupun program yang sedang berjalan di sekolah sehingga dapat diketahui keberhasilan dari program tersebut Keempat adalah *administrator*. Kepala sekolah mengelola ketatausahaan sekolah untuk mendukung ketercapaian tujuan. Artinya, kepala sekolah mendukung seluruh administrasi yang harus dilakukan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan. Kelima adalah sebagai *supervisor*. Supervisi adalah kegiatan yang harus rutin dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Contohnya saja kepala sekolah wajib untuk mengamati proses pembelajaran dan melakukan penilaian terhadap proses pembelajaran. Dalam fungsi sebagai *supervisor*, kepala sekolah harus merencanakan supervisei melaksanakan supervisi, dan melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi. Oleh karena itu, dalam melakukan fungsi sebagai *supervisor* seorang kepala sekolah harus membuat laporan tertulis mengenai perencanaan dan penilaian supervisi. Dengan demikian, tindak lanjut yang harus dilakukan berdasarkan pada penilaian yang jelas. Keenam adalah fungsi *social*. Dalam fungsi *social*, seorang kepala sekolah melakukan kerjasama dengan pihak lain yang dapat menunjang keberhasilan program sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat, dan juga memiliki kepekaan *social*. Ketujuh adalah fungsi *leader*. *Leader* artinya seorang kepala sekolah memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal. Fungsi kedelapan adalah *entrepreneur*. Kepala sekolah juga harus memiliki jiwa kewirausahaan. Jiwa kewirausahaan artinya

seorang kepala sekolah harus kreatif, bekerja keras, dan juga ulet. Dengan memiliki jiwa kewirausahaan, maka, kepala sekolah dapat memiliki rencana lain ketika satu rencana gagal. Selain itu, ketika kepala sekolah memiliki kreatifitas, maka, sekolah akan memiliki program yang berbeda dengan sekolah lain sehingga dapat menjadi sekolah yang unggul. Fungsi terakhir adalah sebagai *climator*. Sebagai seorang kepala sekolah, maka, kepala sekolah wajib untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Seorang kepala sekolah harus memiliki inisiatif untuk menciptakan iklim yang kondusif baik bagi siswa maupun guru dan juga staf yang ada di sekolah.

Dari beberapa tanggung jawab dan tugas dari kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kegiatan yang ada di sekolah, baik kegiatan pembelajaran maupun di luar kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap administrasi sekolah saja tetapi juga bertanggung jawab terhadap pembinaan seluruh anggota di sekolah. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki tanggung jawab yang luar biasa dalam menjalankan amanah.

METODE

Hasil dari makalah ini didasarkan pada beberapa jurnal yang sudah direview. Cara pertama adalah dengan mengumpulkan jurnal mengenai kinerja kepala sekolah. Jurnal harus memiliki kredibilitas yang baik dilihat dari struktur jurnal dan juga metode pengambilan data. Setelah dikumpulkan, kemudian, jurnal tersebut direview untuk dipilih sesuai dengan tema. Setelah jurnal terkumpul, dilakukan review untuk ditarik kesimpulan mengenai kinerja kepala sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru melalui pembinaan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Penelitian mengenai kinerja kepala sekolah sebagai supervisor ini dilakukan oleh

Suryadi, Harun dan Usman (2016). Penelitian ini berjudul kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru MTsN di Kabupaten Aceh Barat Daya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan supervisi; 2) strategi kepala sekolah melaksanakan supervisi; 3) kebijakan kepala sekolah dalam menindaklanjuti hasil supervisi; dan 4) faktor-faktor pendukung dan penghambat supervisi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa perencanaan supervisi akademik belum berjalan dengan lancar. Hal ini dikarenakan oleh ada beberapa kepala sekolah yang tidak melaksanakan supervisi di sekolah. Hasil selanjutnya adalah Strategi pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Kabupaten Aceh Barat daya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dibuktikan dengan mulai dari pembuatan perencanaan jadwal supervisi, melaksanakan supervisi dengan cara mengunjungi kelas, menilai hasil kinerja guru dengan memakai instrumen pembelajaran yang telah dipersiapkan. Akan tetapi, pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak banyak memberikan manfaat untuk perbaikan pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi belum berjalan optimal. Seharusnya seorang kepala sekolah melakukan supervisi, membuat laporan mengenai supervisi, dan melaksanakan tindak lanjut dari hasil supervisi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Egwu (2015) yang berjudul *Principals' performance I supervision of classroom instruction in Ebonyi state secondary schools*. 360 orang guru menjadi sampel dalam penelitian ini. 360 orang guru mengisi angket dengan 12 pernyataan pada bulan Spetember 2008 sampai dengan Januari 2009. Deskriptif kuantitatif digunakan dalam analisis data penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah

pentingnya supervisi dilakukan oleh kepala sekolah karena ini sangat efektif. Dari penelitian disebutkan bahwa jika supervisi berjalan dengan baik, maka, guru akan melaksanakan proses pembelajaran lebih baik lagi. Supervisi dikatakan menjadi salah satu hal penting untuk dilakukan oleh seorang kepala sekolah.

Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh Sugeng (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus. Tujuan penelitian ini adalah menemukan: 1) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus, (2) mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus, (3) Besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain. Sampel penelitian sebanyak 258 guru, pengambilan sampel menggunakan proposional random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru. Analisis data menggunakan uji regresi dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru akan baik jika kepala sekolah memiliki kinerja yang baik pula.

Dari hasil *review* beberapa jurnal di atas, maka, evaluasi kinerja kepala sekolah penting untuk dilakukan mengingat pentingnya fungsi kepala sekolah untuk terciptanya kualitas sekolah lebih baik.

KESIMPULAN

Dari hasil *review* di atas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya fungsi kepala sekolah untuk menciptakan kualitas sekolah yang baik. Dari jurnal yang sudah *direview*

didapatkan bahwa fungsi supervisi dan manajerial akan meningkatkan kinerja guru baik dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran.

REFERENSI

- Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional*. Jakarta: Grasindo.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Egwu, S. O. (2015). Principals' performance in supervision of classroom instruction in Ebonyi state secondary schools. *Journal of education and practice*, 99-105.
- Jelantik, A. K. (2015). *Menjadi kepala sekolah yang profesional panduan menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Munirah. (2015). Sistem pendidikan di Indonesia: antara keinginan dan realita. *AULADUNA*, 233-245.
- Muspawi, M. (2014). Pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada kinerja sekolah efektif. *Jurnal penelitian Universitas Jambi seri humaniora*, 19-22.
- Musyaddad, K. (2013). Problematika pendidikan di Indonesia. *Edu-Bio*, 51-57.
- Purwanto. (2012). Kinerja kepala sekolah dalam peningkatan mutu proses pembelajaran dengan menggunakan MPMBS. *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-19.
- Rosdina, Murniati, & Yusrizal. (2015). Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada SD negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal administrasi pendidikan*, 69-78.
- Sodiah, & Nurhikmah, E. (2017). *Etika kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. Jurnal studi manajemen pendidikan: 163-187.
- Sugeng. (2012). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri di Kabupaten Kudus. *Educational management*, 63-70.
- Suryadi, A., Harun, C. Z., & Usman, N. (2016). Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru MTsN di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal administrasi pendidikan*, 22-39.

PROMOTION SERVICE OF EMPLOYEE

Dani Rahman Zainal^a Hanif Al Kadri^b, Novriyanti Achyar^b, Ermita^b

^a Mahasiswa Administrasi Pendidikan - Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

^b Dosen Administrasi Pendidikan - Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email: hanifalkadri78@gmail.com anisahpisang78@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to get information about perception of teachers about promotion services at Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota. The classification of this research was descriptive research. its populations were all of PNS SMPN teachers in Payakumbuh's District of Lima Puluh Kota's Regency, as many as 111 peoples and its samples was 55 peoples. The instrument of this research use questinares with likert scale to prove its validity and reability. The result of this research showed that average score (mean) of perception of teachers about promotion services at Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota was 3,79. Based on the result of research, can be concluded promotion services at Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota already served.

Keywords: promotion services

PENDAHULUAN

Semua Pegawai Negeri Sipil berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat sebagai hasil dari kerjanya, termasuk juga profesi Guru PNS berhak mendapatkan kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerjanya untuk mencerdaskan anak bangsa. Oleh karena itu dalam mengurus kenaikan pangkat Guru PNS, perlu dilakukan layanan yang optimal agar pengurusan berkas kenaikan pangkat Guru PNS dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan awal di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota, mengindikasikan bahwa pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat beberapa fenomena berikut: 1) Prosedur pelaksanaan pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS masih berbelit-belit. 2) Pemberian informasi pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS masih belum terbuka. 3) Masih terdapat pegawai pemberi layanan publik kenaikan pangkat guru PNS yang belum menunjukkan sikap profesional dalam memberikan layanan. 4) Sarana dan prasarana penunjang layanan publik kenaikan pangkat guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota belum memadai seperti: belum memadainya tempat duduk untuk menunggu bagi Guru PNS yang akan melakukan pelayanan, sehingga dalam menunggu antrian dalam pemberian pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS ada guru PNS yang berdiri. 5) Pemberian pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS belum terlaksana secara optimal. 6) Kepastian dalam pelaksanaan pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS belum terlaksana dengan baik dari pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang persepsi Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap Pelayanan Publik Kenaikan Pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Lima Puluh Kota dalam hal: (1) kesederhaan prosedur pelayanan (2) keterbukaan informasi pelayanan (3) kepastian pelaksanaan

pelayanan (4) mutu produk pelayanan, dan (5) tingkat profesional petugas.

KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan sumber-sumber terkait tentang layanan kenaikan pangkat pegawai berikut peneliti kemukakan indikator penelitian sebagai pengukur dalam pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS yaitu:

- (a) Kesederhanaan Prosedur Pelayanan Menurut Keputusan MENPAN No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum, kesederhanaan prosedur pelayanan memiliki arti bahwa prosedur dan tata cara pelayanan perlu ditetapkan dan dilaksanakan secara mudah, lancar, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan. Menurut Moenir (2010:98)
- (b) Keterbukaan Informasi Pelayanan Menurut Keputusan MENPAN No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum, keterbukaan informasi pelayanan memiliki arti bahwa prosedur dan tata cara pelayanan, persyaratan, unit kerja pejabat penanggung jawab pemberi pelayanan, waktu penyelesaian, rincian biaya atau tarif serta hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta.
- (c) Kepastian Pelaksanaan Pelayanan Menurut Keputusan MENPAN No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum, kepastian pelaksanaan pelayanan memiliki arti adanya kejelasan dan kepastian dalam hal prosedur dan tata cara pelayanan, persyaratan pelayanan baik teknis maupun administratif, unit kerja pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam meberikan pelayanan, rincian biaya atau tarif pelayanan dan tata cara pembayaran, dan jangka waktu penyelesaian pelayanan.
- (d) Mutu Produk Pelayanan

Menurut Sedarmayati (2004:78) pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat harus sesuai dengan standar pelayanan, karena masyarakat berhak mendapatkan pelayanan dari pemerintah secara prima atau pelayanan yang berkualitas. Definisi pelayanan sebagai suatu pendekatan organisasi total yang menjadi kualitas pelayanan yang diterima pengguna jasa sebagai kekuatan penggerak utama dalam pengoperasian bisnis.

(e) Tingkat Profesional Petugas

Menurut Sianipar dalam (Sundarso, 2006:44) mengungkapkan bahwa untuk menjadikan seorang profesional dalam memberikan pelayanan, aparatur pemerintah harus memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang bidang tugas masing-masing sebagaimana dinyatakan bahwa pelayanan profesional adalah kemampuan seseorang yang memiliki profesi melayani kebutuhan orang lain atau profesional menanggapi kebutuhan has orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri Se- Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 111 orang, dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan pendapat Arikunto dengan mengambil sampel 50% dari jumlah populasi, jadi besarnya sampel adalah 55 orang. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert yang telah di uji cobakan pada guru PNS SMP Negeri Se- Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil dari uji coba ini adalah valid dan reliabel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan menguraikan deskripsi data tentang pelayanan kenaikan

pangkat (khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota). Secara keseluruhan persepsi guru tentang pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik dengan skor rata-rata adalah 3,79. Pada aspek kesederhanaan prosedur pelayanan diperoleh skor rata-rata adalah 4,24 berada pada kategori baik. Skor rata-rata yang paling tinggi pada aspek kesederhanaan prosedur pelayanan adalah adalah Bapak/Ibu mengajukan kenaikan pangkat karena telah memenuhi syarat obyektif, yaitu disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, kerjasama, dan dapat dipercaya, yaitu 4,84. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah Rasio jumlah loket pelayanan dengan jumlah guru PNS yang dilayani cukup seimbang sehingga tidak menyebabkan antrian yang panjang yaitu 3,69.

Pada aspek keterbukaan informasi pelayanan diperoleh skor rata-rata adalah 3,62 berada pada kategori baik. skor rata-rata yang paling tinggi terlihat pada aspek keterbukaan informasi pelayanan adalah tersedianya papan informasi yang dapat dilihat di unit pelayanan terkait dengan informasi pelayanan kenaikan pangkat yang dibutuhkan yaitu 4,42. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah tersedianya web, wi-fi, dan akses internet pada unit pelayanan untuk memudahkan proses akses informasi mengenai pelayanan publik kenaikan pangkat yaitu 3,05.

Pada aspek kepastian pelaksanaan pelayanan diperoleh skor rata-rata adalah 2,89 berada pada kategori cukup baik. Skor rata-rata yang paling tinggi terlihat pada aspek keterbukaan informasi skor rata-rata yang paling tinggi terlihat pada pelayanan yang diberikan oleh petugas dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku pada undang-undang yaitu 4,42. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah petugas meminta pembayaran balas jasa (praktik pungli) selama berurusan dalam pelayanan publik kenaikan pangkat yaitu 1,07.

Pada aspek mutu produk pelayanan diperoleh skor rata-rata adalah 4,08 berada pada kategori baik. Skor rata-rata yang paling tinggi adalah pada n pelayanan tanpa ada

intimidasi dari petugas yaitu 4,22. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah Ruang tempat mengurus kenaikan pangkat dilengkapi dengan fasilitas yang memudahkan dan memberikan rasa nyaman selama pelayanan (seperti: Ruang Tunggu, WC, dan kantin) yaitu 3,85.

Pada aspek tingkat profesional petugas diperoleh skor rata-rata adalah 4,10 berada pada kategori baik. Skor rata-rata yang paling tinggi terlihat pada petugas memakai seragam dinas lengkap dalam memberikan pelayanan yaitu 4,69. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah petugas terbuka terhadap kritik dan saran yang diberikan berkaitan dengan pelayanan, baik itu kritik yang positif maupun kritik yang negatif yaitu 3,82.

Secara keseluruhan persepsi guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik dengan skor rata-rata adalah 3,79.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelayanan publik kenaikan pangkat guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota pada aspek kesederhanaan prosedur pelayanan sudah memberikan gambaran yang baik dengan skor rata-rata sebesar 4,24. Pada aspek kesederhanaan prosedur pelayanan memiliki skor rata-rata yang paling tinggi adalah pengajuan kenaikan pangkat dengan memenuhi syarat obyektif, yaitu disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, kerjasama, dan dapat dipercaya dengan skor sebesar 4,84. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah rasio jumlah loket pelayanan dengan jumlah guru PNS yang dilayani dengan skor sebesar 3,69. Rendahnya skor tersebut disebabkan oleh banyaknya Guru PNS yang mengeluh dengan jumlah loket pelayanan yang tidak sebanding dengan banyaknya Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh yang berjumlah 111 Orang. Jumlah itu belum termasuk dengan Guru PNS SD, SMA Se-Kecamatan Payakumbuh, dan Guru PNS dari daerah lain di Kabupaten Lima Puluh Kota selain Kecamatan Payakumbuh yang jumlahnya

sekitar 500 lebih. Sementara itu jumlah petugas pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS yang jumlahnya 15 orang tentu tidak sebanding dengan jumlah Guru PNS yang dilayani dalam mengurus kenaikan pangkat setiap 4 triwulan dalam setahun. Hal ini menyebabkan terjadinya antrian pada loket pelayanan oleh Guru PNS, belum lagi dari kebiasaan antri yang belum tumbuh dengan baik dan suka memotong antrian supaya dapat pelayanan lebih dahulu. Sistem antrian yang tidak terkoordinasi dengan baik oleh petugas yang menyebabkan antrian menjadi lebih padat, tidak terkendali, dan penuh sesak yang tidak jarang menimbulkan pertengkaran. Upaya yang dapat dilakukan oleh petugas agar antrian Guru PNS dalam mendapatkan pelayanan dapat berjalan dengan lancar, yaitu: perlunya ketegasan dan kebaranian dari petugas untuk mengatur secara konsisten antrian Guru PNS, dan Menambah petugas dan loket pemberi pelayanan agar penumpukan antrian tidak terjadi.

Menerapkan cara antrian model lurus dan kerucut agar antrian dapat diminimalisir dengan baik oleh petugas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Persepsi Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap Pelayanan Publik Kenaikan Pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota pada aspek keterbukaan informasi pelayanan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,62. Pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS pada aspek keterbukaan informasi pelayanan memiliki skor rata-rata yang paling tinggi adalah tersedianya papan informasi pelayanan yaitu 4,42. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah tersedianya web, wi-fi, dan akses internet untuk mengakses informasi mengenai pelayanan publik kenaikan pangkat dengan skor rata-rata dengan skor sebesar 3,05. Rendahnya skor tersebut disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya halaman web informasi yang jarang diperbaharui dan akses internet melalui wi-fi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang koneksi jaringannya tidak stabil. Upaya yang dapat dilakukan agar akses informasi ini dapat diterima oleh Guru PNS tanpa ada hambatan

adalah dengan memperbaharui informasi yang ada pada web informasi Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota secara berkala oleh petugas agar Guru PNS selalu mendapatkan informasi yang baru yang berkaitan dengan kenaikan pangkat dan aktivitas lain di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dan meningkatkan kapasitas akses jaringan internet dan wi-fi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota agar Guru PNS dengan leluasa dapat mengakses informasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Persepsi Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh kota terhadap Pelayanan Publik Kenaikan Pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota pada aspek kepastian pelaksanaan pelayanan berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 2,89. Pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS pada aspek kepastian pelaksanaan pelayanan memiliki skor rata-rata yang paling tinggi adalah pelayanan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku pada undang-undang dengan skor sebesar 4,42. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah pembayaran balas jasa (praktik pungli) kepada Guru PNS selama berurusan dalam pelayanan publik kenaikan pangkat dengan skor sebesar 1,07. Rendahnya skor tersebut disebabkan karena praktik pungli dalam pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS terjadi karena Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai Badan Publik Negara tidak mengizinkan kepada pegawainya untuk meminta pembayaran balas jasa (pungli) kepada Guru PNS dalam memberikan pelayanan kenaikan pangkat bahkan disemua aktifitas yang bersinggungan dengan masyarakat. Dalam rumusan korupsi pada Pasal 12 huruf e UU No. 20 Tahun 2001 berasal dari Pasal 423 KUHP yang dirujuk dalam Pasal 12 UU No.31 Tahun 1999 sebagai tindak pidana korupsi, yang kemudian dirumuskan ulang pada UU No.20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi, menjelaskan pungutan liar adalah suatu perbuatan yang dilakukan pegawai negeri atau penyelenggara yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum,

atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri. Upaya pemberantasan pungli yang dapat dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dijelaskan dalam Surat Edaran Kementerian PAN-RB Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pemberantasan Praktek Pungutan Liar (PUNGLI) dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Instansi Pemerintahan, yaitu: 1) Mengidentifikasi area yang berpotensi terjadi pungli dan mengambil langkah-langkah efektif untuk memberantas pungli, 2) Menindak tegas aparatur sipil negara (ASN) yang terlibat pungli, 3) Melakukan investigasi lebih mendalam untuk menjarung keterlibatan oknum-oknum lain, 4) Meminta para kepala instansi untuk memberlakukan pengembangan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi untuk mengurangi hubungan langsung antara petugas dengan masyarakat, 5) Memberikan akses yang luas pada masyarakat terhadap standar pelayanan secara transparan, 6) Meningkatkan sistem pengawasan internal untuk mencegah praktik pungli, 7) Meningkatkan upaya dalam rangka peningkatan kualitas ASN, dan 8) Membuka akses yang mudah dan murah bagi masyarakat untuk melakukan pengaduan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Persepsi Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh kota terhadap Pelayanan Publik Kenaikan Pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota pada aspek mutu produk pelayanan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,08. Pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS pada aspek mutu produk pelayanan memiliki skor rata-rata yang paling tinggi adalah pemberian pelayanan tanpa ada intimidasi dengan skor sebesar 4,22. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah fasilitas yang memudahkan dan memberikan rasa nyaman selama pelayanan (seperti: Ruang Tunggu, WC, dan kantin) dengan skor sebesar 3,85. Rendahnya skor tersebut terjadi karena tidak tersedianya kantin bagi Guru PNS sebagai tempat istirahat dalam melakukan pelayanan publik kenaikan

pangkat. Jika dilihat secara mendalam, kantin termasuk faktor pendukung pelayanan yang memiliki fungsi sebagai menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka (Moenir, 2015:119). Upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah mutu produk pelayanan pada pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah dengan menyediakan kantin yang dibutuhkan oleh guru PNS dalam melakukan pelayanan agar Guru PNS merasa nyaman selama melakukan pelayanan publik kenaikan pangkat dan setidaknya di ruang tunggu disediakan minuman air putih.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Persepsi Guru PNS SMP Negeri Se-Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap Pelayanan Publik Kenaikan Pangkat Guru PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota pada aspek tingkat profesional petugas berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,10. Pelayanan publik kenaikan pangkat Guru PNS pada aspek tingkat profesional petugas memiliki perolehan skor rata-rata yang paling tinggi adalah memakai seragam dinas lengkap dalam memberikan pelayanan dengan skor sebesar 4,69. Kemudian skor rata-rata yang paling rendah adalah terbuka dalam menerima kritik dan saran dengan skor sebesar 3,82. Rendahnya skor tersebut terjadi karena kesibukan pekerjaan lain yang padat dan masalah pribadi yang terbawa sampai saat memberikan pelayanan yang menyebabkan kritik dan saran dari Guru PNS ini kurang mendapat perhatian dari petugas.

Dalam hal ini dari petugas perlu mendengarkan kritik dan saran dari Guru PNS yang berguna bagi pelayanan publik kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota karena hal ini merupakan hak dari Guru PNS dalam menyampaikan pendapatnya. Sesuai dengan rumusan hak asasi yang dirumuskan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tanggal 10 Desember 1948 pasal 19 (Universal Declaration of Human Rights) bahwa setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat; dalam hal ini termasuk kebebasan

mempunyai pendapat dengan tidak mendapat gangguan, dan untuk mencari, menerima dan menyampaikan keterangan dan pendapat dengan cara apapun juga dan tidak memandang batas. Upaya yang harus dilakukan agar petugas mampu menerima kritik dan saran yang diberikan oleh Guru PNS dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan:

- Persepsi Guru tentang kesederhanaan prosedur pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,24.
- Persepsi Guru tentang keterbukaan informasi pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 3,62.
- Persepsi Guru tentang kepastian pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata sebesar 2,89.
- Persepsi Guru tentang mutu produk pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,08.
- Persepsi Guru tentang tingkat profesional petugas pelayanan kenaikan pangkat di Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,10.

REFERENSI

- Arenawati. 2014. *Administrasi Pemerintahan Daerah: Sejarah, Konsep dan Pelaksanaan di Indonesia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- e-journal.uajy.ac.id/1770/2/1HK08219.pdf (diakses pada tanggal 7 September '16)
<https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=22&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjO0Ktuv-XOAhVFro8KHfWODM84FBawCCIwAQ&url=http%3A%2F%2Fprints>

uny.ac.id%2F8586%2F3%2FBAB%25202%2520-%252005402244038.pdf&usg=AFQjCNGeop44_oBoJX8k5WeqSW1zfUbb-PQ&sig2=1FkfZC6xnCINsBGfwo06zg (diakses pada tanggal 29 Agustus 2016)
<http://digilib.unila.ac.id/19732/4/BAB%20II.pdf> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2016)

Moenir, H.A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 tentang Pedoman Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 th 2008 tentang Keterbukaan

Informasi Publik Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana korupsi

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 99 Tahun 2000 Tentang kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR

JOB SATISFACTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Rugaiyah^a Bedjo Sujanto^a, Dwi Purnama Yanti^b

^aDosen Universitas Negeri Jakarta

^bMahasiswa Universitas Negeri Jakarta

e-mail: rugaiyah@unj.ac.id

Abstract: *This study aims to described about teachers job satisfaction. Job satisfaction of teachers is an expression of feelings and attitudes pleased employees to the influence of external and internal about everything at work during carrying out the task, include (1) feelings of joy towards work, (2) proud of work, (3) passion in working, (4) staying in work. This research was conducted in Makassar District of West Jakarta. The population is 284 teachers of public primary schools. Determination of sample using Slovin formula obtained 166 respondents. Data analysis technique is descriptive qualitative. The results of this study illustrates that the job satisfaction of teacher with an indicator of feeling happy to work obtained 26%, Indicators of the quality of proud of towards their job obtained 20%, Indicators spirit in working obtained 26%, Indicators stay in work obtained 28%. The implication of this research result is that teacher's job satisfaction can be used as the basis for the institution to provide teacher guidance in order to work more optimally in carrying out school learning activities.*

Keyword: *job satisfaction, teachers*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga yang melayani kebutuhan pendidikan masyarakat, sebagai salah satu organisasi dalam bidang pelayanan, sekolah juga harus memperhatikan pelayanan khususnya bagi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah, yang bersifat material dan non-material, yang menciptakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja harus diperhatikan, hal ini akan berdampak peningkatan layanan guru terhadap muridnya.

Guru sebagai ujung tombak yang berhubungan langsung dengan murid harus memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja guru dalam bekerja di antaranya diindikasikan guru menyelesaikan tugas tepat waktu. Di samping itu timbul kegairahan, kerajinan, ketekunan, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi prioritas untuk diperhatikan oleh pihak sekolah maupun orang tua murid, jika guru merasakan kepuasan dalam bekerja, akan menimbulkan suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, sehingga iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi akan berakibat pada tercapainya tujuan organisasi atau sekolah dengan maksimal. Namun jika kepuasan kerja guru tidak tercipta, suasana dalam bekerja tidak kondusif dan iklim yang terbentuk adalah rasa tidak nyaman dan pekerjaan akan terbelengkalai. Fakta mengenai sebanyak 9 orang guru PNS di DKI Jakarta yang ditemukan sedang berada di pusat perbelanjaan di Jakarta Timur sedang asik keluyuran pada saat jam kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab guru yang rendah mencerminkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.¹⁶

Unsur penting dalam pendidikan adalah pemberian layanan, dalam hal ini layanan yang diberikan guru kepada siswanya, seperti layanan pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pembelajaran yang terkait dengan kinerja

guru. Dalam menjalankan tugas, guru memerlukan berbagai kebutuhan yang harus terpenuhi dalam mendukung pekerjaannya. Selain itu, keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja sehingga hasil belajar yang terbentuk akan maksimal.

Herzberg menyatakan bahwa gaji rendah yang diterima seseorang akan menimbulkan ketidakpuasan. Pendapat tersebut dijelaskan dalam bagan kepuasan kerja sebagai kondisi stabil bahwa meningkatnya kepuasan kerja didapat jika ada peningkatan gaji. Seharusnya, apabila guru mendapatkan gaji yang tinggi akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menyebabkan kerja yang berkualitas tinggi. Namun dengan penghasilan guru PNS di Jakarta sebesar Rp 8.263.700 per bulan belum membuat peningkatan kepuasan dalam bekerja. Hal ini disayangkan oleh Wakil Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jakarta, H. Rationo dengan adanya demo ketidakpuasan guru atas hasil TKD yang diterima sedangkan kualitas dirinya dirasa masih harus ditingkatkan.¹⁷ Selain meningkatkan gaji guru, pemerintah telah mengambil tindakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, antara lain dengan melengkapi berbagai sarana dan prasarana sekolah, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan berupa tunjangan, dan sebagainya.

¹⁶

<http://news.detik.com/read/2013/10/23/104053/2393086/10/keluyuran-saat-jam-kerja-9-pns-kena-razia?nd772204btr>

¹⁷ <http://www.pelita.or.id/baca?id=90964>

Kekecewaan juga diungkapkan oleh Gubernur DKI Jakarta yang mengatakan bahwa guru bekerja tiga jam sehari dengan gaji yang besar dirasakan belum meningkatkan kualitas pendidikan di DKI.¹⁸ Hal tersebut mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir serta tindakan lain yang tidak sesuai kebijakan. Gejala-gejala tersebut akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas pendidikan.

Aksi puncak ketidakpuasan guru adalah dengan mendeklarasikan FSGI (Federasi Serikat Guru Indonesia) pada tahun 2011 lalu sebagai pengganti PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) yang dirasakan belum menaungi aspirasi dikarenakan sebagian besar pengurus PGRI bukan berprofesi sebagai guru sehingga dinilai kurang mengerti kebutuhan guru.¹⁹ Selain gaji, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu tingkat emosional dan dukungan sosial. Secara langsung ataupun tidak, faktor psikologis dapat memberikan pengaruh dalam perilaku fisik yang ditampilkan guru saat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati jika terciptanya kualitas pelayanan. Dalam menjalankan tugasnya, guru yang berkualitas dalam mengajar akan menimbulkan kepercayaan bagi murid dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja akan tercipta. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, serta adanya

kondisi lingkungan kerja yang baik. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa yang diterima.

Teori motivasi dan kinerja menjelaskan bahwa keinginan mendapat penghargaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan suatu pengakuan dan *feed back* baik dalam bentuk perbuatan atau imbalan. Hasil tersebut didapat dari berbagai faktor nilai positif yang diberikan guru dalam bekerja.

Setiap kondisi tempat kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Seperti dikemukakan Brett dan Drasgow bahwa karakteristik interistik kerja adalah media yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik intrinsik kerja mencakup keterampilan, tugas kerja, otonomi, dan umpan balik. Keseluruhan faktor tersebut bergantung dari sikap menanggapi berbagai kondisi yang dihadapi.

Guru yang puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja guru, kinerja juga akan meningkat, kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kualitas pelayanan jasa eksternal. Kualitas layanan jasa eksternal tercermin dalam pelayanan terbaik yang diberikan guru dalam bekerja terutama saat mengajar. Kepuasan kerja yang dimaksud diindikasikan dengan muncul perasaan senang dan bangga guru terhadap pekerjaan serta semangat dan bertahan dalam pekerjaannya. Mengingat begitu pentingnya peningkatan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, maka penelitian ini mengkaji tentang kepuasan kerja guru yang ditinjau dari empat indikator kepuasan kerja yaitu: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

¹⁸ <http://edukasi.kompasiana.com/2014/01/03/ahok-sentil-dki-guru-daerah-lain-kok- tersinggung-623802.html>

¹⁹

<http://m.detik.com/news/read/2011/01/23/191713/1552684/10/>

tak-puas-dengan-pgri-para-
fsg?nd991103605

guru- deklarasikan-

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Schermerhorn (2010:72), "*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job.*" Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa membantu orang lain mencapai kepuasan kerja dianggap sebagai hasil kunci seorang manajer dalam efektivitas pencapaian tujuan. Sependapat dengan Schermerhorn, George dan Jones (2012:71) mendefinisikan kepuasan kerja, "*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.*" Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa manajer mengerti mengenai pekerjaan yang sedang dilakukannya. Tingkat kepuasan kerja dapat berkisar dari kepuasan ekstrim hingga ketidakpuasan yang ekstrim. Selain mengerti mengenai pekerjaan yang sedang dilakukannya secara keseluruhan, manajer juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan seperti; rekan, supervisor, bawahan, dan gaji mereka. Selanjutnya, Torrington, Hall, dan Taylor (2005:321) mengemukakan, "*however job satisfaction is moderated by the values and expectations of the employee.*" Kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh nilai-nilai dan harapan karyawan. Hal ini berarti dalam sebuah organisasi diperlukan kondisi untuk menimbulkan kepuasan bekerja pegawai berdasarkan karakteristik dari dalam diri dan pengalaman yang dirasakannya.

Selain itu Pryce-Jones (2010:10) berpendapat bahwa, "*job satisfaction is something which happiness appears to encompass.*" Kepuasan kerja adalah suatu kebahagiaan yang tampak meliputi diri seseorang. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang sebagai akibat dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Armstrong (2011:343), "*the concept of job satisfaction is closely linked to that of engagement. Job satisfaction refers to the attitudes and feelings people have*

about their work." Konsep kepuasan kerja berkaitan erat dengan keterlibatan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Pendapat di atas menjelaskan bahwa saat seorang pegawai diikutsertakan dalam suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaannya akan timbul rasa bangga dalam diri pegawai sehingga tercapai kepuasan kerja.

Lebih lanjut, Armstrong (2011:339) mengemukakan faktor kepuasan kerja, "*the factors involved are interesting and challenging work...*" Faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja seseorang adalah adanya ketertarikan dan perasaan tertantang saat bekerja. Faktor tersebut timbul akibat dari semangat bekerja dengan kepuasan kerja yang didapatkan pegawai. Adapun Anderson (2001:28), "*dispositional approaches, which assume that job satisfaction is rooted in the personological make-up of the individual.*" Dalam pendekatan disposisional kepuasan kerja diartikan sebagai akar dari cara berpikir logis seseorang. Pendapat tersebut mengedepankan kepuasan kerja harus menjadi bagian dari kunci nilai-nilai organisasi yang selama ini jarang diterapkan. Lebih rinci Anderson (2001:28) mengemukakan, "*to bring out job satisfaction, then, the organization must focus on motivator factors, such as making the work more interesting, challenging, and personally rewarding.*" Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebuah organisasi harus fokus pada faktor motivasi seperti membuat pekerjaan lebih menarik, menantang dan menguntungkan pegawai yang menciptakan semangat dalam bekerja.

Mullins (2005:700) mendefinisikan kepuasan kerja yang tidak jauh berbeda dengan beberapa pendapat sebelumnya, "*job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state.*" Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang rumit dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda.

Berdasarkan deskripsi dari beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas, dengan indikator: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

1. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang kepuasan kerja guru, kepuasa kerja yang dimaksud adalah ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas, dengan indikator: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survey. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yang dihitung berdasarkan persentase, dengan menggali setiap indikator dari variabel kepuasan pelanggan. Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 284 guru. Sampel penelitian sebanyak 166 orang.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang terletak pada kesenjangan antara harapan atau keinginan dengan hasil yang telah diperoleh melalui pekerjaannya. Berikut dijelaskan kepuasan kerja guru berdasarkan indikator kepuasan kerja yang meliputi : (1) senang

terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

2.1. Senang terhadap pekerjaan

Setiap guru tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang guru dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Luthans sebagai berikut:

*A pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience. Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provide those thing that are viewed as important.*²⁰

Pendapat Luthans dapat dimaknai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat juga dibatasi sebagai persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi seseorang akan mampu membuatnya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa, sebagian guru merasa sangat puas terhadap pekerjaannya, di mana 53% guru merasa sangat senang mengajar di dalam kelas.

Sementara pada butir kedua, 56% guru merasa cukup puas terhadap hasil belajar peserta didik di dalam kelas. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagian guru belum sepenuhnya peduli terhadap keberhasilan peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan, karena hanya 5% guru yang merasa sangat puas.

Pada butir ketiga, 45% guru merasa cukup puas memulai pembelajaran dengan memberi semangat terhadap peserta didik di dalam kelas. Sedangkan guru yang merasa sangat senang hanya 19%.

Pada butir keempat, 54% guru merasa cukup puas mencari sumber belajar baru untuk mengajar. Sedangkan yang merasa sangat senang hanya 8%.

²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 141.

Pada butir kelima, 35% guru merasa cukup puas untuk bekerjasama dengan guru lain dalam mengoptimalkan kinerja mengajar, sedangkan 27% guru merasa sangat senang. Dari presentase ini, tentu guru harus terus meningkatkan kerjasama dengan guru lain karena setiap guru punya pengalaman yang berbeda. Guru yang kaya akan pengalaman diharapkan akan berbagi dengan rekan guru yang masih baru dalam mengajar atau kepada guru yang masih kagok dalam mengaplikasikan metode ajar.

Pada butir keenam, 37% guru merasa tidak bosan saat menasehati peserta didik yang kurang paham dalam pelajaran. Hal itu tentu harus ditingkatkan karena guru seyogyanya menampakkan terjadinya perubahan dalam diri peserta didik, dari tidak paham menjadi paham, dari yang tidak mengerti menjadi mengerti, dan tidak terarah menjadi terarah.

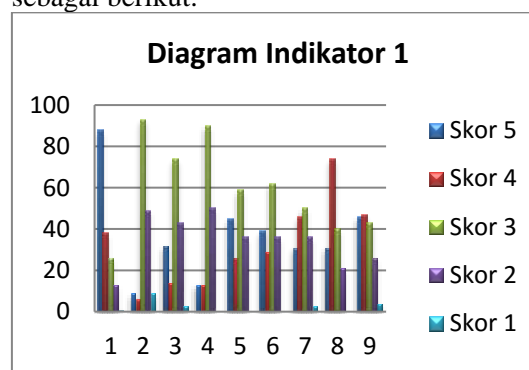
Pada butir ketujuh, hanya 18% guru merasa sangat senang membeli bahan ajar yang diperlukan oleh peserta didik, sementara 30% guru merasa cukup senang. Ini tentu berkaitan dengan dukungan organisasi sekolah. Sekolah dengan proses pembelajaran yang memiliki standar mutu yang tinggi apabila didukung oleh fasilitas yang memadai dan siap pakai setiap saat. Sehingga dapat mengoptimalkan kinerja guru di dalam kelas.

Pada butir kedelapan, 44% guru menginput data dengan teliti. Evaluasi harus dilakukan dengan tepat, *teliti dan objektif* terhadap hasil belajar sehingga dapat menjadi alat untuk mengecek kemampuan *peserta didik* dalam belajarnya.

Pada butir kesembilan, 28% guru melakukan inovasi dalam mengajar tanpa perintah kepala sekolah. Para guru diharapkan dapat lebih mendorong inovasi metode pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar. Semua dilakukan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan efektif karena dapat memancing siswa untuk lebih aktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Adi Susrawan, dimana penerapan metode pembelajaran

inovatif mampu meningkatkan aktivitas hasil belajar peserta didik.²¹

Indikator senang terhadap pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau sangat tinggi terdapat pada indikator satu yang menyatakan bahwa guru merasa senang saat mengajar di kelas, hal ini mengindikasikan bahwa guru sangat mencintai pekerjaannya untuk mengajar dikelas. Data di visualisasikan sebagai berikut:



2.2. Bangga terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai atau mempunyai rasa bangga terhadap pekerjaannya. Luthans berpendapat bahwa, kepuasan kerja sebagai *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience. Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provide those thing that are viewed as important.”*²² Pendapat Luthans dapat dimaknai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat juga dibatasi sebagai persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi seseorang akan mampu membuatnya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Pada butir sepuluh ada 39% guru merasa cukup puas terhadap perhatian yang diberikan peserta didik saat sedang mengajar. Pada butir sebelas, terdapat 49% guru merasa bangga saat berhasil membuat peserta didik memahami pelajaran yang diberikan. Pada

²¹ I Nyoman Susrawan A., “Penerapan Metode Pembelajaran Inovatif (Talking Stick dan EKSTRIM) untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Keterampilan Berbicara Siswa

Kelas X SMA N 1 Kubu Karangasem,” *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 04 No. 01, 2015

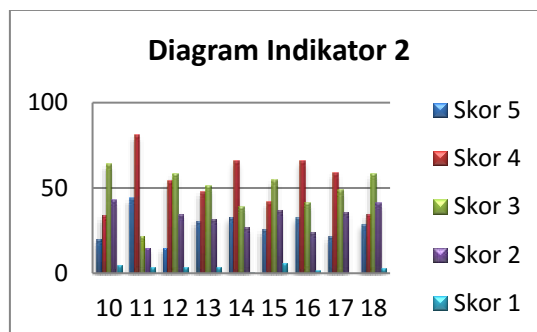
²² Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 141.

butir dua belas, 35% guru merasa bangga saat dapat membuat RPP dengan benar. Seorang guru profesional harus membuat perencanaan pembelajaran. Salah satu perencanaan pembelajaran adalah membuat RPP. RPP juga bermanfaat memberi waktu bagi guru untuk menganalisis proses pembelajaran yang akan dia lakukan. Sehingga guru tidak kelimpungan di dalam kelas. Guru juga bisa menganalisa dimana letak kesulitan pembelajarannya dengan RPP. Dengan mengetahui terlebih dahulu, maka guru bisa menemukan solusi bagi siswanya.

Pada butir tiga belas, 31% guru bangga saat memulai jam mengajar tepat waktu. Guru yang efektif akan selalu memulai proses pembelajaran sesuai dengan waktu mengajar yang sudah ditentukan.

Pada butir empat belas, 40% guru merasa bangga saat dapat memberikan pelajaran tambahan dari permintaan peserta didik.

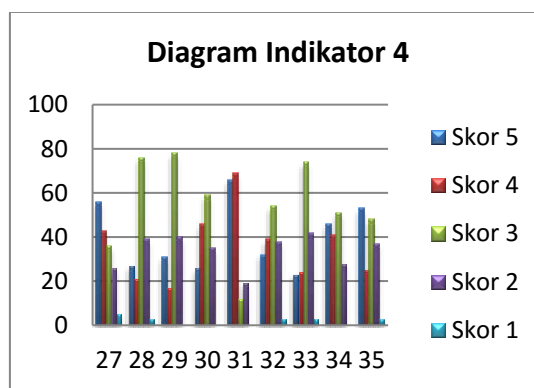
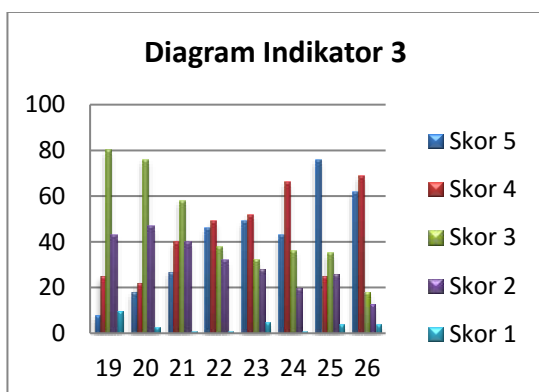
Pada butir lima belas, 33% guru merasa cukup bangga saat mampu menjawab seluruh pertanyaan mengenai bidang studi yang ditekuni. Pada butir enam belas, 40% guru merasa bangga saat mampu mengajar dengan sumber terbaru. Pada butir tujuh belas, 36% guru merasa bangga saat mampu membuat instrumen mengajar dengan baik sedangkan pada butir delapan belas, 35% guru merasa cukup bangga saat menyerahkan laporan kinerja tepat waktu kepada kepala sekolah. Indikator bangga terhadap pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau rasa puas yang paling tinggi terdapat pada indikator sebelas yang menyatakan bahwa guru merasa bangga saat berhasil membuat siswa memahami pelajaran yang diberikan, hal ini mengindikasikan bahwa guru sangat bangga terhadap pekerjaannya dalam memberikan pemahaman kepada siswa. Data di visualisasikan sebagai berikut:



2.3. Semangat dalam Bekerja

Pada butir sembilan belas terdapat 48% cukup bersemangat untuk mengajar dengan suara yang jelas didengar oleh peserta didik, pada butir dua puluh, ada 46% guru merasa cukup bersemangat saat menjadi guru piket. Pada butir dua puluh satu terdapat 35% guru merasa cukup bersemangat untuk memotivasi peserta didik saat belajar di kelas. Pada butir dua puluh dua, 29% guru cukup bersemangat untuk merancang RPP yang tidak membosankan peserta didik. Untuk butir dua puluh tiga terdapat 30% guru sangat bersemangat menggali informasi ter-update untuk bahan mengajar. Pada butir dua puluh empat, 40% guru merasa bersemangat mengerjakan berbagai tugas tambahan yang diminta kepala sekolah. Pada butir dua puluh lima, 46% guru merasa sangat bersemangat dalam mengolah nilai peserta didik sampai mengurangi waktu istirahat. Pada butir dua puluh enam, 42% guru merasa bersemangat untuk memberikan tambahan jam mengajar jika diperlukan oleh peserta didik.

Indikator semangat dalam bekerja, yang memiliki kepuasan sangat puas terdapat pada indikator dua puluh lima yang menyatakan bahwa guru merasa bersemangat dalam mengolah nilai siswa sampai mengurangi waktu istirahat, hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki semangat bekerja dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa. Data di visualisasikan sebagai berikut:

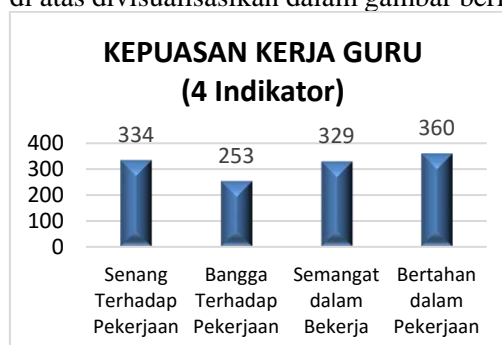


2.4. Bertahan dalam Pekerjaan

Pada butir dua puluh tujuh, 34% guru tidak berniat untuk pindah tempat mengajar ke sekolah lain, untuk butir dua puluh delapan, 46% guru merasa bahwa, sekolah tempat mengabdikan sesuai dengan kondisi kerja yang diinginkan. pada butir dua puluh sembilan, 47% guru mengajar di sekolah tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sedangkan pada butir tiga puluh ada 35% guru sempat berpikir untuk pindah bekerja saat mendapat teguran dari kepala sekolah. Pada butir tiga puluh satu, 42% guru tidak membuat masalah dengan rekan kerja, hal ini merupakan indikasi guru puas dalam bekerja. Pada butir tiga puluh dua, 33% guru bertahan di sekolah walaupun tidak mendapat dukungan dari rekan kerja. Untuk butir tiga puluh tiga 45% guru menaati segala kebijakan di sekolah agar tetap bekerja di sekolah ini. Pada butir tiga puluh empat 31% guru tidak meminta bantuan orang lain dalam membuat RPP. Sedangkan pada butir tiga puluh lima terdapat 32% guru mengoptimalkan kemampuan diri sendiri dalam menyiapkan bahan mengajar.

Indikator bertahan dalam pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau kepuasan yang sangat tinggi terdapat pada indikator 31 yang menyatakan bahwa guru tidak membuat masalah dengan rekan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa guru bertahan dalam pekerjaannya sebagai guru yang baik. Data di visualisasikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis 4 indikator kepuasan kerja, bahwa ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas dapat dideskripsikan sebagai berikut: indikator perasaan senang terhadap pekerjaan diperoleh 26%, indikator bangga terhadap pekerjaan diperoleh 20%, indikator semangat dalam bekerja diperoleh 26%, indikator bertahan dalam pekerjaan diperoleh 28%, hal di atas divisualisasikan dalam gambar berikut:



Dari keempat indikator tersebut, yang memiliki kekuatan yang paling tinggi adalah indikator bertahan dalam memperoleh pekerjaan. Implikasi hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan dasar bagi lembaga untuk memberikan pembinaan guru agar dapat bekerja lebih optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah.

3. KESIMPULAN

Kepuasan kerja guru merupakan ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja

selama melaksanakan tugas, meliputi (1) perasaan senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru dengan indikator perasaan senang terhadap pekerjaan diperoleh 26%, indikator bangga terhadap pekerjaan diperoleh 20%, indikator semangat dalam bekerja diperoleh 26%, indikator bertahan dalam pekerjaan diperoleh 28%. Implikasi hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan dasar bagi lembaga untuk memberikan pembinaan guru agar dapat bekerja lebih optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah.

4. REFERENSI

- A., I. N. (2015). Penerapan Metode Pembelajaran Inovatif (Talking Stick dan EKSTRIM) untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Keterampilan Berbicara Siswa Kelas X SMA N 1 Kubu Karangasem. *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 04 No. 01.
- Anderson, Neil, Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. London: Sage Publication.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. United Kingdom: Kogan Page.
- detikNews. (2011, Januari 23). *detik.com*. Onttrek Januari 21, 2018 uit Tak Puas dengan PGRI Para Guru Deklarasikan FSGI: <http://m.detik.com/news/read/2011/01/23/191713/1552684/10/tak-puas-dengan-pgri-para-guru-deklarasikan-fsgi?nd991103605>
- detikNews. (2013, Oktober 23). *Keluruyan Saat Jam Kerja 9 PNS Kena Razia*. Onttrek Januari 24, 2018 uit detik.com: <http://news.detik.com/read/2013/10/23/104053/2393086/10/keluyuran-saat-jam-kerja-9pns-kena-razia?nd772204btr>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Kompas, E. (2014, Januari 03). *kompasiana*. Onttrek Januari 24, 2018 uit Ahok Sentil Guru DKI Daerah Lain Kok Tersinggung: <http://edukasi.kompasiana.com/2014/01/03/ahok-sentil-dki-guru-daerah-lain-kok-tersinggung-623802.html>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organization Behavior*. England: Prentice Hall.
- Pelita. (s.j.). *Pelita*. Onttrek Januari 25, 2018 uit Harian Umum Pelita: <http://www.pelita.or.id/baca?id=90964>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bein, M. (2010). *Organizational Behavior*. United States of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2005). *Human Resource Management*. England: Prentice Hall.
- William, C. (2009). *Management*. United States of America: South-Western Cengage Learning.

PENGEMBANGAN MODEL KINERJA BERDASARKAN FAKTOR PENENTU KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN MEDAN KOTA

Sukarman Purba

Staf Pengajar FT dan Pascasarjana Unimed, Jl Wilem Iskandar Medan-Sumatera Utara

Email: arman_prb@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penentu kinerja, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi guru Negeri SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Poulasi penelitian seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota sebanyak 324 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 180 orang dengan menggunakan proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket dengan lima pilihan. Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial, setelah dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*path analysis*) dan untuk menguji kecocokan model teoretik digunakan uji *goodness of fit* dengan menggunakan Chi Kuadrat. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ternyata kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, modal intelektual berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, modal intelektual berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Semua hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya sehingga ditemukan suatu *fixed model* atau model teoretik yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, motivasi berprestasi, dan kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Medan Kota. Berdasarkan temuan penelitian kinerja guru dapat ditingkatkan bila kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 35,11 persen, sedangkan sisanya ditentukan faktor lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Modal Intelektual, Motivasi Berprestasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis (Fattah, 2003:1). Ini menunjukkan Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Guru sebagai suatu asset sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran di Sekolah dan menentukan mutu pendidikan. Guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih bagi siswa, dan merupakan agen perubahan sosial (*agent of social change*) yang dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku siswa menuju kehidupan yang lebih baik, dan mandiri. Tugas dan kewajiban serta tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik, ternyata merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru yang profesional dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu, karena peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Sebagai tulang punggung pendidikan, guru diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya yaitu proses pembelajaran yang berkualitas demi tercapainya tujuan pendidikan. Soedijarto (1998:4) menyatakan bahwa pembelajaran yang berkualitas adalah proses belajar yang memenuhi persyaratan: a) mengandung nilai-nilai yang diinginkan, b) membuat mahasiswa terlibat secara aktif dalam proses belajar, dan c) dapat menghasilkan berbagai proses belajar, seperti pengamatan, menyelidik untuk menemukan, menulis laporan, membaca buku, membuat kesimpulan apa yang dibaca dan memberikan pendapat.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan data dari *United Nation Development Programme* (UNDP) yang

dikeluarkan pada tanggal 2 Nopember 2011 dalam *Human Development Index* bahwa peringkat pendidikan Indonesia menurun dari tahun 2010 di peringkat 108 menjadi peringkat 124 pada tahun 2011, sehingga peringkatnya menurun dari tahun yang lalu kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Harian Sinar Indonesia Baru, 9 November 2011: 11). Hal itu juga sependapat dengan Purba (2009:91) yang menyatakan salah satu persolan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persolan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan. Pergeseran ini telah menyebabkan dua pihak yang tadinya sama-sama membawa kepentingan dan saling membutuhkan, yakni guru dan siswa, menjadi tidak lagi saling membutuhkan. Akibatnya suasana belajar sangat memberatkan, membosankan, dan jauh dari suasana yang membahagiakan, dan ini akan berdampak pada penurunan kinerja guru dalam mengajar. Hasil penelitian yang dilakukan Gultom (2017: 65) bahwa kinerja guru di SMP Kota Medan masih tergolong cukup. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya peningkatan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga perlu dilakukan pembatasan. Pembatasan ini difokuskan pada beberapa variabel yang diduga berpengaruh kinerja guru, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual, dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mengungkap:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
2. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMP.
4. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja guru SMP.
5. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru SMP.

1. Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan penampilan kerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Tugas utama guru di sekolah tentunya adalah melaksanakan pengajaran kepada siswa. Pengajaran tersebut menyangkut perencanaan pengajaran, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran sehingga guru dituntut memiliki performansi kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien baik dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun evaluasi hasil pembelajaran bahkan guru juga harus menunjukkan perilakunya yang dapat dijadikan panutan bagi peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru berkaitan dengan aktivitas dan perilaku kerjanya dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi merencanakan pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Natawijaya dan Moein (1991:22) menyatakan kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Subroto (1997:16) menyatakan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Dengan demikian, kinerja guru dapat dilihat ketika gurua melakukan interaksi belajar mengajar di kelas dalam melakukan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya yang dicirikan dengan indikator: merencanakan program kerja, memberdayakan, tanggap terhadap keluhan dan prestasi, menjalin

kerjasama, pengelolaan administrasi dan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang-orang untuk bekerja secara antusias demi ketercapaian tujuan (Newstrom, 2007:159). Yulk (2007:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfalisitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Sedangkan, Rivai (2008:2) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Stoner dan Freeman dalam Purba (2010:23) bahwa "*Leadership is the art of coordinating and motivating individual and group to achieve the desired end*" (Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan pemberian motivasi terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu). Hersey & Blanchard (1996:89), mengemukakan "*leadership is the activity of influencing people to strive willingly for group objectives*". Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi prilaku seseorang atau kelompok ke arah pencapaian tujuan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu atau seni, proses mempengaruhi, motivasi, perintah, pengarahan, dan bimbingan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah haruslah memahami kondisi dan keadaan sekolah sehingga dapat berhasil dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahannya untuk mencapai sasaran yang maksimal. Penelitian Edmonds dalam Sagala (2007:90) memberi gambaran bahwa kemampuan kepala sekolah menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan program sekolah. Dengan

demikian, kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai visi misi sekolah tanpa paksaan. Sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin yang menggerakkan para guru agar kinerjanya meningkat. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat menentukan dan menerapkan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi bawahannya. Hasil penelitian Lumban Gaol (2012:107) bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja guru dengan besar sumbangan sebesar 73,96%. Manullang (2006:96-97) mengatakan kepemimpinan yang efektif membuat organisasi efektif, dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang efektif membuat organisasi gagal mewujudkan visi, misi, dan tujuan, yang mana tanpa pimpinan, sebuah organisasi akan merupakan kerumunan manusia dan peralatan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah menanamkan keyakinan, memberdayakan siswa, guru, pegawai, teknisi laboratorium/workshop dengan penuh perhatian dan pengarahan untuk mencapai visi dan misi yang didefinisikan dengan indikator-indikator, yaitu melaksanakan visi dan misi, pemberdayaan bawahan, pembimbingan dan pengarahan, pengelolaan administrasi, perbaikan dan pengembangan lembaga.

3. Modal Intelektual

Menurut Ulrich (1998:16) bahwa modal intelektual merupakan produk dari interaksi antara kompetensi dengan komitmen. Sedangkan, Stewart (1997:x) menyatakan *Intellectual capital is intellectual material-knowledge, information, intellectual property, experience that can be put to use to create wealth*. Fitz-enz (2002:10) menyatakan: *Intellectual capital is the intangible asset that stays behind when the employee leave, human capital is the intellectual assets that goes home every night with the employees*. Modal intelektual merupakan aset yang tidak nyata yang terdiri dari modal organisasi, intelektual properti dan hubungan yang kompleks dari

proses dan budaya ditambah modal rasional dan modal manusia. Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi (Edvinsson, 2000:12). Sedangkan, Brooking and Motta (1996:16) menyatakan modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat dari suatu organisasi yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi melalui modal manusia. Berdasarkan konsep di atas, modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia. Kompetensi dan komitmen pada konsep modal intelektual dari Ulrich masuk dalam modal manusia karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada pekerja atau karyawan itu sendiri, dengan indikator persepsi terhadap fungsi manajemen, menyenangkan pekerjaan, bangga terhadap organisasi, kepedulian terhadap suasana kerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kesiapan dalam bekerja, berperan aktif dalam organisasi, dan kepedulian terhadap orang lain.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi yaitu dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Usman (2008:250), menyatakan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang dalam berperilaku. Wahyusumidjo (1994:172) menyatakan keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi selain kewibawaannya juga terletak pada kemampuannya memotivasi orang lain. Pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada guru, atau motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, sehingga tercapai kinerja organisasi dan

tujuan organisasi. Dalam risetnya Mc Clelland dalam Manullang (2008:185) menemukan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan yang besar akan prestasinya mempunyai karakteristik yaitu: 1) tanggung jawab dalam memecahkan masalah; 2) menentukan tujuan yang sulit bagi dirinya dan memperhitungkan resiko; 3) mengetumakan pentingnya umpan balik. Lebih lanjut, dijelaskan ciri-ciri khusus orang yang mempunyai motif berprestasi adalah: 1) bersemangat jika unggul; 2) mau mengambil resiko yang diperhitungkan; 3) mau bertanggung jawab; 4) memilih tugas yang menantang; 5) menghendaki umpan balik; 6) bekerja tidak untuk uang atau penghargaan. Dari karakteristik di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan kecendrungan dalam diri individu untuk mencapai prestasi secara optimal atau usaha yang gigih untuk mencapai keberhasilan dalam segala aktivitas kehidupannya. Motivasi berprestasi guru merupakan dorongan yang tumbuh pada guru untuk mencapai keunggulan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dorongan atau keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas tertentu yang telah dibebankan dengan sebaik-baiknya, agar mencapai prestasi dengan tingkat yang terpuji dan memuaskan dengan indikator keinginan untuk berprestasi, berupaya meningkatkan kemampuan, tanggung jawab pribadi untuk sukses; menyukai tantangan, dan siap menghadapi resiko.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
2. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP.
4. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP.

METODE

Jenis penelitian ini disebut metode survai, yang termasuk kategori penelitian "explanatory atau confirmatory", yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, yang dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Populasi penelitian ini seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Medan yang berjumlah 384. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 180 orang, dengan teknik *proportional random sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan lima pilihan jawaban, setelah terlebih dahulu diujicobakan. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur setelah terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dengan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji linieritas digunakan Analisis Variansi untuk tes linieritas regresi, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) dengan koefisien Q. Jika $Q = 1$ mengindikasikan model *fit* sempurna, tetapi jika $Q < 1$, untuk menentukan *fit* tidaknya model, maka statistik Q perlu diuji dengan statistik W yang dihitung dengan rumus: $W = - (N - d) \ln Q$, di mana N menunjukkan ukuran sampel, d adalah banyak koefisien jalur yang tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarakan kepada guru SMP sebagai sampel penelitian. Jumlah angket yang disebarakan sebanyak 180 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Deskripsi data setiap variabel

penelitian disajikan dalam rangkuman pada tabel 1 pada halaman berikut.

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
N	180	180	180	180
Mean	140.11	111.17	135.16	103.87
Median	143.50	113.00	135.50	105.00
Mode	146	122	134	105
Std. Deviation	16.527	15.214	16.711	8.474
Variance	273.150	231.451	279.249	71.803
Range	87	58	77	37
Minimum	83	82	91	84
Maximum	170	140	168	121
Sum	25220	20011	24328	18696
Minimum Ideal	36	32	35	30
Maksimum Ideal	180	160	175	150
Mean Ideal	108	96	105	90
Standar Deviation Ideal	24,00	21,33	23,33	20,00

Berdasarkan analisis data pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa:

- Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), tertinggi adalah 170, skor terendah 83, dan rerata sebesar 140,11 serta simpangan bakunya adalah 16,527. Sedangkan skor tertinggi ideal 180, skor terendah ideal 36, dan rerata skor ideal 108 serta simpangan baku ideal adalah 24,00. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), cenderung dalam kategori cukup.
- Skor Modal Intelektual (X₂) tertinggi adalah 140, skor terendah 82, dan rerata sebesar 111,17 serta simpangan bakunya adalah 15,214. Sedangkan skor tertinggi ideal 160, skor terendah ideal 32, dan rerata skor ideal 96 serta simpangan baku ideal adalah 21,33. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Modal Intelektual guru (X₂) cenderung dalam kategori cukup.
- Skor Motivasi Berprestasi (X₃) tertinggi adalah 168, skor terendah 91, dan rerata sebesar 135,16 serta simpangan bakunya adalah 15,094. Sedangkan skor tertinggi ideal 175, skor terendah ideal 35, dan rerata skor ideal 105 serta simpangan baku ideal adalah 23,33. Secara keseluruhan dapat

disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru (X₃) cenderung dalam kategori cukup.

- Skor Kinerja Guru (X₄) tertinggi adalah 121, skor terendah 84, dan rerata sebesar 103,87 serta simpangan bakunya adalah 8,474. Sedangkan skor tertinggi ideal 150, skor terendah ideal 30, dan rerata skor ideal 90 serta simpangan baku ideal adalah 20,00. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru (X₄) cenderung dalam kategori cukup.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pada tabel berikut disajikan rangkuman uji normalitas data penelitian.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Normalitas Kolmogorov-Simirnov Test

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	
N	180	180	180	180	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111.17	135.16	103.87	95,3000
	Std. Deviation	15.214	16.711	8.474	9,46219
	Most Extreme Differences				
Absolute	Positive	.083	.096	.067	.092
	Negative	-.078	-.096	-.067	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z	1.248	1.108	1.289	.904	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.089	.171	.072	.387	

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan di atas ditunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan data tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi.

a. Uji Linieritas

Pada tabel berikut disajikan rangkuman analisis uji linieritas hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus dan uji keberartian regresi.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F _h	Sig.	Status	F _h	Sig.	Status
1	X ₁ dengan X ₂	0,982	0,349	Linier	9,909	0,002	Signifikan
2	X ₁ dengan X ₃	1,108	0,315	Linier	31,381	0,000	Signifikan
3	X ₁ dengan X ₄	1,376	0,078	Linier	34,247	0,000	Signifikan
4	X ₂ dengan X ₃	1,299	0,122	Linier	27,592	0,000	Signifikan
5	X ₂ dengan X ₄	1,350	0,091	Linier	57,112	0,000	Signifikan
6	X ₃ dengan X ₄	1,341	0,109	Linier	33,993	0,000	Signifikan

Dari tabel tersebut ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua nilai signifikansi $F_h > 0,05$ dan untuk uji keberartian regresi semua nilai signifikansi $F_h < 0,05$ berarti bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis telah dipenuhi, selanjutnya pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Komputasi statistik koefisien korelasi dan koefisien jalur berikut pengujiannya keberartiannya diringkas pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur dan Keberartiannya

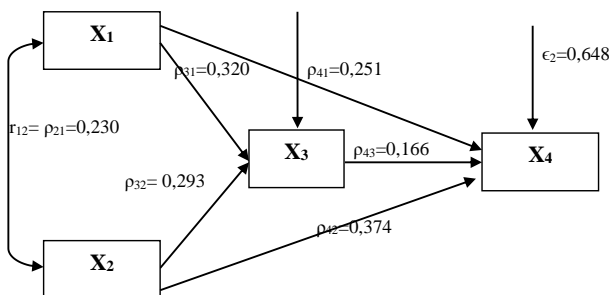
No Hipotesis	Koefisien Korelasi*	Koefisien Jalur	t _{hitung}	signifikansi	Keterangan
1	$r_{12} = 0,230$	$\rho_{21} = 0,230$	3,418	0,002	Jalur Berarti
2	$r_{13} = 0,387$	$\rho_{31} = 0,320$	4,274	0,000	Jalur Berarti
3	$r_{23} = 0,366$	$\rho_{32} = 0,293$	4,325	0,000	Jalur Berarti
4	$r_{14} = 0,402$	$\rho_{41} = 0,251$	3,801	0,000	Jalur Berarti
5	$r_{24} = 0,493$	$\rho_{42} = 0,374$	5,710	0,000	Jalur Berarti
6	$r_{34} = 0,400$	$\rho_{43} = 0,166$	2,398	0,018	Jalur Berarti

*Semua koefisien korelasi signifikan {t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5%) = 1,658}

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika signifikansi nilai t_{hitung} < 0,05 atau terima Ha jika nilai t_{hitung} > 0,05 Pada tabel 4 seluruh koefisien jalur memiliki nilai signifikansi nilai t_{hitung} < 0,05, sehingga semua jalur berarti dan semua hipotesis yang diajukan diterima, yaitu Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi berprestasi guru, Modal Intelektual berpengaruh langsung

positif terhadap Morivasi Berprestasi, Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru, Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

Selanjutnya, berdasarkan harga-harga koefisien korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, dapat digambarkan diagram jalur (*Path Diagram*) yang merupakan *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel penelitian yang menentukan kinerja guru SMP seperti pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hubungan Kausal Empiris X₁, X₂, X₃, terhadap X₄.

4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada tabel berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Modal Intelektual (X₂) terhadap Motivasi Berprestasi (X₃)

Tabel 5 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Modal Intelektual (X₂) terhadap Motivasi Berprestasi (X₃)

Variabel	Pengaruh			Total Pengaruh
	Langsung terhadap X ₃	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenus		
		X ₁	X ₂	
X ₁	0,102	-	0,022	0,124
X ₂	0,086	0,022	-	0,108
Jumlah Pengaruh yang melalui jalur				0,232
Jumlah Pengaruh yang tidak melalui jalur				0,768

Pada tabel 5 tersebut ditunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Modal Intelektual (X_2) terhadap Motivasi Berprestasi (X_3) sebesar 0,232 atau 23,2 persen sedangkan sisanya sebesar 0,768 atau 76,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Motivasi Berprestasi itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusya.

Pada tabel 6 berikut disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4).

Tabel 6 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Variabel	Pengaruh				Total Pengaruh
	Langsung terhadap X_4	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenus			
		X_1	X_2	X_3	
X_1	0,0630	-	0,0215	0,0161	0,1006
X_2	0,1399	0,0215	-	0,0227	0,1841
X_3	0,0276	0,0161	0,0227	-	0,0664
Jumlah Pengaruh yang melalui jalur					0,3511
Jumlah Pengaruh yang tidak melalui jalur					0,6489

Pada tabel 6 tersebut ditunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Modal Intelektual (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,3511 atau 35,11 persen, sedangkan sisanya sebesar 0,6489 atau 64,89 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Kinerja Guru (X_4) itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara empiris kelima hipotesis yang diajukan telah terbukti secara positif dan signifikan memiliki pengaruh antara variabel yang dijadikan variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Tingkat kecenderungan kelima variabel penelitian berada pada kategori cukup. Temuan penelitian menunjukkan pengaruh

motivasi berprestasi ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan modal intelektual sebesar 23,2 persen. Besar sumbangan kepemimpinan kepala sekolah, modal intelektual dan motivasi berprestasi secara langsung maupun tidak langsung sebesar 35,11 persen. Dari ketiga variabel penelitian yang diteliti, yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah modal intelektual, diikuti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan temuan penelitian maka model teoretis kinerja guru SMP Negeri yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja guru SMP.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru SMP.
2. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Modal Intelektual guru, semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru SMP.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, semakin baik Kinerja Guru SMP.
4. Modal Intelektual berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin baik Modal Intelektual guru, semakin baik Kinerja Guru SMP.

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi Berprestasi guru, semakin baik Kinerja Guru SMP.

REFERENSI

- Brooking and Motta. (1996). *Make Knowledge an Asset for The Whole Company, Computerworld*. December, p. 16
- Edvinsson. L. (2000). "Some Perspective on Intangible and Intellectual Capital". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1. No. 3, p. 12.
- Fattah, Nanang. (2003). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gultom, Hansen. (2017). "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Medan". *Tesis*. Medan: Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Hersey, Paul & Ken Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga
- Lumban Gaol, Masdiana. (2010). "Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pengendalian Stres terhadap Komitmen Guru. Studi Empiris di Sub Rayon SMPN 41 Medan". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Medan.
- Manullang, Belferik (2006). *Kepemimpinan Pedagogis: Membangun Karakter Sumber Daya Manusia*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4 Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Natawidjaja, Rahman dan Moein. H.A. (1991). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
- Purba Sukarman, (2009).. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*. Jakarta: UHAMKA.
- _____, (2010). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Desain Organisasi Pendidikan dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press.
- Soedijarto. (1998). *Pendidikan sebagai Sarana Reformasi Mental dalam Upaya Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Stewart, Thomas A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, London: Nicholas Brealey Publishing, p. x
- Subroto, Suryo. (1997). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. (1997). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Era Globalisasi: Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasindo.
- Ulrich, Dave, et al. (1998). Intellectual Capital = Competence x Commitment. *Sloan Management Review*, Vol 39, p. 16
- Usman, Husaini (2008). *Manajemen Teori: Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1992). *Motivasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Indeks

DINAMIKA MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR STATISTIK KAB. JENEPONTO

Maksud Hakim

STIE YAPTI Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan

e-mail: maksudhakim@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kab. Jeneponto propinsi Sulawesi selatan dengan tujuan Untuk menganalisis bentuk motivasi kerja yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Statistik Kab. Jeneponto dan Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan alasan bahwa penelitian ini bersifat spesifik untuk mendeskripsikan secara jelas makna atau fenomena yang terjadi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan paradigma naturalistik (kualitatif) untuk menganalisis dan mengonstruksikan Dinamika Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Statistik Kab. Jeneponto. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif hasil pengolahan data tersebut, penulis akan menafsirkan tanggapan responden berdasarkan tabel frekuensi ke dalam angka presentase yaitu melihat bobot setiap penilaian responden dan selanjutnya diberikan komentar terhadap setiap tabel yang ada. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pemberian motivasi kerja kepada pegawai melalui tingkat kesejahteraan, promosi jabatan dan kelengkapan sarana dan prasarana kantor menunjukkan indikasi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah seringnya terlambat penerimaan gaji, jaminan kesehatan tidak sepenuhnya ditanggung pemerintah dan belum sepenuhnya memakai sistem komputerisasi yang dapat menunjang efektivitas kerja pegawai Kantor Statistik Kab. Jeneponto.

Kata Kunci: Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kesuksesan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dapat dilihat dari apa yang telah dikerjakan dan bagaimana hasilnya. Jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif, maka hasil yang diharapkan akan bisa tercapai. Hal ini memberikan indikasi betapa pentingnya motivasi kerja dimiliki oleh setiap pegawai, terlebih lagi dalam statusnya sebagai aparat pemerintah yang diharapkan dapat membawa bangsa dan negara menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Memberikan perlengkapan yang baik, memilih pegawai yang memiliki pengetahuan teknis yang tepat, menilai hasil kerja mereka dengan seksama, atau memberikan latihan dalam tugas yang paling baik, semuanya itu tidak banyak artinya apabila pegawai itu sendiri tidak memiliki perasaan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, mereka tidak punya motivasi kerja.

Kemajuan untuk bekerja sendiri, moril, sikap atau perasaan pegawai, semuanya itu merupakan hal yang tidak dapat diraba. Meskipun demikian, kita bisa mendapatkan gambaran mengenai perasaan atau motivasi kerja mereka dengan memperhatikan sejauh mana tingkat kesuksesan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi kerja merupakan unsur penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar dapat berhasil dalam melaksanakan tugas. Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja tersebut, maka perlu dipikirkan langkah-langkah yang bijaksana dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Mempelajari manajemen berarti juga mempelajari manusia, karena merupakan unsur yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan dalam manajemen. Oleh karena itu tugas para pemimpin ialah mendorong pegawai dalam memberikan sumbangannya yang dapat membantu tercapainya misi atau tujuan organisasi, baik pada setiap bagian atau pada setiap unit organisasi lainnya. Jelaslah bahwa untuk

membina kegiatan pegawai ke arah tujuan yang diharapkan, maka perlu diperlukan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan setiap pimpinan yang baik, yaitu hal-hal apakah yang dapat membawa pegawai itu untuk melakukan segala sesuatu dan dorongan apakah yang dapat diberikan kepada mereka.

Perubahan suasana seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya. Tidak cukup kita hanya memiliki pegawai-pegawai yang cakap tetapi mereka harus puas dengan pekerjaannya. Faktor pemuasan para pegawai perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja mereka.

Meningkatnya motivasi kerja para pegawai dapat dilihat pada kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan yang dimaksudkan disini tidak hanya disiplin datang ke kantor dengan cepat waktu tetapi yang lebih penting adalah dalam menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Untuk meningkatkan kedisiplinan ini maka pimpinan harus mampu bertindak bijaksana dan menghindari tindakan diskriminasi terhadap pegawai sendiri. Dalam hal ini, manajemen penggajian memegang peranan penting. "Manajemen penggajian pegawai adalah keseluruhan unsur yang terkait dan melibatkan diri dalam aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik yang diwujudkan dalam perolehan gaji yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai negeri sipil" (Wasistiono, 2002:34).

Pemberian gaji merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Untuk itu UU Nomor 43 Tahun 1999 pasal 7 dengan tegas menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil harus mampu memacu produktivitas, kinerja dan menjamin kesejahteraan pegawai. Pada posisi ini pegawai negeri sipil idealnya berhak untuk memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, kebutuhan hidup dan besarnya tanggung jawab yang dilaksanakan tercapainya kesejahteraan di atas diharapkan akan memacu motivasi kerja pegawai dan berarti pula meningkatkan kedisiplinan

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, setiap pimpinan yang ingin mengembangkan kualitas bawahannya secara optimal harus mampu menerapkan sistem balas jasa dan peningkatan karir, sehingga dapat memotivasi bawahannya dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dilihat dari Etimology Motivasi berarti semangat (moril) kegairahan. Jadi motivasi kerja adalah semangat atau kegairahan kerja Pegawai. Dengan demikian maka setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha agar produktivitas lebih tinggi lagi, perlu perusahaan atau instansi tersebut menimbulkan semangat dan kegarahan kerja dari para Pegawai atau pegawai.

Menurut Moekijat (1983) dalam bukunya Manajemen Kepegawaian Semangat adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan pekerjaan pegawai-pegawai dan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam tugas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat dari pada sikap-sikap dan tindakan-tindakan yang demikian.

Denyer (1991) bahwa kata semangat (moral) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral dari pada pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas yakni "*The collective attitude of workers toward one another, towards their employer, the management or their work*" (sikap bersama dari para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap majikan mereka, manajemen atau pekerjaan mereka).

2. Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Pelatihan

Pelatihan atau pengembangan Pegawai adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Agar pembangunan ini dapat terlaksana dengan baik, maka

terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan. Sebab salah satu tujuan utama penyelenggaraan pendidikan dan latihan (pengembangan) Pegawai pada setiap organisasi adalah peningkatan motivasi kerja Pegawai atau pegawai.

Hasibuan (1994), berpendapat bahwa program pendidikan dan latihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun yang akan datang. Pelaksanaan pelatihan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan amoral Pegawai supaya motivasi dalam bekerja baik dan mencapai hasil yang maksimal.

Sebagai usaha mencapai hasil yang maksimal tersebut, maka dalam persiapan pelaksanaan pelatihan perlu dilalui suatu proses atau langkah-langkah seperti: (1) Penentuan sasaran, (2) Kurikulum, (3) Sarana, (4) Peserta, (5) Pelatihan, (6) Pelaksanaan (Hasibun, 1994).

Sementara Siagian (1992) mengatakan berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan motivasi kerja dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh, yaitu: (1) Penentuan kebutuhan, (2) Penentuan sasaran, (3) Penetapan isi program, (4) Identifikasi prinsip-prinsip pengembangan, (5) Pelaksanaan program, (6) Identifikasi manfaat, (7) Penilaian pelaksanaan program.

Dengan demikian dari kedua pendapat diatas memberikan gambaran bahwa pelatihan dalam suatu organisasi dimaksudkan sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menuju tatanan motivasi kerja yang terstruktur secara umum, sedangkan tujuan secara khusus adalah meningkatkan kemampuan Pegawai secara individual dan organisasi sesuai dengan tujuan pekerjaan, peningkatan ini baik dilihat dari segi meningkatnya pengetahuan atau keterampilan maupun sikap dan motivasi kerja.

3. Promosi Dalam Hubungannya Dengan Semangat Kerja

Begitu besarnya promosi Pegawai ini, maka sebaliknya bagi seorang pimpinan atau

manajer harus menetapkan promosi serta mengimpormasikannya kepada para Pegawai. Program promosi ini harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis dan syarat-syarat Pegawai yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Karena dengan demikian akan menjadi motifikasi dan meningkatkan motivasi kerja bagi Pegawai untuk serius bekerja dalam peningkatan prestasi dan produktifitas kerja.

Nawawi (1990) menekankan bahwa ada dua alasan yang memungkinkan timbulnya dorongan kerja yang positif:

1. Promosi jabatan berarti juga kenaikan penambahan gaji, penambahan penghasilan itu merupakan intensif material yang dapat mendorong personel bekerja secara sungguh-sungguh, dalam rangkah mempertahankan dan meningkatkan prestasi atau peningkatan motivasi kerjanya.
2. Promosi memberikan perubahan status sosial, yang akan diiringi dengan perasaan bangga atas prestasi yang dicapai dengan kata lain promosi berhubungan erat dengan prestasi yang berfungsi sebagai intensif non-material.

Dari definisi diatas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa promosi dilakukan tidak saja untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, tetapi harus dapat dimanfaatkan juga untuk meningkatkan motivasi kerja yang bermuara pada peningkatan produktifita kerja. Dengan kata lain promosi harus dilakukan sebagai pelaksana system karier dan system prestasi, dengan memberi peluang yang seluas-luasnya bagi setiap personil untuk bersaing secara jujur dan sportif, disamping harus mampu mewujudkan kerjasama dalam bekerja. Karena seseorang yang akan dipromosikan pada dasarnya mempunyai prestasi kerja yang baik disamping pertimbangan-pertimbangan lainnya, orang-orang mau bekerja keras apabila mereka mengetahui bahwa dengan bekerja keras akan memperoleh promosi dengan demikian semangat kerja akan semakin tinggi.

1. Pengertian Produktivitas

Berbicara tentang masalah produktivitas, maka akan muncul suatu pandangan yang

bertentangan, karena selama ini belum ada kesepakatan umum tentang maksud/pengertian dari pada produktivitas serta kriterianya dalam mengukur produktivitas.

Menurut Sinungan (1997:8) bahwa pengertian dari pada produktivitas secara umum adalah diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan mamsud yang sebenarnya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu.

Peningkatan produktivitas pegawai/karyawan suatu instansi karena dengan meningkatnya produktivitas akan menciptakan keuntungan dalam suatu instansi. Oleh karena itu peningkatan produktivitas sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik dari pada pegawai/karyawan tersebut.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja suatu pegawai. Sarana pendukung dalam usaha peningkatan produktivitas perlu juga diperhatikan. Oleh karena itu sarana pendukung tersebut dikelompokkan ke dalam dua golongan, yaitu sebagai berikut:

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara kerja, suasana ruang kerja.
2. Menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin dalam sistem intensif gaji dan kenaikan pangkat/golongan serta jaminan kelangsungan kerja.

Dengan demikian perbaikan-perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan dalam bekerja. Demikian pula menyangkut kesejahteraan pegawai beserta kenaikan pangkat/golongan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik para pegawai.

Olehnya itu dalam menciptakan suatu produktivitas kerja suatu pegawai, maka kemampuan manajemen menggunakan

sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, dan akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai.

2. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja Pegawai merupakan kegiatan yang sangat penting pada suatu perusahaan. Hal ini merupakan salah satu penanaman modal dalam bentuk investasi sumber daya manusia. Tata pengaturannya harus dilakukan secara profesional, sistematis, di samping itu tidak kalah pentingnya adalah pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai atau Pegawai untuk mengikuti setiap pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan bersangkutan maupun lembaga-lembaga pelatihan lainnya yang sifatnya sukarela dan partisipatif untuk pengembangan kemampuan diri Pegawai.

Suatu perusahaan sangat mengharapkan kepada Pegawainya agar melaksanakan tugas atau pekerjaan secara baik dan benar. Oleh karena itu, para Pegawai perlu mendapatkan bimbingan melalui pelatihan kerja secara berkesinambungan. Dan ini merupakan tanggung jawab para manajer yang membawahi secara langsung.

Berikut ini dikemukakan beberapa teori maupun pendapat para ahli manajemen untuk lebih mengetahui tentang pelatihan kerja kemudian peristilahan pelatihan kerja seringkali juga digunakan secara bersamaan atau bergandengan dengan istilah pendidikan. Berikut kutipan dari para ahli tentang pelatihan sebagai berikut.

Nitisemito (1982) mengemukakan arti dari pada latihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para Pegawainya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas, dapat dimengerti bahwa pelatihan kerja yang dimaksud adalah supaya Pegawai dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dale Yoder dalam Hasibuan (1992) mengemukakan definisi latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Dengan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas dapatlah dikatakan bahwa peranan pemberian latihan Pegawai adalah dimaksud untuk:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan
- c. Merubah sikap
- d. Merubah tingkah laku.

Siagian berpendapat bahwa latihan adalah unsur yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan sikap seseorang melalui pengajaran demonstrasi, praktek lapangan dan pengalaman yang terencana.

Pendapat dari kedua ahli manajemen di atas telah dikemukakan pada dasarnya menyoroti dari aspek yang sama dan masing-masing melihat tujuan pelatihan atau merupakan peningkatan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas berupa aktivitas yang diberikan oleh perusahaan, walaupun pendapat siagian lebih tertuju kepada pelatihan bagi para pemimpin.

3. Tujuan Pelatihan Kerja

Sebelum seseorang pegawai baru dilantik dalam sebuah organisasi untuk suatu jabatan tertentu, ia harus disambut dengan baik sebagai seorang anggota baru dari organisasi tertentu latihan mempengaruhi sikap-sikap, kemudian terhadap jabatan dan juga terhadap organisasi. Oleh karena itu pelatihan merupakan suatu badan integral dari pada indication, tujuan dari pada indikasi dan latihan pegawai:

- a. Melalui latihan pegawai baru diberikan informasi tentang organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan dan peraturan-peraturan ini harus dilakukan sedemikian rupa guna membantu pegawai baru itu dapat segera menyesuaikan diri.
- b. Pegawai baru diberikan pelatihan mengenai apa yang diperlukan didalam jabatan tertentu yang ia harus mengerjakannya sehingga dapat secepatnya memenuhi standar untuk hasil pekerjaan yang akan menambah nilainya terhadap organisasi.

- c. Training memungkinkan pegawai-pegawai baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promotion.
- d. Jika pegawai-pegawai telah diberikan latihan-latihan sewajarnya, maka kecakapan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin-mesin perlengkapan lain dapat diperkecil.
- e. Training membantu para pegawai menyelesaikan diri dengan metode-metode dan proses baru yang terus menerus diadakannya.
- f. Training yang baik mengurangi rasa tidak puas, mengurangi absensi, dan perpindahan pegawai, karena training membantu mempergunakan kecakapan perseorangan sepenuhnya baik ia itu pegawai lama maupun pegawai yang baru.
- g. Pencegahan kemampuan merosotnya kemampuan personil
- h. Pertumbuhan kemampuan personil secara individu.

Menurut Moekijat (1983) ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu usaha dapat dikatakan sebagai pelatihan kerja:

- a. Seseorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya, latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya apabila melalui usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya sendiri, maka hal ini tidak dapat disebut sebagai latihan.
- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia tetapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu, pegawai ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan, karena hubungannya dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas tertentu yang ditujukan dimasa yang akan datang adalah sedikit atau tidak ada.

Tujuan dari pada latihan pegawai atau Pegawai tersebut diatas tidak dapat direalisasikan, apabila pemimpin tidak sadar akan kepentingannya dari pada latihan yang sistematis dan pegawai-pegawai sendiri tidak sadar bahwa mereka akan mendapat keuntungan. Selanjutnya program pelatihan itu akan gagal, apabila rekrutmen dan seleksi pegawai tidak dilakukan dengan baik.

Program latihan itu diperlukan berdasarkan pertimbangan antara lain:

- a. Adanya pegawai-pegawai baru.
- b. Bagi pegawai-pegawai baru latihan orientasi sangat diperlukan jika seseorang ingin bekerja dengan sebaiknya.
- c. Adanya pegawai-pegawai yang kembali pada pekerjaannya yang semula.

Martoyo (1992) tujuan pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi adalah:

- a. Produktifitas personal
- b. Kualitas produk organisasi
- c. Perencanaan sumber daya manusia
- d. Semangat personil dan iklim organisasi.
- e. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung.
- f. Kesehatan fisik dan mental

Anonim (1983), bahwa bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh mamnfaat yang bisa dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena terjadi pemborosan, karena kecermatan meleksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesialisik, meningkatnya tekak mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap

dewasa baik secara tehnikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inipatif.

- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen komitmen organisasional yang tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota organisasi.

Selanjutnya menurut Games Untuk meningkatkan sumber daya manusia maka diperlukan adanya pelatihan bagi pegawai yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dapat mengurangi keuntungan organisasi untuk menarik Pegawai baru. Dengan pengembangan Pegawai secara internal ini, maka lowongan pekerjaan dapat diisi secara internal pula.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Sebagaimana telah diuraikan di atas mengenai pengertian dan definisi konsep

efektivitas dan efektivitas kerja, maka untuk mewujudkan efektivitas kerja di kalangan pegawai adalah suatu kegiatan yang tidak mudah sebab berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Wetik (1989: 71) tentang keadaan yang menimbulkan keinginan seseorang untuk memajukan pekerjaannya adalah:

- a. Kondisi kerja buruklah sebab utama kesukaran bekerja
- b. Jika pekerja merasa bahwa ia oleh manajemen hanya dianggap sebagai alat produksi saja dan tidak memperhatikan perasaannya sebagai manusia
- c. Jika pekerja tidak mengetahui apa yang sedang dikerjakannya atau untuk apa ia melakukan pekerjaan itu.

Berdasarkan pendekatan ilmu perilaku organisasi dalam membicarakan efektivitas pembicaraan dipusatkan pada evaluasi hasil pemimpin atau manajer secara perseorangan. Hasil tersebut signifikan, tetapi aspek yang paling penting dari efektivitas adalah hubungannya dengan organisasi secara keseluruhan. Di sini perhatian tidak hanya dipusatkan pada hasil dari upaya kepemimpinan tertentu tetapi pada efektivitas unit organisasi selama periode waktu tertentu.

Di lain pihak Martoyo (1992:54) mengemukakan bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai atau karyawan dapat dicapai engan meningkatkan: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, dan 3) sikap karyawan terhadap tugas-tuganya.

Berangkat dari pandangan para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dn kepribadian pegawai terhadap tugas-tugasnya. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor organisasi itu sendiri termasuk lingkungan kerja. Untuk lbih memperjelas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kemampuan Para Karyawan

Kemampuan (*ability*) adalah kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini dapat

dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, keterampilan ataupun pengalaman kerja para pegawai. Kemampuan merupakan salah satu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan cara tertentu. Oleh karena itu perlu disahakan agar para pegawai senantiasa mempunyai kemampuan baik mental maupun fisik yang sesuai dengan tugas-tugasnya sehingga mereka dapat diharapkan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

Memenuhi kepentingan tersebut, maka para pegawai perlu diberikan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena dengan diklat tersebut para pegawai akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehubungan dengan itu Sianturi (1989:118) mengemukakan bahwa terhadap pegawai baru dan pegawai senior perlu diberi pendidikan dan latihan agar memungkinkan adanya pegawai yang mempunyai keahlian, keterampilan dan bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Beberapa manfaat dari pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Menambah pengetahuan, keterampilan dan cara bekerja yang efektif.
- b. Menyesuaikan kebutuhan perusahaan akan karyawan sesuai dengan perkembangan pengetahuan teknologi dan perubahan metode kerja baru.
- c. Memperkembangkan para pegawai agar lebih cepat dan lebih baik bekerja dari sebelumnya.
- d. Mendapatkan tenaga kerja yang terbaik untuk dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi.
- e. Membantu stabilitas pegawai dan mendorong untuk memberikan jasanya dalam waktu yang cukup lama.

Dari hasil pendidikan dan latihan diharapkan tugas-tugas pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan memuaskan, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan dan peralatan dapat digunakan secara baik.

b. Pemilihan dan Penempatan Karyawan

Seperti halnya faktor kemampuan, proses ini pun ikut menentukan karena melalui

kegiatan ini akan memungkinkan terdapatnya para pegawai yang mampu memenuhi tuntutan organisasi.

Pemilihan pegawai dimaksudkan agar pegawai yang terlibat dalam organisasi adalah para pegawai yang mempunyai kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan fisik serta kepribadian yang tinggi dengan tugas-tugas yang ada dalam organisasi yang kemudian di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka (*the right in the right place*).

Sehubungan dengan itu Widjaja (1986:55) mengemukakan bahwa untuk dapat melaksanakan prinsip (*the right man in the right place*) dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Adanya analisis tugas jabatan (*job analysis*) yang baik yaitu suatu analisis yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat-sifat tugas yang dilaksanakan sesuatu unit organisasi dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pejabat yang akan yang menduduki jabatan didalam unit organisasi.
- b. Adanya penilaian pelaksana kerja (kecakapan pegawai) dari masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus menerus. Dengan adanya penilaian pekerjaan ini maka dapat diketahui tentang sifat, kecakapan, disiplin, prestasi. Prestasi kerja dan lain-lain dari masing-masing pegawai.

Selain aspek tersebut pertimbangan lain dari penempatan pegawai adalah kepoercayaan dan loyalitas, karna walaupun seseorang itu cakap dan mempunyai keahlian yang tinggi tetapi tidak dapat dipercaya dan tidak loyal, maka hal ini akan menimbulkan kecacauan didalam organisasi.

c. Sikap dan Perilaku Pegawai

Merupakan kenyataan bahwa manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi karena walau bagaimana bagusnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam organisasi, namun apabila manusianya memiliki sikap dan perilaku yang tidak baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Thoha (1991:34) mengungkapkan bahwa perilaku manusia adalah fungsi dan interaksi

antara person atau individu dan lingkungannya. Ini berarti bahwa seorang atau individu dengan lingkungannya menentukan perilaku seseorang serta dapat mempengaruhi perilaku antara manusia yang satu dengan yang lainnya.

Selain itu perbedaan-perbedaan perilaku manusia atau anggota organisasi dapat pula dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan, kepercayaan pribadi, pengajaran, kebutuhan dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai. Ada kalanya sikap perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan ada pula karena pengharapannya. Oleh karena itu pimpinan organisasi seharusnya mempunyai kemampuan untuk mengetahui perilaku tersebut kemudian membangan ke arah perilaku yang positif demi tercapainya efektivitas di kalangan pegawai.

d. Motivasi Kerja

Agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, maka pimpinan organisasi harus memberikan perhatian dan dorongan. Daya dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi. Unsur manusia dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting atau memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Berkaitan pentingnya kedudukan sumber daya manusia tersebut, berbagai studi yang telah dilakukan para ahli untuk mengkaji apa dan bagaimana manusia itu terutama berkaitan dengan bagaimana manusia itu didayagunakan dalam hal ini melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan organisasi atau pimpinan organisasi bersangkutan.

Dalam melaksanakan manajemen, seorang manajer harus memotivasi orang-orang yang bekerja padanya agar dapat mencapai produktivitas yang setinggi-tingginya. Orang dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi. Orang-orang yang terkenal dapat membuat organisasi kurang baik menjadi berjalan lancar. Orang-orang yang tidak/kurang mendapat motivasi dapat meniadakan organisasi yang baik (Moekijat, 1984:7).

Sementara itu menurut Hasibuan (1994:159) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selanjutnya dijelaskan ada perbedaan antara keinginan dan kebutuhan, yaitu keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan semua orang adalah sama.

Misalnya saja semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkannya tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Persoalan motivasi karyawan menjadi isu hangat dalam setiap organisasi sebab determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi.

e. Disiplin Pegawai

Selain motivasi, efektivitas juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Martono (1991:83) bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap dan tingkah laku yang diharapkan dalam pergaulan masyarakat agar tetap menjamin suasana tertib dan teratur.

Suasana tertib dan teratur senantiasa tercipta karena adanya atauran yang ditataati oleh orang yang dikehendaki seperti halnya dalam organisasi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mentaati aturan dan kebijaksanaan organisasi.

Sebagai usaha untuk menumbuhkan rasa disiplin para pegawai atau pendisiplinan pegawai, ada berbagai kegiatan yang dapat dilakukan, seperti yang dikemukakan Siagian (1991:45) sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan preventif adalah kegiatan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Pendisiplinan korektif yaitu jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-

ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Keberhasilan penerapan kedisiplinan terletak pada disiplin pribadi anggota dengan kata lain disiplin yang lahir dari hati nurani seorang pegawai dan tidak merasa dipaksakan untuk mentaati segala aturan yang ada dalam organisasi. Untuk menanamkan kesadaran berdisiplin ini, Matutina (1992:102) mengemukakan pendapatnya bahwa untuk menumbuhkan kesadaran berdisiplin terutama disiplin pegawai maka disiplin tersebut:

- a. Merupakan hasil rumusan/ kesepakatan bersama di antara pegawai dan pimpinan/manajer.
- b. Peraturan tersebut jelas, tegas dan dimengerti oleh pegawai.
- c. Penerapan sanksi yang sama terhadap pelanggaran yang sama.
- d. Penelitian dan pemeriksaan yang bijak secara seksama terhadap latar belakang dan sebab akibat dari suatu peristiwa, bila terjadi pelanggaran terhadap pertaturan-peraturan yang berlaku.
- e. Memberitahukan batasan-batasan yang dapat dilakukan dengan tugas-tugasnya sebagai pegawai, baik di luar maupun di dalam jam kerja.
- f. Tindakan disiplin yang jelas dan adil tanpa terkecuali bila ternyata dengan jelas terjadi pelanggaran.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

- a. Motivasi kerja adalah semangat atau kegairahan kerja Pegawai. Dengan demikian maka setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha agar produktivitas lebih tinggi.
- b. Produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai hasil usaha atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto

2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Statistik Kab. Jeneponto pada periode 2016-2017. Jumlah pegawai sebanyak 20 orang dengan alasan jumlah populasi kecil dengan

demikian maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

- b. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: pemilihan sampel untuk populasi total atau keseluruhan pegawai berdasarkan sampel jenuh dimana keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 20 orang dipilih menjadi anggota sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui teknik kuesioner dan wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah diajukan oleh responden yang berhubungan dengan masalah motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Statistik Kab. Jeneponto.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari dokumen dan laporan yang berkaitan dengan motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Statistik Kab. Jeneponto.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Hasil pengamatan tersebut dicatat sebagai data penelitian.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang digunakan dengan cara membuat sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang selanjutnya diedarkan kepada responden guna memperoleh data mengenai motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor pendukung peningkatan motivasi kerja pegawai.

5. Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti maka digunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif hasil pengolahan data tersebut penulis, akan menafsirkan tanggapan responden berdasarkan tabel frekuensi ke dalam angka presentase yaitu melihat bobot setiap penilaian responden dan selanjutnya diberikan komentar terhadap setiap tabel yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tata Kerja Kantor Statistik Kab.

Jeneponto

Organisasi merupakan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama secara teratur untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan itu, perlunya struktur organisasi di dalam suatu organisasi adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang kedudukan tiap-tiap orang (personil) dalam organisasi, tugas-tugas yang harus dilaksanakan serta wewenang dan tanggung jawabnya.

Organisasi merupakan perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling berkaitan dan interdependensi untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi di dalamnya terdapat unsur-unsur berupa adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan, tiap-tiap anggota organisasi memberikan kontribusi usahanya atau tenaganya, adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan dan yang terpenting adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Organisasi bukanlah suatu konstruksi fisik belaka, tetapi organisasi merupakan suatu konstruksi mental yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip organisasi yaitu adanya spesialisasi, hirarki, sistem kerja yang ketat dan bersifat impersonality.

Struktur organisasi dibuat dan disusun dengan Pedoman pada Petunjuk Administrasi yang dikeluarkan oleh Kantor Statistik Kab. Jeneponto Tahun 2016.

2. Keadaan Pegawai

Keadaan pegawai pada Kantor Statistik Kab. Jeneponto pada otonomi daerah versi UU 5 / 74 yaitu Badan Pusat Statistik kini berjumlah 20 orang Untuk mengetahui lanjut rincian pegawai pada Kantor Statistik Kab. Jeneponto dapat dilihat pada tabel 1.

Perlu dijelaskan disini bahwa keseluruhan tenaga pelaksana yang mengabdikan sebagaimana yang tercantum di atas, adalah merupakan pegawai negeri sipil yang mengabdikan dan berfungsi sebagai tenaga fungsional.

Tabel 1
Data PNS menurut Golongan dan Jenis Kelamin

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	IV	4	1	5
2.	III	5	6	11
3.	II	3	1	4
4.	I	-	-	-
	Jumlah	12	8	20

Sumber Data: Bagian Kepegawaian, Januari 2017.

Secara hirarkis, semua Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Sub bagian, dan semua Kepala Sub bagian Bertanggungjawab kepada Kepala bidang. Dilihat dari struktur organisasinya, maka Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto pada Hakikatnya menganut Struktur organisasi garis.

Tabel 2
Data Pegawai Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin

No.	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Magister	-	-	-
2.	(S.2)	3	1	4
3.	Sarjana	4	2	6
4.	(S.1)	-	-	-
5.	Sarmud	5	5	10
6.	(D.3) D.1 SLTA SLTP	-	-	-
	Jumlah	12	8	20

Sumber Data: Bagian Kepegawaian, Januari 2017

Data di atas menunjukkan adanya jaminan pelayanan yang baik atau keprofesionalisasian dalam bidang tugasnya masing-masing rata-rata latar belakang tingkat pendidikan pegawai belum mencapai angka yang signifikan karena masih minimnya pegawai yang bertaraf pendidikan tinggi, sementara tamatan Sarjana S1 sebanyak 4 orang, tamatan D3 sebanyak 6 orang, SLTA sebanyak 10 orang yang sementara ini semuanya sedang melanjutkan studi kejenjang S1.

Berikut ini penulis mengemukakan perincian tugas Sub Bagian Kepegawaian Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto.

Perincian Tugas Sub Bagian Kepegawaian:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian Kepegawaian;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya;
- 3) Memberi petunjuk kepada bawahan;
- 4) menilai prestasi kerja kepada bawahan;
- 5) Melaksanakan tugas tehnik dibidang kepegawaian;
- 6) Memberi saran pertimbangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 7) Menyusun laporan pelaksana tugas Sub Bagian Kepegawaian;
- 8) Melaksanakan tugas kedisiplinan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Selanjutnya untuk melihat jenis pendidikan dan latihan yang telah diikuti oleh pegawai pada Badan Pusat Statistik di Kab. Jeneponto dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto Menurut Diklat Penjenjangan yang Telah Diikuti

No.	Diklat Penjenjangan	Jumlah
1.	SPALA	-
2.	SPAMA	1
3.	ADUM	4
5.	DIKLATPIM	2
	Jumlah	7

Sumber Data: bagian Kepegawaian, Januari 2017.

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan latihan perjenjangan belum cukup banyak, yaitu jumlah pegawai yang ada pada kantor Badan Pusat Statistik yang terdiri dari Spama hanya 1 orang, Adum 4 orang dan Diklatpim 2 orang.

3. Sistem Pemberian Motivasi Melalui Tingkat Kesejahteraan

Manusia merupakan asset dalam suatu instansi kepegawaian. Karena itu ia harus diperlakukan sebatas kelayakan dan apa yang diinginkannya. Seseorang memasuki suatu organisasi karena ia didorong oleh adanya motivasi kerja dan adanya kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi.

Fenomena yang seperti ini harus diperhatikan oleh seorang pimpinan. Karena

itu dalam pemberian balas jasa harus memperhatikan latar belakang pegawai yang terlibat di dalam instansi yang bersangkutan. Berbicara mengenai motivasi dalam bentuk kesejahteraan pegawai, maka merupakan persoalan yang kompleks, karena beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan pegawai. Hal ini juga mewarnai pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto.

Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto telah berupaya dengan segala daya dan dana untuk memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan yang layak dengan harapan agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat. Keputusan ini relative sifatnya, sebab apabila sudah terpenuhi kebutuhan tertentu maka kebutuhan lainnya segera muncul. Sedang dilain pihak alat pemuas kebutuhan sifatnya langka. Salah satu kebutuhan adalah upah/gaji dalam bentuk uang yang diperoleh pegawai atas partisipasi yang diberikannya kepada instansinya.

Dalam kaitannya dengan masalah yang dibahas, penulis mencoba menguraikan sistem pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto, maka sistem pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan, yang telah dilakukan adalah berupa gaji pokok, insentif, pemberian tunjangan dan perumahan dinas.

a. Gaji Pokok

Pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto dalam memberikan gaji pokok kepada pegawai sama dengan gaji pokok pegawai instansi pemerintahan lainnya yaitu berdasarkan pangkat dan golongannya.

Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto ini diartikan sebagai pekerja, yaitu orang-orang yang atas kemauannya sendiri dengan persetujuan bersama pihak instansi bersangkutan untuk bekerja mencurahkan tenaga beserta pikirannya pada instansi yang bersangkutan dengan harapan mendapatkan balas jasa yang berupa gaji, tunjangan-tunjangan serta kompensasi lainnya sesuai dengan peraturan.

Untuk lebih memperjelas keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi tingkat kesejahteraan mealalui gaji pokok dapat diuraikan melalui tabel berikut.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Melalui Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kesesuaian kebutuhan Melalui Gaji Pokok

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	15	75
2.	Sesuai	4	20
3.	Tidak Sesuai	1	5
J u m l a h		20	100

Sumber: Hasil analisis data primer, Pebruari 2017.

Data dalam Tabel 4 tentang pemberian motivasi melalui tingkat kesejahteraan terhadap kesesuaian kebutuhan pegawai dengan kesesuaian gaji pokok menunjukkan adanya indikasi yang sangat sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara gaji yng diterima dengan kebutuhan pokok dalam keluarga.

Hasil penilaian responden dalam tabel 4 memberikan gambaran bahwa kesesuaian gaji pokok dengan kebutuhan dengan persyaratan jabatan sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan lebih dari dari separuh atau 75 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa dengan gaji pokok yang diterima dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 5 % responden menyatakan tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.

Hasil wawancara dengan responden diperoleh informasi bahwa umumnya responden yang menyatakan kesesuaian antara gaji pokok dan pemenuhan kebutuhan adalah adanya jaminan rutin yang diterima tiap bulannya sehingga keadaan kebutuhan dalam tiap bulannya dapat terpenuhi.

b. Pemberian Insentif

Pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto dalam pemberian insentif kepada setiap pegawai tidak lain hanya untuk memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan rutin secara cepat dan tepat waktu. Dan pemberian insentif kepada pegawai merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh pimpinan dalam hal pendisiplinan pegawai terhadap rutinitasnya.

Untuk melihat keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi melalui pemberian insentif dapat diuraikan melalui tabel berikut.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Melalui pemberian insentif kepada Pegawai

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	14	70
2.	Sesuai	3	15
3.	Tidak Sesuai	3	15
J u m l a h		20	100

Sumber: Hasil analisis data primer, Pebruari 2017.

Tabel 5 tentang motivasi kerja melalui pemberian insentif menunjukkan adanya indikasi yang sangat sesuai dalam artinya terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan insentif yang diterima.

Hasil penilaian responden dalam tabel 5 memberikan gambaran bahwa motivasi yang diterapkan melalui pemberian insentif sudah sangat sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan 70 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa dengan insentif yang diterima akan lebih memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 15 % responden menyatakan tidak sesuai dengan pernyataan tersebut karena yang menerima insentif hanya bagian-bagian tertentu saja.

c. Pemberian Tunjangan

Pada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto dalam usahanya untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya disamping pemberian gaji pokok, insentif dan juga diberi beberapa tunjangan sebagai berikut:

- a. Tunjangan Jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang memegang jabatan fungsional atau yang dianggap mempunyai tanggung jawab khusus dalam jabatannya. Pembayaran tunjangan ini dilakukan dilakukan atau diberikan bersamaan dengan gaji pokok setiap bulannya.
- b. Tunjangan Hari Raya (THR), yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai setiap menyongsong hari raya Idul Fitri bagi yang beragama Islam dan

- Hari raya Natal bagi yang beragama Kristen.
- c. Tunjangan Sosial, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai atau anggota keluarga yang mengalami musibah atau kecelakaan.
 - d. Bonus, yaitu yang diberikan kepada para karyawan setiap akhir tahun kelender.
 - e. Tunjangan kesehatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang mengalami gangguan kesehatan sehingga pegawai tersebut harus berobat di rumah sakit/poliklinik yang telah ditentukan.
 - f. Tunjangan lain-lain yaitu berupa ongkos transportasi, biaya lanjut studi dan lain-lain.

Untuk melihat dan memperjelas keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi melalui pemberian tunjangan dapat diuraikan melalui tanggapan responden melalui tabel berikut.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Melalui Pemberian Tunjangan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	10	50
2.	Sesuai	3	15
3.	Tidak Sesuai	7	35
Jumlah		20	100

Sumber: Hasil analisis data primer, Pebruari 2017.

Berdasarkan Data dalam Tabel 6 tentang pemberian motivasi melalui pemberian tunjangan terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan adanya indikasi yang cukup sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara pencapaian kerja dengan tunjangan yang diperoleh.

Hasil penilaian responden dalam tabel 6 memberikan gambaran bahwa kesesuaian pencapaian kerja dengan tunjangan yang diterima sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan separuh atau 50 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa tunjangan yang diperoleh dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 35 % responden menyatakan tidak sesuai dengan tunjangan tersebut karena masih ada

kekurangan yang diterima misalnya tunjangan kesehatan melalui Askes pada dasarnya jika pegawai mengalami jatuh sakit, pelayanan kesehatan yang diperoleh hanya sebatas pelayanan semi artinya hanya sebagian saja yang ditanggung oleh pemerintah sementara sebagiannya dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

4. Promosi Dalam Hubungannya Dengan Motivasi Kerja

Begitu besarnya promosi karyawan ini, maka sebaliknya bagi seorang pimpinan harus menetapkan promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai. Program promosi ini harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis dan syarat-syarat pegawai yang dapat dipromosikan dalam instansi bersangkutan. Karena dengan demikian akan menjadi motivasi dan meningkatkan etos kerja bagi pegawai untuk serius bekerja dalam peningkatan prestasi dan produktivitas kerja.

Ada dua alasan yang memungkinkan timbulnya dorongan kerja yang positif:

- a. Promosi jabatan berarti juga kenaikan penambahan gaji, penambahan penghasilan itu merupakan intensif material yang dapat mendorong personel bekerja secara sungguh-sungguh, dalam rangkalah mempertahankan dan meningkatkan prestasi atau peningkatan etos kerjanya.
- b. Promosi memberikan perubahan status sosial, yang akan diiringi dengan perasaan bangga atas prestasi yang dicapai dengan kata lain promosi berhubungan erat dengan prestasi yang berfungsi sebagai intensif non-material.

Dengan demikian promosi dilakukan tidak saja untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, tetapi harus dapat dimanfaatkan juga untuk meningkatkan etos kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain promosi harus dilakukan sebagai pelaksana sistem karier dan sistem prestasi, dengan memberi peluang yang seluas-luasnya bagi setiap personil untuk bersaing secara jujur dan sportif, disamping harus mampu mewujudkan kerjasama dalam bekerja. Karena seseorang yang akan dipromosikan

pada dasarnya mempunyai prestasi kerja yang baik disamping pertimbangan-pertimbangan lainnya, orang-orang mau bekerja keras apabila mereka mengetahui bahwa dengan bekerja keras akan memperoleh promosi dengan demikian motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas terhadap bentuk motivasi melalui promosi jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi akan memberikan nilai tersendiri bagi setiap pegawai yang telah dipromosikan, untuk memperjelas hal tersebut, maka penulis dapat menguraikan tanggapan responden atas bentuk motivasi melalui promosi jabatan sebagai berikut.

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Melalui Promosi Jabatan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	12	60
2.	Sesuai	5	25
3.	Tidak Sesuai	3	15
Jumlah		20	100

Sumber: Hasil analisis data primer, Pebruari 2017.

Data Tabel 7 tentang pemberian motivasi melalui promosi jabatan menunjukkan indikasi yang sangat sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara pencapaian kerja dengan promosi yang diberikan.

Hasil penilaian responden dalam tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kesesuaian pencapaian kerja dengan promosi yang diberikan sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan 60 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa promosi jabatan yang diberikan dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 15 % responden menyatakan tidak sesuai dengan tunjangan tersebut karena promosi yang diberikan tersebut kebanyakan masih sebatas wacana adapun realisasi atas promosi tersebut menggunakan waktu yang cukup lama.

5. Analisa Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai diartikan sebagai hasil usaha atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada Badan

Pusat Statistik Kab. Jeneponto atas tingkat kesejahteraan yang diterima, promosi jabatan. Kedua faktor tersebut dibahas dalam penulisan Karya ini karena berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi kerja di Badan Pusat Statistik pada khususnya dan Kab. Jeneponto pada umumnya.

Produktivitas kerja yang maksimal bisa dicapai apabila ditunjang oleh:

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam bekerja sangatlah menunjang. Sarana yang dimaksud adalah alat bantu dengan segala kelengkapannya baik sarana komunikasi maupun sarana kemudahan lainnya. Sebagaimana terlihat dalam instansi Kantor Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto masih ada beberapa sarana kerja yang kurang memadai, seperti untuk proses pelayanan dalam era teknologi canggih sekarang ini dibutuhkan suatu sistem informasi kepegawaian yang terkomputerisasi secara *online* antara satu unit kerja dengan unit kerja yang lainnya. Namun dalam hal ini peralatan tersebut belum tersedia kecuali penggunaan computer secara *singleuser* yang dipakai untuk menginput data kepegawaian, begitu pula halnya dengan pelayanan gaji, pengusulan kenaikan pangkat regular pegawai, semestinya usul kenaikan pangkat ini dilakukan secara otomatis tanpa melibatkan lagi pegawai yang bersangkutan, hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa semua data atau informasi kepegawaian dianggap sudah ada dalam unit kerja ini.

Dari segi fasilitas dalam layanan juga masih dianggap kurang seperti penataan ruangan yang masih kurang kondusif untuk kenyamanan dalam bekerja, dimana ruangan cukup sempit sehingga ruangan terasa sesak selain dari tata cahaya ruangan yang kurang baik, dan kurang tersedianya sarana penyejuk udara. Keadaan tersebut mau tidak mau secara psikologis membebani pegawai yang bekerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut mengenai sarana dan prasarana serta perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan. Dari tabel 8, menampakkan suatu hasil yang positif dimana volume jam kerja

produktif dan tingkat kesalahan dalam bekerja setelah kelengkapan sarana dan prasarana cenderung menurun jika dibandingkan sebelum lengkap. Dalam hal ini pegawai menanggapi positif karena tingkat produktivitas kerja yang tercapai cukup maksimal karena sebelum diperadakan sarana dan prasarana jam kerja dimulai pada pukul 09.30 yang diakibatkan oleh adanya rasa jenuh pegawai akibat peralatan yang dipakai masih secara manual, kemudian penyelesaian pekerjaan di kantor memerlukan waktu 8 jam jika memakai mesin ketik biasa, dan tingkat kesalahan yang sering dialami dalam bekerja mencapai 7 hingga 13 kali kesalahan.

Tabel 8. Volume Kerja Pegawai Serta Perbandingan Sebelum dan Sesudah Sarana dan Prasarana di Peradakan

Sebelum Lengkap		Sesudah Lengkap	
Produktivitas	Volume Kerja/kali	Produktivitas	Volume Kerja/Kali
Mulai Bekerja Lama	09.30 8 jam	Mulai Bekerja Lama	08.00 4 jam
Penyelesaian Pekerjaan Tingkat Kesalahan	7-13 kali	Penyelesaian Pekerjaan Tingkat Kesalahan	2-3 kali

Sumber: Hasil Wawancara Bagian Kepegawaian, Pebruari 2017.

Sebaliknya setelah adanya sarana dan prasarana di dalam bekerja telah menunjukkan tingkat produktivitas yang cukup maksimal yaitu pegawai mulai bekerja pada jam 08.00, lama penyelesaian pekerjaan cukup 4 jam, dan tingkat kesalahan dalam bekerja baik saat pengetikan, setting lay out dan print out terjadi hanya 2 hingga 3 kali saja.

Pengembangan produktivitas pegawai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing pihak memperoleh suatu manfaat yang besar, yakni pihak Badan Pusat Statistik sebagai pelaksana kebijaksanaan dapat menekan terjadinya pemborosan waktu dan tingkat kesalahan, yang pada akhirnya mendukung kestabilan proses kerja yang ditangani langsung oleh sumber daya manusia.

Sedangkan bagi pihak pegawai dapat menambah ilmu dan keterampilan terhadap penanganan fasilitas kerja yang digunakan dan sekaligus dapat dijadikan sebagai suatu investasi pribadi pegawai itu sendiri.

b. Tingkat Kesejahteraan

Salah satu faktor yang sangat perlu diperhatikan adalah faktor kesejahteraan pegawai. Sebagai instansi pemerintah sebenarnya tidak boleh lalai dari kegiatan pengembangan pegawai misalnya keterlambatan penerimaan gaji, pemberian jaminan sosial dan lain-lain dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Realisasi perkembangan tingkat kesejahteraan pegawai adalah melalui suatu kebijaksanaan yang telah ditetapkan yaitu: 1. Gaji pokok, pemberian insentif, dan pemberian tunjangan.

Dengan pemberian motivasi melalui tingkat kesejahteraan serta kondisi kerja yang efektif, maka dengan sendirinya mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Sesuai dengan tanggapan responden sebagai suatu landasan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Perbandingan Pemberian Motivasi Tingkat Kesejahteraan Antara Insentif dan Tunjangan

Insentif	Frekuensi	%	Tunjangan	Frekuensi	%
Sangat Sesuai	14	70	Sangat Sesuai	10	50
Sesuai	3	15	Sesuai	3	15
Tidak Sesuai	3	15	Tidak Sesuai	7	35
Jumlah	20	100	Jumlah	20	100

Sumber: Kuisisioner, Pebruari 2017.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pemberian motivasi melalui insentif dan tunjangan mendapatkan tanggapan yang bervariasi. Dengan tanggapan yang bervariasi tersebut menunjukkan adanya indikasi pemecahan masalah dalam meningkatkan produktivitas pegawai yaitu: 1) pemberian insentif harus secara kontinyu diadakan karena dengan adanya pemberian insentif tingkat penyelesaian pekerjaan cepat dan tepat waktu, 2) pemberian tunjangan kepada pegawai baik tunjangan jabatan, THR, bonus, sosial, kesehatan dan lain-lain adalah wujud dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitasnya dan

memberikan kontribusi kepada Badan Pusat Statistik Kab. Jeneponto.

c. Promosi Jabatan

Promosi jabatan kaitannya dengan motivasi kerja dan tingkat produktivitas sangatlah erat, karena ketiga-tiganya menunjukkan korelasi yang signifikan misalnya promosi jabatan ditujukan kepada salah satu pegawai, maka secara langsung dan tidak langsung akan termotivasi dan akan lebih meningkatkan prestasinya atas upaya yang dilakukan sebelumnya.

Melihat keadaan tersebut di atas, maka penulis mencoba menguraikan hasil wawancara dengan seorang yang telah dipromosikan menempati jabatan fungsional di Badan Pusat Statistik di Kab. Jeneponto. Hal tersebut diungkapkan karena berdasarkan hasil prestasi kerja yang meningkat dari tahun ke tahun yaitu telah berhasil merealisasikan: 1) berhasil menciptakan suasana kerja baru yaitu dari sistem manual ke sistem komputerisasi, 2) efektifitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan dari 8 jam ke 4 jam, 3) mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dari 7-13 kali ke 2-3 kali kesalahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan terdahulu mengenai motivasi dan tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kab. Jeneponto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai melalui tingkat kesejahteraan, promosi jabatan dan kelengkapan sarana dan prasarana kantor menunjukkan indikasi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah seringnya terlambat penerimaan gaji, jaminan kesehatan tidak sepenuhnya ditanggung pemerintah dan belum sepenuhnya memakai sistem komputerisasi.

REFERENSI

- Arikunto Suharsini. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Melton Putra.
- A. Tayibnapi Burhanuddin. 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tujuan Analitik*. Jakarta: PT. Anem Kosong Anem.
- Hadi Sutrisno. 2000. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis*. Yogyakarta: Andi.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Moekijat. 1990. *Pengawasan Efektif*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Nitisemito, ec. Alex. 1983. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thoah, Miftah. 1992. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali.
- Wasistiono Sadu, dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: Fokus Media.

HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BUKITTINGGI

Anisah^a, Irsyad^a dan Weni Yoevi^b

^aDosen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

^bMahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

email: anisahpisang78@gmail.com

Abstract

This study aims get information about the relationship between monitoring of leader with the Employee's Performance in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi, the monitoring of leader views of: 1) the standard setting, 2) the measurement, 3) evaluation and 4) follow-up, while the Employee's Performance can be seen from: 1) responsible, 2) employment initiative, 3) discipline and 4) suitability target or targets job. Population of this study is all employees are civil servants who are in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi the number of 92 people. The number of samples is 36 people were taken using Chohran's Formula of population by using proportional stratified random sampling technique. Data collection tool was a questionnaire. Based on the result of researck that has been done can be cocluded that the monitoring of leader at the high category in the amount of 67,9% and the employe's performance at the not good category that is equal to 60%. The results showed that their monitoring the relationship with the Employee's Performance in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi with a correlation coefficient 2,96.

Keywords: *leader, monitoring, performance,*

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan atau wawancara penulis di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yaitu: 1) Masih ada pegawai yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan kesadaran sendiri. 2) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ditanya oleh pimpinan apakah tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai dikerjakan dan dijawab sudah padahal pada kenyataannya tugas belum selesai sama sekali. 3) Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ada masalah dalam kantortersebut sebagian pegawai lebih memilih bersikap diam daripada mengeluarkan ide, pendapat ataupun menggabungkan ide-ide yang ada untuk membantu memecahkan masalah yang ada. 4) Masih adanya sebagian pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja, terbukti dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang dikerjakan.

Kurangnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dapat terlihat dari fenomena pengawasan pimpinan sebagai berikut: 1) Masih ada sebagian pimpinan yang tidak melakukan pemantauan atau pemeriksaan oleh terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hal ini masih adanya pimpinan yang tidak melakukan pengawasan terhadap pegawai karena sering melakukan tugas di luar kantor. 2) Masih ada sebagian pimpinan belum maksimal dalam mengukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil kerja pegawai tidak mengalami peningkatan. 3) Pimpinan belum maksimal memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga kinerja pegawai tidak berjalan secara optimal. 4)

Pimpinan kurang maksimal memberikan tindak lanjut terhadap hasil pekerjaan yang kurang diinginkan, sehingga pegawai tidak mengetahui kesalahan dan kekurangannya dalam melakukan pekerjaan. 5) Karena kesibukannya, pimpinan jarang memberikan bimbingan kepada pegawai. Hal ini terlihat dari pimpinan jarang berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan pegawai.

Berdasarkan berbagai fenomena di atas, maka penelitian ini berjudul hubungan pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi sehingga rumusan masalah yang akan diteliti adalah : (1) bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?, (b) bagaimana pengawasan pimpinan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?, dan (3) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerjayang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*.

Kinerja dalam [organisasi](#) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau [manajer](#) sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga [perusahaan](#) atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja atau *performance* acap kali disandingkan dengan keberhasilan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja erat kaitannya dengan proses interaksi dan pemahaman antarkaryawan tentang tugas yang harus dilakukan.. Jadi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan mempunyai rincian kerja yang dilakukannya

dan akan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik.

Kemudian Pasolong (2010:222) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Lebih lanjut lagi, Uno dan Lamatenggo (2012), menyatakan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok orang. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan kualitas atau mutu pekerjaannya. Artinya, seseorang atau kelompok orang dapat dikategorikan memiliki kinerja baik apabila kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja seseorang atau kelompok orang dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, inisiatif kerja, disiplin, dan kesesuaian target atau sasaran kerja.

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Namun apabila mendapat kegagalan atau kendala dalam melaksanakan tugas tersebut, ia harus berani menanggung resiko dan sanksi yang ditimbulkan dari kegagalan itu. Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa sebab tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Siswanto tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukannya. Selanjutnya Hasibuan (2010:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Kemudian menurut Wibowo (2013:18) tanggung jawab merupakan prinsip

dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

Pegawai yang bekerja dengan rasa tanggung jawab dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berupaya menyelesaikan pekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga apapun kendala yang dihadapi akan diusahakan mencari jalan keluar agar tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, merupakan pegawai yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

2) Inisiatif Kerja

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi apabila ia memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Santrohadiwiry (2002:235) mengemukakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari pimpinan.

Menurut Wollfok (2008:23) inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau suatu pemecahan masalah. Selanjutnya menurut Suryana (2006:2) mengungkapkan bahwa inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide serta menemukan peluang.

Ciri-ciri orang yang inisiatif menurut Sund (2003:147) adalah: a) hasrat keingintahuan yang besar, b) bersikap terbuka dalam pengalaman baru, c) keinginan untuk

menemukan dan meneliti, d) cenderung menyukai tugas yang berat dan sulit, e) cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan, f) dan memiliki dedikasi bergairah secara aktif dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, mengembangkan ide dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

3) Disiplin

Disiplin bermakna pada taatnya seseorang terhadap aturan yang telah dibuat. Anoraga (2009:46) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Ada dua faktor yang begitu penting dalam hal ini yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi diindikasikan dengan masuk kerja tepat pada waktunya, pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya jika tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya.

Zuriah (2011:83) mengemukakan bahwa seseorang dapat dikatakan disiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempatnya serta dikerjakan dengan penuh kesadaran, ketekunan, dan tanpa paksaan dari siapapun. Tidak jauh berbeda dengan Zubaedi (2011:75) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

Makawimbang (2012:209) mengemukakan bahwa disiplin diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bentuk ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada tata tertib, memiliki kesadaran dan ketekunan yang tinggi, dan menghargai pekerjaannya.

Namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan penulis gunakan pada indikator disiplin ini adalah ketaatan, kesadaran dan ketekunan.

4) Kesesuaian target atau sasaran pekerjaan

Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk kinerja seorang pegawai. Jadi seorang pegawai berkinerja dengan baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Waktu yang telah digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada khususnya dan menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pada umumnya. Menurut Timpe (2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya. Ketepatan waktu menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktudalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai.

Ada seorang pegawai mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktifitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

Dari uraian di atas jelas bahwa untuk mengetahui seperti apa kinerja pegawai pada suatu instansi seyogyanya memperhatikan aspek-aspek sebagaimana yang dikemukakan di atas.

Pengawasan Pimpinan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003:112).

Sementara tujuan pengawasan menurut Soekarno (2002:36) adalah: untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan, mengetahui apakah sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi

serta asas yang ditentukan, mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja, mengetahui apakah sesuatu berjalan efisien atau tidak, dan mencari jalan keluar jika ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan, atau kegagalan ke arah perbaikan.

Sedangkan menurut Terry (1993:116) proses pengawasan terbagi atas 4 tahapan, yaitu: 1) Menentukan standar atau dasar bagi pengawasan. 2) Mengukur pelaksanaan. 3) Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukanlah perbedaan jika ada. 4) Memperbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat.

Selanjutnya menurut Handoko (2000:363) mengemukakan prosedur untuk penetapan sistem pengawasan terdiri atas lima langkah: 1) Penentuan standar pelaksanaan. 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan. 4) Perbandingan pelaksanaan dengan standard analisa penyimpangan. 5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan yang menjadi indicator pengawasan adalah 1) penetapan standar, 2) pengukuran, 3) evaluasi dan 4) tindak lanjut.

Penetapan standar

Langkah pertama yang dilakukan dalam proses pengawasan adalah menentukan standar kegiatan. Standar ini memberikan padapegawai target dan spesifik yang mengharuskan mereka berusaha untuk mencapai. Menurut Handoko (2000:363) mengemukakan bahwa standar adalah suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil". Berarti standar dapat dikatakan alat ukur dan masukan yang dapat digunakan sehingga dapat terlaksananya pengawasan yang baik dalam organisasi.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penentu standar, yaitu: (1) rencana atau hasil yang diinginkan oleh organisasi dengan memperhatikan kualitas pekerjaan, target waktu pekerjaan dan manfaat pekerjaan, (2) ketentuan undang-undang yang menyangkut objek yang diawasi, (3) dan guna dan hasil guna penyelenggaraan pekerjaan itu.

Standar ditetapkan secara akurat sebelum pegawai melaksanakan pekerjaan dan pegawai harus mengetahui alat penilaian (standar) yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan mereka. Maka standar dapat dikembangkan atas suatu dasar bersama. Dengan kata lain pimpinan dan bawahan bekerja sama dalam penetapan standar.

Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah menentukan standar dilakukan maka langkah kedua yang dilakukan adalah pengukuran pelaksanaan kegiatan. Pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah ditetapkan dapat dicapai. Handoko (2000:123) mengemukakan bahwa "mengukur adalah tindakan untuk mengetahui atau memastikan pekerjaan atau hasil yang telah ditargetkan dapat dilaksanakan dan dicapai".

Tahap kedua dalam pengawasan adalah mengukur prestasi kerja. Mengukur prestasi berarti menilai pekerjaan yang dikerjakan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Pengukuran adalah proses yang berulang-ulang dan berlangsung secara terus menerus. Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan tergantung pada jenis pekerjaan yang diukur. Untuk mengukur prestasi kerja pada pekerjaan bidang produksi berbeda dengan bidang administrasi. Dengan menentukan jumlah unit yang harus dihasilkan setiap individu atau kelompok dalam organisasi. Demikian juga apabila sebagai standar ditetapkan adalah waktu pengerjaan, dan jumlah kehadiran mudah diterapkan, akan tetapi pekerjaan administrasi lebih sulit ditetapkan. Penetapan standar pekerjaan pada bidang administrasi lebih mudah apabila dimensi dari pekerjaannya diketahui dengan jelas.

Menurut Handoko (2000:364) ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: 1) pengamatan (observasi), 2) laporan-laporan baik lisan maupun tulisan, 3) metode-metode otomatis, 4) inspeksi, pengujian (test).

Evaluasi

Evaluasi adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan standar atau alat ukur yang sudah ditentukan. Dapat pula dikatakan bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan untuk

menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan. Menurut Liputo (1992:129) evaluasi merupakan “proses untuk menentukan nilai atau keberhasilan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menentukan derajat keberhasilan dan membuat rekomendasi untuk kegiatan berikutnya”. Sedangkan menurut Siagian (2003:122) dalam pengawasan dilakukan evaluasi yang sangat berguna untuk:

- a) Menemukan fakta bagaimana proses pengawasan itu dijalankan.
- b) Untuk apa sistem pengawasan itu dilaksanakan.
- c) Melihat apakah pengawasan itu membina gaya kreasi orang atau untuk menakut-nakuti.
- d) Melihat apakah pengawasan itu menjadi faktor perangsang peningkatan produktifitas dan menghalangi peningkatan produktifitas.

Jadi kegiatan evaluasi dalam pengawasan dilakukan pimpinan adalah untuk mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan antara kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan selama melaksanakan kegiatan atau mungkin terjadi peningkatan dalam bekerja.

Tindak lanjut

Tindak lanjut pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Artinya tindak lanjut merupakan tindakan perbaikan yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah, memperbaiki kekurangan yang ada baik itu kemampuan pegawai, sikap pegawai, mental pegawai maupun perlengkapan yang digunakan. Tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan, menyarankan agar ditekan adanya pemborosan, mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Suryadi (2002:177) mengemukakan bahwa kegiatan hanya mempunyai arti kecil kecuali diambil tindakan koreksi. Tindakan-tindakan perbaikan atau tindak lanjut berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada,

baik pada kemampuan pegawainya sikap pegawai, mental pegawai maupun perlengkapan yang digunakan. Tindakan perbaikan atau tindak lanjut pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Silalahi (1992:177) mengemukakan bahwa kegiatan pengawasan hanya mempunyai arti kecil kecuali diambil tindakan koreksi. Jadi pengambilan tindakan koreksi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yaitu: standar mungkin dirubah (barangkali terlalu tinggi atau mungkin terlalu rendah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan).

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang dan sampel berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan angket option yang bersifat menghimpun. Sebelum angket disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrumen barulah angket disebarkan kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan menentukan mean, median, modus, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji normalitas dan uji keberartian hubungan antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Pengumpulan data variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket kepada 36 orang responden dengan 42 item. Skor Kinerja Pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 101 sampai skor tertinggi 188, sedangkan kategori skor

minimal 0 dan skor maksimal 210. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Kinerja Pegawai diperoleh skor mean (rata-rata) 142,9, median (nilai tengah) 126,46 modus (nilai yang sering muncul) 93,58, dan standar deviasi (persimpangan baku) 38,04.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel Kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 142,9, dibagi dengan skor maksimal 210, maka diperoleh angka $0,6805 \times 100\% = 68,05\%$. Hal ini berarti variabel Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori "cukup" yaitu sebesar 68,05% dari skor ideal.

Pengawasan Pimpinan

Pengumpulan data variabel pengawasan pimpinan (variabel X) di dapat dari penyebaran angket kepada 36 orang responden dengan 31 item. Variabel Pengawasan Pimpinan yang diperoleh menyebar dari skor terendah 72 sampai skor tertinggi 127, sedangkan kategori skor minimal 0 dan skor maksimal 155. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Pengawasan Pimpinan diperoleh skor mean (rata-rata) 102,6, median (nilai tengah) 89,8, modus (nilai yang sering muncul) 64,2 dan standar deviasi (persimpangan baku) 32,9.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan pimpinan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 102,6, dibagi dengan skor maksimal 155, maka diperoleh angka $0,6619 \times 100\% = 66,19\%$. Hal ini berarti variabel pengawasan pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori "cukup" yaitu sebesar 66,19% dari skor ideal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel pengawasan (X) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel yang Diteliti	Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Pengawasan Pimpinan	102,6	155	66,19%	Cukup

Kinerja Pegawai	142,9	210	68,05%	Cukup
-----------------	-------	-----	--------	-------

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Product Moment. Uji korelasi antara variabel pengawasan pimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan $\rho_{hitung} 0,447$ sebesar dari $\rho_{tabel} 0,396$ (95%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,915 > t_{tabel} = 2,060$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Tabel 2. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

r hitung	t hitung	Taraf kepercayaan 95 %	
		r tabel	t tabel
0,447	2,915	0,396	2,060

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai dapat diterima.

Hipotesis penelitian diuji dengan teknik korelasi. Untuk menggunakan teknik ini ada persyaratan, yaitu melakukan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik chi kuadrat terhadap pengawasan pimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 3. Rangkuman hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	X ² hitung	X ² tabel	Keterangan
		$\alpha = 0,01$	
Pengawasan Pimpinan	-296,17	0,05	Normal
Kinerja Pegawai	-59,79	0,05	Normal

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa χ^2_{hitung} variabel X dan Variabel Y kecil dari χ^2_{tabel} pada $\alpha = 0,01$. Maka distribusi skor variabel X dan variabel Y adalah normal. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh persentase Kinerja Pegawai sebesar 68,05% dengan kategori cukup. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar menjadi sangat baik. Pimpinan sangat perlu memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja ini akan berdampak pada kemajuan suatu instansi. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang [pegawai](#) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selain itu Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Jadi, kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, dengan demikian bagaimana cara kerja yang ditampilkan pegawai dan juga hasil kerja pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan Pimpinan (X)

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup dengan persentase 69,19%. Hal ini mengungkapkan bahwa pengawasan pimpinan yang berada pada kategori sangat baik, akan menjadi sangat baik jika penerapannya lebih dioptimalkan lagi.

Untuk mencapai interpretasi cukup maupun sangat baik pengawasan perlu untuk ditingkatkan lagi. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan kepada pegawai yaitu dengan memandu, memotivasi, dan membimbing pegawai yang kurang optimal dalam kinerjanya. Tentunya tidak hanya secara langsung tetapi juga dapat diberikan secara tidak langsung.

Menurut Kartono (2002:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003:112).

Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2002:81).

Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,447 > r_{tabel} = 0,396$ pada taraf kepercayaan 95% dan 0,505 pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 2,915 > t_{tabel} 2,787$ pada taraf kepercayaan 95% dan 2,060 pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan

kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan pimpinan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli yaitu menurut Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin optimal pengawasan yang ada maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup karena telah mencapai skor 0,6805 atau 68,05%. Pengawasan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup karena telah mencapai skor 0,6619 atau 66,19%. Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,447$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t = 2,915$ pada taraf kepercayaan 95%.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bandung; Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*

Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta

Siagian, Sondang, 2003. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*. Jakarta; Haji Mas Agung

Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suryadi, K. dan M.Ali Ramdhani.1998. *Sistem Pendukung Keputusan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Terry, George, R 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, terj. J. Smith, Jakarta: Bumi Aksara

Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

http://digilib.unila.ac.id/kinerja/BAB_II.pdf
(diunduh tgl 21 Agustus 2016)

IMPLEMENTASI PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH SWASTA KOTA GORONTALO: (*Antara Harapan dan Realita*)

Herson Anwar & Lian G. Ota

State Islamic Institute (IAIN) Sultan Amai Gorontalo, Celebes, Indonesia

Correspondensi: herson.anwar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi pengelolaan keuangan dan pembiayaan pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Hasil temuan menunjukkan bahwa keuangan dan pembiayaan bukan menjadi faktor utama dalam menunjang eksistensi Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo, tetapi keterbatasan keuangan akan menjadi faktor penghambat bagi madrasah dalam mengembangkan dirinya di era persaingan yang semakin kompetitif saat ini. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan dan pembiayaan yang baik dalam hal menyusun rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS), mengidentifikasi sumber dana/menggali dana eksternal maupun internal, merealisasikan dana sesuai dengan rencana, pertanggungjawaban keuangan dan evaluasi anggaran sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan sangat dibutuhkan. Hal ini penting dalam memudahkan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo untuk menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik yang dimilikinya.

Kata Kunci: Pengelolaan, Keuangan, Pembiayaan Pendidikan, Madrasah.

PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini masih menghadapi permasalahan-permasalahan, khususnya pendidikan Islam. Sebagian besar lembaga pendidikan Islam salah satunya Madrasah Aliyah masih menghadapi problem internal kelembagaan sementara tantangan yang dihadapi semakin berat. Idealnya Madrasah Aliyah harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, berdedikasi, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan zaman, sehingga berkembang dengan baik sesuai dengan aturan dan sistem yang berlaku (Nugraha & Rohayani, 2016).

Permasalahan krusial yang dihadapi madrasah saat ini adalah masyarakat cenderung memilih menyekolahkan anaknya di sekolah umum dibanding madrasah. Fenomena ini justru berbanding terbalik dengan jumlah penduduk Gorontalo yang mayoritas beragama Islam ($\pm 95\%$). Hal ini menunjukkan rendahnya minat masyarakat Gorontalo terhadap madrasah.

Adanya keraguan mutu pendidikan di madrasah menjadikan madrasah dipandang pilihan kedua oleh orang tua dalam menyekolahkan anaknya. Selain itu, menurut *Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership* (2013:7) bahwa pemangku kepentingan dalam pendidikan memiliki pandangan yang berbeda tentang pengelolaan pendidikan madrasah yang bersifat desentralisasi atau terpusat. Melihat kondisi seperti ini, tentu madrasah tidak boleh hanya berpangku tangan atau pasrah menerima kenyataan. Oleh karena itu, madrasah harus berbenah diri untuk menepis anggapan yang kurang menguntungkan bagi madrasah.

Peningkatan mutu pendidikan madrasah bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, yang menyangkut masalah perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan perbaikan sehingga terciptanya pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai pendidikan madrasah yang bermutu sangat membutuhkan sebuah

pengelolaan yang baik dengan melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, salah satunya pengelolaan keuangan dan pembiayaan yang sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan.

Komponen keuangan madrasah merupakan komponen yang menentukan terlaksananya kegiatan pembelajaran bersama komponen-komponen lain. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilakukan sekolah/madrasah memerlukan biaya. Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan, perlu dialokasikan dana khusus yang antara lain untuk keperluan kegiatan identifikasi input siswa, modifikasi kurikulum, insentif bagi tenaga kependidikan yang terlibat, pengadaan sarana prasarana, pemberdayaan peran serta masyarakat, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Pengelolaan keuangan di madrasah terutama berkenaan dengan kiat sekolah/madrasah dalam menggali dana, mengelola dana. Pengelolaan keuangan dikaitkan dengan program tahunan sekolah, cara mengadministrasikan dana sekolah/madrasah, dan cara melakukan pengawasan, pengendalian, serta pemeriksaan (Rusman, 2011:129). Pengelolaan keuangan di madrasah dikaitkan dengan program tahunan sekolah/madrasah, cara mengadministrasikan dana madrasah, dan cara melakukan pengawasan, pengendalian serta pemeriksaan keuangan di sekolah/madrasah.

Pelaksanaan pengelolaan keuangan madrasah menganut asas pemisahan tugas antara fungsi-fungsi yaitu otorisator, ordonator dan bendaharawan. Otorisator adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran. Ordonator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan. Bendaharawan adalah pejabat yang berwenang melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang serta diwajibkan membuat perhitungan dan pertanggungjawaban.

Kepala sekolah/madrasah, sebagai manajer berfungsi

sebagai otorisator dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran. Namun, tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena berkewajiban melakukan pengawasan ke dalam. Sedangkan bendaharawan, di samping mempunyai fungsi-fungsi bendaharawan, juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji hak atas pembayaran (Rahmat, 2013:98).

Pendidikan membutuhkan pembiayaan yang tidak kecil. Biaya pendidikan adalah total biaya yang dikeluarkan baik oleh individu peserta didik, keluarga yang menyekolahkan anak, warga masyarakat perorangan, kelompok masyarakat maupun yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk kelancaran pendidikan (Suhardan & Riduwan, 2012:22). Pendapat ini mengindikasikan, keuangan dan pembiayaan pendidikan di madrasah membutuhkan perhatian pemerintah lewat berbagai kebijakannya. Hal ini sangat penting diperhatikan, karena masalah pembiayaan adalah menjadi sarana vital bagi mati hidupnya suatu organisasi sekolah termasuk madrasah (Burhanuddin, 2014:59).

Kenyataan menunjukkan bahwa ketertinggalan madrasah swasta adalah sebagai akibat terbatasnya dana, ditambahnya dengan lemahnya pola dan pengelolaan sistem pembinaan, dengan kebijakan pengelolaan yang masih tradisional. Selain dari itu tata layanan yang tidak kondusif, dimana pengelolaan yang tidak transparan dan kurang akuntabel, termasuk intensitas kerjasama antara komponen terkait yaitu antara pengurus yayasan dengan madrasah, dan orang tua peserta didik, terkesan kurang memberi kontribusi bagi pengembangan madrasah swasta.

Berdasarkan permasalahan yang terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya kemajuan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo membutuhkan pengelolaan keuangan dan pembiayaan pendidikan yang memadai sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah. Pengelolaan keuangan dan pembiayaan merupakan faktor penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas dan kemajuan

madrasah di masa depan. Mengingat inti dari pengelolaan keuangan adalah pencapaian efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu, di samping mengupayakan ketersediaan dana yang memadai untuk kebutuhan pembangunan maupun kegiatan rutin operasional di madrasah, juga perlu diperhatikan faktor akuntabilitas dan transparansi setia penggunaan keuangan, baik yang bersumber pemerintah, masyarakat, maupun sumber-sumber lainnya. Upaya madrasah meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan pendidikan di madrasah harus lebih diprioritaskan pada nilai-nilai kemanfaatannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyono (2010:181) bahwa administrasi keuangan sekolah termasuk madrasah adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan atau diusahakan secara sengaja dan sungguh-sungguh, serta pembinaan secara kontinu terhadap biaya operasionalnya sehingga kegiatan pendidikan lebih efektif dan efisien serta membantu pencapaian tujuan pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologis merupakan penelitian yang berupaya memahami persepsi informan tentang suatu situasi tertentu. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Kota Gorontalo (MAS Nurul Yaqiin, MAS Al-Huda, MAS Al-Yusra, MAS Al-Khairaat, dan MAS Muhammadiyah Gorontalo). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian ini, adalah semua kepala madrasah Aliyah yang ada di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo yang berjumlah 5 orang yaitu kepala MAS Nurul Yaqiin (KM-MAS01), kepala MAS Al-Huda (KM-MAS02), kepala MAS Al-Yusra (KM-MAS03), kepala MAS Al-Khairaat (KM-MAS04), dan kepala MAS Muhammadiyah (KM-MAS05). Karakteristik informan kesemuanya berjenis kelamin laki-laki dan memiliki masa kerja > 10 tahun. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan

kesimpulan. Proses analisis data menggunakan pola berpikir induktif yaitu proses pengolahan data dari hal-hal yang khusus dan diperoleh dari informan kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Konseptualisasi dari pernyataan ilmiah juga ditambahkan sebagai kesimpulan dari penelitian.

TEMUAN DAN DISKUSI

Keuangan dan pembiayaan merupakan sumber daya yang secara langsung menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo. Implementasi pengelolaan keuangan dan pembiayaan madrasah aliyah swasta di Kota Gorontalo mengacu pada standar pengelolaan pendidikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 19 tahun 2007 bidang pengelolaan keuangan dan pembiayaan dalam hal: menyusun rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS), mengidentifikasi sumber dana/menggali dana eksternal maupun internal, merealisasikan dana sesuai dengan rencana, pertanggungjawaban keuangan dan evaluasi anggaran dengan hasil temuan sebagai berikut.

1. Menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS)

Penyusunan RKAS dalam pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan pendidikan harapannya hendaknya dilakukan bersama pihak terkait. Hal ini dilakukan oleh kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo. Sebagaimana realita yang ada di Madrasah Aliyah al-Khairaat bahwa:

“Dalam menyusun RKAS selalu melibatkan pihak terkait seperti komite, dan beberapa orang staf kepala madrasah yang ditunjuk untuk menjadi sebuah tim dalam menyusun RKAS. Kemudian madrasah bekerjasama untuk merembukkan anggaran dengan masyarakat umum ketika akan mengadakan sebuah momen atau kegiatan yang melibatkan mereka”(KM-MAS01).

“Tidak seluruhnya guru/staf ikut serta dalam menyusun RKAS. Biasanya hanya beberapa orang saja yang saya tunjuk sebagai tim seperti beberapa guru, bendahara, TU dan komite. Setelah itu, RKAS kami rembukkan kembali dengan ketua Yayasan untuk mendapatkan

persetujuan. Apabila madrasah akan mengadakan kegiatan yang melibatkan masyarakat umum, maka pembuatan anggaran kami rembukkan bersama-sama”(KM-MAS02).

“Membahas tentang penyusunan RKAS yang menyangkut proses penganggaran biaya pendidikan, prosesnya yang pertama diawali dengan melakukan rapat kerja tahunan bersama anggota rapat. Kemudian, anggota rapat membuat draft anggaran. Dari draft itu kemudian dibuat proposal yang nantinya akan diajukan ke Yayasan untuk disahkan atau disetujui. Alurnya dirapatkan dulu kemudian diajukan ke Yayasan. Setelah disetujui pihak Yayasan kemudian dimasukkan ke dalam RKAS dengan sepengetahuan Yayasan pastinya”(KM-MAS03).

“Dalam proses untuk menganggarkan biaya pendidikan, sebelumnya diadakan rapat kerja akhir tahun terlebih dahulu. Dalam rapat kerja itu ada kepala madrasah, wakil kepala madrasah, komite madrasah, perwakilan guru dan pegawai tata usaha juga ada. Anggota rapat tugasnya membuat draft, kalau draftnya sudah dibuat terus diajukan ke Yayasan. Akan tetapi, nanti harus membuat proposal dulu kalau mau mengadakan kegiatan atau membutuhkan dana untuk keperluan madrasah. Setelah itu, dana baru bisa dicairkan ke madrasah” (KM-MAS04).

“Dalam penyusunan RKAS mengikuti bagaimana alur atau proses pengelolaan pembiayaan pendidikan yang sudah ditentukan oleh pihak Yayasan. Mengingat penyusunannya RKAS sangat penting dilakukan, karena nantinya akan berpengaruh juga pada proses pembelajaran di madrasah. Selain itu, dana yang dianggarkan mempertimbangkan sektor-sektor yang perlu untuk didanai sesuai dengan kebutuhan madrasah” (KM-MAS05).

Berdasarkan pernyataan kelima kepala madrasah di atas, terkait dengan penyusunan RKAS menunjukkan bahwa pihak yayasan memberi kebebasan kepada setiap madrasah untuk menyusun RKAS, dengan membentuk

tim dalam menyusunnya yang terdiri dari kepala madrasah, bendahara, pegawai tata usaha dan beberapa orang guru serta komite madrasah. Sementara pihak yayasan hanya menerima draf anggaran yang sudah disusun oleh setiap madrasah untuk dipertimbangkan.

Dari temuan ini, penulis menilai bahwa langkah ini sangat baik sekali, karena diharapkan dengan melibatkan pihak terkait seperti kepala madrasah, bendahara, pegawai tata usaha dan beberapa orang guru serta komite madrasah, mereka dapat memberikan saran dan masukan demi kemajuan madrasah. Selain itu juga, kondisi seperti ini merupakan suatu ciri madrasah yang menerapkan pola manajemen berbasis madrasah.

2. Mengidentifikasi sumber

dana/menggali dana eksternal maupun internal

Pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan perlu mengidentifikasi sumber dana atau menggali dana eksternal maupun internal. Pada Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo sumber dana dihasilkan dari Yayasan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sarana madrasah, pemberian kompensasi/reward dan lain-lain. Sumbangan Orang tua/wali peserta didik dalam bentuk SPP digunakan untuk operasional madrasah setiap harinya. Dan sumber dana dari masyarakat umum serta pemerintah setempat yang didapat dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sekolah melalui berbagai program pemerintah seperti program BOS, PRODIRA, dan program lainnya. Seperti yang telah diungkapkan oleh lima kepala Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo sebagai berikut.

“Pembiayaan pendidikan di Madrasah Aliyah al-Khairaat bersumber dari dana BOS, PRODIRA dan iuran SPP. Dana BOS yang dikeluarkan untuk Madrasah Aliyah yaitu sebesar Rp 140.400.000,-/tahun untuk peserta didik, dengan rincian setiap peserta didik menerima dana BOS dengan jumlah Rp 1.200.000/tahun. Kemudian PRODIRA, dana yang diberikan yaitu sebesar Rp. 300.000/ peserta didik setiap tahun, dan untuk uang komite setiap peserta didik dibebankan Rp 25.000,-

/bulan atau Rp 300.000,-/tahun”(KM-MAS01).

Sumber dana untuk Madrasah Aliyah al-Huda bersumber dari masyarakat yang berupa iuran komite, pembayaran iuran SPP peserta didik setiap bulan, Prodira dan dana dari Bantuan Operasional Sekolah. Alokasi dananya macam-macam, yang pasti untuk menunjang kebutuhan madrasah, seperti untuk pengembangan sarana dan prasarana, belanja barang dan jasa, kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan pada saat rapat, dan sebagainya”(KM-MAS02).

Sementara hal yang berbeda dikemukakan oleh kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah bahwa:

“Sumber dana madrasah swasta berasal dari yang pertama tentu saja dari uang SPP setiap bulan yang dibebankan kepada setiap peserta didik, kemudian dari dana bantuan seperti dana BOS dan PRODIRA, kemudian ada dana bantuan dari luar juga (hibah). Namun dengan adanya kebijakan program pendidikan gratis dari Pemerintah Kota Gorontalo, maka untuk pembayaran iuran SPP dari setiap peserta didik dihapuskan, sehingga sumber pendanaan dari madrasah berkurang, tidak sebanding dengan operasional yang dikeluarkan”(KM-MAS03).

“Dengan adanya kebijakan program pendidikan gratis dari pemerintah Kota Gorontalo, maka sumber dana yang awalnya bersumber dari iuran SPP yang dibayar oleh peserta didik setiap bulan dihapuskan, sehingga sumber dana utama saat ini hanya bersumber dari dana dari BOS. Selanjutnya dana dari PRODIRA (program pendidikan rakyat), yang digunakan untuk keperluan sekolah guna memperlancar atau menunjang proses pembelajaran di madrasah”(KM-MAS04).

“Kalau untuk pembiayaan operasional keseharian madrasah dulunya diambil dari pembayaran iuran SPP peserta didik setiap bulannya, namun dengan adanya kebijakan program pendidikan gratis yang dicanangkan oleh Pemerintah Kota

Gorontalo, maka bentuk sumbangan tersebut tidak ada lagi. Sumber dana utama hanya berharap pada dana BOS. Jumlah dana BOS ini dikeluarkan tergantung banyaknya peserta didik. Jika peserta didiknya banyak, maka dana yang akan dikeluarkanpun jumlahnya besar” (KM-MAS05).

Berdasarkan penelusuran dokumen RKAS pada kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo yang didapati oleh penulis, terlihat bahwa Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo selama ini hanya mengandalkan iuran SPP yang dipungut dari peserta didik setiap bulannya sebagai sumber dananya. Namun adanya kebijakan program pendidikan gratis yang dicanangkan pemerintah Kota Gorontalo pada tahun 2014, membuat setiap madrasah menghapus sumber pembiayaan tersebut. Namun dari kelima madrasah yang ada, masih terdapat dua madrasah yang tetap memberlakukan pungutan iuran SPP kepada setiap peserta didik yaitu Madrasah Aliyah al-Khairaat dan Madrasah Aliyah al-Huda. Sementara ketiga madrasah lainnya yaitu Madrasah Aliyah Muhammadiyah dan Madrasah Aliyah al-Yusra dan Madrasah Aliyah Nurul Yaqin sumber dana utama hanya mengandalkan pada dana BOS. Dana yang diberikan kepada setiap peserta didik sebesar Rp 1.200.000,-/orang setiap tahunnya. Jumlah dana BOS ini dikeluarkan tergantung banyaknya peserta didik. Jika peserta didiknya jumlahnya banyak, maka dana yang akan diterima madrasah jugajumlahnya besar, begitupun sebaliknya jika peserta didik jumlahnya sedikit, maka dana BOS yang diterima juga jumlahnya sedikit.

3. Merealisasikan dana

Setelah menyusun RKAS dan mengidentifikasi sumber dana, langkah selanjutnya adalah merealisasikan dana sesuai dengan yang telah direncanakan. Merealisasikan dana sesuai dengan rencana merupakan kegiatan yang penuh pertimbangan, karena terkadang ketika dilaksanakan madrasah sering dibenturkan dengan kondisi sebenarnya, sehingga akan mengganggu rencana yang sebelumnya telah disusun. Berikut ini hasil wawancara dengan

kepala madrasah pada kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo yang menggambarkan kondisi kelima madrasah tersebut dalam merealisasikan RKAS.

“Tidak semua dari yang direncanakan dalam RKAS, dalam hal ini pengeluaran belanja madrasah, berjalan sebagaimana yang telah direncanakan. Terkadang madrasah mengeluarkan dana untuk hal-hal yang tidak direncanakan sebelumnya. Tetapi apabila hal tersebut cukup penting kami berusaha untuk mewujudkannya. Selain itu, dari siswanya yang membayar iuran SPP, jika telat atau tidak tepat pada waktunya dapat menghambat proses pembiayaan yang ada” (KM-MAS01).

“Dalam merealisasikan dana sesuai dengan yang telah direncanakan pada RKAS, untuk pengeluaran-pengeluaran yang tidak kami duga sebelumnya kami telah menyediakan dana cadangan. Memang, terkadang mengalami kekurangan dana, untuk mengatasi hal tersebut biasanya kami melihat mana yang lebih penting dan lebih bermanfaat itulah yang laksanakan walaupun harus mengorbankan anggaran untuk kegiatan lain”(KM-MAS02).

“Dalam proses merealisasikan anggaran, kadangkala terdapat pembiayaan yang tak terduga terjadi, apalagi madrasah kami hanya mengandalkan dana dari BOS yang sudah jelas diatur penggunaan dan peruntukannya dalam juknis yang mengaturnya. Disamping itu, dalam proses pencairan setiap anggaran, kami harus membuat proposal terlebih dahulu meskipun pada saat rapat penganggaran kami juga membuat proposal. Proposal yang diajukan akan diperiksa oleh Yayasan kemudian apabila proposal tersebut disetujui oleh pihak Yayasan, anggarannya baru bisa dicairkan” (KM-MAS03).

“Seringkali tidak sesuai dengan RKAS yang telah dibuat, dalam penggunaan anggaran berdasarkan proses alurnya, prosesnya juga tidak cepat kami harus menunggu persetujuan Yayasan dulu untuk mengajukan proposal. Proses pencairan

dana yang tidak mudah membuat madrasah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan sesegera mungkin untuk membiayai operasional madrasah”(KM-MAS04).

“Kami pihak madrasah melakukan kerjasama yang baik dengan pihak Yayasan untuk melakukan penganggaran atau melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang telah dianggarkan. Sehingga, proses pembiayaan pendidikan dapat berjalan dengan lancar. Kalau dilihat dari proses pengeluaran dana memang membutuhkan waktu yang tidak sebentar, meskipun sebelumnya dana-dana yang ada sudah dialokasikan sebelumnya dan dari pihak Yayasan hanya melakukan pengecekan ulang agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pembukuan”(KM-MAS05).

Berdasarkan temuan dari hasil wawancara dengan kelima kepala madrasah yang ada di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo yaitu Madrasah Aliyah al-Khairaat, Madrasah Aliyah al-Huda, Madrasah Aliyah Muhammadiyah, Madrasah Aliyah al-Yusra dan Madrasah Aliyah Nurul Yaqin menunjukkan bahwa kelima madrasah tersebut dalam merealisasikan dana/keuangan masih terdapat pengeluaran yang tidak sesuai dengan perencanaan awal yang ada pada RKAS. Terkadang madrasah mengeluarkan dana untuk hal-hal yang tidak direncanakan sebelumnya, dengan menggunakan skala prioritas yaitu mempertimbangkan mana yang lebih penting dan lebih bermanfaat itulah yang laksanakan walaupun harus mengorbankan anggaran untuk kegiatan lain. Adanya proses pencairan dana yang tidak mudah, menunggu persetujuan pihak yayasan membuat madrasah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan sesegera mungkin untuk membiayai operasional madrasah.

4. Pertanggungjawaban Keuangan

Keuangan merupakan suatu yang sangat sensitif dalam suatu organisasi pendidikan. Dikatakan sensitif, karena apabila terjadi kerancuan dalam hal keuangan antara rencana, pelaksanaan dan pelaporan, maka hal tersebut akan menimbulkan fitnah yang akhirnya akan timbul rasa saling tidak percaya di dalam

organisasi pendidikan tersebut. Demikian halnya di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo untuk mencegah hal itu, perlu berusaha sebaik mungkin mengelola keuangannya, terutama dalam hal pertanggungjawaban. Berikut hasil wawancara yang dilakukan pada kelima kepala madrasah yang ada di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo terkait pertanggungjawaban keuangan yang dilakukannya sebagai berikut.

“Pertanggungjawaban keuangan yang terdapat RKAS biasanya diberikan kepada ketua yayasan dan komite madrasah. Tetapi untuk laporan kegiatan lain seperti kegiatan akhir tahun serta perayaan hari besar Islam yang melibatkan dana masyarakat umum, kami laporkan kepada semua pihak yang ikut serta dan terlibat dalam acara tersebut seperti orang tua/wali peserta didik, tokoh masyarakat dan instansi pemerintah setempat”(KM-MAS01).

“Dalam hal pertanggungjawaban keuangan, madrasah ini berusaha melakukan hal tersebut melalui pembukuan itu berguna untuk laporan sementara kepada pihak terkait, tetapi pelaporannya biasanya dilakukan setiap akhir semester sebelum pelaporan secara keseluruhan di akhir tahun, misalnya dalam penggunaan dana BOS kami selalu menyertai bukti dalam setiap transaksi pengeluaran, seperti kwitansi. Hal tersebut dilakukan untuk memperkuat laporan yang kami buat”(KM-MAS02).

“Sebagai bentuk pertanggungjawaban keuangan yang ada, saya selalu meminta kepada bendahara madrasah untuk membuat pembukuan bulanan sebagai bahan acuan untuk laporan keuangan di akhir semester. Kemudian setiap transaksi keuangan apapun selalu disertai dengan bukti yang sah ketika mereka menggunakan dana madrasah untuk keperluan mereka di madrasah”(KM-MAS03).

“Kami taat pada regulasi, bahwa sumber pendanaan hanya dari BOS saja, kita tidak memiliki sumber lain. Karena ketentuannya setiap sekolah/madrasah

yang ada di Kota Gorontalo tidak boleh memungut biaya dari peserta didik, bahkan setiap pertemuan dengan orangtua/wali peserta didik selalu disampaikan bahwa madrasah kami tanpa pungutan. Untuk penggunaannya pun kita tertuang dalam laporan pertanggungjawaban, jadi kita taat melaksanakan dan melaporkannya. Penanggung jawab keuangan adalah kepala madrasah, kalau pelaksanaan itu adalah bendahara. Dalam laporan pertanggungjawaban dilaporkan sesuai dengan penggunaan anggaran dengan melampirkan bukti-bukti penggunaan anggaran”(KM-MAS04).

“Dalam pertanggungjawaban keuangan berdasarkan anggaran yang ada, besaran dan kegiatan sudah dituangkan dalam DPA, selain itu juga terdapat di RKAS yang disusun pada awal tahun. Kemudian RKAS disahkan menjadi APBS oleh yayasan. Sumber pendapatan dari iuran SPP tidak ada, semuanya menggunakan sumber dari BOS. Sehingga dalam pertanggungjawaban keuangan dan pembiayaan dilakukan secara transparan, karena setiap penggunaan keuangan dilaporkan kepada seluruh warga madrasah dan pihak terkait”(KM-MAS05).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima kepala madrasah di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanggungjawaban keuangan diberikan dan dilaporkan kepada ketua yayasan dan komite madrasah. Sedangkan, apabila terdapat kegiatan madrasah yang sumber keuangannya tidak sepenuhnya berasal dari madrasah melainkan dibantu dengan dana lain yang sumbernya dari masyarakat umum atau di luar lingkungan madrasah, maka laporan keuangan diberikan kepada mereka sebagai pihak yang diajak bekerja sama dengan madrasah, seperti tokoh masyarakat dan pemerintah setempat. Selain itu, setiap penggunaan keuangan untuk pembiayaan madrasah, dipertanggungjawabkan disertai dengan bukti yang sah agar dapat dipercaya oleh pihak yang menerima laporan pertanggungjawaban tersebut. Sehingga menurut penulis, pertanggungjawaban

keuangan seperti ini dinilai sangat baik, karena kelima madrasah berusaha menjaga kepercayaan pihak-pihak terkait, seperti guru, komite, yayasan dan lainnya dalam hal pengelolaan keuangan ketika mereka mempertanggungjawabkan seluruh pengeluaran keuangan madrasah dengan bukti yang sah.

5. Mengevaluasi anggaran

Langkah terakhir yang dilakukan oleh setiap sekolah/madrasah untuk menilai anggaran sesuai atau tidak dengan perencanaan awal adalah dengan mengevaluasi anggaran. Madrasah sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, hendaknya selalu melakukan evaluasi program terutama anggaran, untuk menilai efektivitas dan kesesuaian antara rencana dengan pelaksanaan. Berikut ini hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dengan kelima kepala Madrasah Aliyah Swasta yang ada di Kota Gorontalo untuk mendapatkan gambaran mengenai evaluasi anggaran yang dilakukan di masing-masing madrasah dengan hasil temuan sebagai berikut.

“Biasanya kami melakukan evaluasi dalam satu tahun bisa dua kali. Yang pertama setiap akhir semester dan akhir tahun ajaran. Evaluasi ini mengikut sertakan dewan guru, komite dan ketua yayasan”(KM-MAS01).

“Evaluasi biasanya kami lakukan setiap akhir semester. Kurang lebih 6 bulan sekali kami melakukan rapat dengan pihak madrasah untuk menilai program yang berjalan dan merencanakan program lainnya. Disetiap rapat, komite diminta memberikan masukan dan kritikan demi kemajuan madrasah”(KM-MAS02).

“Evaluasi anggaran bahwa madrasah kami selalu mengevaluasi anggaran setiap tahunnya yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Kegiatan ini dilakukan sebagai alat efisiensi yaitu dengan adanya kegiatan evaluasi dapat diketahuinya realisasi sebuah kegiatan yang dibiayai, kemudian dapat dibandingkan dengan perencanaan, sehingga dapat dianalisis ada tidaknya pemborosan atau bahkan

adanya penghematan anggaran”(KM-MAS03).

“Hal yang paling penting pada pengelolaan keuangan dan pembiayaan madrasah yaitu kegiatan evaluasi untuk mengetahui pemanfaatan dana secara efektif dan efisien serta mengalokasikan dana secara tepat sesuai kebutuhan melalui rapat evaluasi setiap semester dan setiap akhir tahun. Dalam rapat evaluasi tersebut, setiap madrasah melakukannya bersama dengan komite, dewan guru dan ketua yayasan”(KM-MAS04).

“Untuk mengetahui adanya keterpaduan antara penerimaan keuangan dan pengeluaran keuangan di Madrasah Aliyah Nurul Yaqin, setiap semester dan akhir tahun melakukan evaluasi terhadap penggunaan anggaran yang telah dikeluarkan. Proses evaluasi dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan secara efektif dan seefisien mungkin agar proses pelaksanaan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan”(KM-MAS05).

Berdasarkan hasil wawancara kelima kepala madrasah di atas, terkait evaluasi anggaran didapati bahwa kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo selalu melakukan evaluasi terhadap program dan anggaran yang telah direncanakan. Evaluasi dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun pelajaran. Dalam rapat evaluasi tersebut, setiap madrasah melakukannya bersama dengan komite, dewan guru dan ketua yayasan. Komite madrasah pun ikut serta dalam evaluasi tersebut dalam memberikan kritik dan masukan untuk madrasah. Hal ini baik sekali, dengan melakukan evaluasi terdapat usaha untuk meningkatkan efektifitas dan efiseinsi anggaran. Karena evaluasi merupakan salah satu alat bagi madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikannya.

Berdasarkan temuan data penelitian terkait dengan implementasi pengelolaan keuangan dan pembiayaan pada kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo belum sepenuhnya sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan secara garis besar diperoleh gambaran bahwa aspek penyusunan

pedoman pengelolaan pembiayaan dan keuangan di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Penggunaan anggaran madrasah terkadang terdapat pengeluaran yang tidak sesuai dengan perencanaan awal yang ada pada RKAS. Terkadang madrasah mengeluarkan dana untuk hal-hal yang tidak direncanakan sebelumnya. Namun dalam hal pertanggung jawaban pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan telah dilakukan berdasarkan anggaran yang ada, dengan besaran anggaran dan kegiatan sudah dituangkan dalam DPA, selain itu juga terdapat di RKAS yang disusun pada awal tahun kemudian disahkan menjadi APBS. Sumber pendapatan utama madrasah melalui iuran SPP tidak ada, dengan adanya program pendidikan gratis dari pemerintah Kota Gorontalo semuanya menggunakan sumber dari BOS, meskipun demikian masih terdapat dua madrasah yaitu Madrasah Aliyah al-Khairaat dan Madrasah Aliyah al-Huda yang masih memberlakukan iuran SPP kepada setiap peserta didik. Ditinjau dari segi pertanggungjawaban keuangan dan pembiayaan sudah dilakukan secara transparan, setiap penggunaan keuangan dilaporkan kepada pihak terkait. Sistem pelaporan keuangan madrasah tersebut dilakukan setiap 1 semester sekali atau 6 bulan sekali yaitu pada akhir semester. Sedangkan pencatatannya dilakukan langsung ketika ada pemasukan atau pengeluaran disertai dengan bukti yang sah agar dapat dipercaya oleh pihak yang menerima laporan pertanggungjawaban tersebut. Sedangkan pada evaluasi anggaran didapati bahwa kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo selalu melakukan evaluasi terhadap program dan anggaran yang telah direncanakan yang dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun pelajaran. Dalam rapat evaluasi tersebut, setiap madrasah melakukannya bersama dengan komite, dewan guru dan ketua yayasan.

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan bidang pembiayaan dan keuangan adalah dipengaruhi oleh faktor kebijakan pemerintah dan perencanaan keuangan yang

kurang matang. Menurut kepala Madrasah Aliyah al-Khairaat bahwa:

“Faktor kebijakan pemerintah yang berubah-ubah, berganti pimpinan berdampak pula pada perubahan kebijakan, adanya perencanaan yang kurang matang, dalam merealisasikan dana/keuangan masih terdapat pengeluaran yang tidak sesuai dengan perencanaan awal yang ada pada RKAS. Di samping itu, kurangnya dukungan dari orang tua. Orangtua peserta didik terkadang kurang mendukung sepenuhnya baik materi maupun sumbangsih pemikiran. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar pendidikan orangtua peserta didik rata-rata buruhdan memiliki kondisi perekonomian menengah ke bawah” (KM-MAS01).

“Keterlambatan siswa dalam pembayaran SPP dan tidak lancar turunnya dana bantuan dari pemerintah yaitu dana BOS. Sebagian siswa terkadang terlambat dalam pembayaran SPP, sehingga lebih banyak pembiayaan madrasah yang mengandalkan subsidi dari pemerintah. Sementara subsidi dari pemerintah yang berupa dana BOS yang turunnya tidak lancar akan mengurangi keefektifan pembiayaan”(KM-MAS02).

“Proses pencairan dana yang tidak mudah membuat madrasah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan sesegera mungkin untuk digunakan membiayai operasional madrasah. Selain itu, belum adanya kewenangan sepenuhnya yang diberikan bendahara madrasah dalam mengelola dana pendidikan menyebabkan madrasah perlu menunggu dana cair atas persetujuan dari Yayasan kemudian baru digunakan oleh pihak madrasah. Lamanya proses pencairan dana ini adalah selama kurang lebih 1 bulan” (KM-MAS03).

Faktor penghambat lainnya dipengaruhi oleh adanya program pendidikan gratis. Menurut salah seorang kepala madrasah bahwa:

“Program pendidikan gratis. Program ini tidaklah memberikan solusi yang tepat

dalam kegiatan belajar mengajar. Cairnya dana SG (Sekolah Gratis) yang lambat dan memakan waktu yang cukup lama (3-5 bulanan) dapat mengakibatkan terganggunya kegiatan madrasah, seperti terhambatnya kegiatan ekstrakurikuler, gaji tenaga honorer, pembiayaan administrasi madrasah” (KM-MAS04).

“Pendidikan gratis menjadikan madrasah kurang mendapat dukungan dana dari orang tua, akibatnya tidak tersedia dana yang cukup untuk pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Selain itu kegiatan yang bersifat untuk pengembangan mutu madrasah kurang maksimal. Pendidikan gratis juga menjadikan peran komite madrasah selaku wakil orang tua siswa kurang maksimal karena orang tua siswa tidak ikut mendanai madrasah” (KM-MAS05).

Terkait dengan sumber dana yang dimiliki Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo, berdasarkan temuan hasil penelitian yang menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan bidang pembiayaan dan keuangan adalah Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo selama ini hanya mengandalkan uang SPP yang dipungut dari peserta didik setiap bulannya sebagai sumber dananya. Namun adanya kebijakan program pendidikan gratis yang dicanangkan pemerintah Kota Gorontalo pada tahun 2014, membuat setiap madrasah menghapus sumber pembiayaan tersebut. Namun dari kelima madrasah yang ada, masih terdapat dua madrasah yang tetap memberlakukan pungutan iuran SPP kepada setiap peserta didik yaitu Madrasah Aliyah al-Khairaat dan Madrasah Aliyah al-Huda. Sementara ketiga madrasah lainnya yaitu Madrasah Aliyah Muhammadiyah dan Madrasah Aliyah al-Yusra dan Madrasah Aliyah Nurul Yaqin sumber dana utama hanya mengandalkan pada dana BOS. Jumlah dana BOS ini dikeluarkan tergantung banyaknya peserta didik. Jika peserta didiknya jumlahnya banyak, maka dana yang akan diterima madrasah jugajumlahnya besar, begitupun sebaliknya jika peserta didik jumlahnya sedikit, maka dana BOS yang diterima juga jumlahnya sedikit. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa salah satu faktor yang menghambat Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo dalam pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan dipengaruhi oleh faktor kebijakan pemerintah.

Berdasarkan temuan hasil penelusuran dokumen yang diperoleh dari kelima kepala madrasah yang ada pada Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo adalah dalam merealisasikan dana/keuangan masih terdapat pengeluaran yang tidak sesuai dengan perencanaan awal yang ada pada RKAS. Terkadang madrasah mengeluarkan dana untuk hal-hal yang tidak direncanakan sebelumnya. Hal ini menurut penulis, mengisyaratkan bahwa terdapat perencanaan keuangan yang belum matang. Akibatnya kelima madrasah tersebut harus menyediakan dana tambahan dan ketika dana tambahan tersebut tidak mencukupi, madrasah ini akan menilai mana pengeluaran yang dianggap lebih penting, sehingga terdapat suatu pengeluaran atau kegiatan yang akan dikorbankan guna menutupi dan menambah pengeluaran yang tidak direncanakan tersebut. Pengeluaran yang tidak sesuai dengan rencana juga akan mengakibatkan para guru dan staf akan merasa kesulitan dalam menjalankan program mereka, baik ketika mereka menjalankan program sekolah ataupun ketika menjalankan program pembelajaran. Karena bagaimanapun keperluan para guru dan staf juga harus disediakan oleh pihak sekolah.

Permasalahan seperti ini menurut penulis, bisa diakibatkan karena kurangnya sumber dana yang dimiliki oleh kelima Madrasah Aliyah Swasta yang ada di Kota Gorontalo. Dengan demikian prinsip efektifitas dan efisien belum dipenuhi dalam pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Hal ini juga menunjukkan bahwa kelima Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo belum dapat menentukan secara pasti kebutuhan mereka sesuai dengan skala

prioritas dan kemampuan mereka ketika perencanaan anggaran disusun. Oleh karena itu salah satu faktor yang menghambat Madrasah Aliyah Swastadi Kota Gorontalo dalam pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan dipengaruhi oleh faktor perencanaan keuangan yang kurang matang.

Berdasarkan temuan hasil penelitian terkait faktor penghambat pengelolaan bidang pembiayaan dan keuangan di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo diperoleh gambaran dipengaruhi oleh faktor (a) perencanaan keuangan yang kurang matang; (b) kebijakan pemerintah dan yayasan; (c) proses atau alur pencairan dana yang tidak mudah; (d) adanya program pendidikan gratis; (e) kurangnya dukungan dari orang tua

Berdasarkan temuan penelitian yang didapat dari hasil wawancara kelima kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo bahwa salah satu faktor penghambat madrasah dalam pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan, karena sumber dana utama tergantung dari kebijakan pemerintah, dimana madrasah tidak memiliki kemandirian dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan, tergantung pada kebijakan pemerintah. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Fattah (2007:23) bahwa dalam pembiayaan pendidikan ada semacam tarik ulur antara peningkatan kualitas dengan pemerataan pendidikan. Dalam hal ini pemerintah akan sangat memerlukan pemikiran yang mendalam untuk menemukan jalan keluar yang akan ditempuh sebagai wujud usaha peningkatan mutu pendidikan melalui sokongan dana, karena peningkatan mutu pendidikan harus melalui peningkatan proses pembelajaran di dalam kelas, dan proses pembelajaran di kelas akan bermutu, jika ada pembiayaan tinggi yang terorganisir.

Lebih ironis lagi sebagian besar guru pada kelima madrasah tersebut masih berstatus guru honorer dan honorinya rata-rata sebesar Rp. 7.000/jam. Hal ini dapat menyebabkan guru atau staf yang bekerja di Madrasah Aliyah Swasta Kota Gorontalo akan mencari pekerjaan tambahan untuk membiayai kehidupan dirinya dan keluarganya. Dan

ketika itu terjadi, guru dan staf tersebut akan terbagi waktu, tenaga dan pekerjaannya ditempat lain, sehingga ada kemungkinan mereka akan mangkir atau tidak hadir untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah, apalagi ketika pekerjaan di tempat lain tersebut lebih menjanjikan dari segi gaji atau kesejahteraan, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Made Pidarta bahwa kesejahteraan ini tidak boleh dilalaikan oleh para manajer pendidikan, mereka tidak pada tempatnya hanya menekankan kepada tugas pekerjaan saja, kesejahteraan personalia juga perlu diperhatikan. Adakalanya kehidupan keluarga tenaga-tenaga kependidikan membuat mereka merasa gelisah. Bila hal ini terjadi sudah tentu dapat mempengaruhi cara kerja mereka. Lebih-lebih para pegawai yang masih junior dengan gaji kecil. Pendapatan personalia adalah merupakan faktor penting. Ia merupakan salah satu faktor penentu produktivitas dikalangan para guru. Ini berarti bila pendapatan mereka kecil maka produktivitas pendidikan di madrasah juga akan kecil, sebaliknya bila pendapatan mereka besar maka produktivitas itu pun akan besar pula. Oleh karena itu, faktor gaji atau pendapatan ini juga yang menjadi indikator guru mengajar di tempat lain, berdasarkan data yang ada terdapat guru mengajar pada dua tempat lainnya. Sebagian besar guru membagi waktu dan tempat kerjanya sehingga mereka sering mangkir atau tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu dalam merealisasikan anggaran, penghambat dalam pembiayaan pendidikan pada kelima madrasah yaitu adanya alur atau proses pencairan dana yang cukup lama dengan waktu kurang lebih 1 bulan, sehingga menghambat madrasah untuk memenuhi kebutuhan atau kegiatan yang bersifat insidental.

Dengan demikian menurut penulis dalam upaya pengelolaan bidang keuangan dan pembiayaan adalah perlu adanya perhatian pemerintah terhadap anggaran pendidikan yang diberikan secara adil dan proporsional. Di samping itu Kementerian Agama, juga perlu mengalokasikan dana pendidikan lebih besar, agar bisa sejajar dengan sekolah umum.

Selanjutnya pemerintah juga konsisten memenuhi kewajibannya melaksanakan Pasal 31 Ayat (4) UUD, yaitu menggabungkan biaya pendidikan minimal 20 % dari total anggaran negara/daerah, sehingga kendala-kendala yang selalu menghambat kemajuan dunia pendidikan, terutama madrasah aliyah bisa teratasi. Untuk meningkatkan kesejahteraan guru dari faktor rendahnya penggajian yang diberikan, alangkah lebih baiknya, apabila pihak madrasah bekerja sama dengan yayasan untuk membuat sebuah badan usaha yang hasil pendapatannya dijadikan sebagai tambahan sumber dana untuk keperluan operasional mereka termasuk menjamin kesejahteraan para guru dan stafnya. Agar madrasah memiliki sumber dana mandiri dan memiliki kemandirian dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan, tidak tergantung pada kebijakan pendidikan, menurut penulis setiap madrasah perlu membuat perencanaan sumber keuangan dari eksternal madrasah. Diantaranya pembuatan proposal kerjasama dengan maksud memperkuat jalinan penyandang dana, mengadakan pertemuan dengan alumni dalam rangka menggalang dana, dan sebagainya. Hal terpenting dalam merealisasikan anggaran adalah bagaimana agar dana dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, dialokasikan dengan tepat sesuai dengan skala prioritas dan dapat mendukung semua penyelenggaraan proses pendidikan yang ada di masing-masing madrasah.

Upaya di atas, sejalan dengan pendapat dikemukakan yang Siagian (2009:133) bahwa untuk memajukan sekolah swasta karena minimnya anggaran yang dimiliki, pemerintah perlu memberikan bantuan dalam bentuk (a) penempatan guru negeri yang dipekerjakan, (b) bantuan khusus untuk pembangunan gedung dan peralatan serta (c) uang rutin untuk kebutuhan rutin, bantuan ini mungkin berbentuk sumbangan, bantuan atau subsidi. Sumbangan dapat diberikan secara insidental guna menutup sebagian kecil kebutuhan rutin, sedangkan bantuan dapat diberikan berdasarkan jumlah peserta didik, serta subsidi diberikan untuk menutup semua pengeluaran rutin sekolah.

Demikian halnya pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013:193) bahwa sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, yang menyerahkan masalah pendidikan ke daerah dan sekolah masing-masing, maka masalah keuanganpun menjadi kewenangan yang diberikan secara langsung dalam pengelolaannya kepada sekolah. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki tanggungjawab keuangan madrasah. Maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keuangan madrasah tersebut. Untuk menjadi kepala madrasah yang profesional dituntut kemampuan mengelola keuangan madrasah. Menurut Dormitzer & Nunes (2007) hal ini memerlukan kebijakan yang selalu berfokus pada bagaimana untuk mengalokasikan dan menyeimbangkan sumber daya yang terbatas. Diperlukan adopsi kebijakan-kebijakan yang mengadopsi terhadap proses yang mengarah pada pencapaian komitmen dan tujuan pengembangan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Gorontalo.

KESIMPULAN

Pengelolaan keuangan dan pembiayaan, aktivitas-aktivitas pemicu biaya pendidikan pada tingkat madrasah harus dapat teridentifikasi dengan baik, ketika kekhasan dalam penyelenggaraan pendidikan tingkat madrasah memungkinkan adanya perbedaan dengan pembiayaan pada tingkat yang sama. Perhitungan alokasi biaya pendidikan (pembiayaan pendidikan) harus dilakukan seakurat mungkin sesuai dengan komponen kegiatan pendidikan dan biaya satuan, apabila sudah dilakukan maka menganalisis semua penggunaan biaya pendidikan menjadi langkah yang tidak bisa ditinggalkan. Pengelolaan keuangan dan pembiayaan madrasah sesuai dengan standar pengelolaan yang diharapkan adalah salah satu solusi yang jitu dalam rangka membentuk kemandirian madrasah dalam merencanakan pengembangan madrasah sesuai dengan kondisi riil keuangan dan pembiayaan yang dibutuhkan madrasah. Mengingat saat ini terjadi persaingan yang semakin kompetitif dari sekolah-sekolah umum lainnya yang terus memperbaiki kualitasnya, sehingga tidak jarang masyarakat hanya memandang sebelah mata pada madrasah.

REFERENSI

- Burhanuddin. (2014). *Analisis administrasi, manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP). (2013). *Madrasah Education Financing in Indonesia*. Jakarta: Agency for Research and Development (BALITBANG).
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/176611/ino-madrasah-education-financing.pdf>
- Fattah, Nanang. (2007). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks sukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. (2010). *Konsep pembiayaan pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nugraha, M.S., & Rohayani, A. (2016). The role of madrasah supervisor in sustaining management of quality madrasah aliyah. *Advances in Economics, Business and Management Research 6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership (ICEMAL2016) Published by Atlantis Press*, 14, 201-209.
- Dormitzer, H., & Nunes, R.G. (2007). *Financial management review: Municipal Data Management and Technical Assistance Bureau*. Massachusetts Department of Revenue Town of Dartmouth.
- Rahmat, Abdul. (2013). *Manajemen pendidikan Islam*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Rusman. (2011). *Manajemen kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Harbangan. (2009). *Administrasi pendidikan*. Semarang: Satya Wacana.
- Suhardan, D., & Riduwan. (2012). *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

FORMULASI PEMBIAYAAN PENDIDIKAN TINGGI MELALUI PENYALURAN KREDIT PENDIDIKAN BAGI MAHASISWA INDONESIA

Arwildayanto

Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo

e-mail: arwildayanto@ung.ac.id

Abstrak: Kebijakan kredit pendidikan (*student loan*) merupakan upaya strategis pemerintah dalam memberikan akses mendapatkan layanan pendidikan tinggi. *Student loan* membutuhkan dukungan banyak pihak, terutama pihak perbankan dan stakeholders pendidikan. *Student loan* merupakan program pemberian kredit (pendanaan) bagi mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan setelah itu diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima setelah bekerja. Agar program *student loan* ini berjalan sukses, tentu dibutuhkan formulasi yang tepat, diantaranya kredit yang diberikan dengan bunga ringan jika perlu nol persen, anggaran yang disalurkan sebaiknya bersumber dari APBN dan APBD sehingga tidak terjadi kemacetan dalam pengembalian kredit. Formulasi lainnya yang perlu diperhatikan adalah program literasi keuangan bagi mahasiswa, sosialisasi tentang *student loan* secara menyeluruh dan holistik. Dengan demikian program *student loan* bisa berjalan sesuai harapan pemerintah.

Kata Kunci: Kredit pendidikan (*student loan*), pembiayaan pendidikan tinggi

PENDAHULUAN

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi melakukan terobosan kerjasama dengan Bank Tabungan Negara (BTN) dalam menyalurkan kredit pendidikan (*student loan*) bagi mahasiswa yang sudah ditandatangani tanggal 10 April 2018 yang lalu. Kerjasama ini merupakan turunan dari arahan Presiden RI Joko Widodo meminta akselerasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia dilakukan melalui pemberian *student loan* (<https://www.ristekdikti.go.id>, 10 April 2018).

Kebijakan *student loan* oleh Presiden disambut antusias pelaku perbankan dan diprediksi mampu memberikan efek positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional jika bisa dikelola dengan baik. Sebaliknya jika kebijakan *student loan* tidak dikelola secara profesional, kemungkinan pengulangan kegagalan program kredit mahasiswa Indonesia (KMI) yang dilakukan rezim orde baru tahun 1980-an. KMI waktu itu disalurkan oleh BNI menjadi solusi bagi mahasiswa program sarjana yang kesulitan dana untuk bisa menyelesaikan kuliah. Agunan kredit ialah ijazah ditahan sampai selesai hutang dibayar (Media Indonesia, 22 Maret 2018)

Kegagalan KMI di zaman orde baru dikarenakan penerima kredit yang notabene nasabah muda, tidak bisa melunasi hutang-hutangnya. Akibatnya, pengembalian KMI mengalami kemacetan total secara nasional. Akhirnya Program KMI terpaksa dihentikan tahun 1981-1982. Agar kebijakan *student loan* tidak bernasib sama dengan KMI, diperlukan suatu kajian mendalam, komprehensif dan holistik guna menemukan skema pembiayaan pendidikan tinggi melalui kebijakan *student loan*.

A. Mengenal Konsep Kredit Pendidikan (*Student Loan*) bagi Mahasiswa

Konsep kredit pendidikan (*student loan*) bagi mahasiswa merupakan kebijakan berupa skema peminjaman uang kepada mahasiswa atau pelajar untuk keperluan bersekolah (kuliah) dan melunasinya setelah lulus kuliah. Hal yang sama tentang *student loan* yang ada di dalam Cambridge dijelaskan

sebagai *an agreement by which a student at a college or university borrows money from a bank to pay for their education and then pays the money back after they finish studying and start working.*

Lebih lanjut investor word menjelaskan *student loan offered to student which is used to pay off education-related expenses, such as college tuition, room and board at the university, or textbooks. Many of these loans are offered to student at a lower interest rate, such as the Perkins loan or Stafford loan. In general, students are not required to pay back these loans until the end of a grace period, which usually begins after they have completed their education.* Konsep kredit pendidikan, bisa dimakna dalam tiga hal, 1) pinjaman untuk biaya pendidikan, 2) dibayar setelah lulus atau bekerja, dan 3) bunganya ringan jika perlu nol persen.

Kebijakan kredit pendidikan yang diajukan pemerintah bukan hal baru lagi. Model pembiayaan pendidikan berupa kredit bagi orang tua dan mahasiswa sudah berjalan dalam waktu yang lama di Amerika Serikat (AS) sampai Januari 2018 anggaran kredit pendidikan yang dikucurkan sudah mencapai Rp. 20.673 Triliun terdistribusi kepada 44 juta mahasiswa. Inggris juga sudah lama merealisasikan kebijakan kredit pendidikan, sampai Maret 2018 mencapai angka Rp. 1.938 Triliun. Australia menyalurkan kredit pendidikan mencapai angka Rp. 634 Triliun (di rangkum dari sumber BPS, Kompas, The Wall Street, Jurnal, Quartz, Sydney Morning Herald, The Quardian, www.katadata.co.id).

Penjelasan diatas memperlihatkan kebijakan kredit pendidikan (*student loan*) sesuatu yang lumrah dan sudah menjadi kelaziman pemerintah di berbagai Negara yang memiliki *political will* untuk memberikan layanan pendidikan setinggi-tingginya bagi warga negaranya. Hal ini bisa dicermati dari tujuan kebijakan *student loan* yang dilakukan pemerintah Indonesia dibawah kendali Presiden Jokowi, agar mampu mengatasi persoalan kenaikan biaya

pendidikan tinggi yang terjadi tiap tahunnya mencapai 5%. Tren kenaikan *unit cost* jenjang pendidikan tinggi bisa lihat dari kecenderungan data 3 tahun terakhir, mulai tahun 2015=Rp. 7,9 jt, 2016= Rp. 8,4 jt, 2017= Rp.8,4 jt. Tren kenaikan *unit cost* pendidikan tinggi ini tentunya memerlukan solusi, agar permasalahan rendahnya akses masyarakat yang kurang mampu untuk mendapatkan layanan pendidikan tinggi bisa diselesaikan dengan memberikan *student Loan* (www.katadata.co.id).

Adrian Ziderman (2002) menginventaris beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam kebijakan *student loan*, tergantung karakteristik, unit kerja, lembaga, atau personil yang membantunya, sebagaimana diuraikan dalam tabel 1 dibawah ini

Table 1
Alternative objectives of student loan schemes

Objective 1: Budgetary objectives (income generation)
<ul style="list-style-type: none"> • Income generation to maintain university enrolment levels and output/quality, in response to rising public university unit costs (additional government funding not available) • Funding replacement in response to reduction in overall government expenditures, including the education sector • Funding replacement in response to reallocation of public education budgets, from universities to sub-sectors with higher societal rates of return (e.g. basic education)
Objective 2: University system expansion
<ul style="list-style-type: none"> • Generation of additional revenues to (partially) finance expansion of the public university sector • University expansion through growth of the private university sector (to minimize the state's role in financing expansion)
Objective 3: Social objectives (equity/access for the poor)
<ul style="list-style-type: none"> • Loans targeted on needy students • Cross-subsidization: grants for needy students financed by income from higher fees
Objective 4: Manpower needs
<ul style="list-style-type: none"> • Meeting specific occupational/regional manpower needs
Objective 5: Student assistance
<ul style="list-style-type: none"> • Easing student financial difficulties during study • Increasing student commitment • Financial independence for students

Sumber: Adrian Ziderman (2002)

Dari tabel 1 di atas, tujuan utama *student loan* adalah *budgetary objectives (income generation)* maksudnya perguruan tinggi negeri di seluruh dunia, dan khususnya di negara berkembang, kurangnya pembiayaan. Disebabkan anggaran pemerintah yang dibatasi dapat menyebabkan kurangnya pendanaan umum untuk universitas publik. Ini mungkin timbul karena sejumlah alasan; 1).

Pendanaan pemerintah tambahan tidak tersedia untuk memungkinkan universitas mempertahankan tingkat pendaftaran dan kualitas dalam menghadapi meningkatnya biaya unit kerja. Kedua, pemotongan seluruh belanja pemerintah secara keseluruhan, termasuk pendidikan tinggi, akan menekan sektor universitas publik untuk mencari pendanaan alternatif. Ketiga, banyak negara telah mengadopsi kebijakan yang mendukung pendidikan dasar, lebih tinggi, yang mengarah pada realokasi pendanaan dari universitas ke sektor lain dari sistem pendidikan yang menunjukkan tingkat pengembalian sosial yang lebih tinggi.

Dalam semua kasus ini, ketidakpastian anggaran telah mengakibatkan universitas publik beralih ke pemulihan biaya yang lebih besar, dalam upaya untuk memanfaatkan sumber pendanaan alternatif. Dorongan utama dari kebijakan ini harus dilihat dalam pendahuluan, atau peningkatan, pembayaran siswa untuk layanan yang diterima. Ini bisa berupa biaya kuliah yang lebih tinggi dan lebih realistis atau peningkatan pembayaran untuk penginapan dan makanan bersubsidi.1 Pengambilan biaya mahasiswa, baik untuk biaya sekolah atau biaya hidup, mungkin secara politik dan sosial tidak dapat diterima; kepentingan pribadi dari semua lapisan masyarakat akan secara aktif menentang pengenaan pengeluaran siswa swasta, yang mungkin mewakili kelipatan dari tingkat gaji saat ini. Jalan lain ke sistem perbankan untuk pinjaman untuk mengurangi beban pembayaran ini mungkin tidak tersedia; bank-bank sangat enggan meminjamkan untuk program pendidikan - kasus kegagalan pasar yang jelas. Oleh karena itu ada peran untuk skema pinjaman mahasiswa yang didukung pemerintah, ditawarkan dengan harga komersial, untuk mengisi kesenjangan ini. Ini berarti bahwa siswa dapat membiayai pendidikan dan biaya hidup mereka melalui resor

Student loan juga bertujuan untuk mengatasi rendahnya akses masyarakat mendapatkan layanan pendidikan tinggi, Kemenristek Dikti menyediakan anggaran beasiswa Bidikmisi tahun 2018 sebesar 4,9 T.

Angka sebesar itu belum mencukupi kebutuhan biaya pendidikan tinggi di Indonesia. Sehingga dipandang dilakukan kerjasama untuk menggulirkan kebijakan *student loan* didukung Bank BTN, perbankan milik Negara lainnya, diharapkan masalah kekurangan biaya pendidikan tinggi di Indonesia bisa diatasi dan akses layanan pendidikan dapat dinikmati banyak penduduk Indonesia (<https://www.ristekdikti.go.id>, 10 April 2018).

Kebijakan *student loan* selaras dengan rekomendasi penelitian Arwildayanto, Nina dan Warni (2017). Dimana PRODIRA atau pendidikan gratis yang dilaksanakan Pemerintah Provinsi Gorontalo memiliki kontribusi dalam meningkatkan akses masyarakat mendapatkan layanan pendidikan menengah, sebaliknya menurunkan partisipasi masyarakat dalam pembiayaan pendidikan, yang dipahami sebagai tanggungjawab pemerintah pusat dan daerah. Akibatnya sekolah sulit menggerakkan potensi pembiayaan dari masyarakat dan orang tua siswa guna menggenjot kualitas pendidikan yang diharapkan dari stakeholder pendidikan. PRODIRA atau Program pendidikan gratis masih berorientasi pada pemerataan pendidikan, untuk peningkatan mutu tentunya sekolah perlu pembiayaan tambahan yang bisa didapatkan dari masyarakat dan orang tua siswa. Dengan demikian kebijakan *student loan* bisa meningkatkan peluang dan kesempatan masyarakat mendapatkan layanan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi tanpa mengurangi dan menurunkan partisipasi masyarakat dan orang tua. Sekaligus pemerintah bisa menggeser orientasi pemerataan pendidikan ke peningkatan mutu pendidikan. Ketentuan *student loan* mesti tidak mengurangi tanggung jawab pemerintah mengalokasikan dana 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai amanat Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Disamping pemerataan pendidikan kebijakan *student loan* juga sejalan dengan harapan Menristek Dikti M. Nasir agar tujuan

kebijakan *student loan* untuk meningkatkan kontribusi pembiayaan perbankan pada peningkatan mutu pendidikan tinggi di Indonesia (Univ. Terbuka, 11 April 2018). Untuk mewujudkan itu, diperlukan formulasi kebijakan *student loan* yang direkomendasi Didi Achjari (2018) menyatakan ada 3 formula yang perlu disiapkan, antara lain penyediaan dana, penyaluran dan pengembalian kredit.

B Formulasi Kebijakan *Student Loan*

1. Penyediaan Dana dengan bunga rendah bersumber dari Pemerintah Pusat dan Daerah

Kebijakan *student loan* mesti memperhatikan ketersediaan sumber pendanaan, dengan mempertimbangkan dua hal yakni bunga rendah dan berasal dari dana pemerintah pusat maupun daerah. Pertimbangan ini memperhatikan 5 tujuan *student loan* yang diinventaris oleh Adrian Ziderman (2002). Untuk bunga yang sekecil-kecilnya atau/dan serendah-rendahnya, penyediaan dana *student loan* itu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Wimboh Santoso, agar bunga *student loan* harus sangat rendah/murah dan mudah. Hal ini selaras dengan tujuan *student loan* itu adalah membuka akses yang seluas-luasnya bagi warga guna mendapatkan layanan pendidikan tinggi yang memungkinkan lulusan tersebut menjadi warga masyarakat yang memiliki keterampilan mumpuni bersaing ke depannya.

Rasionalisasi rendahnya bunga *student loan* adalah hasil pertimbangan dari dinamika ekonomi Negara yang sudah lama menerapkan kebijakan *student loan*, misalnya Amerika Serikat kebijakan *student loan* menggunakan suku bunga 3,4-14% dan potensi gagal bayar mencapai 40%. Dengan demikian orientasi *student loan* mesti diluruskan tujuannya untuk memberikan akses yang sebesar-besarnya bagi kaum yang kurang mampu mendapatkan akses pendidikan tinggi, bukan mendistribusikan uang yang terparkir di

perbankan dan meminjamkan kepada mahasiswa dengan bunga tinggi sehingga berpotensi tingkat kegagalan pengembaliannya akan lebih besar. Kekhawatiran penulis tercium dari semangat dan antusiasme petinggi perbankan menggelontorkan dananya yang masih banyak terparkir. Jika *student loan* ini menjadi kenyataan tentu memiliki potensi pihak perbankan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, sebab tak menutup kemungkinan, mereka akan kebanjiran banyak nasabah berusia 17 atau awal 20 tahun yang akan menyerapkan uang pemda (Provinsi, Kabupaten dan Kota) yang terparkir mencapai Rp. 220 Triliun (Teguh FirmansyahRepublika, 13 Agustus 2017), dana surat berharga terparkir mencapai Rp. 590,1 Triliun (<https://keuangan.kontan.co.id/news/>, 4 Oktober 2017), dana repatriasi terparkir sebanyak Rp. 111 Triliun (Dimas Ginanjar,9 Februari 2017). *Jumlah itu tentu semakin besar, dengan jumlah tabungan masyarakat, koorporasi, devisa Negara, maupun hutang luar negeri. Sekali lagi penulis mengingatkan pemerintah bahwa formulasi tujuan student loan bukan mencari keuntungan yang besar dari pendistribusian kredit ke mahasiswa, melainkan membuka akses yang sebesar-besarnya agar mereka menjadi sumber daya manusia yang terampil, berkarakter, memasuki dunia kerja setelah mendapatkan layanan pendidikan tinggi. Perbankan mesti berkenaan melonggarkan nilai profit yang akan diterimanya, dengan menerapkan bunga rendah. Jika perbankan menerapkan bunga tinggi, mustahil kesalahan rezim orde baru akan terulang kembali. Dengan bunga yang tinggi potensi kredit macet (resiko gagal) sulit terelakkan.*

Mempertahatkan tawaran kredit pendidikan yang disampaikan pihak BTN dengan memberikan jangka waktu selama lima tahun sejak mahasiswa yang bersangkutan dan orang tuanya menandatangani perjanjian. BTN pun mengenakan bunga flat 6,5% dalam kurun

waktu tersebut tentu kredit pendidikan berpotensi gagal sangat tinggi, seperti yang di perkirakan banyak pihak terjadi di Amerika Serikat potensi gagal bayarnya mencapai 40% karena bunga yang diberlakukan mencapai 3,4-14% bahkan Inggris Raya potensi gagalnya semakin besar 77% karena suku bunga 6,2% masuk kategori *high risk*. Sebaliknya justru Australia resiko gagal bayarnya 6,7% karena suku bunga student loannya yang rendah 1,5%. Oleh sebab itu BTN diminta menurunkan kembali bunga student loan yang akan dikucurkan kepada mahasiswa, seperti yang dilakukan pemerintah Australia. Dengan harapan potensi gagal bayarnya bisa diperkecil.

Hal senada juga diharapkan oleh Menristek Dikti M. Nasir, agar BTN membuat formula student loan dengan memberikan 'grace periode' sehingga pokok pinjaman bisa dibayarkan pada saat sudah mendapatkan pekerjaan. Menristek berharap nantinya bunga student loan sebesar 0% sesuai Undang-undang No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, terutama Pasal 76 ayat (1) dan Pasal 76 ayat (2) poin c. Oleh sebab itu harus ada turunan regulasi yang memadai dikeluarkan pemerintah berupa Peraturan Presiden, Peraturan Menteri Koordinator Bidang Ekonomi, Peraturan Menristek Dikti (Kemristek Dikti, 10 April 2008).

Untuk kebijakan bunga rendah bahkan nol persen, tentu BTN akan sulit mengeluarkan dananya. Karena berpotensi menimbulkan masalah bagi BTN bisa meningkatkan kredit macet (*non-performing loan/NPL*). Mahasiswa dipastikan belum memiliki jaminan yang memadai untuk mengembalikan kredit tersebut, walaupun ada penahanan ijazah sampai yang bersangkutan melunaskannya.

Untuk mengantisipasi itu pemerintah bisa menyiapkan anggaran yang bersumber dari APBN dan APBD hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang No 12 tahun 2012 Pasal 76 ayat (2) poin c yang berbunyi 'pinjaman dana tanpa bunga

yang wajib dilunasi setelah lulus dan/atau memperoleh pekerjaan. Beban akan makin berat bagi BTN kalau harus menyediakan pinjaman tanpa bunga dengan jangka waktu yang cukup lama. Disinilah peran anggaran dari pemerintah agar Perbankan terhindar dari upaya mencari profit, sekaligus menghindari terjadinya NPL.

2. Penyaluran Student Loan

Secara umum penyaluran kredit pendidikan bisa dikelompokkan dalam dua jenis. *Pertama*, kredit yang diperuntukkan kepada orangtua untuk membiayai pendidikan anaknya. Saat ini perbankan sudah menyediakan kredit sejenis ini. Kredit itu tentu dikenai bunga dan biasanya bank mensyaratkan adanya jaminan, misalnya sertifikat rumah, kendaraan atau surat berharga lainnya. Pembayaran kredit dilakukan orang tua siswa dan mahasiswa. Kredit itu bisa digunakan orang tua membiayai anak mereka yang kuliah di luar negeri. Sedangkan yang kedua, kredit yang diperuntukkan bagi kalangan mahasiswa. Nantinya mahasiswa sendiri yang harus mengembalikan kredit setelah lulus dan bekerja. Jenis kedua itu telah diterapkan, antara lain, di AS dan Australia. Inggris Raya.

Penyaluran kredit pendidikan bisa dilakukan dengan melibatkan perbankan maupun lembaga negara. Seperti dalam kerjasama Kemristek Dikti dengan BTN tentu dilihat sebagai pelibatan perbankan melalui skema channeling dengan bank berperan sebagai penyalur kredit mahasiswa yang bersumber dari dana yang dimilikinya. Jika memperhatikan aspek penyediaan dana dengan bunga yang rendah, sebaiknya kredit pendidikan itu bersumber dari anggaran pemerintah. Pertanyaannya apakah Negara memiliki anggaran yang cukup untuk itu. Jika belum memiliki anggaran yang memadai tentu dukungan BTN sangat diperlukan dengan bunga yang rendah sebagai bakti perbankan dan merupakan bagian dari program *Coorporate Social Responsibility* (CSR) disertai dengan pelibatan perguruan

tinggi dalam pemberian rekomendasi tiap mahasiswa pengusul kredit pendidikan.

Kita memahami keterbatasan anggaran yang dimiliki pemerintah, sebaiknya kebijakan kredit pendidikan yang akan diterapkan pemerintahan sebaiknya pendistribusian lebih mengoptimalkan lembaga yang sudah memiliki tugas dan fungsi untuk pendistribusian dana pendidikan, misalnya Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP). Karena proses kredit pendidikan harus diurus dengan baik guna menghindari kredit pendidikan yang macet atau gagal.

LPDP sudah biasa melakukan pendistribusian dana pendidikan ke siswa dan mahasiswa yang bakalan menjadi nasabah. Dengan demikian pemerintah perlu melembagakan manajemen *student loan* untuk mengurus pekerjaan yang sangat luas, mulai seleksi administratif, penilaian berkas, penetapan penerima, penandatanganan kontrak, pendistribusian, penagihan dan pengawasan dan fungsi manajemen lainnya Sehingga dengan tugas pokok demikian kebijakan *student loan* bisa berjalan dengan baik. Selama ini LPDP sudah professional mengurus penyelenggaraan program bantuan (beasiswa) bagi mahasiswa magister/doktoral untuk putra-putri terbaik di Indonesia, pendanaan riset komersial/implementatif untuk mendorong inovasi, serta rehabilitasi fasilitas pendidikan yang rusak karena bencana alam. Penugasan LPDP mendistribusikan kredit pendidikan bisa meningkatkan efisiensi kelembagaan, pemerintah sekaligus kebijakan *student loan*. LPDP sebagai official pemerintah bisa menagih komitmen perbankan untuk menyediakan kredit bagi mahasiswa yang kurang mampu (lpdp.kemenkeu.go.id)

Hal ini bisa dijadikan pertimbangan adalah keberhasilan Negara Tanzania dalam menyediakan kredit pendidikan didukung kehadiran dewan peminjaman, sebagaimana dijelaskan Nyahende, V. R. (2013), antara lain *student loans in*

financing higher education in Tanzania have been the success of student loans, the support. That Higher Education Student' Loans Board (HESLB) since 1994 is employing enough efforts to recover loans granted to loans beneficiaries since 1994 as well as the guidelines and criteria for granting loans was found to be satisfactory. Untuk Indonesia sudah ada LPDP, tinggal menambah tupoksinya mendistribusikan student loan dalam struktur organisasi tata kelola LPDP itu.

3. Pengembalian Kredit Pendidikan

Pengembalian kredit oleh debitur atau lulusan perguruan tinggi yang sudah menerima kredit pendidikan perlu dirancang dengan sistem dan prosedur terintegrasi berbasis teknologi informasi guna mencegah potensi pengemplang dan mencegah perilaku moral hazard, atau tindakan berpura-pura tidak mampu membayar kredit pendidikan tersebut. Untuk itu upaya perancangan pengembalian kredit pendidikan harus disupport dengan data kependudukan terintegrasi dengan Ditjen Pajak, BPJS Ketenagakerjaan, maupun lintas perbankan menjadi suatu keharusan agar profil debitur bisa diidentifikasi secara akurat. Sekali saja mereka melakukan tindakan tidak terpuji dalam pengembalian kredit pendidikan, maka akan sulit mendapatkan layanan perbankan dimana saja. Disamping itu, pihak pemerintah perlu menyiapkan regulasi yang memadai agar bisa dilakukan upaya hukum kepada debitur yang mampu, tapi tidak mau melaksanakan kewajibannya

C Urgensi Literasi Keuangan dan Informasi tentang Kebijakan Student Loan

Kebijakan *student loan* yang dilakukan pemerintah melalui dukungan perbankan nasional, tentu perlu disikapi secara kritis, dan konstruktif. Dalam konteks ini, kita berharap semua pihak yang memiliki kepedulian dan tanggungjawab terhadap pendidikan mengkaji formulasi *student loan* dengan baik agar kegagalan kebijakan yang dinamakan Kredit

Mahasiswa Indonesia (KMI) dimasa orde baru tahun 1980-an tidak terulang kembali, yang pada akhirnya menyebabkan kegoncangan ekonomi nasional, menimbulkan kredit macet karena para nasabah tidak sanggup melunasi hutang-hutangnya dan sulit ditemukan kembali data nasabah setelah selesai menempuh pendidikan.

Formulasi kebijakan *student loan* pada prinsipnya sudah bisa disiapkan secara fundamental. Seiring dengan sudah di Pertimbangannya Indonesia sudah memiliki kebijakan *single identity number*. Hal ini sejalan dengan pemikiran Direktur Utama Bank Mandiri Kartika Wirjoatmodjo (19 Maret 2018) yang mengapresiasi kebijakan pemerintah karena sudah didukung oleh instrumen data Nomor Induk Kependudukan (NIK) tentunya memudahkan para nasabah dilacak identitas dan tempat tinggalnya dari awal sampai mereka melunasi kewajibannya. Memang dulu kebijakan serupa pada zaman orde baru mengalami kegagalannya yang disebabkan belum ada data elektronik kependudukan sehingga sulit menagih pengembalian hutang dimana data identitas peminjan kurang valid, ada di beberapa tempat, berpindah-pindah tanpa pemberitahuan. Akibatnya kebijakan KMI di era 1980-an mengalami kegagalan. Untuk saat ini, kebijakan *student loan* tentunya sudah didukung dengan NIK yang memudahkan perbankan memiliki data yang akurat, mudah dilacak tempat tinggal para nasabah saat meminjang sampai lulus menempuh pendidikan. Untuk suksesnya kebijakan pemerintah dalam pembiayaan pendidikan, harus dilakukan beberapa formulasi yang berkaitan dengan literasi keuangan dan informasi yang utuh serta komprehensi tentang student loan bagi mahasiswa sebagai kreditur sebagai berikut:

1. Literasi keuangan kepada mahasiswa

Sebelum kebijakan student loan benar-benar diwujudkan pemerintah, perbankan, dan perguruan tinggi perlu memberikan literasi keuangan kepada

mahasiswa. Supaya *mind set* terbangun dengan baik tentang konsep kredit yang mesti dikembalikan bukan seperti beasiswa yang tidak perlu mengembalikan dana yang diterimanya. Selama ini mahasiswa memiliki pemahaman dan konstruksi alam pikiran bahwa pemerintah menyediakan dana untuk pendidikan yang tidak memiliki kewajiban untuk dikembalikan.

Untuk itu literasi keuangan penting diberikan agar mereka mampu mengelola kredit yang diterimanya untuk hal-hal yang benar-benar ada kaitannya dengan pendidikan yang ditempuhnya. Menghindari hal yang konsumtif. Faktanya memang mahasiswa Indonesia selama ini belum banyak diberikan literasi keuangan (*financial literacy*) sejak dini, bahkan sampai ke perguruan tinggi mereka jarang memiliki *skill*, *value* dan kecerdasan untuk mengelola sumber keuangan secara profesional.

Seringkali mahasiswa memahami *student loan* itu adalah kredit yang diberikan kepadanya nantinya tidak dikembalikan. Pemikiran yang salah memahami kredit itu menjadi bantuan, menurut Krishna, A., Rofaida, R., & Sari, M. (2010) seringkali mahasiswa menggunakan kredit itu secara brutal untuk hal yang konsumtif, tidak proporsional antara kemampuan dan pendapatan yang menyebabkan tagihan membengkak, akibatnya dari sistem bunga berbunga. Akibatnya tagihan NPL yang membengkak dan kemampuan membayar rendah. Akhirnya kredit macet yang tercermin juga dari Rasio NPL (*Non-Performing Loan*) tidak bisa terhindarkan. Untuk mengantisipasi itu, mahasiswa dituntut memiliki kecerdasan dan kepekaan yang tinggi agar kebijakan pemerintah tidak berujung *buntung*. Merubah *mind set* mahasiswa (*student*) dan memberikan literasi keuangan tentunya memerlukan waktu, kolaborasi melibatkan pengelola perguruan tinggi dan orang tua mahasiswa. Belajar. Jika tidak diawali dengan literasi keuangan, sulit kiranya kebijakan *student*

loan ini berakhir dengan bagus. Kita setuju kebijakan *student loans* memiliki pengaruh besar bagi masyarakat dapat mengakses pendidikan tinggi dengan mudah, termasuk mereka yang kurang mampu. Tetapi juga memiliki potensi, banyaknya mahasiswa yang mengakses pendidikan tinggi tidak semua bisa menyelesaikan bahkan rata-rata gugur di tengah masa pendidikan alias *drop out* (DO) mencapai 20% dari keseluruhan peminjam biaya pendidikan. Jika mereka DO tentu akan menjadi beban bagi pihak perbankan, apalagi dalam jumlah yang besar tentu akan menimbulkan kemacetan dalam pengembalian kredit mahasiswa. Kegagalan mahasiswa dalam mengelola *student loan* seringkali diawali dari ketidakmampuan mengalokasikan dana sesuai rencana pengeluaran yang berkaitan dengan proses pendidikan dan rencana pengembalian kredit tersebut. Apalagi jika benar diterapkan BTN bunga yang tinggi sebanyak 6%, tentu ancaman hukuman bagi kreditur yang tidak bisa mengembalikan akan sampai dipidanakan ke meja hijau. Tentu ini semakin memperkuat naluri peminjam untuk menghilang, berpindah tempat dan mencari pekerjaan agar bisa membayar hutangnya, Tentu semua ini akan mengganggu kegiatan belajarnya, yang pada akhirnya mengalami DO.

Dalam memberikan literasi keuangan kepada mahasiswa ada beberapa yang penting untuk dipahaminya, antara lain; a) *the characteristics of student as they begin college (e.g., family income, race/ ethnicity)*; b) *student' college experiences (e.g., type of institution, field of study, educational outcomes)*; c) *student' financial aid and the amount of debt they incur; and d) student' employment and income after college as well as their overall debt/including loans and other forms of consumer debt* (Gross, Cekic, Hossler, & Hillman, 2009).

2. Memberikan informasi yang utuh dan komprehensif, tentang hak dan kewajibannya mahasiswa penerima kredit.

Kebijakan *student loan* terdengar enak di awalnya, tapi sulit dilaksanakan pada akhirnya. Apalagi kebijakan ini diambil menjelang pemilihan presiden, tentunya banyak pihak yang menilai kebijakan ini dalam rangka meningkatkan elektabilitas pemerintah. Namun pada prinsipnya kebijakan ini sangat membantu masyarakat untuk mendapatkan akses pendidikan tinggi dan positif bagi kemajuan Negara, maka semua pihak diminta mendukung dan mensosialisasikan dengan baik agar kebijakan *student loan* bisa berjalan sukses. Rina Anggraeni (16 Maret 2018) menyatakan, Deputy Gubernur Bank Indonesia Erwin Rijanto setuju *Student loan* dan prinsipnya bisa dilaksanakan, asal bagaimana kita bisa mengurangi risikonya.

Untuk mengurangi risikonya itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar semua pihak memahami hak dan kewajiban antara pemberi kredit dan penerima kredit yakni memberikan informasi secara menyeluruh dan komprehensif tentang kebijakan *student loan* ini. Adapun hal yang perlu diinformasikan kepada mahasiswa sebagai kreditur 1). Menyampaikan informasi lengkap tentang hak dan kewajiban sebagai kreditur dana pendidikan itu mesti dikembalikan, 2) Jika mengalami kesulitan melakukan pembayaran, hubungi pemberi pinjaman sesegera mungkin, 3) menjajaki opsi pembayaran atau penundaan untuk mencegah kreditur masuk ke daftar gagal bayar (*default*), 4) jika mengalami kesulitan yang tidak semestinya, memiliki kecacatan permanen atau meninggal, laporkan ke pemberi pinjaman untuk melepaskan kewajiban pengembalian atau pengampunan sebagai alternatif, 5) memberikan penghargaan bagi yang memenuhi kewajiban dan memberikan sanksi bagi yang secara sengaja melakukan *moral hazard* dalam pengembalian kredit. Hillman, N. W (2014).

KESIMPULAN

Kebijakan *student loan* merupakan langkah strategis pemerintah yang memerlukan dukungan perbankan guna memberikan akses bagi warga Indonesia mendapatkan layanan pendidikan tinggi, sebagai stimulus menggenjot akselerasi perekonomian nasional. Untuk itu *Student loan* perlu diformulasikan dengan baik memperhatikan beberapa komponen, antara lain penyediaan dana, pendistribusian dan pengembalian kredit bisa berjalan secara baik.

Pemerintah dalam menerapkan *student loan* bisa mengambil pelajaran dari kegagalan KMI, memperhatikan beberapa Negara yang sukses menjalankan *student loan* dan mencermati tingkat kegagalannya. Semakin tinggi bunga *student loan* berpotensi mengalami kegagalan. Untuk itu rekomendasinya bunga *student loan* lebih kecil dan mendekati Nol persen. Disamping itu anggaran yang digunakan sebaiknya berasal dari APBN dan APBD yang dikucurkan melalui perbankan (BTN) atau LPDP sehingga potensi kredit macet atau NPL oleh perbankan bisa dihindari.

REFERENSI

- Anonim, (19 Maret 2018), *Pinjaman yang diberikan Jokowi, akan untung atau malah membuntungkan mahasiswa miskin?* Sumber: <https://pinterpolitik.com/pahit-manis-hutang-pendidikan/> diakses 17 April 2018
- Anonim, *What is a student loan? definition and meaning - InvestorWords.* http://www.investorwords.com/6939/student_loan.html#ixzz5CTptYi7w, diakses 17 April 2018.
- Didi Achjari (22 Maret 2018), *Kredit Mahasiswa Indonesia 2.0*, <http://www.mediaindonesia.com/read/detail/150600-kredit-mahasiswa-indonesia-20>; Jakarta, Media Indonesia. diakses 18 April 2018

- Dimas Ginanjar, (9 Februari 2017), *Peserta Tax Amnesty Tetap Pilih Deposito, Dana Repatriasi Masih Parkir di Bank*, Sumber : <https://www.jawapos.com/.../peserta-tax-amnesty-tetap-pilih-deposito-dana-repatriasi>. diakses 17 April 2018
- Damianus Andreas, (11 April 2018), *Menristekdikti Pertimbangkan Bunga Kredit Pendidikan 0 Persen*, <https://tirto.id/menristekdikti-pertimbangkan-bunga-kredit-pendidikan-0-persen-cHz3>, diakses 19 April 2018
- Gross, J. P., Cekic, O., Hossler, D., & Hillman, N. (2009). What Matters in Student Loan Default: A Review of the Research Literature. *Journal of Student Financial Aid*, 39(1), 19-29.
http://www.databaseanswers.org/data_models/student_loans/index.htm. diakses 17 April 2018
- Hillman, N. W. (2014). College on credit: A multilevel analysis of student loan default. *The Review of Higher Education*, 37(2), 169-195
- Kemristek Dikti, (10 April 2018), *Menristekdikti Harapkan Kredit Pendidikan BTN Bantu Mahasiswa Tuntaskan Kuliah*; <https://www.ristekdikti.go.id/menristekdikti-harapkan-kredit-pendidikan-btn-bantu-mahasiswa-tuntaskan-kuliah/#sOm495BDOsjBBLZL.99>. diakses 18 April 2018
- Krishna, A., Rofaida, R., & Sari, M. (2010, November). Analisis tingkat literasi keuangan di kalangan mahasiswa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Survey pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia). In *Proceedings of the 4th International Conference on Teacher Education* (pp. 552-560).
- Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (2018), *Pengelolaan Dana Pendidikan*, <https://www.lpdp.kemenkeu.go.id/progra> [m/pengelolaan-dana/](https://www.lpdp.kemenkeu.go.id/progra/m/pengelolaan-dana/) diakses 20 April 2018
- Nyahende, V. R. (2013). The success of student' loans in financing higher education in Tanzania. *Higher Education Studies*, 3(3), 47.
- Rina Anggraeni, (16 Maret 2018), *BI Sambut Baik Ide Program Student Loan di Perbankan*, <https://ekbis.sindonews.com/read/1290263/178/bi-sambut-baik-ide-program-student-loan-di-perbankan-1521196086> di akses 19 April 2018
- Simkovic, M. (2013). Risk-based student loans. *Wash. & Lee L. Rev.*, 70, 527.
- Teguh Firmansyah (13 Agustus 2017), *Jokowi: Dana Pemda Terparkir di Bank Rp 220 Triliun*, sumber : <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/08/13/oumqsu377-jokowi-dana-pemda-terparkir-di-bank-rp-220-triliun>, diakses 17 April 2018
- Universitas Terbuka (11 April 2018), *Dukung Pendidikan, BTN Tawarkan Kredit Pendidikan*, <https://www.ut.ac.id/berita/2018/04/dukung-pendidikan-btn-tawarkan-kredit-pendidikan>. diakses 19 April 2018
- Ziderman, A. (2002). Alternative objectives of national student loan schemes: Implications for design, evaluation and policy. *The Welsh Journal of Education*, 11(1), 37-47.

PENERAPAN PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENUNJANG KINERJA GURU

Alfian Erwinsyah

IAIN Sultan Amai Gorontalo, Jalan Gelatik No. 1 Kota Gorontalo

alfian_erwinsyah@iaingorontalo.ac.id

Abstrak:

Tulisan ini merupakan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru dan apa saja kendala dan strategi penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan naturalistik teknik pengumpulan data yang digunakan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan, teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yakni: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru di SMA Negeri 1 Limboto sudah termasuk baik dengan didukungnya fasilitas teknologi informasi yang memadai. Sebagai guru untuk melaksanakan tugas secara profesional teknologi informasi merupakan penunjang penting dalam proses pembelajaran dimana dengan menyampaikan materi yang akan diajarkan. Adapun kendala dan upaya masih ada beberapa guru dan peserta didiknya yang belum menguasai teknologi informasi, tetapi kendala tersebut dapat diatasi dengan upaya pelatihan guru dalam menggunakan teknologi informasi yang dilakukan guru yang sudah tahu menggunakan teknologi informasi pada guru yang belum menguasai teknologi informasi. Kesimpulan penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru di SMA Negeri 1 Limboto sudah termasuk baik dengan didukungnya fasilitas teknologi informasi yang memadai. Sebagai guru untuk melaksanakan tugas secara profesional teknologi informasi merupakan penunjang penting dalam proses pembelajaran dimana dengan teknologi informasi proses penyampaian materi lebih mudah dan bervariasi dalam menyampaikan materi yang akan diajarkan.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Menurut Richardus (2010:7), kemajuan ilmu dan teknologi informasi telah banyak mengubah cara pandang dan gaya hidup masyarakat Indonesia dalam menjalankan kegiatannya. Keberadaan dan peran teknologi informasi be dalam sistem pendidikan telah membawa era baru dalam perkembangan tersebut belum diimbangi dengan SDM untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pendidikan tersebut. Di instusi pendidian IT sudah menjadi sumber dari ilmu pengetahuan. Kenyataan dipicu dari hubungannya sebagai sumber dan pakar ilmu pengetahuan melalui sebuah jejaring informasi yang difasilitasi oleh internet. IT dilembaga pendidikan berfungsi sebagai alat bantu atau sarana penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar maupun aktivitas pembelajaran. Hal ini dengan semakin banyaknya guru dan dosen menggunakan berbagai peralatan. Teknologi Informasi untuk membantu mereka memberikan penjelasan materi ajar yang ada dalam berbagai ilustrasi visual atau multimedia yang menarik.

Peningkatan kinerja di bidang pendidikan di masa yang akan datang diperlukan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata untuk mendukung keberhasilan dunia pendidikan sehingga mampu bersaing dipasar global. Sistem pendidikan telah berusaha untuk perubahan yang mendasar, misalnya melalui tiga bentuk kebijakan pemerintah. Pertama meningkatkan ketentuan wajib belajar dari 6 ke 9 tahun. Kedua, mengarahkan pendididkan agar lebih relevan dengan perkembangan industri dan teknologi informasi atau memiliki keterkaan dan kesesuaian (*link and match*). Ketiga, mendorong pendidikan sekolah menengah untuk lebih banyak menyiapkan tenaga terampil sehingga lulusannya tidak memandang perguruan tinggi sebagai satu-satunya alternatif pilihan masa depan (Ety Rochaety, 2011:7).

Penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru dirasa masih kurang optimal, sebab

belum diimbangi dengan salah satu komponen sistem informasi pendidikan yaitu *brainware* (SDM) yang berkualitas dalam menggunakan teknologi informasi. Sehingga, pemanfaatan teknologi informasi dalam lembaga pendidikan masih sedikit terhambat pada kenyataannya, peran teknologi informasi sangat berpengaruh, sebab merupakan salah satu faktor pendukung dalam pengembangan pola pembelajaran yang berkualitas dan mempunyai nilai lebih di masyarakat.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan ara pendidik/guru yang profesional. Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, untuk guru dituntut agar berkembang sesuai perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Guru dituntut agar menjadikan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, maupun internasional.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Informasi merupakan aktiva (aset) penting pada suatu oganisasi/lembaga dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, untuk itu informasi harus dikelola dengan baik. Informasi juga merupakan hasil pengelolaan data yang disajikan sedemikian rupa agar dapat memberi arti atau resepsi

tertentu kepada para pembacanya oleh karena itu, sangat besar ketergantungan manusia terhadap informasi, maka kualitas informasi harus ditingkatkan. Ada beberapa faktor penentu kualitas informasi adalah keakuratan, ketepatan waktu, relevansi, dan kemudahan memperolehnya. Namun pada kenyataannya sampai pada saat ini masih banyak organisasi belum menyadari pentingnya keberadaan dan pengelolaan terhadap informasi yang dimilikinya tersebut untuk memenuhi keberadaan faktor tersebut, maka tidak cukup jika pengelola hanya mengandalkan kemampuan fisik ditamba dengan peralatan bantu sekedarnya, melainkan dibutuhkan alat bantu yang berkecepatan tinggi dan akurat dalam memproses data-data. Keputusan yang tepat salah satunya ditentukan oleh input informasi yang tepat. Salah satu ukuran kinerja yang baik, adalah keefektifan kerja para pegawai. Efektifan kerja pegawai menggambarkan adanya kelancaran dan ketepatan dalam bekerja dengan data dukung data kelembagaan secara valid.

Dalam hal ini penulis akan menjelaskan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam pendidikan khususnya guru. Mendefinisikan teknologi pendidikan secara umum karena setiap lembaga pendidikan mempunyai kebutuhan informasi yang unik, yang tidak hanya terbatas pada jenis maupun karakteristik informasi, namun lebih jauh relevansi informasi yang dihasilkan kecepatan aliran informasi dari suatu bagian ke bagian lainnya dalam sebuah lembaga pendidikan, kualitas keakuratan informasi, target, nilai ekonomi informasi pendidikan diperoleh, batasan biaya yang harus dikeluarkan dalam pengolahan informasi jasa pendidikan, dan struktur lembaga pendidikan sebagai pengguna informasi. Untuk menjamin agar informasi dapat mengalir dengan baik, dalam sebuah lembaga pendidikan perlu dikembangkan sebuah sistem informasi pendidikan yang melibatkan komponen internal dan eksternal lembaga pendidikan untuk menjamin alur informasi yang efektif dan berkualitas, yaitu tersedianya teknologi informasi yang didukung oleh sumber daya

manusia yang mampu mengoperasikannya (Ety Rochaety, 2011:21).

Salah satu fasilitas yang ditawarkan oleh teknologi informasi dalam memajukan pendidikan khususnya para pengajar adalah pembentukan jaringan informasi pendidikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam KBM. Fenomena yang muncul belakangan ini tidak terlepas dari kemajuan yang menawarkan berbagai jenis pelayanan yang berbasis elektronik. Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa betapa pentingnya teknologi informasi dalam menunjang pendidikan terutama para pengajar yaitu guru secara efektif dan efisien, guru perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan.

Teknologi informasi saat ini telah menjadi perbincangan yang sangat menarik, mengingat teknologi informasi ini merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendorong keunggulan bersaing sebuah organisasi atau lembaga pendidikan sekolah. Teknologi informasi mempunyai sebutan lain yaitu teknologi komputer yang dikhususkan untuk mengelola data menjadi informasi yang bermanfaat bagi sebuah organisasi pendidikan. ini terus mengalami perkembangan baik dari bentuk, ukuran, kecepatan dan kemampuan untuk menguasai multimedia dan jaringan computer (Ety Rochaety, 2011:73).

Sehubungan dengan ini, penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Limboto sebagai lembaga pendidikan juga mempunyai teknologi informasi dalam rangka menyikapi segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dilingkungannya, khususnya bidang pendidikan dalam perannya meningkatkan kualitas kinerja guru.

SMA Negeri 1 Limboto sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah atas telah memiliki laboratorium serta peralatan komputer yang cukup memadai. Akan tetapi pemakaian komputer masih terbatas dalam pelatihan-pelatihan maupun proses pembelajaran yang menggunakan peralatan komputer masih sangat kurang maksimal. Misalnya dalam penggunaan *CPP (computer*

presentation project), *leptop/notebook*, *kamera digital*, *computer/LCD*, dll. Oleh karena itu perlu diupayakan sebuah langkah optimalisasi, salah satunya yaitu pemakaiannya sebagai media pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, penggunaan teknologi informasi akan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Disisi lain dalam penyampaian menggunakan media maka guru dapat menambah kemampuan untuk lebih kreatif serta merubah orientasi kegiatan mengajar dari guru sebagai sumber informasi kearah orientasi belajar siswa aktif, dengan mencari informasi dari berbagai sumber media dan memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia.

Dalam buku *Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Jamal Ma'mur, (2010:20) mengungkapkan bahwa Teknologi berasal dari bahasa yunani *technologia* kata ini merupakan gabungan dari dua kata, yakni *techno* dan *logia*. *Techno* artinya keahlian dan *logia* yaitu mempelajari sesuatu atau cabang dari disiplin ilmu pengetahuan. Dalam pengertian yang lebih luas, teknologi dapat meliputi sistem, organisasi, juga teknik. Akan tetapi, seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, pengertian teknologi menjadi semakin luas, saat ini teknologi merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan jenis penggunaan dan pengetahuan tentang alat dan keahlian, serta bagaimana ia dapat memberi pengaruh pada kemampuan manusia untuk mengendalikan dan mengubah sesuatu yang ada di sekitarnya. Pada hakikatnya teknologi adalah proses untuk mendapatkan nilai tambah. Teknologi informasi adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan atau menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video.

Penggunaan teknologi informasi pada proses pembelajaran merupakan salah satu penunjang penting dalam meningkatkan kinerja guru dimana teknologi informasi sendiri dapat mempermudah guru dalam pembelajaran dan diluar pembelajaran.

Adapun teknologi informasi yang sering digunakan pada proses pembelajaran berupa komputer, LCD, spiker dan pemanfaatan internet untuk mencari informasi selain itu guru harus memiliki keahlian dalam bidang teknologi dan memiliki tanggung jawab yang harus dikerjakan secara profesional. Karena guru adalah individu yang memiliki tanggung jawab moral terhadap kesuksesan anak didik yang berada dibawah pengawasannya, maka keberhasilan siswa akan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki seorang guru. Oleh karena itu, guru diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga akan memberikan sesuatu yang posi teknologi informasi.

Adapun Kinerja guru ini bisa dilihat dalam proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaan kegiatan belajar, seorang guru harus terlebih dahulu mampu merencanakan program pengajaran. Kemudian melaksanakan program pengajaran dengan baik dan mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran. Dengan adanya teknologi informasi kinerja guru akan lebih baik karena memanfaatkan segala peralatan teknologi informasi yang ada. Pada saat pelaksanaan kegiatan belajar guru dapat memanfaatkan teknologi informasi misalnya internet untuk mencari riteratur yang berkenaan dengan proses kegiatan belajara dan mencari tambahan materi yang akan diajarkan, dan dalam proses pembuatan RPP misalnya dengan menggunakan komputer dan segala aplikasi didalamnya dapat dikerjakan dengan cepat dan mudah, selain itu manfaat dengan menggunakan teknologi informasi pada proses pembelajaran dapat menghemat waktu proses belajar mengajar, mengurangi biaya pembelajaran, menghemat biaya pendidikan secara keseluruhan (infrastruktur, peralatan, buku) dan menjangkau wilaya geografis yang lebih luas, serta melatih pelajar lebih mandiri dalam mendapatkan ilmu pengetahuan. Selain itu, seorang guru yang berkinerja tinggi akan menghasilkan siswa yang mampu menguasai pengetahuan baik dalam aspek kognitif, afektif serta psikomotorik.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru di SMA Negeri 1 Limboto, untuk mengetahui kendala dan strategi penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru di SMA Negeri 1 Limboto.

METODE

Tulisan ini merupakan hasil riset/ penelitian yang menggunakan teknik penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan naturalistik dengan Sumber data primer yakni kepala sekolah, pengelola laboratorium, guru, dan siswa, sedang data sekunder dari berbagai dokumen, tulisan dan arsip-arsip, studi kepustakaan yang berkaitan dengan objek penelitian. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara secara mendalam serta beberapa dokumentasi. Teknik Analisis Data dimulai dari reduksi data, menyajikan data dan penarikan kesimpulan maupun verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Media pembelajaran berbasis teknologi informasi saat ini mulai dipilih sebagai bagian dari cara mempermudah proses belajar mengajar, penggunaan media berbasis teknologi informasi tidaklah dapat dikatakan mudah hal tersebut karena penggunaannya tidaklah secara sembarangan melainkan dengan teknis dan pengetahuan tentang itu, sehingganya teknologi informasi diharapkan dapat membantu kinerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 limboto.

Berdasarkan data dan hasil wawancara dapat diketahui bahwa perlengkapan teknologi informasi yang ada di SMA Negeri 1 Limboto sudah baik terbukti dengan adanya perlengkapan teknologi informasi yang menunjang proses pembelajaran selain itu dengan pelaksanaan UNBK di SMA Negeri 1 Limboto pada tahun lalu dan merupakan salah satu sekolah yang ada di Kabupaten Gorontalo dengan didukung dengan fasilitas mendukung

lainnya berupa jaringan internet dan komputer karena dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas dan efisiensi perkembangan sekolah sekarang dan yang akan datang tetapi peralatan komputer disini sudah cukup bagus tapi belum maksimal karena masih kekurangan peralatan teknologi informasi berupa komputer dan LCD untuk persiapan pembelajaran dan untuk teks tahun ini ataupun tahun yang akan datang.

Perkembangan teknologi informasi memang sangat membantu terutama pemanfatannya untuk guru dalam proses pembelajaran dan untuk penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 limboto.

Untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran peneliti melakukan wawancara pada lima guru matapelajaran Dari hasil penuturan responden diatas terlihat jelas penggunaan media teknologi informasi seperti laptop sebagai media penghubung antara guru dan peserta didik dalam menyampaikan materi karena media adalah cara untuk menyalurkan informasi guru kepada peserta didik. Dengan adanya teknologi informasi dapat membantu guru dalam proses pembelajaran dengan adanya internet dengan lebih mudah guru mengembangkan materi yang akan dibelajarkan, sehingganya itu internet adalah media untuk mencari informasi. Pada saat pembelajaran dapat mempermudah guru dalam menyampaikan materi yang diajarkan tetapi dengan kendala yang dihadapi dilapangan yaitu ketiadaan aliran listrik maka proses pembelajaranpun terhambat tetapi jika terdapat kendalah tersebut guru melakukan alternatif lain dengan menunakan LKS sebagai bahan pengganti pembelajaran. Salah satu penunjang penting untuk meningkatkan kinerja guru terutama dalam mencari referensi di internet, dengan internet dapat mempermudah guru dalam menembangkan materi yang akan di ajarkan. Komputer

dengan aplikasi didalamnya mempermudah guru dalam mengelola nilai peserta didiknya sehingga teknologi informasi berupa komputer sangat bermanfaat bagi guru untuk menunjang kinerjanya.

Hasil Observasi tentang pembelajaran berbasis teknologi informasi

No	Yang diamati	Penilaian	
		Ya	Tidak
1	Guru menggunakan media IT pada saat mengajar	√	
2	Guru menguasai media IT		√
3	Respon siswa lebih aktif saat menggunakan media IT	√	
4	Interaksi lebih hidup saat guru menggunakan media IT	√	
5	Media IT yang digunakan mendukung pokok bahan pengajaran	√	

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terlihat jelas bahwa penggunaan media teknologi informasi komputer, LCD dalam pembelajaran sangatlah mendukung guru dalam proses mengajar, guru dituntut menguasai media teknologi informasi yang akan dibelajarkan agar peserta didik memahami dengan jelas materi yang akan dibelajarkan oleh karena itu guru yang diamati ini sudah menguasai media teknologi informasi dengan materi yang diberikan mudah dipahami peserta didik dengan menggunakan media teknologi informasi selain itu respon dan interaksi peserta didik dengan guru lebih aktif/hidup selain itu pokok bahan pengajaran sesuai dengan media yang digunakan.

Pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer pada guru mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya baik itu mengajar ataupun diluar dari mengajar misanya daam proses penilaian hasil belajar siswa lebih cepat dapat hasilnya dibandingkan dengan menggunakan alat manual.

Selain itu Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan mengenai dalam hal apa saja penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 limboto sesuai dengan indikator kinerja guru yang pertama Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi berdasarkan indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar yang ada di SMA Negeri 1 Limboto sudah dapat gambarkan bahwa pemanfaatan implementasi pada guru sudah lebih baik, baik dari segi pemanfaatan komputer sebagai media dan internet sebagai sumber untuk mendapatkan bahan ajar selain dari buku, meskipun demikian peneliti.

Pembelajaran berbasis teknologi informasi tentunya pasti ada kendala-kendala yang dihadapi guru saat pembelajaran berlangsung dan juga upaya yang dilakukan guru pada saat kendala itu terjadi akan diuraikan sebagaimana wawancara kepada informan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti bahwa kendala yang paling sering muncul tanpa terduga-tuga adalah ketika listrik padam secara tiba-tiba tetapi upaya yang dilakukan guru ketika mendapatkan kendala tersebut menyediakan kopian materi dan menyediakan LKS untuk melakukan proses pembelajaran yang akan dilakukan. Penerapan pembelajaran berbasis IT pada guru sudah dapat dioptimalkan dengan baik, baik penggunaan laptop sebagai media atau alat bantu dalam pembelajaran atau penggunaannya sebagai alat untuk memudahkan guru dalam melaksanakan perencanaan dan persiapan mengajar, pemanfaatan internet sebagai sumber referensi meskipun terdapat kendala-kendala dilapangan itu bisa dapat diatasi oleh guru yang mengalami permasalahan contohnya yang dijelaskan diatas tersebut.

Penggunaan teknologi informasi pada guru dan siswa sangatlah penting untuk mengembangkan sikap dan kemampuan siswa untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja

guru dalam bidang teknologi informasi. Adapun penerapan teknologi informasi terhadap kinerja guru sangat berpengaruh keduanya dimana teknologi informasi merupakan faktor pendukung dan pendorong guru dalam melakukan tugasnya untuk menghasilkan kinerja yang baik, dimana kinerja itu sendiri merupakan hasil atau prestasi dengan kegiatan atau perbuatan dengan melaksanakan tugas yang telah dibebankan baik sebagai pendidik atau tenaga kependidikan

Indikator yang kedua yang menjadi penilaian penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 limboto adalah Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa. Dengan model pertanyaan apakah dengan penggunaan IT kinerja guru lebih baik?

Dari beberapan pernyataan informan dapat digambarkan bahwa penerapan pembelajaran berbasis IT dalam menunjang kinerja guru pada indikator penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa banyak sekali referensi materi yang dapat diakses melalui pemanfaatan internet meskipun ada dibuku juga sehingganya guru yang mempunyai kinerja yang baik di dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru dengan menggunakan teknologi informasi.

Selanjutnya dari indikator Penguasaan metode dan strategi pengajaran dan pemberian tugas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dari beberapa pernyataan informen dapat disimpulkan bahwa penerapan pembelajaran berbasis teknologi informasi dalam menunjang kinerja guru di SMA negeri 1 Limboto sudah termasuk baik dengan didukungnya fasilitas teknologi informasi yang memadai. Sebagai guru untuk melaksanakan tugas secara profesional teknologi informasi merupakan penunjang penting dalam proses pembelajaran dimana

dengan teknologi informasi proses penyampaian materi lebih mudah dan bervariasi dalam menyampaikan materi yang akan diajarkan selain itu teknologi informasi adalah penunjang perkembangan pendidikan baik itu dalam proses pembelajaran dikelas maupun diluar proses pembelajaran. Dengan adanya teknologi informasi kinerja guru semakin meningkat dilihat dari pelayanan kepada peserta didik semakin cepat dan efisien, tidak banyak mengeluarkan biaya, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru.

KESIMPULAN

- 1.1. Penerapan pembelajaran berbasis IT dalam menunjang kinerja guru di SMA Negeri 1 limboto sudah termasuk baik dengan didukungnya fasilitas teknologi informasi yang memadai. Sebagai guru untuk melaksanakan tugas secara profesional teknologi informasi merupakan penunjang penting dalam proses pembelajaran dimana dengan teknologi informasi proses penyampaian materi lebih mudah dan bervariasi dalam menyampaikan materi yang akan diajarkan selain itu teknologi informasi adalah penunjang perkembangan pendidikan baik itu dalam proses pembelajaran dikelas maupun diluar proses pembelajaran.
- 1.2. Dengan adanya teknologi informasi kinerja guru semakin meningkat dilihat dari pelayanan kepada peserta didik semakin cepat dan efisien, tidak banyak mengeluarkan biaya, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, meskipun demikian ada kendala-kendala yan dihadapi dilapanan tetapi kendalah tersebut dapat diatasi dengan melakukan alternatif lain selain menggunakan media teknologi informasi dalam pembelajaran berlangsung.

REFERENSI

- Agus, Mulyon. (2012). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Diva Press,
- Azhar, Arsyad. (2010). *Media Pengajaran*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Damin, Sudarwan. (2011). *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- David, J. Hunger, Dkk. (2011). *Manajemen Strategi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ety Rochaety. (2011). *System Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathul, Wahid. (2013). *Teknologi Informasi Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Hadari, Nawawi. (2010) *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Prestasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta, Bumi Putra.
- Ma'mur, Jamal. (2010). *Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Yogyakarta: Diva Press.
- Miarso, Yusufhadi. (2013). *Meyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja dan Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Renaldy, Bisma. (2013). *Masa Depan dan Teknologi*. Yogyakarta: Diva Press.
- Richardus. (2010). *Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Institusi Pendidikan*, Surabaya: Arkola.
- Saud, Udin Syarfuddin. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teknologi Komunikasi Dan Informasi Pendidikan*. Gorontalo: UNG-Press.

MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN SUPERVISI PEMBELAJARAN DI SMA NEGERI KOTA SAMARINDA

Laili Komariyah^a, Iya' Setyasih^a, Wahyudi^b

^aFKIP Universitas Mulawarman, Samarinda

^bPoliteknik Negeri, Samarinda

alamat *e-mail*: lailikomariyah@yahoo.com

Abstrak

Supervisi pembelajaran mutlak harus dilakukan untuk menjaga kualitas dan mutu pendidikan. Terutama karena tingkat kinerja dan profesional guru di Kota Samarinda belum maksimal yang diduga berdampak pada mutu lulusan. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan di kota Samarinda melalui supervisi pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan monitoring dan mengevaluasi supervisi pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model *disrepancy*, merupakan model evaluasi yang menekankan pada suatu pandangan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: 1) teknik observasi, 2) teknik wawancara. Untuk teknik analisa data yaitu 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, 4) penarikan kesimpulan/verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat SMA Negeri di Kota Samarinda yang belum melaksanakan supervisi pembelajaran. SMA Negeri 2 melaksanakan supervisi pembelajaran tetapi tidak pada semua guru, SMA Negeri 3 tidak melaksanakan supervisi pembelajaran, SMA Negeri 8 melaksanakan supervisi pembelajaran tetapi hanya pada perangkat pembelajaran. SMA Negeri 13 melaksanakan supervisi pembelajaran, baik perangkat pembelajaran maupun pelaksanaan pembelajaran.

Kata kunci: Monitoring, evaluasi, supervisi pembelajaran

PENDAHULUAN

Tingkat kelulusan hasil Ujian Nasional SMA/MA di Provinsi Kalimantan Timur masih belum maksimal. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan di Provinsi Kalimantan Timur, khususnya di kota Samarinda untuk tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan di kota Samarinda, salah satunya dengan melakukan supervisi pembelajaran. Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga guru mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa (Widodo, 2008). Dalam konteks kurikulum 2013, kualitas pembelajaran yang harus ditingkatkan adalah bagaimana guru membantu peserta didik untuk meningkatkan kemampuan kreativitas mereka melalui kegiatan mengamati, menanya, menalar, mencoba, dan membentuk jejaring dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru dalam mengemas suatu pembelajaran yang bermutu tentu diawali dengan persiapan mengajar yang matang. Guru dituntut untuk dapat menciptakan suasana belajar yang dapat membantu siswa termotivasi, aktif dalam belajar, dan meningkatkan minat belajar sehingga prestasi belajar akan meningkat. Oleh karena itu, supervisi pembelajaran ini harus dilakukan secara terencana. Dengan demikian, supervisi pembelajaran lebih menekankan pada memberi dorongan perbaikan mandiri guru dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan studi pendahuluan terkait supervisi pembelajaran di SMA di kota Samarinda. Berdasarkan studi pendahuluan itu, selanjutnya akan dianalisis model supervisi pembelajaran yang sesuai diterapkan di SMA. Model supervisi pembelajaran memperhatikan standar nasional pendidikan yang tercantum dalam PP Nomor 19 Tahun 2005, meliputi: standar isi, standar proses pembelajaran, standar kompetensi lulusan, standar sarana dan

prasarana, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian untuk sekolah-sekolah yang berada di kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis studi pendahuluan supervisi pembelajaran di SMA, selanjutnya akan dirancang model yang tepat untuk supervisi pembelajarannya. Evaluasi supervisi pembelajaran dalam rangka upaya meningkatkan mutu pembelajaran di kota Samarinda, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, diharapkan dapat menghasilkan panduan dan prinsip – prinsip yang dapat digunakan oleh supervisor SMA di Kota Samarinda untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat memahami manfaat dan tujuan supervisi pembelajaran, dan mampu memberikan bimbingan bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluasi dengan model kesenjangan (*discrepancy model*) bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Samarinda. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kualitatif dan menggunakan instrumen penelitian berbentuk wawancara, studi dokumen dan observasi untuk menentukan kesenjangan tiap indikator yang dievaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan supervisi pembelajaran pada SMA di Kota Samarinda belum semuanya terlaksana dengan baik. Pada beberapa sekolah, kepala sekolah melaksanakan supervisi pembelajaran pada semua guru yang ada, tetapi ada juga sekolah yang tidak melaksanakan supervisi sama sekali.

3.1 Data Pelaksanaan Supervisi

Data pelaksanaan supervisi pembelajaran pada beberapa SMA Negeri di Kota Samarinda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Samarinda

No	Nama Sekolah	Pelaksanaan
1.	SMAN 2 Samarinda	Dilaksanakan tetapi tidak semua guru
2.	SMAN 3 Samarinda	Tidak Dilaksanakan
3.	SMAN 8 Samarinda	Dilaksanakan pada semua guru
4.	SMAN 13 Samarinda	Melaksanakan semua supervisi

(Sumber: Hasil Penelitian, 2017)

Pelaksanaan supervisi pembelajaran ternyata tidak dilakukan oleh semua sekolah, masih ada sekolah yang tidak melaksanakan supervisi pembelajaran. SMA Negeri 2 Samarinda telah melakukan supervisi pembelajaran, tetapi tidak semua guru dilakukan supervisi pembelajaran. Di SMA Negeri 3 Samarinda, kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi pembelajaran. Kepala sekolah SMAN 8 Samarinda melaksanakan supervisi pembelajaran pada semua guru. SMAN 13 Samarinda melaksanakan supervisi pembelajaran, baik rencana pembelajaran maupun pelaksanaan pembelajaran di kelas.

3.2 Data Jumlah Guru

Berikut ini data jumlah guru pada SMAN 2 Samarinda, SMAN 3 Samarinda, SMAN 8 Samarinda, dan SMAN 13 Samarinda yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 2. Jumlah Guru pada SMA Negeri di Kota Samarinda

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru		
		PNS	Non PNS	Total
1.	SMAN 2 Samarinda	45	16	61
2.	SMAN 3 Samarinda	48	17	65
3.	SMAN 8 Samarinda	39	6	45
4.	SMAN 13 Samarinda	29	8	37

(Sumber: Hasil Penelitian, 2017)

Jumlah guru dengan status PNS di SMA Negeri 13 lebih sedikit dibandingkan dengan sekolah lain karena masih termasuk sekolah yang baru berdiri. Sedangkan untuk guru dengan status non PNS cukup bervariasi. Penilaian supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan pedoman yang sudah ditentukan oleh dinas pendidikan. Pedoman penilaian supervisi pembelajaran dibagi menjadi dua yaitu: pedoman penilaian supervisi perencanaan

pembelajaran dan pedoman penilaian supervisi pelaksanaan pembelajaran. Berikut ini pedoman supervisi pembelajaran untuk penyusunan perencanaan pembelajaran.

Tabel 3. Pedoman Penilaian Supervisi Perencanaan Pembelajaran

No	Perangkat Pembelajaran	Kondisi		Deskripsi
		Ada	Tidak Ada	
1.	Kalender Pendidikan			
2.	Program Tahunan			
3.	Program Semester			
4.	Silabus			
5.	RPP			
6.	Jadwal Tatap Muka			
7.	Agenda Harian			
8.	Daftar Nilai (Afektif, Kognitif, Psikomotor)			
9.	KKM			
10.	Absen Siswa			
11.	Buku Pedoman Guru			
12.	Buku Teks Siswa			

(Sumber: Hasil Penelitian, 2017)

Pada tabel 3. kepala sekolah melaksanakan supervisi pembelajaran terkait dengan kelengkapan perangkat perencanaan pembelajaran, sedangkan pedoman supervisi pembelajaran untuk pelaksanaan pembelajaran ada pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Pedoman Penilaian Supervisi Pelaksanaan Pembelajaran

No	Komponen	Penilaian		Deskripsi
		Ada	Tidak Ada	
A. Kegiatan Pendahuluan				
1.	Apersepsi dan Motivasi			
2.	Menyiapkan siswa			
3.	Mengkaitkan materi yang akan dipelajari dengan pengalaman siswa			
4.	Mengajukan pertanyaan awal			
B. Kegiatan Inti				
1.	Guru menguasai materi			
2.	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai			
3.	Guru menerapkan pendekatan saintifik			

No	Komponen		Penilaian		Deskripsi
			Ada	Tidak Ada	
	4.	Guru mengelola kelas			
	5.	Guru melakukan penilaian autentik			
	6.	Guru memanfaatkan sumber belajar			
	7.	Guru menggunakan bahasa yang benar			
C.	Kegiatan Penutup				
	1.	Guru melakukan refleksi			
	2.	Guru memberikan arahan untuk pembelajaran berikutnya			

(Sumber: Hasil Penelitian, 2017)

Pedoman supervisi pembelajaran untuk pelaksanaan pembelajaran pada tabel 4, mengevaluasi setiap tahap dan langkah-langkah pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

3.3 Data Hasil Evaluasi Supervisi Pembelajaran

Selanjutnya hasil pelaksanaan supervisi pembelajaran tersebut diberi penilaian sesuai dengan tabel 5 berikut.

Tabel 5. Evaluasi Hasil Supervisi Pembelajaran

Nilai	Predikat	Keterangan
$N < 70$	C	Perlu pembinaan
$71 \leq N \leq 80$	B	Dapat digunakan untuk contoh guru lain dengan perbaikan pada bagian-bagian tertentu
$N > 80$	A	Dapat digunakan untuk contoh bagi guru-guru lain

(Sumber: Hasil Penelitian, 2017)

Evaluasi hasil supervisi pembelajaran diberi predikat berdasarkan hasil penilaian perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Mayoritas guru di SMAN 2 Samarinda dan SMAN 8 Samarinda mendapatkan predikat B yang berarti dapat digunakan untuk contoh guru lain dengan perbaikan pada bagian-bagian tertentu.

Pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah merupakan salah satu bentuk penjaminan mutu pembelajaran. Hal ini

karena supervisi pembelajaran memiliki beberapa fungsi yaitu:

1. Controlling

Supervisi pembelajaran berfungsi sebagai *controlling*, yaitu kepala sekolah mengontrol kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kegiatan pembelajaran tersebut mulai dari menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga penilaian pembelajaran. Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pembelajaran memeriksa kelengkapan pembelajaran yang dibuat oleh guru, antara lain silabus, RPP, buku/bahan ajar, media pembelajaran, LKS, dan penilaian.

2. Correcting

Fungsi koreksi pada supervisi pembelajaran berarti memeriksa semua kelengkapan perangkat pembelajaran apakah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru dan kemudian memberikan penilaian, sehingga kepala sekolah bisa memberikan masukan kepada guru untuk perbaikan perangkat pembelajarannya. Kelengkapan perangkat pembelajaran yang dikoreksi oleh kepala sekolah dalam supervisi pembelajaran antara lain:

- a. Memeriksa kelengkapan masing-masing komponen perangkat pembelajaran.
- b. Silabus yang mudah diakses
- c. Keterampilan guru dalam menyusun RPP
- d. Keterampilan mengembangkan KI3 dan KI4
- e. Kesesuaian buku yang dimiliki oleh guru
- f. Media pembelajaran yang digunakan
- g. Soal ulangan harian maupun semester
- h. Keterampilan guru dalam melaksanakan penilaian

3. Judging

Judging dalam supervisi mempunyai arti memberikan penilaian atau keputusan terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran setelah dilakukannya supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah.

Penilaian tersebut bertujuan sebagai bahan masukan agar guru memperbaiki atau merevisi perangkat pembelajarannya, sehingga sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4. *Directing*

Kepala sekolah memiliki peran *managerial* di sekolah, sehingga berhak memberikan pengarahan dan menentukan peraturan/ketetapan. *Directing* dalam supervisi pembelajaran memiliki arti bahwa kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru tentang perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran yang baik dan sesuai dengan standar. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang secara langsung akan berdampak pada peningkatan hasil pembelajaran dan mutu pendidikan. Kepala sekolah dapat melakukan dialog sebelum dan sesudah melaksanakan supervisi pembelajaran untuk mengarahkan guru terkait pembelajaran.

5. *Demostration*

Demostrasi memiliki arti bahwa kepala sekolah memberikan contoh bagaimana melaksanakan pembelajaran dengan baik. Selain memberi contoh terkait pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah selaku supervisor juga dapat memberikan contoh pembuatan perencanaan dan penilaian pembelajaran yang baik sesuai dengan standar yang berlaku.

Pada saat pelaksanaan supervisi pembelajaran, banyak kendala yang ditemui oleh kepala sekolah atau supervisor, seperti kesibukan kepala sekolah dengan tugas-tugas administrasi. Sama halnya dengan hasil penelitian Mujian (2015) yang menyebutkan bahwa kendala supervisi pembelajaran adalah terbatasnya waktu yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi pembelajaran. Selain terbatasnya waktu, kendala lainnya adalah perubahan jadwal pelaksanaan supervisi pembelajaran yang menyesuaikan dengan kegiatan kepala sekolah dan guru (Wahidah, 2015). Kendala ini juga terkait jumlah guru yang banyak sehingga memerlukan waktu yang lebih lama,

sedangkan kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan pekerjaan lain seperti tugas managerial.

Kendala lain saat melaksanakan supervisi pembelajaran dan merupakan masalah yang urgen adalah rendahnya kompetensi supervisor (Wahidah, 2015). Seorang supervisor haruslah mempunyai kemampuan untuk menilai perangkat pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran, serta mampu memberikan masukan untuk perbaikan kepada guru yang disupervisi. Jika kompetensi supervisor rendah dalam melakukan supervisi pembelajaran, maka hasil supervisi tidak akan optimal dan tidak akan mencapai tujuan supervisi pembelajaran.

Untuk mengatasi kendala dan permasalahan tersebut, maka perlu dikembangkan suatu model supervisi pembelajaran yang lebih efektif, efisien, dan tidak memerlukan waktu yang banyak. Salah satu usaha pengembangan supervisi pembelajaran adalah dengan memanfaatkan teknologi. Setiap SMA Negeri di Kota Samarinda saat ini telah memiliki website, selain menampilkan profil dan data sekolah website juga dapat dimanfaatkan untuk supervisi pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, analisa data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: pelaksanaan supervisi pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Samarinda belum terlaksana di semua sekolah, dan kendala pelaksanaan supervisi pembelajaran antara lain jadwal serta kesibukan kepala sekolah dan guru.

REFERENSI

- Mukhopadhyay, Marmar. (2005). *Total Quality Management in Education* (Second Edition). New Delhi: sage Publication India Pvt Ltd
- Rochmawati. (2013). *Pengembangan Model Kaizen dengan perangkat Fishbone Cause and Effect Diagram untuk Peningkatan Mutu Sekolah Model*

- terpadu Bojonegoro*. Universitas Negeri Malang. Tesis Tidak Diterbitkan
- Satori, Djam'an. (2007). *Supervisi Akademik dan Penjaminan Mutu dalam Pendidikan Persekolahan*. Makalah tidak diterbitkan
- Satori, Djam'an. (2007). *Supervisi Akademik (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Depdiknas.
- Widodo, Wahono. (2008). Model Supervisi Pendidikan IPA. *Jurnal Wacana* Vol. 05 No. 04 November

PENGARUH PENGGUNAAN MODEL PEMBELAJARAN *MASTER* TERHADAP HASIL BELAJAR KIMIA PADA POKOK BAHASAN LARUTAN ELEKTROLIT DAN NON ELEKTROLIT

Nurlaili & Odilia Febrina

Universitas Mulawarman, Kampus Gn. Kelua, Samarinda

alamat e-mail: nurlailisyamsul@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan model pembelajaran *MASTER* terhadap hasil belajar Kimia pada pokok bahasan Larutan Elektrolit dan Non Elektrolit siswa kelas X di SMA Negeri 8 Samarinda. Model pembelajaran *MASTER* merupakan suatu langkah dalam Cara Belajar Cepat (CBC) diterapkan untuk membuat suasana pembelajaran terasa menyenangkan dan jauh dari kesan kaku. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah siswa kelas X dan sampelnya adalah siswa kelas X-3 dan kelas X-4 yang masing-masing berjumlah 38 siswa setiap kelas. Langkah-langkah Model pembelajaran *MASTER* meliputi: *Motivating your mind, Acquiring the information, searching out the meaning, Triggering the memory, exhibiting what you know, Reflecting how you've learned*. Uji signifikansi pengaruh Model pembelajaran *MASTER* terhadap hasil belajar menggunakan uji t. Data hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata siswa kelas X-3 (pembelajaran *MASTER*) adalah 73,10. Sedangkan nilai rata-rata siswa kelas X-4 (pembelajaran langsung) adalah 68,18. Data dianalisis menggunakan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penggunaan model pembelajaran *MASTER* terhadap hasil belajar Kimia pada pokok bahasan Larutan Elektrolit dan Non Elektrolit siswa kelas X Di SMA Negeri 8 Samarinda.

Kata kunci: Model Pembelajaran *MASTER*, Hasil belajar, Larutan Elektrolit dan Non Elektrolit.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa di masa yang akan datang sangat tergantung pada mutu pendidikan generasi muda saat ini. Dengan pendidikan, maka kualitas manusia diubah ke arah yang lebih baik dan menjadikannya sumber daya yang berguna bagi dirinya maupun masyarakat. Menurut Santayasa (2008) menyatakan pendidikan adalah untuk menyiapkan generasi muda tidak hanya memperoleh data, informasi, dan pengetahuan, tetapi yang lebih penting adalah mengkonstruksi pemahaman (*understanding*), menumbuhkan wawasan (*insight*), dan mengembangkan kearifan (*wisdom*). Untuk melaksanakan pendidikan harus dimulai dengan pengadaan tenaga kependidikan sampai pada usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan, baik secara personal maupun sosial. Oleh karena itu diperlukan kualitas tenaga kependidikan yang baik sehingga dapat membantu dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

Pada dasarnya hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang dimaksud adalah profesional yang dimiliki oleh guru. Model pembelajaran merupakan alat penunjang tercapainya tujuan pendidikan dan merupakan salah satu komponen yang harus dikuasai oleh guru. "Model pembelajaran adalah pola yang digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran di kelas maupun tutorial" Suprijono (2011). Penggunaan model pembelajaran hendaknya bukan hanya guru saja yang aktif dalam proses pembelajaran, melainkan diharapkan terjadinya interaksi antara guru dan siswa serta siswa dengan siswa.

Menurut Ausubel (dalam Dahar, 1989) faktor yang sangat mempengaruhi belajar adalah pengetahuan awal siswa sehingga pengetahuan awal yang dibawa siswa tersebut sangat penting untuk dipahami oleh seorang pengajar agar dapat membantu mengajukan

dan mengembangkan agar menjadi pengetahuan yang lebih bermakna.

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar karena guru merupakan salah satu komponen pengajaran yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya. Guru dituntut sebagai agen pembelajaran yang mampu berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi siswa. Guru diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai hasil proses pembelajaran. Kimia merupakan mata pelajaran yang sangat berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dan telah memberikan banyak manfaat bagi manusia. Pembelajaran kimia pada dasarnya merupakan pembelajaran yang sebagian topik-topik pembahasannya bersifat abstrak. Sehingga banyak fakta yang menunjukkan bahwa kimia sebagai ilmu yang sulit dan tidak menarik untuk dipelajari. Kualitas pembelajaran kimia yang masih rendah di kelas dapat dilihat dari proses dan hasil belajar siswa. Untuk kualitas hasil belajar dapat diamati dari prestasi belajar dan ketuntasan belajar siswa (Amgraeni, 2007).

Pada bidang pendidikan, penekanan lebih pada hafalan dan mencari suatu jawaban yang benar terhadap soal-soal yang diberikan. Namun tidak semestinya guru hanya menyampaikan secara langsung materi hafalan berupa teori-teori umum. Oleh karena itu seharusnya guru memiliki inovasi yang tinggi dalam menentukan model pembelajaran yang tepat agar siswa dapat dengan mudah menerima dan menguasai materi setelah diajarkan.

Model pembelajaran merupakan sebuah prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar, dapat juga diartikan suatu pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran (Kurniasih, I dan Berlin.S, 2015). Sebagai alternatif peneliti memilih salah satu model pembelajaran yang efektif dan cocok untuk guru jika ingin menyampaikan materi yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari yaitu model pembelajaran *MASTER*.

Penelitian Marindasari (2013) pengaruh penerapan model Accelerated Learning tipe MASTER lebih besar secara signifikan daripada model pembelajaran langsung terhadap pencapaian nilai-nilai karakter dalam pembelajaran IPA.

Pada penelitian ini penulis menggunakan model pembelajaran MASTER (*Motivating your mind, Aquiring the information, searching out the meaning, Triggering the memory, exhibiting what you know, reflecting how you've learned*) merupakan suatu langkah dalam Cara Belajar Cepat (CBC) diterapkan untuk membuat suasana pembelajaran terasa menyenangkan dan jauh dari kesan kaku. Cara belajar cepat yang dimaksudkan disini ialah usaha yang dilakukan sehingga suatu konsep dapat dipahami dengan cepat dan baik. Berdasarkan penelitian Lutfiyah, R, S, (2014) menggunakan metode Eksperimen, diketahui bahwa penerapan metode Eksperimen dengan teknik MASTER berpengaruh signifikan dan aktivitas siswa selama mengikuti pembelajaran termasuk dalam kategori aktif terhadap hasil belajar. Hal ini juga didukung dari penelitian Made, N, D, A, dkk (2014) menggunakan Model Pembelajaran MASTER dan *Asesmen Autentik*, diketahui siswa yang mengikuti pembelajaran MASTER mempunyai hasil belajar IPA lebih baik dibandingkan siswa yang mengikuti pembelajaran dengan metode konvensional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tingkat SMA dalam mata pelajaran kimia dengan pokok bahasan larutan elektrolit dan nonelektrolit. Materi larutan elektrolit dan nonelektrolit sangat erat hubungannya dalam kehidupan sehari-hari yaitu larutan elektrolit dan nonelektrolit secara luas menjelaskan larutan yang dapat menghantarkan listrik dan larutan yang tidak dapat menghantarkan listrik. Pada materi larutan elektrolit dan nonelektrolit lebih menekankan pemecahan masalah dalam suatu eksperimen untuk menjawab atau memecahkan permasalahan dalam pembelajaran secara realistik. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh model pembelajaran MASTER terhadap hasil belajarkimia pada pokok

bahasan larutan elektrolit dan nonelektrolit siswa kelas X di SMANegeri 8 Samarinda.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan tujuan tertentu, atau memiliki karakteristik, pertimbangan tertentu (Arikunto, 2009). Penelitian ini melibatkan siswa Kelas X-3 dan X-4 di SMA Negeri 8 Samarinda yang berjumlah 76 siswa dengan masing-masing kelas sebanyak 38 siswa merupakan kelas yang tidak memiliki perbedaan begitu jauh dalam berbagai aspek yang sudah ditentukan yaitu dilihat dari hasil belajar, perbedaan antara X-3 dan X-4 hampir dikatakan sama nilainya. Pada kelas X-3 akan digunakan model pembelajaran MASTER, sedangkan kelas X-4 akan menggunakan model pembelajaran langsung.

Penelitian ini menggunakan rancangan *Static Group Comparison*. menurut Susilo (2009) rancangan ini menggunakan dua kelompok yang berbeda dimana salah satu dari kelompok tersebut akan diberikan perlakuan dengan model pembelajaran MASTER dan yang lain merupakan model pembelajaran langsung.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan caradokumentasi dan tes. Teknik tes berupa tes tertulis. Hasil belajar diperoleh dari nilai *Posttest* dan nilai ulangan harian. Nilai akhir siswa diambil melalui hasil tes untuk setiap kali pertemuan dan hasil evaluasi terakhir pokok bahasan larutan elektrolit dan non elektrolit. Nilai-nilai tersebut diolah menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$NA=[25\%P1]+[25\% P2]+[50\% UH]$$

Keterangan:

NA : Nilai Akhir

UH : Nilai Ulangan Harian

P₁ : Nilai *Posttest* I

P₂ : Nilai *Posttest* II

Data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini akan dianalisis untuk

mengetahui adanya pengaruh dalam hasil belajar siswa kelas X di SMA Negeri 8 Samarinda antara kelas yang menggunakan model pembelajaran *MASTER* dan model pembelajaran langsung pada pokok bahasan larutan elektrolit dan larutan non elektrolit, digunakan metode statistika uji t. Menurut Pramudjono (2008), Uji t dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu uji t dengan variansi homogen dan uji t dengan variansi heterogen. Homogen atau heterogen dapat diketahui dengan uji F (Pramudjono, 2008).

$$F_{hit} = \frac{S_1^2}{S_2^2}, \text{ dimana harga } S_1^2 > S_2^2$$

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka variansi homogen

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variansi heterogen

Jika sampel homogen maka rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{X_1 - X_2}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$s = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Jika sampel heterogen maka rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$s = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = Nilai rata-rata kelas yang menggunakan Model Pembelajaran *MASTER*.

\bar{X}_2 = Nilai rata-rata kelas yang menggunakan model pembelajaran Pembelajaran Langsung.

S = Simpangan baku gabungan.

S_1 = Simpangan baku kelas yang Model Pembelajaran *MASTER*.

S_2 = Simpangan baku kelas yang menggunakan model Pembelajaran Langsung.

Kriteria untuk menarik kesimpulan adalah:

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh Model Pembelajaran *MASTER* terhadap hasil belajar kimia pada pokok bahasan larutan elektrolit dan non elektrolit siswa kelas X-3 dan X-4 di SMA Negeri 8 Samarinda.

Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Model Pembelajaran *MASTER* terhadap hasil belajar kimia pada pokok bahasan larutan elektrolit dan nonelektrolit siswa kelas X-3 dan X-4 di SMA Negeri 8 samarinda.

(Pramudjono, 2005)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 8 Samarinda Kalimantan Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh kelas X sebanyak 6 kelas. Sampel dalam penelitian ini adalah siswa kelas X-3 dan X-4 dimana masing-masing kelas memiliki rata-rata kelas yang tidak jauh berbeda. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*.

Pada kelas X-3 yang menggunakan model pembelajaran *MASTER*. Model pembelajaran *MASTER* merupakan teknik pembelajaran kooperatif dimana siswa dibentuk secara berkelompok yang beranggotakan sekitar 4-5 orang yang tiap kelompoknya, dalam pembelajaran model tersebut dapat mendorong siswa lebih mandiri, aktif dalam belajardan dapat menumbuhkan kepercayaan diri dalam belajar serta membuat siswa bekerja sama dalam kelompok untuk berdiskusi pada saat praktikum.

Model pembelajaran *MASTER* memiliki langkah-langkah antara lain: *Motivating your mind* yaitu memotivasi pikiran, *Aquiring the information* yaitu memperoleh informasi, *searching out the meaning* yaitu menyelidiki makna, *Triggering the memory* yaitu memicu memori, *exhibiting what you know* yaitu memamerkan apa yang anda ketahui, dan

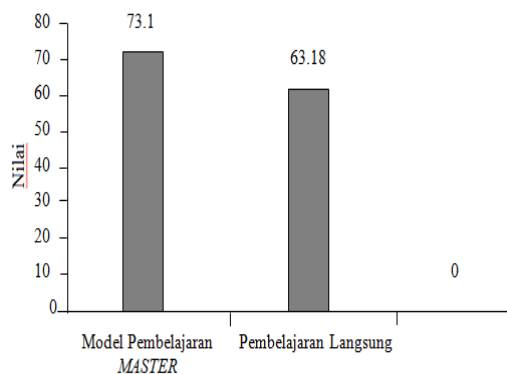
Reflecting how you've learned yaitu merefleksikan bagaimana anda belajar, sedangkan kelas X-4 merupakan kelas yang menggunakan model pembelajaran langsung

Data nilai akhir siswa diperoleh dari nilai *posttest* I, *posttest* II dan ulangan harian, adapun analisis data seperti dalam Tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Uji Nilai Akhir Siswa

No	Analisis Data	Kelas X-3	Kelas X-4
1	Nilai rata-rata	73,10	63,18
2	F_{hitung}	1,29	
3	F_{tabel}	1,69	
4	t_{hitung}	4,38	
5	t_{tabel}	1,98	

Hasil penelitian menunjukkan kelas eksperimen yang menggunakan model pembelajaran *MASTER* ternyata nilai akhirnya (73,10) lebih baik daripada kelas yang menggunakan model pembelajaran langsung (63,18), karena pada model pembelajaran *MASTER* siswa dituntut aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata nilai akhir siswa kelas X-3 dan X-4 dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.1 Nilai Perolehan Siswa berdasarkan Model Pembelajaran.

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa pada kelas X-3 dengan menggunakan model pembelajaran *MASTER* lebih tinggi daripada kelas X-4 dengan pembelajaran langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan hasil belajar siswa yaitu menggunakan model pembelajaran *MASTER* yang merupakan model pembelajaran aktif dan kreatif agar tercipta suasana belajar yang

menyenangkan, siswa lebih bersemangat, termotivasi dan mudah mengingat konsep-konsep dalam proses belajar dengan materi yang diajarkan. Menurut Piaget dan Glaserveld mengatakan bahwa pengetahuan tidak dapat dipindahkan dari otak guru ke otak siswa, artinya adalah dimana pengetahuan dapat diperoleh dengan adanya upaya siswa sendiri atau siswa yang aktif dalam proses belajar mengajar untuk mengorganisasikan pengetahuan baru yang dia dapatkan dengan pengetahuan yang sudah ada dalam kerangka kognitifnya, sehingga siswa tersebut mudah mengingat apa yang dia pelajari atau lakukan dengan sendirinya (Dimiyati, 2006).

Secara keseluruhan, di kelas X-3 (model pembelajaran *MASTER*) diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,1 sedangkan di kelas X-4 (pembelajaran langsung) diperoleh nilai rata-rata sebesar 63,18. Dari nilai rata-rata akhir X-3 (model pembelajaran *MASTER*) lebih tinggi daripada kelas X-4 (pembelajaran langsung). Selanjutnya dianalisa dengan uji t, hasil analisa menunjukkan t_{hitung} (4.38) lebih besar dari pada t_{tabel} (1.98) pada taraf signifikan 5% yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penggunaan model pembelajaran *MASTER* pada pokok bahasan larutan elektrolit dan non elektrolit kelas X di SMA Negeri 8 Samarinda.

KESIMPULAN

Nilai rata-rata akhir kelas X-3 sebagai kelas yang menggunakan model pembelajaran *MASTER* lebih baik dibandingkan nilai rata-rata akhir kelas X-3 yang menggunakan model pembelajaran langsung, yaitu 73,10 dan 63,18. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif penggunaan model pembelajaran *MASTER* pada pokok bahasan larutan elektrolit dan non elektrolit kelas X di SMA Negeri 8 Samarinda.

REFERENSI

Angraeni D. (2011). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Ips Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Course Review Horay Pada Siswa

- Kelas Iv Sd Negeri Sekaran 01 Semarang. *Jurnal Kependidikan Dasar*. Semarang.1(2).194-205.
- Arikunto, S. (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dahar, R.W. (1988). *Konstruktivisme dalam mengajar dan belajar*. Ikip Bandung: Bandung.
- Santyasa, I Wayan.2008. *Pembelajaran Berbasis Masalah dan Pembelajaran Kooperatif*. Universitas Pendidikan Ganesha. Nusa Penida.
- Marindasari, P.M. (2013). *Pengaruh Penerapan Model Accelerated Learning Tipe MASTER terhadap Pencapaian Nilai-Nilai Karakter Dalam Pembelajaran IPA*. (Jurnal Pembelajaran IPA).
- Karini, A.P. (2014). *Pengaruh Model Pembelajaran MASTER Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Kelas V SD I Buleleng.KecamatanBanyuning*. (Jurnal Pembelajaran IPA).
- Kurniasih, I & Berlin Sani. (2015). *Ragam Pengembangan Model Pembelajaran*. Jogyakarta: Kata Pena.
- Lutfiyah, S. R. (2014). *Metode Eksperimen dengan Teknik MASTER pada Pembelajaran Fisika di SMP*. (Jurnal Pembelajaran Fisika)
- Made, N, D, A, dkk. (2014). *Pengaruh Model Pembelajaran MASTER dan Asesmen Autentik Terhadap Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VIII SMP Negeri Payangan*. (Jurnal Pembelajaran IPA)
- Pramudjono. (2005). *Statistika Dasar (Aplikasi Untuk Penelitian)*. Samarinda: FKIP UNMUL.
- Suprijono, A. (2011). *Cooperatif Learning*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilo. (2009). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Poliyama Widya Pustaka.

MEDIA PEMBELAJARAN MANIPULATIF DAN PENGARUHNYA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA

Agustan Syamsuddin

Magister Pendidikan Dasar, PPs Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar

alamat e-mail: agustan@unismuh.ac.id

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh media pembelajaran manipulatif terhadap hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1, Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian pra eksperimen yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh media manipulatif terhadap hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1, Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah murid kelas IV SD Negeri Katangka 1, Makassar, sebanyak 18 orang yang terdiri dari 8 murid laki-laki dan 10 murid perempuan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan tes hasil belajar matematika berupa *pre-test* dan *post-test*, serta angket pengaruh penggunaan media manipulatif untuk mengetahui respon murid terhadap pembelajaran. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut. (1) Hasil belajar murid sebelum diberikan perlakuan yaitu dari 18 murid terdapat 6 (33,33 %) yang tuntas dan 12 (66,66 %) yang tidak tuntas. Skor rata-rata *pre-test* yaitu 46,11 berada pada kategori sangat rendah. Adapun setelah diberikan perlakuan dari 18 murid terdapat 10 (55,55 %) yang tuntas dan 8 (44,44 %) yang tidak tuntas. Skor rata-rata *post-test* 77,77 berada pada kategori tinggi. (2) Respon murid terhadap media manipulatif dalam kategori tinggi dengan persentase 80%, artinya murid memberikan respon positif terhadap penggunaan media manipulatif selama pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa media manipulatif berpengaruh terhadap hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1, Makassar.

Kata kunci: media pembelajaran manipulatif, hasil belajar

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi faktor penting dalam upaya menata dan membangun manusia Indonesia maju, dan berkualitas. Hal ini tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 yaitu “*Meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab*”. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka Indonesia harus mempunyai sumber daya manusia berkualitas dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu diperlukan usaha meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah peningkatan kualitas dalam segi proses pendidikan. Sebagai contoh, upaya memperbaiki aktivitas belajar dan penguasaan materi sehingga hasil belajar siswa juga meningkat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka dibutuhkan proses pembelajaran yang tepat, seperti penggunaan media pembelajaran. Dengan menggunakan media yang tepat, maka akan diperoleh hasil yang optimal dalam hal pemahaman siswa terhadap materi yang sedang dipelajarinya. Sundayana (2015) mengemukakan bahwa manfaat media pengajaran adalah alat untuk menarik perhatian siswa sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar siswa.

Akan tetapi masih sering kita jumpai saat ini dimana selama proses pembelajaran, guru kurang memfasilitasi siswa untuk mengembangkan kreatifitas siswa mereka. Hal ini terlihat dimana metode *spoon feeding* masih banyak digunakan oleh guru dalam pembelajaran sehingga guru hanya aktif memberikan dan menjelaskan materi pelajaran sementara siswa hanya pasif. Padahal, jika guru menggunakan media yang menarik, maka murid akan lebih memahami mengenai materi yang diajarkan.

Sama halnya yang ditemui pada SD Negeri Katangka 1, dimana guru kurang mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran sehingga siswa mengalami kesulitan dalam pembelajaran. Kesulitan ini ditunjukkan dengan kemampuan siswa saat menerima penjelasan dari guru. Setiap diberi

contoh soal, siswa dapat mengerjakan soal tersebut. Akan tetapi setelah soal diganti yang sejenis tetapi berbeda angka, siswa tidak bisa mengerjakan soal tersebut.

Oleh karena itu, diperlukan suatu tindakan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan meningkatkan kreativitas guru melalui penggunaan media manipulatif. Media ini merupakan segala benda yang dapat dilihat, disentuh, didengar, dirasakan, dan dimanipulasikan sehingga siswa bisa mengalami pembelajaran secara langsung karena siswa dapat menggunakan apa saja yang ada di sekitarnya sebagai media pembelajaran.

Hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu yang bisa dan biasa ditemukan anak dalam kesehariannya dapat dijadikan media pembelajaran yang lebih kontekstual, seperti penggunaan kancing, gelas plastic, bola kecil, kaleng, kardus, karet gelang, tutup botol, dll. Gatot Muhsetyo (2007) mengungkapkan bahwa bahan manipulatif adalah bahan yang dapat dimanipulasikan dengan tangan, diputar, dipegang, dibalik, dipindah, diatur, atau ditata atau dipotong-potmong. Lebih lanjut, Gatot Muhsetyo mengungkapkan bahwa fungsi manipulatif untuk menyederhanakan konsep-konsep yang sulit atau sukar, menyajikan bahan yang relatif abstrak menjadi lebih nyata, menjelaskan pengertian atau konsep secara lebih konkrit, menjelaskan sifat-sifat tertentu yang terkait dengan pengerjaan hitung dan sifat-sifat bangun geometri, serta memperlihatkan fakta-fakta.

Dengan demikian, tujuan media manipulatif pada pembelajaran matematika antara lain :

- a) Memberi kemampuan berfikir matematika secara kreatif
- b) Mengembangkan sikap yang menguntukkan kearah berfikir matematika.
- c) Menunjang matematika diluar kelas, yang menunjukkan penerapan matematika dalam keadaan sebenarnya.
- d) Memberikan motivasi dan memudahkan abstraksi.

Dengan demikian, siswa tidak merasa abstrak dalam pembelajaran dan pembelajaran bisa menjadi lebih menarik, menyenangkan serta siswa lebih mudah menguasai dan memahami materi yang diberikan di kelas oleh guru. Selain itu, bagi pendidik atau guru bisa membantu memberikan penjelasan terkait materi atau konten matematika yang diajarkan dengan menggunakan bahan-bahan yang relatif murah dan mudah diperoleh di lingkungan sekitar sekolah.

Berbagai kelebihan dan kelemahan dari penggunaan media manipulatif dalam pembelajaran. Kelebihan dari media manipulatif dalam pembelajaran yakni: (1) dapat membantu memvisualkan konsep yang abstrak kepada siswa sehingga mudah memahami suatu konsep pembelajaran matematika secara kontekstual; (2) media manipulatif harganya murah; (3) mudah dalam membuatnya; (4) media manipulatif dapat dipakai bukan saja untuk pelajaran matematika tetapi pelajaran yang terkait sesuai dengan tema materi yang diajarkan.

Sementara kekurangan atau kelemahan dari media manipulatif yaitu (1) lambat dan kurang praktis; (2) tidak adanya audio, media manipulatif hanya berbentuk benda tentu tidak dapat didengar, sehingga kurang mendetail materi yang disampaikan; (3) media ini hanya dapat memberikan berupa gambar yang mewakili isi informasi dari materi yang akan dibahas dalam pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini berupaya untuk memperoleh gambaran bagaimana pengaruh penggunaan media manipulatif terhadap hasil belajar matematika pada murid kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar.

METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pra-eksperimen yaitu rancangan penelitian eksperimen yang hanya menggunakan kelompok eksperimen saja, tanpa kelompok kontrol (pembanding). Rancangan yang digunakan adalah "*One Group Pretest-Posttest Design*". Dengan model rancangan ini hasil perlakuan dapat diketahui lebih akurat, karena

dapat membandingkan dengan keadaan sebelum diberi perlakuan. Dimana pembelajaran diukur sebelum dan sesudah pemberian perlakuan. Desain penelitian eksperimen semu.

Kelompok Eksperimen

Keterangan:

01 : Pengukuran pertama sebelum pemberian reward (*pretes*)

X : Perlakuan atau eksperimen (Pemberian reward)

02 : Pengukuran kedua setelah pemberian reward (*posttest*)

2.2 Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel yang diselidiki dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dengan variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel terikat yang diberikan perlakuan adalah hasil belajar matematika (*Y*), sedangkan variabel bebas adalah penggunaan media manipulatif (*X*). Lebih lanjut, dalam penelitian ini media manipulatif didefinisikan segala benda yang dapat dilihat, disentuh, didengar, dirasakan, dan dimanipulasikan yang dapat dijadikan sebagai media pembelajaran yang lebih kontekstual pada proses pembelajaran di kelas.

Sebagai contoh, penggunaan kancing, gelas plastic, bola kecil, kaleng, kardus, karet gelang, tutup botol. Sementara hasil belajar matematika siswa adalah penilaian hasil belajar dalam aspek kognitif yang dilihat dari hasil tes hasil belajar matematika setelah mengikuti proses pembelajaran matematika dengan penggunaan media pembelajaran manipulatif.

2.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah siswa SDN Katangka 1 Makassar kelas IV yang berjumlah 18 murid terdiri dari 8 murid laki-laki dan 10 murid perempuan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2015/2016 dengan rentang waktu pelaksanaan selama minimal 3 (tiga) bulan atau disesuaikan menurut jam mata pelajaran matematika di sekolah tersebut.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua yaitu: (a) instrumen tes hasil belajar murid dengan menggunakan *Pre Test* dan *Post Test*; (b) angket pengaruh penggunaan media manipulatif terhadap pelajaran matematika.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen-instrumen yang sudah disebutkan di atas yaitu tes hasil belajar siswa dan respon siswa/pengisian angket siswa. Tes hasil belajar digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan murid memahami konten materi yang telah diajarkan melalui tes hasil belajar matematika siswa. Sementara, pengisian angket digunakan untuk mengetahui gambaran pengaruh penggunaan media manipulatif terhadap pembelajaran matematika.

2.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian akan digunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Data yang terkumpul berupa nilai *pretest* dan nilai *posttest* kemudian membandingkan kedua nilai tersebut dengan mengajukan pertanyaan apakah ada perbedaan antara nilai *pretest* dengan nilai *posttest* yang diperoleh murid.

Pengujian perbedaan nilai hanya dilakukan terhadap rerataan dari kedua nilai tersebut dan untuk keperluan itu digunakan teknik analisis dengan uji-t (*t-test*). Dengan demikian langkah-langkah analisis data eksperimen dengan model pre-eksperimen dengan *One Group Pretest Posttest Design* adalah sebagai berikut.

2.6.1 Analisis Data Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan hasil belajar matematika pada murid kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) perlakuan berupa penggunaan media pembelajaran manipulatif, dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan persentase dengan rumus persentase, yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\% \quad (\text{Arikunto, 2006:306})$$

Keterangan:

P : Persentase

f : Frekuensi yang dicari persentase

N : Jumlah subyek (sampel)

Guna memperoleh gambaran umum

<i>Pretest</i>	Perlakuan	<i>Posttest</i>
01	X	02

tentang hasil belajar matematika di SD Negeri Katangka 1 Makassar maka dilakukan perhitungan rata-rata skor peubah dengan rumus:

$$Me = \frac{\sum Xi}{N}$$

Di mana:

Me : Mean (rata-rata)

Xi : Nilai X ke i sampai ke n

N : Banyaknya murid

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat kemampuan murid dalam penguasaan materi pembelajaran matematika sesuai dengan prosedur yang dicanangkan oleh Depdikbud (2003) yaitu:

Tabel 1 Tingkat Penguasaan Materi

Tingkat Penguasaan (%)	Kategori Hasil Belajar
0 – 54	Rendah
55 – 64	Sedang
65 – 84	Tinggi
85 – 100	Sangat tinggi

2.6.2 Analisis Data Statistik Inferensial

Penggunaan analisis data dengan menggunakan statistik inferensial pada penelitian ini digunakan teknik statistik t (uji t). Dengan tahapan sebagai berikut:

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum X^2 d}{N(N-1)}}}$$

Keterangan:

Md = mean dari perbedaan *pretest* dan *posttest*
 X_1 = hasil belajar sebelum perlakuan (*pretest*)

X_2 = Hasil belajar setelah perlakuan (*posttest*)

d = Deviasi masing-masing subjek

$\sum X^2 d$ = Jumlah kuadrat deviasi

N = subjek pada sampel

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Mencari harga “Md” dengan rumus:

$$Md = \frac{\sum d}{N}$$

Keterangan:

Md = mean dari perbedaan *pretest* dan *posttest*
 $\sum d$ = jumlah dari gain (*posttest* – *pretest*)

N = subjek pada sampel.

b) Mencari harga “ $\sum X^2 d$ ” dengan menggunakan rumus:

$$\sum X^2 d = \sum d - \frac{(\sum d)^2}{N}$$

Keterangan:

$\sum X^2 d$ = Jumlah kuadrat deviasi

$\sum d$ = jumlah dari gain (*posttest* – *pretest*)

N = subjek pada sampel.

c) Menentukan harga t Hitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum X^2 d}{N(N-1)}}}$$

Keterangan:

Md = mean dari perbedaan *pretest* dan *posttest*

X_1 = hasil belajar sebelum perlakuan (*pretest*)

X_2 = hasil belajar setelah perlakuan (*posttest*)

D = Deviasi masing-masing subjek

$\sum X^2 d$ = Jumlah kuadrat deviasi

N = subjek pada sampel

d) Menentukan aturan pengambilan keputusan atau kriteria yang signifikan
 Kaidah pengujian signifikan:

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti penggunaan media pembelajaran manipulatif berpengaruh terhadap hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar.

2. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, berarti penggunaan media pembelajaran manipulatif tidak berpengaruh terhadap hasil belajar matematika kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar.

3. Mencari t Tabel dengan menggunakan tabel distribusi t dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ dan $db = N-1$.

4. Membuat kesimpulan bahwa media pembelajaran manipulatif berpengaruh terhadap hasil belajar matematika siswa kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri Katangka 1 Makassar pada tanggal 18 Juli- 26 September 2016, diperoleh data-data yang dikumpulkan melalui instrumen tes hasil belajar murid berupa nilai hasil belajar dari kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar yang dideskripsikan secara kuantitatif pada tabel perbandingan skor hasil belajar *pre-test* dan *post-test*

Tabel 2. Perbandingan Deskripsi Hasil Belajar *Pre-Test* dan *Post-Test*

Aspek Kajian	Pre-Test	Post-Test
Rata-rata hasil belajar	46,11	77,77
Tingkat penguasaan materi	50% berada pada kategori sangat rendah	55,55% berada pada kategori sangat tinggi
Ketuntasan hasil belajar	33,33%	55,55%

Dari Tabel 2 di atas dapat dideskripsikan bahwa skor rata-rata hasil belajar murid setelah dilakukan *pretest* adalah 46,11 dari skor ideal yang mungkin dicapai adalah 100. Sementara skor rata-rata hasil belajar murid setelah dilakukan *posttest* adalah 77,77 dari skor ideal yaitu 100. Lebih lanjut, tingkat penguasaan materi ajar oleh murid setelah

pretest dilakukan berada pada kategori sangat rendah, dimana 50% murid atau terdapat 9 murid yang skor tesnya berada pada kategori sangat rendah.

Dengan demikian, ada kecenderungan penguasaan materi murid sangat tidak menguasai terhadap materi yang diajarkan. Hal berbeda yang terjadi pada tingkat penguasaan materi murid setelah dilakukan *posttest*, dimana sekitar 10 murid atau 55,55% murid dari kelas tersebut memperoleh skor atau nilai yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal demikian memberikan gambaran bahwa ada kecenderungan penguasaan materi murid setelah diadakan *posttest* memiliki tingkat penguasaan materi yang sangat tinggi.

Jika ditinjau dari segi ketuntasan hasil belajar murid, maka diperoleh gambaran bahwa setelah diadakan *pretest* hanya terdapat 6 murid atau sekitar 33,33% yang berada pada kategori tuntas. Dengan demikian, data ini menunjukkan bahwa terdapat 12 murid atau sekitar 66,66% dari jumlah murid yang terdapat di kelas tersebut gagal atau tidak tuntas dalam menguasai materi yang diajarkan. Bertolak belakang dengan skor yang diperoleh murid setelah *posttest* dilakukan, dimana murid yang tuntas dalam mempelajari materi yang diajarkan mengalami peningkatan yaitu sekitar 55,55% dari jumlah murid yang tuntas dalam menguasai materi atau terdapat 10 murid yang tuntas dalam mempelajari materi ajar yang diberikan.

Ini berarti dapat disimpulkan bahwa secara klasikal, ketuntasan belajar pada saat *pretest* dan *posttest* cukup jauh berbeda. Hal ini dapat dilihat pada saat *pretest* dimana hasil belajar matematika 12 murid (66,66 %) yang belum tuntas hasil belajarnya dan 6 murid (33,33 %) yang telah tuntas belajarnya. Ini berarti ketuntasan belajar tidak memuaskan secara klasikal karena nilai rata-rata 46,11 tidak mencapai KKM yang diharapkan yaitu 70. Sementara, pada saat *posttest*, hasil belajar matematika murid dideskripsikan bahwa terdapat 8 murid (44,44 %) yang belum tuntas hasil belajarnya dan 10 murid (55,55%) yang telah tuntas belajarnya. Ini berarti ketuntasan belajar memuaskan secara klasikal karena nilai rata-rata 77,77 telah mencapai KKM.

Selanjutnya, sesuai dengan hipotesis penelitian ini bahwa “penggunaan media pembelajaran manipulatif memiliki pengaruh terhadap hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar”. Maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah teknik statistik inferensial dengan menggunakan uji-t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Mencari harga “Md” dengan menggunakan rumus:

$$Md = \frac{\sum d}{N} = \frac{570}{18} = 31,66$$

b) Mencari harga “ $\sum X^2 d$ ” dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \sum X^2 d &= \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N} = 19300 - \frac{(570)^2}{18} \\ &= 19300 - \frac{324900}{18} \\ &= 19300 - 18050 = \end{aligned}$$

1250

c) Menentukan harga t_{Hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} t &= \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum X^2 d}{N(N-1)}}} \\ &= \frac{31,66}{\sqrt{\frac{1250}{18(18-1)}}} \\ &= \frac{31,66}{\sqrt{\frac{1250}{306}}} \\ &= \frac{31,66}{\sqrt{4,085}} \\ &= \frac{31,66}{2,02} \end{aligned}$$

$t = 15,67$

d) Menentukan harga t_{Tabel}

Untuk menentukan nilai t_{Tabel} peneliti menggunakan tabel distribusi t dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $d.b = N - 1 = 18 - 1 = 17$ maka diperoleh $t_{0,05} = 2,11$. Setelah diperoleh $t_{Hitung} = 15,67$ dan $t_{Tabel} = 2,11$ maka diperoleh $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ atau $15,67 > 2,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa penerapan media pembelajaran manipulatif berpengaruh terhadap hasil belajar murid.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian sebelum dan sesudah digunakan media manipulatif diketahui bahwa terjadi peningkatan hasil belajar matematika. Hasil ini dapat dilihat pada skor rata-rata hasil belajar matematika murid kelas IV SD Negeri Katangka 1 Makassar dengan *pretest* yaitu 46,11 berada pada kategori sangat rendah dan skor rata-rata pada *posttest* yaitu 77,77 berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan rumus uji t, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 15,67. Dengan frekuensi (dk) sebesar $18 - 1 = 17$, pada taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 2,11$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima yang berarti penggunaan media pembelajaran manipulatif mempengaruhi hasil belajar matematika murid.

Hasil analisis belajar matematika murid yang dijadikan sampel penelitian sebelum dan sesudah diberikan perlakuan, murid yang berada pada kategori sangat rendah setelah diberikan perlakuan lebih sedikit dibanding dari kategori sangat rendah sebelum diberikan perlakuan. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan murid terhadap materi yang diajarkan sudah lebih dipahami.

Berkaitan dengan respon murid terhadap media pembelajaran manipulatif diperoleh dari Angket yang dianalisis berupa hasil dari respon murid terhadap penggunaan media manipulatif selama proses pembelajaran berlangsung. Pembahasan ini dimaksud untuk mengetahui alternatif yang paling menonjol pada alternatif-alternatif setiap item. Pada angket murid terdapat 15 item, yang terdiri dari 10 pernyataan positif dan 5 pernyataan negative.

Adapun hasil tabulasi data temuan pada angket berdasarkan klasifikasi yang dibuat yang bertujuan untuk memberikan gambaran frekuensi dan kecenderungan dari setiap jawaban berdasarkan pernyataan angket dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Persentase Per Item pada Angket

Item	Persentase (%) Pilihan Jawaban					Jml
	SS	S	KS	R	TS	
1.	11	6	-	1	-	18
2.	13	4	-	1	-	18
3	11	5	-	1	1	18
4	5	8	3	1	1	18
5	12	3	1	-	2	18
6	9	8	-	1	-	18
7	11	6	-	1	-	18
8	4	6	2	2	4	18
9	11	5	-	1	1	18
10	9	7	2	-	-	18
11	-	1	3	2	12	18
12	-	1	4	3	10	18
13	-	-	6	2	10	18
14	-	-	5	2	11	18
15	1	1	1	-	15	18

Berdasarkan rekapitulasi perhitungan per item pada angket terdapat satu item yang paling menonjol dengan nilai presentase tertinggi (80 %), yaitu pernyataan nomor 15 yang berupa pernyataan negative dengan jawaban terbanyak tidak setuju, yaitu "*Media manipulatif adalah media yang tidak menarik*". Artinya, murid memberikan respon positif terhadap penggunaan media manipulative dalam pembelajaran matematika agar memudahkan siswa dalam memahami materi yang disajikan di kelas.

REFERENSI

- Hasnida. 2014. *Media Pembelajaran Kreatif*. Jakarta: PT. Luxima Metro Media.
- Hudojo. 1988. *Mengajar Bahan Matematika*. Jakarta: Depdikbud.
- Sundayana, R. 2013. *Media dan Alat Peraga dalam Pembelajaran Matematika*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. 2008. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Slameto. 2010. *Belajar & Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.

KOMITMEN GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH

Ayu Melya Efriza, Ermita dan Anisah

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

e-mail: ermitarustam1114@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to describe about The Teacher Commitment in The Management of learning at Public High School 8 Padang. This is a quantitative research. The population is 71 teachers and research sample is 59 teachers that taken by stratified propotional random sampling. The instrument of this research was a questionnaire with Semantic scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using the average (mean) formula. The resultsof this research show Teacher Commitment in the Management of learning at Public High school 8 Padang stay in hight category with an average score 5,55 become 79,28%.

Kata Kunci: Komitmen Guru, Pengelolaan Pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidik mempunyai peran strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan dan karakter peserta didik, karena itu pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional juga agar menghasilkan peserta didik yang bermutu, maka dari itu guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik mungkin sehingga proses pembelajaran terwujud sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Djamarah (2010:32) “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah”.

Untuk tercapainya tujuan pembelajaran, guru sebagai tenaga pendidik harus mempunyai komitmen yang tinggi agar terciptanya siswa yang bermutu. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan berguna bagi dirinya dan juga bagi orang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:428) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Selanjutnya menurut Pidarta (2009:144) komitmen guru adalah suatu sikap yang disertai dengan realisasinya dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah perjanjian seseorang dengan dirinya yang ditandai dengan sikap yang selalu ingin menjalankan tugas dengan baik dan maksimal disertai dengan realisasi sikap dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam hal melaksanakan tugas pembelajaran.

Komitmen guru dalam melaksanakan tugas sangatlah penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bila guru mempunyai komitmen terhadap tugasnya, maka ia akan melaksanakan tugas tersebut dengan sepenuh hati, dengan demikian tentu akan dapat mencapai suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Hal ini

sesuai dengan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7, dimana “Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, yang salah satu bunyi prinsipnya adalah ... memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan serta akhlak mulia”.

Komitmen merupakan suatu hal yang bersifat abstrak karena berhubungan dengan aspek psikologis yang tidak dapat dilihat, namun seseorang yang mempunyai komitmen akan dapat diketahui dari perbuatan sebagai hasil dari komitmen atau perilaku mereka. Hasil kerja guru yang memiliki komitmen tinggi akan tampak berbeda dengan guru yang memiliki komitmen rendah apalagi dengan guru yang tidak memiliki komitmen. Menurut Sahertian (1994:112) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen merupakan “Kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh **rasa tanggung jawab**”. Kemudian Sahertian (1994:45) juga mengemukakan adapun ciri-ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah punya **kepedulian** terhadap siswa dan rekan sejawat, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa, dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung, dan selalu memperhatikan tugas pokok. Wibowo (2012:159) mengatakan “Komitmen merupakan perasaan identifikasi, **loyalitas** dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi”. Selanjutnya Wibowo (2012:427) juga mengatakan “Bawahan akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi **tanggung jawabnya**”. Sedangkan menurut Hoy dan Miskel dalam Wibowo (2012:89) menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan **loyalitas** yang tinggi kepada atasan atau lembaganya, biasanya ditunjukkan dengan sikap patuh, hormat, dan setia serta loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran adalah 1) tanggung jawab, 2)

kepedulian dan 3) loyalitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan di bawah ini.

Tanggung Jawab Guru

Menurut Wirawan (2009:168) mengatakan “tanggung jawab merupakan kesediaan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan dan menanggung konsekuensinya akibat kesalahan/kelalaian/kecerobohan pribadi dalam melaksanakannya”. Selanjutnya menurut Purwanto (2009:73) mengemukakan “tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas kewajiban yang dipikul kepadanya dengan sebaik-baiknya”. Tanggung jawab merupakan indikasi yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab timbul karena adanya wewenang yang didelegasikan oleh atasan kepada bawahan dan bawahan wajib mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi akan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab demi terlaksananya tugas yang telah ditetapkan.

Kepedulian Guru

Menurut Sadirman (2010:24) menyatakan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sikap: 1) merasa terpenggil atau peduli terhadap tugas, 2) mencintai profesinya serta menyayangi anak didik dengan tulus, 3) memiliki tanggung jawab secara penuh dan standar dalam menjalankan tugas.

Kepedulian guru mencakup semua proses dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam kegiatan pendahuluan/ membuka pelajaran, kegiatan inti, kegiatan penutup pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Loyalitas Guru

Menurut Sastrohardiwiryo (2002:235) mengatakan bahwa “loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ingin ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Guru yang memiliki loyalitas tinggi bersedia meluangkan waktunya untuk bekerja melebihi

kondisi biasa, selalu bangga menceritakan kondisi sekolah kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas serta merasa patuh pada peraturan dan nilai-nilai yang ditetapkan sekolah. Guru yang loyal dapat dilihat dari tingkah lakunya yang selalu melaksanakan tugas, menghormati atasan, dan sesama teman serta mematuhi peraturan sekolah.

Pengelolaan Pembelajaran

Dalam melaksanakan pembelajaran ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh seorang guru agar pembelajaran dapat dikelola dengan baik. Menurut Badawi dalam Suryosubroto (2009:17) dalam mengajar guru dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Selanjutnya dikutip dari Suryosubroto (2009:19) Nana Sudjana mengatakan “untuk melaksanakan tugas mengajar seorang guru harus memiliki tiga kemampuan yaitu : 1) perencanaan pengajaran, 2) pelaksanaan pengajaran, dan 3) penilaian pencapaian tujuan pengajaran”. Sejalan dengan itu Rohani (2010:143) Mengatakan bahwa “mengelola pembelajaran merupakan semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus dalam pembelajaran yaitu menentukan entry behavior peserta didik, menyusun rencana pelajaran, memberi informasi, bertanya dan menilai”.

Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan memegang peranan penting dalam pembelajaran karena menjadi landasan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sanjaya (2012:28) menyatakan perencanaan pembelajaran adalah “proses pengambilan keputusan hasil berfikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu” selanjutnya dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses menyatakan bahwa bahan yang harus dipersiapkan guru sebelum mengajar adalah penyusunan silabus dan perencanaan pembelajaran. Selain silabus, bahan yang harus dipersiapkan guru sebelum mengajar adalah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Menurut Mulyasa RPP adalah rencana yang menggambarkan

prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang harus dilakukan guru dalam perencanaan pembelajaran adalah membuat silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan sebagai kegiatan yang harus dilakukan antara guru dengan murid untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Winarno dalam Suryosubroto (2009:30) "Pelaksanaan pembelajaran adalah interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pembelajaran". Menurut Permendiknas Tahun 2007 tentang standar proses, kegiatan guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan membuka atau pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan kegiatan penting untuk menilai tingkat pencapaian atau tingkat keberhasilan suatu pembelajaran. Menurut Mulyasa (2009:208) mengevaluasi hasil belajar merupakan suatu kegiatan untuk mengukur perubahan perilaku yang telah terjadi. Evaluasi hasil pembelajaran perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa tentang pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis melihat komitmen guru masih rendah dalam pengelolaan pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari fenomena- fenomena sebagai berikut yaitu: masih ada guru dalam melaksanakan pembelajaran hanya sebagai kewajiban saja, tanpa memperhatikan metode pembelajaran yang telah disusun dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang merupakan pedoman yang perlu diikuti; masih ada guru jarang menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi. Hal ini terlihat dari guru yang lebih sering menggunakan metode ceramah dibandingkan metode pembelajaran yang lain, sehingga peserta didik hanya sebagai audien yang

mendengarkan guru berceramah dan peserta didik pun menjadi kurang aktif dalam pembelajaran; masih ada guru belum melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat dari guru yang memberikan tugas atau PR namun jarang adanya feedback pada peserta didik; masih ada guru jarang melaksanakan remedial dan pengayaan terhadap peserta didik. Hal ini akan berdampak terhadap siswa yang belum menguasai materi dengan baik dan akan mengalami ketinggalan; masih ada guru kurang peduli terhadap peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Hal ini terlihat dari adanya guru yang lebih terfokus pada peserta didik yang pintar dibanding peserta didik yang kurang mampu dalam pembelajaran; masih ada guru kurang menunjukkan rasa loyalitas dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini terlihat dari guru yang mengabaikan tugas mengajarnya dan lebih mementingkan urusan pribadi; masih ada guru kurang loyalitas dalam melaksanakan pembelajaran yang berkaitan dengan waktu memulai dan mengakhiri pelajaran.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang, 2) Kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang, 3) Loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini satu variable yaitu komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran. Komitmen guru adalah perjanjian seseorang dengan dirinya yang ditandai dengan sikap yang selalu ingin menjalankan tugas dengan baik dan maksimal disertai dengan realisasi sikap dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam hal melaksanakan tugas pembelajaran. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SMAN 8 Padang yang berjumlah 71 orang. Sampel penelitian 59 orang yang ditentukan berdasarkan tabel krecjie dengan menggunakan teknik *stratified proposional*

random sampling. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket model skala *Semantic Defferencial* dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban. Angket diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabelitas. Validitas angket ditentukan dengan rumus tata jenjang Spearman Rho, hasilnya valid dimana rho hitung $0,725 > \rho$ tabel $0,648$. Reliabilitas ditentukan dengan rumus Alpha dengan hasilnya reliable dimana r_{11} hitung $0,969 > r_{11}$ tabel $0,632$. Data diolah dengan menggunakan rumus rata-rata (mean).

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data penelitian tentang tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi 5,81 dengan tingkat capaian tertinggi 83,05% yang terdapat pada pernyataan guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang harus dicapai pada materi yang akan dibahas. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada pernyataan bahwa guru mengembangkan rencana pembelajaran berdasarkan silabus dengan cara menganalisis kompetensi yang harus dikuasai siswa sebaik mungkin yaitu 4,69 dengan tingkat capaian 67,07% . Secara keseluruhan tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 5,4 dengan tingkat capaian 77,14%.

Selanjutnya kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang dimana skor rata-rata tertinggi yaitu 5,93 dengan tingkat capaian tertinggi 84,75 yang berada pada pernyataan guru memberikan motivasi belajar kepada siswa yang belum tuntas dalam pembelajaran. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada pernyataan bahwa guru mengoreksi kembali rencana pelaksanaan pembelajaran sebelum diterapkan dengan yaitu 4,73 dengan tingkat capaian 67,55%. Secara keseluruhan kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 5,49 dengan tingkat capaian 78,42%.

Loyalitas guru dalam pengelolan pembelajaran di SMAN 8 memperoleh skor

rata-rata tertinggi 6,07 dengan tingkat capaian tertinggi 86,68% yang berada pada pernyataan bahwa guru melaksanakan remedial bagi siswa yang belum tuntas dalam belajar berdasarkan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada pernyataan bahwa guru merumuskan penyusunan silabus dengan sesama guru bidang studi dengan skor rata-rata 5.56 dengan tingkat capaian 79,42%. Secara keseluruhan loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 5,77 dengan tingkat capaian 82,42%.

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi data hasil penelitian mengenai komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran disajikan dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Rekapitulasi data hasil penelitian komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran

No.	Aspek	Rata-rata	Ketercapaian	Kategori
1	Tanggung Jawab Guru	5,40	77,11	Tinggi
2	Kepedulian	5,49	78,42	Tinggi
3	Loyalitas Guru	5,77	82,42	Tinggi
	Rata-rata	5,55	79,28	Tinggi

Secara keseluruhan maka dapat dikatakan bahwa komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang diperoleh skor rata-rata 5,55 dengan tingkat capaian 79,28% termasuk pada kategori tinggi

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di SMAN 8 Padang yang meliputi tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran, kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran, loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran. Pada aspek loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran memperoleh skor rata-rata tertinggi 5,77 dengan tingkat capaian tertinggi yaitu 82,42%. Sedangkan tingkat capaian terendah terdapat pada aspek tanggung jawab dengan skor rata-rata 5,4 dengan tingkat capaian 77,14%.

Tanggung Jawab Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran

Tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Ini berarti guru di SMAN 8 Padang sudah mempunyai komitmen yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran. Sedangkan tanggung jawab guru dalam pengelolaan pembelajaran dengan skor rata-rata terendah yaitu 4,69 dengan tingkat capaian terendah 67,07% terdapat pada bagian perencanaan pembelajaran dengan pernyataan bahwa guru mengembangkan rencana pembelajaran berdasarkan silabus dengan cara menganalisis kompetensi yang harus dikuasai siswa sebaik mungkin. Hal ini disebabkan guru pada umumnya hanya melihat kepada silabus yang telah ada sebelumnya. Sehingga tidak memperhatikan apakah silabus yang akan diajarkan sudah sesuai atau belum dengan kompetensi yang harus dikuasai peserta didik. Solusi terhadap permasalahan ini adalah hendaknya guru lebih bertanggung jawab untuk membuat sendiri silabus yang akan diajarkan kepada siswa sehingga guru akan memahami apa saja yang harus dikembangkan dalam penyusunan silabus dan kompetensi apa saja yang harus dicapai oleh siswa sebelum diajarkan pada siswa.

Menurut Sanjaya (2012:54) “Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian”. Berdasarkan penjelasan di atas maka sangat jelas bahwa dalam pengelolaan pembelajaran guru harus memperhatikan proses pengelolaan pembelajaran tersebut dari awal sampai akhir yaitu mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran.

Kepedulian Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di SMAN 8 Padang

Kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran secara keseluruhan berada pada kategori tinggi yaitu dengan skor rata-rata 5,49 dengan tingkat capaian 78,42. Skor rata-rata

tertinggi yaitu 5,93 dengan tingkat capaian 84,75%. Ini berarti guru memiliki kepedulian yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran. Yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai dengan evaluasi pembelajaran. Sedangkan Kepedulian Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran skor rata-rata terendah yaitu 4,73 dengan tingkat capaian 67,55 yang terdapat pada bagian perencanaan pembelajaran dengan pernyataan guru mengoreksi kembali Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sebelum diterapkan, hal ini menunjukkan bahwa pada pernyataan ini kepedulian guru dalam pengelolaan pembelajaran berada pada kategori cukup. Hal ini disebabkan karena guru melaksanakan tugas hanya sebagai kewajiban/tugas pokok yang harus dipenuhi tanpa peduli terhadap perencanaan yang dibuat tersebut sudah sempurna untuk diajarkan kepada siswa atau belum. Solusi terhadap permasalahan ini adalah setelah guru selesai menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dikembangkan berdasarkan silabus guru hendaknya membaca dan mengoreksi kembali RPP yang telah dibuat tersebut, sehingga apabila ada yang kurang tepat bisa diperbaiki berdasarkan silabus yang telah ada.

Selanjutnya Sanjaya (2012:59) mengatakan bahwa “RPP adalah program perencanaan yang disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk setiap kegiatan proses pembelajaran yang dikembangkan berdasarkan silabus”. Maka dengan itu guru harus lebih memiliki kepedulian terhadap tugas yang dimilikinya, tidak berfikir bahwa tugas yang dibuat hanya sebagai pemenuhan tugas yang diberikan. Menurut Sahertian (1994:44) bahwa “salah satu perilaku guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah punya kepedulian terhadap tugas yang dilakukannya”.

Loyalitas Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran

Loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran secara keseluruhan berada pada kategori tinggi yaitu dengan skor rata-rata 5,77 dengan tingkat capaian 82,42. Loyalitas Guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8

Padang memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 6,07 dengan tingkat capaian 86,68%. Hasil penelitian ini berarti guru sudah memiliki komitmen yang tinggi dilihat dari loyalitasnya dalam pengelolaan pembelajaran yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi pembelajaran. Sedangkan skor rata-rata terendah dari loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran adalah 5,56 dengan tingkat capaian 79,42% pada bagian perencanaan pembelajaran dengan pernyataan bahwa guru merumuskan penyusunan silabus dengan sesama guru bidang studi. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa memiliki dari dalam diri guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya, guru mempercayakan bahwa guru-guru sesama bidang studi dapat menyelesaikan tugas tersebut dan nantinya akan dibagikan pada guru bidang studi yang sama sehingga guru tersebut berfikir bahwa tidak perlu hadir dalam penyusunan silabus yang akan dilaksanakan. Hal inilah yang menunjukkan bahwa kurangnya loyalitas guru dalam pengelolaan pembelajaran pada proses perencanaan pembelajaran. Adapun solusi terhadap permasalahan ini adalah hendaknya sesama guru dapat saling mengingatkan untuk dapat berpartisipasi dalam merumuskan penyusunan silabus.

Sastrohardiwiryo (2002:235) mengatakan bahwa “loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ingin ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka guru yang memiliki komitmen tinggi dalam pengelolaan pembelajaran adalah guru yang loyal terhadap setiap tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang dilihat dari aspek tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 5,40 dan tingkat capaian 77,14% termasuk pada kategori tinggi, komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran yang dilihat dari aspek kepedulian memperoleh skor-rata-rata 5,49 dan tingkat capaian 78,42% termasuk pada kategori tinggi dan komitmen guru dalam

pengelolaan pembelajaran yang dilihat dari aspek loyalitas memperoleh skor-rata-rata 5,77 dan tingkat capaian 82,42% termasuk pada kategori tinggi.

Secara umum Komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran di SMAN 8 Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 5,55 dan tingkat capaian 79,28%.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Djamarah, Syaiful. 2010. *Guru dan Anak Didik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Muslich, Masnur. 2009. *Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas itu Mudah*. Jakarta: Bumi aksara
- Mulyasa. 2009. *Kurikulum yang Disempurnakan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permendiknas nomor 41 Tahun 2007. Standar Proses
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rohani, Ahmad. 2010. *Pengelolaan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sadirman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sahertian, Piet. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sanjaya, Wina. 2012. *Perencanaan dan Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryosubroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR

Nurul Anggraeni

Prodi Bahasa Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar 2018

Email: nurul_anggraeni46@yahoo.com

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pengertian, fungsi, tujuan, karakteristik, peran guru, orang tua, masyarakat, dan perencanaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan media pembelajaran dalam pendidikan sekolah dasar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain fenomenologi. Nara sumber dalam penelitian adalah kepala sekolah, guru, orangtua, dan masyarakat. Teknik pengumpulan data adalah wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif. Penelitian ini memiliki empat hasil. 1. Memahami pengertian, fungsi, tujuan, karakteristik, peran guru, orang tua, masyarakat dalam pendidikan sekolah dasar; 2. Perencanaan media pembelajaran adalah menginventarisir jenis media pembelajaran, merelevansikan media dengan materi ajar, mengkonfirmasi media pembelajaran dengan guru lain atau teman satu gugus, mempersiapkan dukungan buku paket dari pemerintah, dan menuangkan rencana penggunaan media dalam perangkat pembelajaran; 3. Pemanfaatan media pembelajaran adalah mampu menunjukkan media pembelajaran mampu membuat siswa lebih mudah memahami materi ajar; 4. Pemeliharaan media pembelajaran adalah menjaga media pembelajaran berupa materi atau benda .

Kata Kunci:

Pendidikan Dasar, Media, Pembelajaran

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Dengan keyakinan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menunjang pembangunan disegala bidang. Oleh sebab itu perlu adanya pemahaman tentang dasar dan tujuan pendidikan secara mendalam. Apabila kita telah memahami dasar dan tujuan penulis yakin bahwa kita bisa memajukan pendidikan secara nasional.

Dasar dan tujuan pendidikan merupakan masalah yang fundamental dalam pelaksanaan pendidikan, karena dasar pendidikan itu akan menentukan corak dan isi pendidikan. Tujuan pendidikan itupun akan menentukan kearah mana anak didik akan dibawa. Untuk itu maka kita harus benar benar memahami apa saja dasar pendidikan dan tujuan yang nantinya bisa dicapai.

Pendidikan merupakan kebutuhan wajib dalam kehidupan manusia, sadar tidak sadar kita hidup dalam keadaan berpendidikan meski tidak berada dalam lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana yang dilakukan oleh pendidik terhadap anak didik, agar anak didiknya secara aktif mengembangkan potensi dalam dirinya. Pendidikan bertujuan agar siswa memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan diri, keluarga, masyarakat, serta bangsa dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 2, Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan. Pendidik memiliki peran untuk mewujudkan harapan bangsa sehingga membentuk peserta didik yang bertanggung jawab. Pendidik mempunyai fungsi untuk menciptakan suasana pendidikan bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis (Mulyasa, 2013: 98).

Pendidikan dasar berperan penting dalam perkembangan hidup manusia. Pendidikan

dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi atau masyarakat. Era globalisasi adalah era yang penuh persaingan, sehingga menuntut setiap negara memiliki kualitas untuk mampu bersaing dengan negara lain.

Salah satu faktor penunjang hebatnya kualitas pendidikan adalah media pembelajaran yang ada di sekolah. Media pembelajaran sangat membantu dalam proses pembelajaran di kelas. Hal ini dijelaskan oleh Arsyad (2014: 3) bahwa media pembelajaran adalah alat-alat grafis, fotografis, atau elektronik untuk menangkap, memproses, dan menyusun kembali informasi visual atau verbal. Sarana yang dapat mengkomunikasikan sebuah pesan bisa menjadi suatu media pembelajaran.

Meskipun demikian, banyak sekolah yang kurang memahami arti penting media pembelajaran dalam mendukung pembelajaran di kelas. Hasil survei yang dilakukan oleh Kemdiknas masih banyak sekolah jenjang Sekolah Dasar pada umumnya masih kurang memanfaatkan media pembelajaran dan masih bertumpu pada guru sebagai subjek dan media pembelajaran utama (As'ari, 2013:1). Hasil survei tersebut mengindikasikan bahwa media pembelajaran belum dipandang sebagai faktor penting dalam proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Creswell (2014:59) penelitian kualitatif dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran / teoritis yang membentuk atau memengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang di kenakan oleh individu atau kelompok pada suatu masalah sosial atau manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan pada setting alamiah (*naturalsetting*) yaitu kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulandata lebih banyak pada, wawancara mendalam, observasidan

dokumentasi (Sutama, 2011:93).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknikanalisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman yaitu terdiri atastiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013:91). Uji keabsahan data dalam penelitian initerdiridari credibility (*validitas internal*), transferability (*validitas eksternal*), dependability (*reliabilitas*), dan confirmability (*obyektivitas*) (Sugiyono, 2013: 364).

PEMBAHASAN

A. Pengertian Pendidikan

Untuk memahami konsep pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan cara memahami beberapa pengertian pendidikan. Di bawah ini akan diutarakan beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli.

Menurut Ki Hajar Dewantara Pendidikan umumnya berarti daya uoaya untuk memajukan tumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelek), dan tubuh anak.

Menurut Crow dan Crow Pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

Menurut John Dewey Pendidikan adalah prose yang berupa pengajaran dan bimbingan, bukan paksaan, yang terjadi karena adanya interaksi dengan masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Pendidikan adalah bantuan yang diberikan dengan sengaja kepada peserta didik dalam pertumbuhan jasmani maupun rohaninya untuk mencapai tingkat dewasa. Pendidikan adalah proses bantuan dan pertolongan yang diberikan oleh pendidik

kepada peserta didik atas pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohaninya secara oprimal.

B. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Dasar

1. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Sekolah Dasar

Sejak dicanangkan wajib belajar 6 tahun pada tahun 1984, SD menjadi lembaga pendidikan yang berfungsi untuk menanamkan kemampuan dasar bagi setiap warga Negara Indonesia yang masih berada dalam batas usia sekolah dasar. Sejalan dengan dicanangkannya pendidikan dasar 9 tahun dalam rancangan repelita VI Pendidikan Nasional, SD sebagai bagian dari pendidikan dasar mempunyai tujuan untuk menuntaskan wajib belajar pada tingkat Pendidikan Dasar 9 tahun dari SD 6 tahun dan SLTP 3 tahun.

Dalam mengemban fungsi tersebut, sebagaimana halnya dengan lembaga pendidikan yang lain, SD mengacu kepada fungsi pendidikan nasional, yaitu mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan, harkat, martabat manusia dan masyarakat Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan nalar, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Tujuan Pendidikan Dasar dalam kurikulum Pendidikan Dasar 1993 adalah memberikan bekal kemampuan dasar kepada siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga Negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan siswa untuk mengikuti pendidikan menengah. Khusus untuk Sekolah Dasar tujuan pendidikan adalah memberikan bekal kemampuan dasar Baca-Tulis-Hitung, pengetahuan dan keterampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa sesuai dengan tingkat

perkembangannya, serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan di SLTP.

2. Karakteristik Pendidikan Sekolah Dasar

Karakteristik atau ciri khas pendidikan SD sama halnya dengan karakteristik lembaga pendidikan yang lain, seperti SLTP dan SLTA yakni sebagai berikut:

a) Siswa

Siswa SD adalah anak-anak yang berusia 6-12 tahun. Dari batas usia ini dapat kita ketahui bahwa siswa SD berbeda dari siswa SLTP atau SLTA, baik dari segi fisik maupun kemampuan mental. Anak-anak usia SD mempunyai kemampuan yang berbeda dari siswa satuan pendidikan lainnya.

b) Guru

Berbeda dengan guru SLTP ataupun SLTA, guru SD adalah guru kelas. Setiap guru dituntut untuk mampu mengajarkan semua mata pelajaran di SD, kecuali Agama dan Penjaskes. Sejalan dengan itu, guru SD mengajar dari jam pertama sampai jam pelajaran terakhir. Dia bertanggung jawab penuh terhadap kelas yang dipegangnya, mulai dari kehadiran siswa sampai pemberian rapor.

c) Kurikulum

Kurikulum SD merupakan bagian dari Kurikulum Pendidikan Dasar. Lama pendidikan SD adalah 6 tahun, yang dibagi menjadi 6 tingkat kelas. Sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan SD maka pelajaran Bahasa Indonesia dan Matematika mendapat porsi terbesar. Hal ini tentu berbeda dengan kurikulum satuan pendidikan lain. Kurikulum SD menggunakan sistem semester dengan lama satu jam pelajaran 30 menit untuk kelas I dan II, serta 35 menit untuk kelas III sampai kelas VI. Di SD terdapat 9 mata pelajaran termasuk muatan lokal, yang dimulai dari kelas I sampai kelas VI.

d) Pembelajaran

Untuk mendapatkan pembelajaran yang ideal, seorang harus berpegang pada tujuan dan karakteristik siswa SD. Ada beberapa karakteristik pembelajaran di SD diantaranya adalah kegiatan konkret, kegiatan manipulatif dan pembelajaran terpadu.

Ketiga karakteristik pembelajaran di atas merupakan pencerminan dari tingkat perkembangan anak SD. Oleh karena itu sebagai guru kita selalu berusaha menyesuaikan pengalaman belajar atau latihan yang anda berikan dengan tingkat perkembangan anak.

e) Gedung dan Peralatan Pembelajaran

Gedung dan peralatan SD sangat bervariasi. Ada SD yang gedung dan peralatan belajarnya sangat sederhana, ada yang sedang-sedang saja bahkan ada yang cukup mewah, namun pada umumnya gedung SD terdiri dari 3-6 ruang kelas, dan satu ruang guru. Tidak ada ruang khusus untuk perpustakaan atau administrasi, berbeda dengan gedung dan fasilitas SLTP atau SLTA yang umumnya mempunyai ruang-ruang khusus dan peralatan pembelajaran yang jauh lebih lengkap.

C. Peranan Guru, Orang Tua dan Masyarakat dalam Pendidikan Sekolah Dasar

1. Peranan Guru Dalam Pendidikan Sekolah Dasar

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1990 tentang Tenaga Kependidikan terdapat dua ketentuan umum yang dapat kita jadikan acuan dalam mengkaji peranan guru dalam pendidikan dasar, yaitu:

- a. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan, namun tidak terlibat secara langsung dalam membimbing, mengajar, dan melatih, seperti pengawas, penilik, pustakawan, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan (tidak digolongkan tenaga pendidik).
- b. Tenaga Pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertugas membimbing, mengajar dan melatih peserta didik. Sebagai tenaga pendidik seorang guru SD harus mampu berperan sebagai:

1) Pembimbing

Peran sebagai pembimbing merupakan peran yang sangat menentukan. Sebagai pembimbing

kita diharapkan mampu menjadi panutan, menjadi sosok yang patut digugu dan ditiru, menguasai berbagai tehnik untuk memberikan bimbingan.

2) Pengajar

Sebagai seorang pengajar, guru harus menguasai materi, strategi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, agar mampu menjalankan peran sebagai pengajar dengan baik.

2. Peran Orang Tua Dalam Pendidikan Sekolah Dasar

Berbicara tentang peran orang tua dalam pendidikan dasar, kita tentu tidak dapat berpaling dari ketentuan-ketentuan yang sudah ada, terutama yang berkaitan dengan penuntasan wajib belajar dan ketentuan GBHN yang menyatakan bahwa pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara keluarga, sekolah dan masyarakat. Dalam rangka penuntasan wajib belajar pada SD, peran orang tua yang utama tentunya memasukkan anaknya yang berusia 6 tahun ke SD.

Peran orang tua lainnya adalah membantu penyelenggaraan pendidikan, dengan cara bergabung dalam Badan Pembantu Penyelenggaraan Pendidikan (BP3) yang dibentuk oleh sekolah dengan anggota dan pengurus para orang tua siswa.

3. Peran Masyarakat Dalam Pendidikan Sekolah Dasar

Peran serta masyarakat dalam pendidikan SD sangat besar. Dalam Bab XIII Pasal 47 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berbunyi "masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan nasional".

Masyarakat sebagai mitra pemerintah adalah pihak yang bekerja sama untuk menyelenggarakan pendidikan. Sebagai mitra, masyarakat harus mengikuti aturan yang sama dengan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan.

Aturan yang berkaitan dengan syarat-syarat dan tata cara penyelenggaraan pendidikan tercantum dalam PP No. 28/1990 Bab IV Pasal 5 ayat 1 menyebutkan bahwa Pendidikan Satuan pendidikan dasar oleh pemerintah atau masyarakat harus memenuhi persyaratan tersedianya:

a. Sekurang-kurangnya sepuluh siswa.

b. Tenaga kependidikan terdiri atas sekurang-kurangnya seorang guru untuk setiap kelas bagi sekolah dasar.

c. Kurikulum berdasarkan kurikulum nasional yang berlaku.

d. Sumber dana tetap yang menjamin kelangsungan penyelenggaraan pendidikan dan tidak akan merugikan siswa.

e. Tempat belajar

f. Buku pelajaran dan peralatan pendidikan yang diperlukan.

Dalam pendidikan, masyarakat juga berperan sebagai donatur bagi berlangsungnya satuan-satuan pendidikan tertentu. Tentunya pengelola satuan pendidikan harus bekerja sama dengan masyarakat terutama pengusaha dan para dermawan, untuk memperoleh sumber dana dalam rangka perluasan kesempatan belajar dan peningkatan mutu pendidikan (PP Nomor 28 Tahun 1990, Pasal 27).

Peran masyarakat yang tidak kalah penting lagi adalah mengidentifikasi anak usia SD yang belum disekolahkan.

HASIL PENELITIAN

1. Perencanaan media pembelajaran di Sekolah Dasar

Perencanaan media pembelajaran di SD dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan media pembelajaran di setiap kelas. Jika di lingkungan sekitar sudah tersedia, maka tidak perlu membeli. Media yang belum ada direncanakan pengadaannya dengan alokasi dana BOS dan bantuan wali murid.

Media pembelajaran di SD direncanakan dengan diskusi dan rapat dewan guru agar pengambilan media lebih tepat dan terarah pada tujuan pembelajaran. Perencanaan media pembelajaran juga dibahas di forum

KKG satu dabin untuk memberi gambaran secara umum. Perencanaan penggunaan media pembelajaran berupa IT sudah dilaksanakan untuk mengikuti arus globalisasi agar tidak ketinggalan.

Temuan diatas sejalan dengan penelitian Tim de Jong (2008) yang menyatakan bahwa perencanaan untuk membuat dan menyediakan objek belajar sehingga dapat digunakan menjadi media pembelajaran dianggap sangat penting. Tim de jong menggunakan media *mobile learning* dalam pembelajaran karena telah mengikuti perubahan teknologi. Persiapan penggunaan media yang sesuai dengan tujuan pembelajaran seperti *mobile learning* juga mempermudah penyampaian materi pembelajaran kepada siswa. Perencanaan media pembelajaran merupakan bagian dari pengembangan kompetensi professional guru.

Perencanaan media juga sangat penting karena menyangkut proses pembelajaran dan tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Pemilihan jenis media yang relevan dengan materi pembelajaran akan menarik minat siswa untuk belajar. Siswa juga tidak cepat jenuh dalam proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran bisa bermakna. Hasil evaluasi dari proses pembelajaran siswa bisa tercapai dengan optimal.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Nikolaos (2015) yang menjelaskan bahwa perencanaan yang baik akan membawa pada roses yang baik pula. Penggunaan media konvensional yang telah diubah menjadi *game playing* pada mata pelajaran tertentu terbukti mengubah proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien. Perubahan hasil evaluasi juga langsung terlihat dari perbaikan proses pembelajaran yang terencana dengan tepat.

2. Pemanfaatan media pembelajaran di Sekolah Dasar

Pemanfaatan media di SD secara umum sudah baik sesuai prosedur penggunaannya. Media pembelajaran sudah digunakan guru-guru sesuai dengan kegunaan atau fungsinya. Dengan penggunaan media yang

tepat siswa - siswa di SD mampu memahami maksud dari pemanfaatan media tersebut. Penggunaan media pembelajaran sangat berpengaruh pada antusias siswa dalam mengikuti pembelajaran. Siswa yang pasif dalam pembelajaran bisa meningkatkan keaktifannya. Hal ini dikarenakan penggunaan mediapembelajaran yang tepat dengan materi ajar dapat menumbuhkan rasa ingin tahu siswa dalam pembelajaran meningkat. Siswa dalam proses ini menjadi subjek belajar dan tidak lagi sekedar objek pembelajaran. Penggunaan jenis media pembelajaran yang relevan dengan materi ajar juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Chang, Kim: 2014).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakuka oleh Steer (2012). Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pemanfaatan sosial media yang tepat bisa meningkatkan minat siswa untuk pembelajaran. Pemanfaatan media sosial untuk mengiri materi dan tugas belajar siswa bisa meningkatkan motivasi belajar. Sehingga pembelajaran bisa lebih berkesn dan menarik bagi siswa. Dengan media sosial sebagai media pembelajaran, pembelajaran bisa dilakukan apanpun dan dimanapun dengan dukungan jaringan internet.

3. Pemeliharaan media pembelajaran di Sekolah Dasar

Pemeliharaan media pembelajaran di SD dilakukan oleh kepala sekolah, guru, dan siswa. Media pembelajaran berupa materi seperti KIT IPA, alat peraga IPS disimpan di lemari khusus. Media komputer dan peralatan non akademis seperti drumband dan rebana di simpan di ruang tersendiri.

Media pembelajaran berupa situasi sosial yang berkaitan dengan dinamika masyarakat dipelihara dengan membuat artikel dan karya ilmiah. Pemeliharaan media pembelajaran yang berupa plastik dijauhkan dari api. Media yang mudah patah dan rusak seperti kayu dihindarkan dari kesalahan penggunaan.

Media pembelajaran di SD dalam pemeliharanya dilakukan secara rutin dan

kondisional. Jika ada kerusakan dibetulkan sendiri oleh guru dan bantuan tenaga ahli jika rusak berat. Dana pemeliharaannya pun sudah dianggarkan dari dana BOS dan bantuan wali murid.

Penelitian yang sejalan juga dikemukakan oleh Warschaer (2011). Dalam penelitiannya membahas bagaimana pemeliharaan media digital untuk pembelajaran. Pemeliharaan media digital dengan benar bisa memberikan manfaat yang cukup lama. Di SD pemeliharaan ini juga dilakukan dengan tepat khususnya media digital. Media elektronik disimpan di tempat yang tidak lembab agar tidak mudah rusak. File yang ada di media digital seperti laptop juga disimpan di *flash disk* dan CD agar bisa dimanfaatkan di lain kesempatan dengan materi ajar yang relevan.

KESIMPULAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Pendidikan adalah bantuan yang diberikan dengan sengaja kepada peserta didik dalam pertumbuhan jasmani maupun rohaninya untuk mencapai tingkat dewasa. Pendidikan adalah proses bantuan dan pertolongan yang diberikan oleh pendidik kepada peserta didik atas pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohaninya secara optimal. Aspek-aspek yang mendukung pendidikan tersebut adalah Siswa itu sendiri, Guru, Sarana dan Prasarana, Orang tua dan Masyarakat sekitar lingkungan sekolah tersebut.

Perencanaan media pembelajaran dilakukan dengan cara guru menginventarisir jenis-jenis media pembelajaran. Misalnya penggunaan jenis media cetak seperti koran dan majalah untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia. Kemudian guru merelevansikan media pembelajaran dengan materi pelajaran. Contohnya penggunaan globe untuk mengajarkan kenampakan dunia dalam pelajaran IPS. Guru mengkonfirmasi

media pembelajaran dan materi pelajaran kepada guru lain untuk *problem solving*. Pada persiapan media pembelajaran buku paket, guru mempersiapkan dukungan buku referensi lain dan hasil musyawarah kelompok kerja guru. Selain itu, guru ditawarkan untuk menuangkan rencana media pembelajaran dalam RPP. Perencanaan media juga harus melihat alokasi dana yang ada di sekolah. Jika pendanaan tidak bisa mencukupi semua rencana pengadaan media pembelajaran maka kepala sekolah dan guru diskusi membuat skala prioritas dalam pengadaan media pembelajaran. Pemanfaatan media pembelajaran, guru dapat menunjukkan bahwa media pembelajaran mampu memberikan semangat baru dan menggugah rasa ingin tahu siswa. Tujuannya untuk menemukan sendiri kejadian yang dialami dalam kehidupan baik di rumah, sekolah atau masyarakat. Media pembelajaran mampu membuat siswa menjadi lebih paham dengan apa yang diajarkan. Dengan media pembelajaran siswa bisa melihat, melakukan dan merasakan pelajaran sebagaimana media yang digunakan dalam pembelajaran. Media dapat menjadi penjelas dalam pembelajaran yang bersifat abstrak. Pemeliharaan media pembelajaran, guru mampu menjaga media.

REFERENSI

- Arsyad, Azhar. 2014. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Chang, Kim (2014). "College Students Perception Toward Instructional Media for Enhancing Their Learning Improven". International Information Institute Tokyo; pg. 3105
- Creswell. John W. (2014) *Penelitian Kualitatif & Desain Riset "Memilih Di Antara Lima Pendekatan"*. (Edisi ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kautromanus, Nikolaos. 2015. "Enhancing Media Literacy and Learning Through Game Playing and Evaluation Methods". University of

Athens.2015

- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Steer, Dan. 2012. “*Improve Formal Learning with Social Media*”. ProQuest Research Library.pg.31
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan “Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D”*. (Cetakan ke-18). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutama. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan “Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D”*. (Cetakan Ke-3). Kartasura: Fairus Media.
- Tim de Jong, Marcus Sp. echt and Rob Koper,2008.” *Contextualised Media for Learning*”. Educational Technology Expertise Centre, Open University of the Netherlands.

PROFIL GURU SMP PILIHAN KEDUA DI KOTA YOGYAKARTA

Cepi Safruddin Abdul Jabar & Wiwik Wijayanti

Universitas Negeri Yogyakarta, Jl. Karangmalang, Yogyakarta

alamat e-mail: cepi_safruddin@uny.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil guru Sekolah Menengah Pertama yang merupakan pilihan kedua siswa setelah memilih sekolah favorit mereka di Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi yang datanya didapat melalui studi lapangan, telaah dokumen, dan wawancara. Data dianalisis dengan dengan teknik matematika dan standar yang digunakan adalah standar tenaga pendidik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penelitian ini menemukan bahwa mutu pendidik ternyata bukan menjadi faktor penting dalam pertimbangan calon siswa/orang tua memilih sekolah yang diinginkan. Bahkan kebanyakan dari mereka tidak tahu dengan profil tenaga pendidik/kependidikan sekolah yang akan mereka tuju.

Kata kunci: guru, mutu, sekolah bukan favorit

PENDAHULUAN

Sebagai Daerah Istimewa, Yogyakarta juga terkenal dengan sebutan kota pendidikan. Saat ini, di Daerah Istimewa Yogyakarta ada sebanyak 5.297 lembaga sekolah, mulai dari TK/RA sampai dengan Perguruan Tinggi baik negeri ataupun swasta, serta termasuk pula lembaga yang berada di bawah naungan Depag RI (http://www.pendidikan-diy.go.id/dinas_v4/?view=data-pendidikan). Di kota Yogyakarta, jumlah sekolah yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta sebanyak 428 lembaga pendidikan yang terdiri atas 225 TK/RA, 84 SD/MI, 48 SMP/MTs, 45 SMA/MA, dan 26 SMK baik negeri ataupun swasta (<http://yogyakarta.siap.web.id/data-sekolah/data-daftar/>).

Dari sekian banyak sekolah tersebut, ada sekolah negeri (SD/SMP/SMA) yang dikategorikan oleh masyarakat dengan istilah favorit dan tidak favorit (Amirin, Jabar, dan Surya, 2014). Dalam sistem penerimaan siswa baru, siswa di kota Yogyakarta bisa memilih lebih dari satu sekolah. Saat ini, pemerintah DIY menerapkan kebijakan sistem *zonasi* dimana siswa hanya bisa memilih dua pilihan saja. Dari sistem tersebut, maka terpilalah dua jenis sekolah, yaitu pilihan pertama dan pilihan kedua.

Dalam pemilahan sekolah pilihan pertama dan kedua ini belum diketahui secara pasti apakah faktor kualitas guru menjadi salah satu pertimbangan siswa dalam memilih sekolah atau tidak memilih sekolah tertentu sebagai pilihannya.

Terlepas dari menjadi faktor penentu pilihan atau tidak, faktor guru, menurut banyak penelitian menjadi salah satu indikator sekolah yang bermutu (Jabar, 2011, Jabar, 2016, Jabar, 2017, Kubiato, Torkar, dan Rovnanova, 2017, Rice, 2010, dan Panayitou, 2014). Oleh karena itu penting untuk diteliti profil guru di sekolah-sekolah yang ada di Kota Yogyakarta, terutama di sekolah negeri yang tidak termasuk ke dalam pilihan kedua atau tidak favorit.

Sekolah merupakan bentuk formal pendidikan yang tentu kualitasnya harus dijaga, dan diupayakan sesuai dengan standar supaya pencapaian mutu pendidikan bisa terwujud. Inti dari proses yang terjadi di sekolah adalah adanya interaksi antara siswa dengan guru dalam proses belajar mengajar. Faktor yang menentukan keefektifan proses interaksi ini tak terlepas dari kualitas dari guru itu sendiri, selain dari faktor non sumber daya manusia lainnya (Yusuf, 2014:42). Selain itu OECD (2013) juga mengisyaratkan bahwa guru merupakan investasi peting dalam dunia pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi guru baik dalam ukuran standar internal (perbandingan kuantitas dan kualitas berbanding layanan akademik atau non akademik, maupun ukuran ideal standar nasional.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi-deskriptif yang hanya mendeskripsikan kondisi guru dengan menggunakan parameter standar pendidik yang sudah ditetapkan pemerintah, serta standar internal yang berbasis realitas di lapangan. Data yang dihimpun dipergunakan untuk mendeskripsikan secara detail kuantitas dan kualitas guru yang terdapat di sekolah SMP yang berkategori pilihan kedua.

Penelitian berlangsung di empat sekolah pilihan kedua (SMP dan SMA negeri di Kota Yogyakarta) yang dipilih berdasarkan hasil penelitian Tatang M. Amiri, Cepi Safruddin Abdul Jabar, dan Priadi Surya (2014) termasuk paling rendah peminat pilihan pertamanya. Data yang dihimpun adalah data primer dan data sekunder yang berasal dari arsip ketenagaan, observasi lapangan, dan wawancara. Data yang didapat kemudian diolah secara kuantitatif dan kualitatif untuk dianalisis.

HASIL PENELITIAN

Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut. Sekolah-sekolah kurang favorit (versi masyarakat) yang dihimpun dari berbagai sumber, termasuk dari penelitian

terdahulu, terdiri atas sekolah berikut. Untuk jenjang SMP ada SMPN 3, SMPN 13, SMPN 14, dan SMPN 15.

Kondisi guru dianggap berperan penting dalam pengembangan prestasi belajar siswa di sekolah, walaupun yang paling menentukan adalah siswa itu sendiri. Di sisi lain ada juga yang mendasarkan hasil penelitiannya bahwa kualitas guru merupakan salah satu pertimbangan masyarakat dalam memilih sekolah.

3.1. SMPN 3 Yogyakarta

Sekolah ini terletak di jalan Pajeksan nomor 18, berada di sekitar daerah bisnis dan pariwisata Malioboro. Sekolah ini berdiri di atas lahan seluas 5.575 m² yang pada awal pendiriannya ditujukan untuk tempat pendidikan keluarga/kerabat Kerator Yogyakarta. Dan dari wawancara juga ditemukan bahwa sekolah tersebut berstatus cagar budaya.

SMPN 3 ini mempunyai 18 rombongan belajar, masing-masing 6 buah rombel (rombongan belajar). Mengingat jumlah rombel dengan jumlah guru tidak seimbang bila diukur dengan parameter beban kerja guru standar. Ada 4 orang guru bahasa Indonesia yang beban kerjanya tidak memenuhi yang seharusnya dalam seminggu. Oleh karenanya, ada 2 orang guru yang terpaksa menambah jam kerjanya di sekolah lain.

Tabel 1 Pembagian Jam Mengajar Guru Bahasa Indonesia SMPN 3 Yogyakarta TA 2015/2016

Guru	Kualifikasi Pendidikan	Pangkat	Jam Mengajar		
			SMP N 3	SK L lain	Jml
A	S2	IV/b	26	0	26
B	S1	IV/a	26	0	26
C	S1	IV/a	12	12	24
D	S1	III/a	14	12	26
	Jumlah		78	24	102

Guru tetap SMP Negeri 3 Yogyakarta, baik yang berstatus PNS Kemdikbud ataupun Kemenag (guru agama) ada 30 orang, termasuk guru yang menambah jam kerjanya di sekolah tersebut. Ada juga guru honorer sebanyak satu orang dan dua orang guru bantuan dari sekolah lain yang diperbantukan di SMPN 3 Yogyakarta, jadi jumlah total sebanyak 33 orang.

Adapun dilihat dari status kepegawaianya, dijelaskan dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Status Kepegawaian Guru SMPN 3 Yogyakarta

No.	Status Kepeg	Status di keberadaa di sekolah	Jml Guru	Pendidikan		
				D-3	S1	S2
1.	PNS Kemdikbud	Tetap	30	1	11	18
		Nambah	3		3	
2.	PNS Kemenag	Tetap	2		2	
3.	Tenaga Bantuan	Tetap	1		1	
4.	Guru Agama	Bantuan	2		2	

Dari tabel di atas diketahui bahwa masih ada guru yang masih belum memenuhi standar pendidik (belum S1).

3.2. SMPN 13 Yogyakarta

SMPN 13 berlokasi di bagian selatan Kota Yogyakarta, tepatnya di Minggiran, Kelurahan Suryodiningratan, Kecamatan Mantri Jeron. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah penyelenggara program KKO (Kelas Khusus Olahraga) mulai dari tahun 2008/2009. Ia merupakan sekolah pilihan kedua, dimana kebanyakan siswa tidak memilih sekolah tersebut sebagai pilihan pertama.

SMPN 13 memiliki 12 rombel yang diampu oleh 23 orang guru. Berdasarkan pembagian tugas mengajar, latar belakang pendidikan, dan sertifikasi profesi para guru di SMPN 13 semuanya sudah bersertifikasi. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Keadaan Guru Tetap di SMPN 13 Yogyakarta Tahun 2015

No.	Gol. Ruang	Jenjang Pend			Juml
		Dipl/SM	S1	S2	
1.	IVa	1	15	-	16
2.	IIId	1	-	-	1
3.	IIIf	-	-	-	-
4.	IIIb	1	2	-	3
5.	IIIa	3	20	-	23

Dilihat dari kualifikasi pendidikan, ada 3 orang (13%) guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan S1. Selain itu, dilihat dari masa kerja, banyak guru yang akan masuk usia pensiun segera.

3.3. SMPN 14 Yogyakarta

SMPN 14 Kota Yogyakarta berada di Jalan Tentara Pelajar Nomor 7, bersebelahan dengan SMPN 12 Kota Yogyakarta. Sekolah ini didirikan pada tanggal 3 September 1979. Ia berdiri di atas lahan seluas 4.920m² di kawasan padat penduduk. Selama bertahun-tahun, sekolah ini bukan menjadi pilihan pertama para siswanya.

Guru SMPN 4 Kota Yogyakarta berdasarkan data yang diberikan sekolah, ada sebanyak 18 orang. 17 diantaranya bertugas secara penuh di sekolah tersebut. Sementara satu orang ditugaskan di sekolah lain. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Keadaan Guru SMPN 14 Kota Yogyakarta Tahun 2015

No	Usia	Jenjang Pendidikan			Jumlah
		Dipl	S1	S2	
1.	55-59	1	5		6
2.	50-54	-	1	-	1
3.	45-49	-	4	2	6
4.	<45	-	5		5

Hampir seluruh guru di SMPN 14 sudah memenuhi kualifikasi pendidikan S1, hanya satu orang yang masih berpendidikan diploma, itupun dalam waktu dekat sudah akan pensiun.

Seluruh guru sudah diupayakan memenuhi beban kerja wajib 24 jam per minggu, termasuk tugas tambahan sebagai pengurus sekolah. Dari data dokumen penugasan, ada beberapa mata pelajaran yang tak ada pengampunya. Namun setelah dilakukan pendalaman pada wawancara, para pengajar matapelajaran yang tak tercantum di data, itu ditutupi/diampu oleh para guru bantu.

3.4. SMPN 15 Kota Yogyakarta

SMPN 15 Kota Yogyakarta terletak di jalan Tegal Lempuyangan. Lokasi sekolah cukup menjorok ke dalam, harus melalui gang yang cukup sempit. Sejarahnya, sekolah ini pada jaman Pemerintahan Belanda adalah merupakan sekolah “*Burger Ambachtschool*” (Sekolah Menengah Kejuruan). Pada masa kemerdekaan, sekolah ini kemudian dirubah namanya menjadi Sekolah Teknik (ST).

SMPN 15 ini seperti disebutkan di awal sebagai sekolah yang termasuk alternatif pilihan kedua dalam masa pendaftaran siswa baru. Walaupun daya tampungnya sangat

besar (10 rombel dengan ukuran kelas 34 siswa), namun peminat ke sekolah ini tidak terlalu memuaskan dalam kurun waktu 2013/2014 – 2015/2016 (Data Statistik PPDB RTO Kota Yogyakarta, 2015).

Guru yang mengajar di sekolah ini mengajar di 40 kelas ini sebanyak 60 orang guru yang meliputi guru PNS, non PNS, guru Bantuan, dan guru PTT serta Honorer. Berdasarkan golongan kepangkatan, guru di SMPN 15 ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Keadaan Guru SMPN 15 Kota Yogyakarta

No	Status Kepeg	Gol				Pendidikan			
		II	III	IV	Jml	Dipl	S1	S2	Jml
1	PNS	-	9	45	54	2	51	2	55
2	CPNS	-	2	-	2	-	1	1	2
3	GTT	2	-	-	-	-	2	-	2
4	NA	-	2	1	3	-	-	-	3

Jika dilihat dari struktur kurikulum (jam pelajaran), beban kerja guru menunjukkan ada beberapa kondisi. Dari data yang ada diketahui bahwa ada beberapa matapelajaran yang gurunya berlebih dan sebagian malah kurang. Guru yang ada sebagian di antaranya mendapat tugas tambahan.

Berangkat dari hasil penelitian pada keempat subjek penelitian yang diteliti ditemukan fakta bahwa ternyata pemilihan sekolah oleh calon siswa SMP Negeri di Kota Yogyakarta tidak dihubungkan dengan kualitas atau kelayakan guru di setiap sekolah tersebut. Calon siswa atau orang tua siswa menentukan sekolah pilihan bukan berdasar dari profil guru sekolah tersebut. Ini terlihat dari data yang ada, bahwa semua sekolah pilihan kedua yang diteliti dalam penelitian ini memiliki status kelayakan yang baik. Artinya, guru di sekolah pilihan kedua tersebut dikatakan layak. Walaupun begitu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santoso (2014). Dari 120 sampel lulusan SMP yang memilih SMK di Kota Semarang, tidak ada dari 8 temuan penelitian tersebut yang menyinggung bahwa faktor guru yang menjadi bahan pertimbangan anak-anak lulusan SMP memilih sekolah pilihannya. Begitu pula hasil penelitian Wardiyanti (2016), terkait pertimbangan orang tua siswa lulusan SMP di Surakarta dalam memilihkan sekolah SMK bagi anaknya, tapi satupun mempertimbangkan faktor guru.

Hal yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian lain. Penelitian Septhevian (2014).

Untuk orang tua siswa SD, guru menjadi faktor yang dipertimbangkan orang tua dalam memilih sekolah untuk anak-anaknya. Walaupun cara mengajar guru tidak menjadi pertimbangan orang tua dalam menentukan sekolah untuk anaknya. Hal ini senada dengan terjadi di sekolah-sekolah konteks Amerika. Para orang tua memilihkan sekolah untuk anaknya sama dengan memilihkan rumah kedua untuk anak-anaknya. Mereka akan memilih konteks yang cocok untuk anak-anak mereka belajar (Ewing, 2015). Hal yang menarik terjadi di Pakistan (Ahmed dan Sheikh, 2014). Mereka menemukan bahwa di jenjang pendidikan SMP dan Sekolah dan menengah, orang tua memilih mencari sekolah swasta untuk anak-anak mereka karena mereka percaya guru menjadi faktor penentu kualitas pendidikan yang akan diterima anak-anak mereka. Para orang tua memiliki asumsi bahwa kualitas pembelajaran yang baik dihasilkan oleh guru-guru yang profesional. Namun hal tersebut tidak terjadi pada jenjang pendidikan dasar. Tapi pada pengujian hipotesis, mereka menemukan bahwa sumbangan kualitas guru tidak mempengaruhi keputusan guru dalam menentukan sekolah untuk anak-anaknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil guru di beberapa SMP Negeri yang merupakan pilihan kedua di Kota Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut.

Hampir semua sekolah-sekolah yang berkategori pilihan kedua memiliki guru yang berkualifikasi S1, walaupun ada beberapa yang masih berada di bawah standar kualifikasi pendidikan dengan jumlah yang tidak banyak, dan mereka dalam beberapa waktu yang akan datang akan pensiun bahkan ketika penelitian ini dilaporkan, sudah pensiun.

Sebagian besar sudah memiliki sertifikat pendidik. Oleh karena itu, secara kuantitatif sekolah ini tidak memiliki permasalahan terkait dengan sumberdayanya. Mereka dikatakan layak. Namun demikian, dalam beberapa waktu yang akan datang, mereka akan mendapatkan masalah, dimana ada

sekolah yang memiliki guru akan segera pensiun dengan waktu yang berbarengan.

REFERENSI

- Ahmed, H. Sheikh, S.A. (2014) Determinants of School Choice: Evidence from Rural Punjab, Pakistan. *The Lahore Journal of Economics* 19 : 1 (Summer 2014): pp. 1 –30
- Amirin, T.M. Jabar, C.S.A., dan Surya, P. (2014) Dampak Penerimaan Siswa Baru Berbasis Nilai Ujian Nasional terhadap Pembodohan Struktural Siswa Berprestasi Rendah. Yogyakarta: FIP UNY.
- Ewing, Eve L (2015) Choosing Homes, Choosing Schools. *Harvard Educational Review*; Summer 2015; 85, 2; ProQuest pp. 279
- Jabar, Cepi S.A. (2011) Pencapaian Keunggulan pada SMA negeri dan swasta berkategori unggul di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 12 No. 2, Oktober 2011 pp. 86-93
- Jabar, Cepi S.A (2016) Climate Establishment in An Ex-Indonesian International Standardized School. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 14, pp. 391-394.
- Jabar, Cepi S.A. (2017) Institutional Strategies To Make Excellent Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 66 pp.279-283.
- Kubiatko, Milan; Torkar, Gregor; Rovnanova, Lenka. (2017) The Teacher as One of the Factors Influencing Students' Perception of Biology as a School Subject. *CEPS Journal: Center for Educational Policy Studies Journal; Ljubljana*, Vol. 7, Iss. 2, (2017): 127-140.
- OECD (2013) PISA 2012 Results: What Makes Schools Successful? Resources, Policies and Practices (Vol. IV) *Pisa, OECD Pub.* <http://dx.doi.org/10.17878/9789264201156-en>.

- Panayiotou, Anastasia; Kyriakides, Leonidas; Creemers, Bert P; M; McMahan, Léan; Vanlaar, Gudrun; dkk. (2014) Teacher behavior and student outcomes: Results of a European study. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability; Dordrecht* Vol. 26, Iss. 1, (Feb 2014): 73-93.
- Rice, Suzanne M. (2010) Getting Our Best Teachers into Disadvantaged Schools: Differences in the Professional and Personal Factors Attracting More Effective and Less Effective Teachers to A School. *Educational Research for Policy and Practice; Dordrecht*, Vol. 9, Iss. 3, (Oct 2010): 177-192.
- Septhevian, Rani (2014) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Orangtua dalam Memilih Sekolah Dasar (SD)*. *Jurnal Magister Manajemen*. p.1-14.
- Wardiyati, K. (2016) Eksplorasi Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keputusan Orang Tua Memilih Sekolah di SMK Negeri 4 Surakarta. Surakarta: Thesis – Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yusuf,H.O. (2014) Assessment of Availability of the Human Resources and Materials Resources for the Implementation of the New Basic Education English Language Curriculum in Kaduna State. *The Online Journal of New Horizons of Educations*. Vol 4. Issue 3, pp. 233-238.

ANALISIS IKLIM SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 BUKITTINGGI

Nurhizrah Gistituati dan Hadiyanto

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

alamat e-mail: ng@fip.unp.ac.id

Abstrak: *This study is to describe teachers' perception about the actual and preferred school climate at the Vocational Senior High School 2 (SMK 2) in Bukittinggi with indicators supported, affiliation, trust, staff freedom, work pressure, and physical comfort. This study used quantitative descriptive method. The population were all teachers at the SMK 2 Bukittinggi numbered 95 person, and the sample were 50 teachers which has been taken by using simple random sampling technique. The instrument of this research was questionnaire using differential semantic scale model that had been tested for its validity and reliability. Collected data were analyzed by finding out the level of achievement. The results shown that teachers have perceived significantly different between the actual school climate with the preferred one. The level of achievement for the actual school climate is 64.51%; while the level of achievement for the preferred school climate is 89.24%. It means that according to teachers, the actual school climate is not really yet conducive as it is expected. Therefore, it is suggested that the school climate at the SMK 2 need to be improved.*

kata kunci: *school climate, the vocational senior high school*

PENDAHULUAN

Iklim sekolah merupakan variabel yang sangat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Berbagai hasil penelitian sudah membuktikan bahwa iklim sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja guru (lihat antara lain: Hadipassa, 2013; Herman dkk., 2014; Raza, 2010; Escobedo, 2016; Schulz, 2013; Ghavifekr & Pillai, 2016); dan juga sangat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik, baik kognitif, psikomotorik, maupun afektifnya (lihat Bradshaw et.al., 2010; Bulach, et.al., 2011; Hopson & Lee, 2011; Kallestad, 2010; NAESP, 2007; Voight & Hanson, 2017; Piscatelli & Lee, 2011; Dewi, 2015; Septiani, 2013; Syahrul & Musrifah, 2016; Wang & Degol, 2016).

Dari kajian literatur ditemukan banyak definisi tentang iklim sekolah dengan penekanan yang berbeda-beda (lihat Gistituati, 2017; Hoy & Miskel, 2013; NSCC, 2014; O'Malley, et.al., 2015; Spicer, 2016). Dari berbagai pengertian tentang iklim sekolah yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah: (1) suatu situasi atau suasana internal organisasi sekolah yang hanya bisa dirasakan dan dipersepsi oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi sekolah tersebut; (2) suasana ini tercipta karena adanya hubungan atau interaksi antar individu (kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai, guru dengan pegawai, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik); (3) iklim ini menjadi ciri khas atau karakteristik atau kepribadian dari suatu organisasi sekolah yang membedakannya dengan sekolah lainnya, dan yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang-orang yang ada didalam organisasi sekolah tersebut; (4) iklim sekolah memiliki konstruksi yang multi dimensi, yang mencakup dimensi interpersonal, organisasional, dan instruksional; dan (5) seperti apa suasana yang dirasakan itu sangat ditentukan oleh pimpinan atau kepala sekolah.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa iklim sekolah ini merupakan aspek

penting dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, pimpinan sekolah atau kepala sekolah perlu mengetahui seperti apa iklim sekolah yang dirasakan warga sekolahnya, dan selanjutnya bisa memberikan perhatian yang serius dan senantiasa berusaha untuk dapat menciptakan iklim sekolah yang positif atau kondusif. Berdasarkan argumentasi ini, maka pengukuran tentang iklim sekolah sangat diperlukan. Meskipun iklim sekolah ini tidak bisa dilihat, tetapi iklim sekolah ini bisa diukur melalui persepsi individu yang ada di sekolah.

Dalam mengukur iklim organisasi atau iklim sekolah, para peneliti menggunakan dimensi yang berbeda-beda. Dimensi pengukuran iklim organisasi dikemukakan pertama oleh Halpin & Croft (1962), di mana mereka mengukur iklim dengan menggunakan 8 dimensi, yaitu: *hindrance* (menghalang-halangi), *intimacy* (akrab), *disengagement* (tidak berkomitmen), *esprit* (menghargai), *production emphasis* (menekankan pada produksi), *aloofness* (acuh tak acuh), *consideration* (perhatian), dan *trust* (percaya). Alat ukur yang mereka kembangkan dikenal dengan Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ). Organizational Climate Description Questionnaire ini kemudian direvisi oleh Hayes (1973) dari 8 dimensi menjadi 6 dimensi, di mana tiga dimensi berhubungan dengan tingkah laku kepala sekolah, yaitu dukungan, pengarahan, dan larangan; dan tiga dimensi lagi berhubungan dengan tingkah laku guru, yaitu kesejawatan, keakraban, dan ketidakterlibatan.

Pada penelitian selanjutnya, dimensi iklim organisasi/iklim sekolah umumnya dikembangkan atas dasar dimensi umum yang dikemukakan oleh Moos (1979), yaitu: dimensi hubungan (*relationships*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personnal growth*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Kemudian Alter 1989 menambahkan satu dimensi lagi dari dimensi Moss, yaitu dimensi lingkungan fisik. Hoy et.al (2010) menggunakan 4 (empat) dimensi

iklim sekolah, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, profesionalitas guru, dorongan akan prestasi siswa, dan kepekaan terhadap masyarakat. The National School Climate Center (2013) menawarkan 11 dimensi iklim sekolah, yaitu aturan-aturan dan norma-norma, keamanan fisik, keamanan psikis, keamanan sosial emosional, dukungan, belajar sosial dan kewarganegaraan, menghargai perbedaan, dukungan untuk orang dewasa, dukungan sosial bagi peserta didik, keterlibatan, lingkungan fisik, dan kepemimpinan. Tidak begitu berbeda dengan NSCC, Superintendents Association (2010), juga menggunakan banyak dimensi dalam mengukur iklim sekolah, yaitu: kepercayaan dan kolegialitas, budaya sekolah, efektivitas kepemimpinan, keterlibatan semua pemangku kepentingan, perubahan organisasi, inovasi, harapan yang tinggi kepada semua warga sekolah, pengakuan adanya perbedaan, serta rasa aman dan keteraturan lingkungan.

Dari pembahasan tentang dimensi iklim organisasi atau iklim sekolah di atas dapat dilihat bahwa para ahli mempunyai penekanan yang berbeda dalam mengukur iklim organisasi/sekolah sehingga dimensi-dimensi yang digunakan oleh mereka juga berbeda, sesuai dengan situasi dan kondisi serta tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa study tentang iklim mempunyai cakupan yang sangat luas.

Berdasarkan pada pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah variabel yang sangat penting bagi keberhasilan individu (guru, staf administratif, dan peserta didik) di dalam mencapai tujuan sekolah. Melalui iklim sekolah yang kondusif, para warga sekolah (guru, staf administratif, dan peserta didik) akan merasa nyaman, bebas dari berbagai tekanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing; mereka juga akan menyenangkan dan mencintai sekolahnya; yang kesemuanya ini pada akhirnya akan membuat warga sekolah bekerja dan belajar dengan baik sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu iklim sekolah perlu

mendapatkan perhatian yang serius oleh kepala sekolah dan guru.

Namun demikian, dari hasil pengamatan sementara di SMKN2 Bukittinggi terindikasi bahwa iklim sekolah di sana belum dirasakan kondusif oleh sebagian guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena, di antaranya masih ada beberapa orang guru yang kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan sekolah dalam melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, padahal guru tersebut ingin mengembangkan minat dan bakat siswa; hubungan sesama guru juga terlihat kurang harmonis dan kurang adanya rasa saling percaya sehingga membuat guru sulit untuk bekerjasama. Selain fenomena tersebut terdengar juga keluhan guru bahwa mereka merasa kurang bebas untuk berkreasi dan mengemukakan ide-ide atau pendapat; keluhan guru tentang tingginya tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah-masalah administrasi sehingga kadang para guru terpaksa agak mengabaikan masalah pembelajaran; serta kurangnya kebebasan yang dirasakan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan juga dalam mengemukakan pendapatnya; serta keluhan guru tentang kurang memadai dan kurang nyamannya sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Kondisi seperti di atas tidak bisa dibiarkan karena akan mengganggu kinerja guru dan juga hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengukur iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi menurut guru, sehingga bisa didapatkan gambaran iklim sekolah yang senyatanya (*actual school climate*) serta iklim sekolah yang diharapkan (*prefered school climate*) di SMKN2 Bukittinggi. Berdasarkan gambaran tersebut, rencana aksi untuk memperbaiki iklim sekolah dapat dilakukan. Adapun dimensi iklim sekolah yang diukur dalam penelitian ini meliputi dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja dan kenyamanan lingkungan. Pertanyaan yang dicoba dijawab melalui penelitian ini adalah seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi, dilihat dari dimensi dukungan, afiliasi, kepercayaan,

kebebasan staf, tekanan kerja dan kenyamanan lingkungan?

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMKN2 Bukittinggi yang berjumlah 96 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang (52% dari populasi). Besarnya sampel ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slavin; dan sampelnya ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Pertanyaan yang dijawab melalui penelitian ini adalah seberapa kondusifnya iklim sekolah di SMK 2 Bukittinggi, yang diukur menurut persepsi guru. Indikator yang digunakan adalah dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan. Hasil pengolahan data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Skor Rata-rata dan TCR Iklim

No	Demensi/Indikator	Actual Climate			Prefered Climate		
		M	TCR (%)	Keterangan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Dukungan	4,29	61,24	R	6,42	91,67	ST
2	Afiliasi	4,86	69,36	C	6,62	94,50	ST
3	Kepercayaan	4,47	63,82	R	6,50	92,83	ST
4	Kebebasan	5,10	72,86	C	6,55	93,57	ST
5	Tekanan kerja	3,92	56,00	T*	5,10	72,86	C*
6	Kenyamanan lingk. fisik	4,46	63,76	R	6,30	90,00	ST
	Rata-rata	4,70	64,51	R	6,06	89,24	T

Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data kontinyu. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket skala *diferensial semantic* dengan rentangan 1-7, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Angket ini disusun berdasarkan indikator dari iklim sekolah, yang mencakup dukungan, afiliasi, kepercayaan, kebebasan staf, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan. Angket juga disusun dengan berpedoman pada penyusunan butir angket yang baik. Data yang terkumpul dianalisis dengan mencari skor rata-rata (*mean*) dan tingkat capaian rata-rata (TCR).

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil penelitian digunakan kriteria sebagai berikut:

- 90%-100% = ST (Sangat Kondusif)
- 80%-89% = T (Kondusif)
- 66%-79% = CT (Cukup Kondusif)
- 55%-65% = R (Kurang Kondusif)
- ≤54% = SR (Tidak Kondusif)

Khusus untuk tekanan pekerjaan, semakin tinggi tingkat TCR-nya maka semakin rendah tekanan pekerjaan yang dirasakan guru.

Sekolah di SMK 2 Bukittinggi.

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa skor rata-rata *actual climate* (iklim yang dirasakan saat ini adalah 4,70 dengan TCR 64,51%. Dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan, skor rata-rata dan TCR tersebut berada pada kategori rendah. Ini berarti bahwa menurut guru iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi kurang kondusif. Dengan kata lain, guru SMKN2 Bukittinggi belum merasakan adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah; masih kurangnya rasa saling memiliki dan saling percaya di antara sejawat; belum memadainya kebebasan guru di dalam melaksanakan tugas atau untuk bereksperimen dalam melaksanakan pembelajaran; tekanan pekerjaan yang tinggi; serta belum nyamannya lingkungan fisik sekolah. Iklim sekolah yang nyata ini jika dibandingkan dengan iklim sekolah yang diharapkan, maka iklim sekolah yang dirasakan saat ini masih jauh dengan iklim sekolah yang diharapkan oleh para guru. Guru SMKN2 Bukittinggi berharap bahwa sekolahnya bisa memiliki iklim sekolah yang sangat kondusif.

Jika dianalisis lebih jauh per indikator atau per dimensi iklim sekolah, maka dapat dilihat bahwa ada satu dimensi iklim sekolah yang mendapatkan skor rata-rata paling rendah, yaitu tekanan terhadap pekerjaan, dengan skor rata-rata 3,92 dan TCR 56%. Ini berarti bahwa tekanan pekerjaan di SMK 2 Bukittinggi dirasakan tinggi oleh para guru. Selain itu ada dua dimensi yang dirasakan sudah cukup tinggi atau cukup baik, yaitu afiliasi dan kebebasan. Namun demikian, afiliasi dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan ini kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah, dan juga kurang mendapatkan kepercayaan dari para guru, serta kurangnya kondisi lingkungan fisik sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang dirasakan guru saat ini masih belum kondusif atau belum sebagaimana yang diharapkan oleh para guru. Dukungan kepala sekolah terhadap hal-hal yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugas dirasakan masih sangat kurang. Dukungan dalam bentuk perhatian, arahan, bimbingan, dan penghargaan dari kepala sekolah kepada guru, serta pemenuhan sarana, prasarana, dan fasilitas yang diperlukan guru dalam pelaksanaan tugasnya sangat penting. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa guru akan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya jika senantiasa mendapat dukungan dari kepala sekolah dan juga dari teman sejawat. Jadi, kurang kondusifnya iklim sekolah di SMK 2 Bukittinggi dapat dikatakan keran guru merasa kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah. Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa guru SMK 2 Bukittinggi sangat membutuhkan atau mengharapkan adanya dukungan yang sangat tinggi dari kepala sekolah.

Variabel atau dimensi kedua yang menjadikan iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi dirasakan kurang kondusif oleh guru adalah karena kurangnya rasa keterikatan, rasa persatuan, saling memiliki,

saling peduli, dan saling menghargai di antara guru atau dengan kata lain kurangnya afiliasi. Afiliasi yang tinggi ini sangat penting bagi efektivitas organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh O'Malley, et.al., (2015) bahwa hubungan yang baik yang terjalin antar individu di dalam organisasi merupakan dasar bagi terciptanya kehidupan sekolah yang berkualitas. Dengan afiliasi yang tinggi ini guru akan merasa bahwa mereka "ada" dan dibutuhkan oleh sejawat; jika mereka mengalami masalah mereka yakin teman sejawat akan memberikan bantuan; adanya rasa saling peduli dan saling menghargai. Rasa afiliasi yang tinggi ini menjadi sentral bagi terbentuknya kerja sama yang harmonis di antara sesama guru, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Smith & Maika, 2008). Oleh karena itu, agar iklim sekolah ini kondusif, kepala sekolah harus memberikan perhatian yang tinggi terhadap rasa keterikatan di antara guru dan juga guru dengan kepala sekolah dan warga sekolah lainnya.

Dimensi berikutnya yang menjadikan iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi kurang kondusif adalah belum adanya rasa saling percaya dan keterbukaan yang tinggi di antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan guru. Kepercayaan adalah faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, termasuk sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen M. R Covey dalam bukunya *The Speed of Trust*, bahwa kepercayaan akan membuat suatu organisasi semakin bernilai tinggi. Sejalan dengan Covey, Bennis dalam Hitch (2012, hal. 2) mengatakan "*Trust is the lubrication that makes it possible for organization to work*" (kepercayaan adalah suatu pelumas yang bisa membuat organisasi bekerja dengan baik). Zogby (2008) dalam bukunya juga menyatakan bahwa kepercayaan dan kejujuran merupakan hal yang sangat esensial di dunia kerja. Demikian juga dengan O'Toole, J., & Bennis, W. (2009, June) menyatakan bahwa kepercayaan sangat penting bagi kemajuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lyman (2012) menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya percaya yang tinggi menyebabkan

para karyawan melihat karyawan yang lain, terutama para pimpinan sebagai orang-orang yang *credible*, yaitu orang-orang yang memperlihatkan kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan; mereka merasa dihargai (*respect*), sehingga membuat para karyawan merasa tidak ragu-ragu untuk melakukan pembaruan dalam bekerja dan mengemukakan kritik dan pendapatnya di dalam pembuatan keputusan; dan juga merasa diperlakukan dengan adil (*treated fairly*). Selanjutnya, hasil penelitian Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M. (2003) di sekolah juga menemukan bahwa kepercayaan guru-guru terhadap kepala sekolah, peserta didik, dan orang tua sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan argumentasi di atas, maka kepala sekolah wajib membangun rasa saling percaya yang tinggi di antara warga sekolahnya, termasuk rasa saling percaya antara guru dengan kepala sekolah agar iklim sekolah menjadi kondusif. Rasa percaya yang tinggi ini sangat diharapkan oleh guru.

Variabel penting lainnya yang menentukan iklim sekolah adalah kebebasan guru dalam bereksprei, berkreasi, dan bereksperimen. Kebebasan staf merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru lainnya (Hadiyanto, 2016). Dengan kebebasan yang diberikan kepada guru, yaitu kebebasan yang bertanggungjawab, akan membuat guru merasa tidak ragu-ragu untuk berbuat, berpendapat, berkreasi, bereksperimen, dan tidak takut salah.. Melalui kebebasan tersebut akan tercipta ide-ide baru atau metode-metode baru bagi kemajuan pembelajaran di sekolah, yang pada akhirnya bisa menciptakan efektivitas sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru belum merasa mendapatkan kebebasan yang memadai, dan mereka sangat berharap untuk mendapatkan kebebasan tersebut. Mereka berharap bisa mendapatkan kesempatan yang

memadai untuk mengeluarkan pendapat atau ide-ide tanpa ragu dan tanpa tekanan. Agar kebebasan staf dapat tercapai maka perlu adanya upaya dari kepala sekolah. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapat untuk kemajuan sekolah. Sehingga guru yang memiliki ide atau masukan untuk kemajuan sekolah mau menyampaikan kepada kepala sekolah karena kepala sekolah mau mendengarkan dan menanggapi setiap masukan yang diberikan.

Demensi kelima dalam penelitian iklim sekolah ini adalah tekanan kerja yang dirasakan guru. Guru-guru di SMKN2 Bukittinggi merasakan bahwa mereka memiliki tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja ini memang penting dan diperlukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa tekanan kerja, guru-guru mungkin akan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, tekanan kerja yang ada jangan sampai melampaui batas kemampuan guru. Tekanan kerja yang diberikan kepada guru harus diikuti oleh dukungan dari kepala sekolah. Tekanan kerja tanpa dukungan akan membuat guru frustrasi. Demikian sebaliknya, dukungan tanpa tekanan kerja akan membuat guru manja dan seenaknya. Oleh karena itu penting sekali bagi kepala sekolah untuk memberikan dukungan kepada guru sekaligus memberikan tekanan agar guru melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dukunagn dan tekanan ini harus seimbang agar efektivitas sekolah tercapai. Demensi terakhir dari pengukuran iklim sekolah di SMKN2 Bukittinggi adalah kenyamanan lingkungan fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru belum merasakan adanya kenyamanan lingkungan fisik di SMKN2 Bukittinggi. Kenyamanan lingkungan merupakan salah satu unsur penting bagi terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Oleh karena itu kenyamanan lingkungan fisik ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah. Dengan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman akan membangkitkan semangat

bekerja guru (Maisyaroh, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kenyamanan lingkungan kerja dengan semangat kerja guru. Ini berarti kenyamanan lingkungan perlu ditingkatkan agar guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru sangat berharap lingkungan fisik tempat kerjanya perlu untuk ditingkatkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang nyata saat ini (*actual school climate*) di SMKN2 Bukittinggi dirasakan guru masih kurang kondusif. Hal dapat dilihat dari skor rata-rata yang hanya 4,70 dan TCR 64,51%. *Actual school climate* ini masih jauh berbeda dengan iklim sekolah yang diharapkan guru (*prefered school climate*), yang skor rata-ratanya adalah 6,06 dengan TCR 89,24%. Ini berarti bahwa iklim sekolah yang nyata yang dirasakan guru saat ini belum sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Dari 6 (enam) dimensi iklim sekolah yang diukur, yaitu dukungan, afiliasi, kebebasan, kepercayaan, tekanan, dan kenyamanan lingkungan fisik; belum ada satu dimensi pun yang sudah dirasakan kondusif oleh guru. Hampir semua dimensi iklim yang diukur tersebut dirasakan guru kurang kondusif, kecuali afiliasi dan kebebasan yang sudah dirasakan cukup kondusif.

Mengingat pentingnya peran iklim sekolah terhadap keberhasilan sekolah, yaitu keberhasilan guru dan peserta didik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan; iklim sekolah di SMKN2 Bukitting ini perlu segera ditingkatkan ke arah yang lebih kondusif sebagaimana yang diharapkan oleh guru. Keenam dimensi iklim sekolah yang diukur tersebut perlu segera mendapatkan perhatian yang serius untuk ditingkatkan ke arah yang lebih kondusif, terutama sekali dimensi yang berhubungan dengan dukungan pimpinan, kepercayaan, tekanan kerja, dan kenyamanan lingkungan fisik sekolah.

REFERENSI

- Bradshaw, C. P., Mitchell, M. M., & Leaf, P. J. (2010). Examining the effects of school-wide positive behavior interventions and supports on student outcomes: Results from a randomized controlled effectiveness trial elementary schools. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 12 (3), 133–148. <http://eric.ed.gov/?id=EJ889024>.
- Dewi, Ai Leni R. (2015). *Pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa* Voight, A. & Hanson, T. (2017). How are middle school climate and academic performance related across school and over time?. U. S. Department of Education: Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation.
- Escobedo, P.V. (2016). A Study of Principal Influence and Organizational Climate in Elementary Schools. *ProQuest LLC*, Ed.D. Dissertation, University of Texas at San Antonio
- Ghavifekr, S. & Pillai, N.S. (2016). The Relationship between School's Organizational Climate and Teacher's Job Satisfaction: Malaysian Experience. *Asia Pacific Education Review*, v17 n1 p87-106 Mar 2016.
- Gistituati, N. (2017). *Administrasi pendidikan: Landasan teori dan perkembangannya*, Edisi ke 2. Padang: Sukabina Press
- Hadipassa, E. (2013). *Pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Sukabumi*. S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1962). *The organizational climate of schools*. U.S.O.E Research Project.
- Hayes, A.E. (1973). *A Reappraisal of the Halpin – Croft model of the organizational climate*. Annual Meeting of the American

- Educational Research Assosiation, New Orleans.
- Herman, Djailani AR. dan Sakdiah Ibrahim. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*. Vol 2. No. 2. November 2014.
- Hitch, C. 2012. *How to built trust in an organization*. California: UNC Kenan-Flagler Business School.
- Hopson, L. M., & Lee, E. (2011). Mitigating the effect of family poverty on academic and behavioral outcomes: The role of school climate in middle and high school. *Children and Youth Services Review*, 33 (11), 2221–2229.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th. ed.). New York: McGraw Hill. International Edition.
- Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The Conceptualization and measurement of faculty trust in schools. *Journal of School Leadership*, 9, hal. 184-208.
- Lyman, A. (2012). *The trustworthy leader: Leveraging the power of trust to transform your organization*. Jossey-Bass. San Francisco: CA.
- Maisyaroh. (2016). *Membangun Budaya dan Iklim Sekolah di Era Global*. Diperoleh dari: <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/45-Maisyaroh.pdf>.
- Moos, R.H. (1979). *Evaluating educational environments*. Washington: Jossey-Bass Publisher.
- National School Climate Center. (2013). Retrieved November 26, 2013 from <http://www.schoolclimate.org/>.
- O'Malley, M., Voight, A., Renshaw, T. L., & Eklund, K. (2015). School climate, family structure, and academic achievement: A study of moderation effects. *School Psychology Quarterly*, 30 (1), 142-157.
- O'Toole, J., & Bennis, W. (2009, June). What's needed next: A culture of candor. *Harvard Business Review*, 87(6), 54-61. Retrieved September 12, 2009, from Business Source Premier database.
- Piscatelli, J., & Lee, C. (2011). *State policies on school climate and bullying prevention efforts: Challenges and opportunities for deepening state policy support for safe and civil schools*. New York, NY: National School Climate Center. Retrieved Maret 29, 2018, from http://www.schoolclimate.org/climate/documents/policy_brief.pdf
- Raza, Syed A. (2010). Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers in Punjab. *Journal of College Teaching & Learning*, v7 n10 p47-51 Oct 2010.
- Rheza, A.S. & Musrifah, A. (2016). Pengaruh persepsi siswa tentang iklim sekolah dan kemandirian belajar terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi kelas XI IPS SMAN1 Pariangan. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2 (227-232)
- Sari, Dewi Permana. (2016). Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta Se-Kota Padang Panjang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1 (28). Hlm. 1-8.
- Schulz, John. (2013). The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate on the Job Satisfaction of Academic Staff in Research-Intensive Universities in the UK. *Higher Education Research and Development*, v32 n3 p464-478 2013.
- Septiani, I. (2013). *Pengaruh iklim sekolah dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi : Survey Pada Siswa Kelas XI Jurusan IPS SMA Pasundan se-Kota Bandung*. S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Smith, P.A. & Maika, S.A. (2008). Change orientation: The effect of organizational climate on principal, teacher, and community relationships. *Journal of School Public Relations*, 29(4), 477-498.
- Spicer, F.V. (2016). *School culture, school climate, and role of the principal*. Dissertation of Educationa Policy Studies, Georgia State University.

- Wang, Ming-Te & Degol, Jessica L. (2016). School Climate: A Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes. *Educational Psychology Review*, v28 n2 p315-352 Jun 2016.
- Zogby, J. (2008). *The Way We'll Be: The Zogby Report on the Transformation of the American Dream*. New York: Random House.

STUDI PEMBINAAN KOKURIKULER SISWA DI SMK NEGERI 1 WATANSOPPENG

Akidawati H^a & Andi Wahed^b

^aMahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM, Jl Tamalate 1 Tidung, Makassar

^bDosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM, Jl Tamalate 1 Tidung, Makassar.

alamat e-mail: akidahidha@gmail.com & andi.wahed@unm.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pembinaan kokurikuler siswa di SMK Negeri 1 Watansoppeng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pembinaan Kokurikuler di SMK Negeri 1 Watansoppeng yaitu berupa bentuk kegiatan yang terdiri dari penambahan praktek-praktek kerja pada semua jurusan yang berlangsung pada pagi maupun sore hari. Pelaksanaannya ditunjang sarana prasarana seperti lab komputer, mini salon, *moving class*, dan masagena hotel. Adapun strategi lain yang digunakan ialah dengan menitipkan siswa di industri-industri mitra sekolah.

Kata kunci: pembinaan kokurikuler, siswa SMK

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumberdaya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seiring dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy menyampaikan, Penguatan Pendidikan Karakter (PKK) merupakan poros utama perbaikan pendidikan nasional yang berkaitan erat dengan berbagai program prioritas pemerintah. Ia mengatakan, "lima nilai utama karakter yang menjadi prioritas pada PKK yaitu religius, nasionalis, mandiri, integritas dan gotong royong. Kemendikbud di bidang pendidikan dan kebudayaan". Lanjutnya "Program Penguatan Pendidikan Karakter diharapkan menjadi ruh dari pendidikan nasional. Nilai utama karakter PPK tidak hanya menasar para siswa, tetapi juga pada pendidik, dan orang tua sebagai pendidik utama dan pertama," ujar Mendikbud di kantor Kemendikbud (Mendikbud, 2017).

Sejalan dengan paparan di atas, penyelenggaraan pendidikan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif sehingga manusia menjadi cerdas, memiliki *skill*, sikap hidup yang baik, dan dapat bergaul di masyarakat. Pendidikan akan mendukung pembentukan kualitas manusia apabila didukung adanya manajemen sekolah/madrasah yang berkualitas. Manajemen sekolah/madrasah yaitu ilmu, proses, dan seni mengatur dan menyelenggarakan kegiatan sekolah /madrasah termasuk didalamnya manajemen kesiswaan khususnya pembinaan kesiswaan.

Di Sulawesi Selatan khususnya di Kabupaten Soppeng, Bupati Soppeng (KR) mewajibkan kepala sekolah berperan aktif dalam proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta menjalin proses belajar mengajar secara aktif dan profesional. Kata dia saat menghadiri pertemuan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3KS), kepala sekolah sedapat mungkin membantu para guru mengembangkan

intelektual siswanya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Berita-susel, 2017).

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Watansoppeng sebagai salah satu sekolah negeri yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi, telah mengusahakan menjawab tantangan tersebut. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Watansoppeng bahwa sekolahnya terus berbenah diri meningkatkan kualitas layanan bidang pendidikan untuk memenuhi harapan dan tuntutan masyarakat serta dunia usaha-dunia industri yang selalu berkembang berubah setiap saat.

Hardiyanto (Fufindo, 2013:444-461) mendefinisikan pembinaan kesiswaan sebagai berikut:

Pembinaan kesiswaan merupakan upaya sekolah (menengah) melalui kegiatan-kegiatan siswa di luar jam pelajaran di kelas untuk mengusahakan agar siswa dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya sesuai dengan tujuan pendidikan dan ideologi negara.

Suhardi (Fufindo, 2013:445-461) mendefinisikan pembinaan kesiswaan sebagai berikut:

Pembinaan kesiswaan adalah kegiatan pendidikan diluar jam pelajaran dan pelayanan konseling untuk membantu siswa sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat dan minat mereka melalui kegiatan yang secara khusus diselenggarakan oleh pendidik dan atau tenaga kependidikan yang berkemampuan dan berkewenangan di sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan kesiswaan merupakan kegiatan yang dilakukan di luar jam pelajaran tatap muka dalam rangka memperluas pengetahuan, keterampilan bakat dan minat siswa.

Menurut Wahdjosumidjo (Fufindo, 2013:445-461) tujuan pembinaan kesiswaan sebagai berikut:

- 1) Mengusahakan agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

- 2) Meningkatkan peran serta inisiatif para siswa untuk menjaga dan membina sekolah sebagai Wiyatamandala, sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh yang bertentangan dengan kebudayaan nasional.
- 3) Menumbuhkan daya tangkap pada diri siswa terhadap pengaruh negatif yang datang dari luar maupun dari dalam lingkungan sekolah.
- 4) Meningkatkan apresiasi dan penghayatan seni.
- 5) Menumbuhkan sikap berbangsa dan bernegara
- 6) Meneruskan dan mengembangkan jiwa semangat nilai-nilai UUD 1945.
- 7) Meningkatkan kesegaran jasmani dan rohani.

Adapun tujuan kegiatan pembinaan kesiswaan adalah sesuai dengan yang tercantum dalam Permendiknas No. 39 Tahun 2008 (smadppekalongan, 2011), yaitu:

- 1) Mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat dan kreativitas;
- 2) Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negative dan bertentangan dengan tujuan pendidikan;
- 3) mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;
- 4) menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa tujuan pembinaan kesiswaan adalah untuk mengembangkan potensi siswa, memantapkan kepribadian, menumbuhkan sikap berbangsa dan bernegara, serta meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani.

1. Pengertian kokurikuler

Kegiatan kokurikuler bertujuan “menunjang pelaksanaan program intrakurikuler agar siswa dapat lebih menghayati bahan atau materi yang telah dipelajarinya serta melatih siswa untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab” (Rivilla, 2014:455).

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa kegiatan kokurikuler merupakan kegiatan yang menunjang pelaksanaan kegiatan intrakurikuler.

2. Bentuk pelaksanaan kegiatan kokurikuler.

Rivilla (2014:455) mengemukakan lingkup kegiatan kokurikuler sebagai berikut:

- (a) Pemberian tugas yang diberikan kepada siswa untuk dikerjakan di luar jam pelajaran (tatap muka) secara teratur dan hasilnya ikut menentukan dalam pemberian nilai tugas bagi siswa melaksanakan tugas untuk setiap mata pelajaran.
- (b) Tugas tersebut diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu setengah dari jam tatap muka suatu pokok bahasan.
- (c) Siswa mengerjakan tugas yang diberikan guru.
- (d) Pengumpulan, pemeriksaan, pembahasan, dan penilaian tugas dilakukan secara seksama.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa kokurikuler adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk memperdalam materi pelajaran yang telah di pelajari dalam kegiatan intrakurikuler dan dapat dilakukan secara individual dan kelompok dengan tujuan untuk menunjang kegiatan intrakurikuler.

3. Pelaksana Kegiatan

Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2017 dinyatakan bahwa beban kerja guru paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka, selanjutnya yang termasuk beban kerja guru adalah merencanakan pembelajaran dan pembimbingan, melaksanakan pembelajaran dan pembimbingan, menilai hasil pembelajaran dan pembimbingan, membimbing dan melatih siswa, dan

melaksanakan tugas tambahan yang melekat dengan beban kerja guru (Setiawan, 2017).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah di atas diketahui bahwa yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan kokurikuler adalah guru.

4. Waktu Pelaksanaan

Permendikbud Nomor 23 tahun 2017 tentang hari sekolah pasal 2 tentang Hari Sekolah dilaksanakan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk waktu istirahat selama 0,5 (nol koma lima) jam dalam 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Dalam hal diperlukan penambahan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekolah dapat menambah waktu istirahat melebihi dari 0,5 (nol koma lima) jam dalam 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Penambahan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak termasuk dalam perhitungan jam sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan pasal 5 ayat 1 hari sekolah digunakan bagi siswa untuk melaksanakan kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Ayat 3 Kegiatan kokurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk penguatan atau pendalaman kompetensi dasar atau indikator pada mata pelajaran/bidang sesuai dengan kurikulum, dan ayat 4 Kegiatan kokurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi kegiatan pengayaan mata pelajaran, kegiatan ilmiah, pembimbingan seni dan budaya, dan/atau bentuk kegiatan lain untuk penguatan karakter Siswa (DisdikBanjarmasin, 2017).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah di atas diketahui bahwa waktu pelaksanaan kegiatan kokurikuler dilakukan setelah waktu kegiatan intrakurikuler.

5. Sarana dan Prasarana

Permendiknas Nomor 40 tahun 2008 tentang standar sarana prasarana untuk

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). (BSNP, 2017).

Menurut Hamiyah dan Jauhar Mohammad (2015:123-124) mendefinisikan sarana dan prasarana pendidikan sbagai berikut:

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan di sekolah. Misalnya: lokasi atau tempat, bangunan sekolah, lapangan olahraga, ruang dan sebagainya.

Berdasarkan Permendiknas dan pendapat di atas diketahui bahwa sarana dan prasarana pendidikan yang dapat digunakan dalam kegiatan kokurikuler adalah semua fasilitas yang digunakan dalam menunjang pembelajaran.

6. Strategi Pembelajaran

Wina Sanjaya mengemukakan strategi pembelajaran merupakan rencana tindakan (rangkaiian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu (Lihin, 2017).

Muslih mendefinisikan strategi pembelajaran merupakan cara pandang dan pola pikir guru dalam mengajar (Lihin, 2017).

Selanjutnya Wena, strategi berarti cara dan seni menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Pembelajaran berarti upaya membelajarkan peserta didik. Dengan demikian, strategi pembelajaran berarti cara dan seni untuk menggunakan semua sumber belajar dalam upaya membelajarkan peserta didik (Lihin, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas diketahui bahwa strategi pembelajaran adalah upaya yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai pembinaan kokurikuler siswa. Adapun jenisnya adalah deskriptif.

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah SMK Negeri 1 Watansoppeng yang terletak di jalan Merdeka No. 118, Watansoppeng Sulawesi selatan. Lokasi ini sangat strategis karena terletak di jalan poros dan mudah ditemukan serta berada di tengah-tengah pemukiman masyarakat. Mengapa peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan belum ada yang meneliti terkait manajemen kesiswaan di SMK Negeri 1 Watansoppeng.

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah: (1) Kepala Sekolah, (2) Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, (3) Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan, (4) Guru Mata Pelajaran

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat dalam penelitian ini, peneliti sebagai instrument utama maka penulis menggunakan beberapa metode atau teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui bahwa kegiatan pembinaan kesiswaan di bidang kokurikuler di SMK Negeri 1 watansoppeng dilakukan dengan praktek-praktek tambahan untuk semua jurusan, pemantapan seperti pembahasan soal-soal menjelang ujian baik kenaikan kelas maupun ujian nasional dan UNBK serta pembinaan khusus untuk siswa yang akan mengikuti lomba dan siswa yang tertinggal di banding temannya yang lain.

Diketahui pula bahwa yang terlibat dalam pelaksanaan program pembinaan kokurikuler adalah guru-guru mata pelajaran untuk praktek tambahan di sekolah dan juga tim atau kepanitiaan untuk kegiatan UNBK dan Praktek Kerja Lapangan.

Selanjutnya kegiatan pembinaan kokurikuler di SMK Negeri 1 watansoppeng dilakukan pada pagi maupun sore hari terintegrasi dengan mata pelajaran serta dilakukan ketika siswa di kelas XII untuk memenuhi syarat lulus dengan mengikuti Praktek Kerja Lapangan dan untuk

pembinaan khusus dilakukan di pagi, siang maupun sore hari dengan meluangkan waktu untuk membimbingnya dan siswa yang tertinggal waktu pembinaannya dilakukan pada jam istirahat.

Adapun sarana prasarana yang digunakan untuk menunjang kegiatan pembinaan kokurikuler adalah bangunan sekolah seperti pada jurusan tata busana difasilitasi dengan ruang praktek dimana dilengkapi dengan alat-alat praktek siswa seperti mesin jahit, lengkap dengan benang alat ukur, ruang kelas, lab komputer, *moving class*, masagena hotel, mini salon dengan peralatan seperti komputer, perlengkapan salon dan perlengkapan hotel seperti kasur, bantal, seprei, lemari meja dan kursi., ada juga fasilitas luar yang digunakan untuk mata pelajaran tertentu bekerjasama dengan tempat siswa melakukan praktek di lapangan.

Strategi khusus yang digunakan dalam pembinaan kokurikuler adalah kegiatan yang menunjang kegiatan intrakurikuler seperti kegiatan praktek lapangan dengan menitip siswa di industri-industri mitra sekolah dan untuk persiapan UNBK, SMK Negeri 1 Watansoppeng menggunakan strategi dengan membimbing siswa dalam melakukan simulasi UNBK dengan menggunakan aplikasi yang mirip dengan aplikasi yang digunakan pada UNBK kemudian diberikan pemantapan seperti pembahasan soal-soal serta memberikan praktek tambahan bagi jurusan tertentu. Untuk tugas praktek guru memberi contoh terlebih dahulu kemudian siswa mempraktekkannya ataupun guru memberi kebebasan kepada siswa untuk berkreasi sendiri.

Pada aspek bentuk program pembinaan kokurikuler, Menurut Rivilla (2014) bentuk pelaksanaan kegiatan kokurikuler yaitu pemberian tugas yang diberikan kepada siswa untuk dikerjakan di luar jam pelajaran (tatap muka) secara teratur dan hasilnya ikut menentukan dalam pemberian nilai tugas bagi siswa melaksanakan tugas untuk setiap mata pelajaran, tugas tersebut diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu setengah dari jam tatap muka suatu pokok bahasan, siswa mengerjakan tugas yang diberikan guru, pengumpulan, pemeriksaan, pembahasan,

dan penilaian tugas dilakukan secara seksama. Kegiatan kokurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk penguatan atau pendalaman kompetensi dasar atau indikator pada mata pelajaran/bidang sesuai dengan kurikulum. Kegiatan kokurikuler bisa berupa kegiatan pengayaan mata pelajaran, kegiatan ilmiah, pembimbingan seni dan budaya, dan/atau bentuk kegiatan lain untuk penguatan karakter siswa. Hal yang sama dilakukan SMK Negeri 1 Watansoppeng terkait bentuk pelaksanaan program pembinaan kokurikuler adalah adanya praktek-praktek tambahan untuk semua jurusan, pemantapan seperti pembahasan soal-soal menjelang ujian baik kenaikan kelas maupun ujian nasional dan UNBK serta pembinaan khusus untuk siswa yang akan mengikuti lomba dan siswa yang tertinggal di banding temannya yang lain.

Pada aspek yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2017 dinyatakan bahwa beban kerja guru paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka, selanjutnya yang termasuk beban kerja guru adalah merencanakan pembelajaran dan pembimbingan, melaksanakan pembelajaran dan pembimbingan, menilai hasil pembelajaran dan pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat dengan beban kerja guru. Hal ini juga berlaku dalam pembinaan kokurikuler di SMK Negeri 1 Watansoppeng yang terlibat didalamnya adalah guru-guru mata pelajaran dan panitia pelaksana kegiatan.

Pada aspek waktu kegiatan, Permendikbud Nomor 23 tahun 2017 tentang hari sekolah pasal 2 tentang Hari Sekolah dilaksanakan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk waktu istirahat selama 0,5 (nol koma lima) jam dalam 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Dalam hal diperlukan penambahan waktu istirahat sebagaimana

dimaksud pada ayat (2), Sekolah dapat menambah waktu istirahat melebihi dari 0,5 (nol koma lima) jam dalam 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, Penambahan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak termasuk dalam perhitungan jam sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan pasal 5 ayat 1 hari sekolah digunakan bagi peserta didik untuk melaksanakan kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Ayat 3 Kegiatan kokurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk penguatan atau pendalaman kompetensi dasar atau indikator pada mata pelajaran/bidang sesuai dengan kurikulum, dan ayat 4 Kegiatan kokurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi kegiatan pengayaan mata pelajaran, kegiatan ilmiah, pembimbingan seni dan budaya, dan/atau bentuk kegiatan lain untuk penguatan karakter Peserta Didik. Pelaksanaan kegiatan pembinaan kokurikuler di SMK Negeri 1 Watansoppeng dilakukan pada pagi maupun sore hari terintegrasi dengan mata pelajaran dan untuk pembinaan khusus bagi siswa yang akan mengikuti lomba di luangkan waktu baik pagi, siang maupun sore hari serta siswa yang tertinggal nilainya di berikan pembinaan di jam istirahat.

Pada aspek sarana dan prasarana, Permendiknas Nomor 40 tahun 2008 tentang standar sarana prasarana untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan di sekolah. Misalnya: lokasi atau tempat, bangunan sekolah, lapangan olahraga, ruang dan sebagainya. Seperti halnya di SMK Negeri 1 Watansoppeng dalam menunjang kegiatan kokurikuler sarana prasarana seperti ruang kelas, meja,

kursi, lab komputer, *moving class*, mini hotel, mini salon dan bangunan sekolah lainnya serta fasilitas luar yang bekerjasama dengan tempat dunia usaha dan dunia industri yang memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pembinaan kokurikuler di SMK Negeri 1 Watansoppeng.

KESIMPULAN

Aspek pembinaan Kokurikuler siswa di SMK Negeri 1 Watansoppeng, dapat disimpulkan bahwa pada aspek kokurikuler pembinaan dilakukan dengan melalui kegiatan penambahan praktek-praktek baik di dalam maupun di luar sekolah (Praktek Kerja Lapangan) semua jurusan, pemantapan menjelang UAS/UN dan UNBK, pembinaan khusus bagi siswa yang nilainya tertinggal serta siswa yang akan mengikuti lomba dibina oleh guru mata pelajaran dan panitia pelaksana yang berlangsung pada pagi maupun sore hari yang difasilitasi dengan ruang praktek pada semua jurusan seperti lab komputer, *moving class*, masagena hotel, dan mini salon, metode atau pendekatan/strategi khususnya dengan menitipkan siswa di industri-industri mitra sekolah, khusus untuk UNBK dilakukan simulasi menggunakan aplikasi yang mirip dengan yang digunakan pada UNBK.

REFERENSI

- Asnri. 2017. *Model Pembelajaran Kurikulum 2013*, (Online), <https://asnri.com/model-pembelajaran-kurikulum-2013-materi-diklat-k13/>, (diakses 24 desember 2017).
- BeritaSulsel. 2017. *Bupati Soppeng Wajibkan Kepala Sekolah Aktif Mendidik*, (Online), <https://berita-sulsel.com/2017/01/bupati-soppeng-wajibkan-kepala-sekolah-aktif-mendidik/>, (diakses 27 Agustus 2017).
- BSNP. 2017. *Standar Sarana dan Prasarana*, (Online), <http://bsnp-indonesia.org/standar-sarana-dan-prasarana/>, (diakses 24 desember 2017).
- DisdikBanjarmasin. 2017. *Permendikbud Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Hari*

Sekolah, (Online), <http://disdik.banjarmasinikota.go.id/index.php/2017/06/13/permendikbud-no-23-tahun-2017-tentang-hari-sekolah/>, (diakses 24 desember 2017).

- Fufindo, O.G. 2013. *Pembinaan Kesiswaan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar*. (online), Vol. 1 No 1, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2724>. (diakses 19 oktober 2017).
- Hamiyah, Nur dan Jauhar Mohammad . 2015. *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Kurikulum 2013 SMK*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lihin. 2017. *Pengertian Strategi Pembelajaran*, (Online), <http://www.referensimakalah.com/2013/01/pengertian-strategi-pembelajaran.html>, (diakses 24 desember 2017).
- Mendikbud. 2017. *Pendidikan Karakter adalah Poros Perbaikan Pendidikan Nasional*. (Online), <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/01/mendikbud-pendidikan-karakter-adalah-poros-perbaikan-pendidikan-nasional>, (diakses 27 Agustus 2017).
- Rivilla, S. R. 2014. *Pelaksanaan Kokurikuler Mental Aritmatika Sempoa di SDN Landasan Ulin Barat 1 Banjarbaru*. (Online), Vol. IV No.2, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2724>. (diakses 19 oktober 2017).
- Setiawan, Y. 2017. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru*, (Online), <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/2487/peraturan-pemerintah-no19-tahun-2017>, (diakses 24 desember 2017).

KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DI SMP NEGERI 01 BENGKULU UTARA

Iskandar. LB^a Sudarwan Danim^b Manap Somantri^b

^aSMP Negeri 01Bengkulu Utara

^bProdi Magister Administrasi Pendidikan PPs FKIP Universitas Bengkulu

e-mail: Iskandarlb01@gmail.com

Abstrak

Penelitian tentang kebijakan kepala sekolah dalam implementasi pendidikan karakter di SMP Negeri 01 Bengkulu Utara bertujuan untuk mendeskripsikan kebijakan kepala sekolah tentang pendidikan karakter, program implementasi pendidikan karakter pada mata pelajaran, faktor pendukung dan penghambat pendidikan karakter dan dampak yang terjadi pada siswa SMP. Peneliti menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif, dengan cara peneliti hadir dan mengamati langsung objek penelitian, serta mengadakan wawancara langsung pada para guru dan kepala sekolah. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa siswa SMP Negeri 01 Bengkulu Utara memiliki banyak karakter baik yang menonjol seperti religius, jujur, kreatif, bertanggung jawab, peduli lingkungan dan sosial, komunikatif dan santun. Hal ini menunjukkan bukti bahwa pemahaman kepala sekolah dan guru terhadap program pendidikan karakter yang dalam kebijakannya secara umum nampak pada visi, misi, tujuan dan program sekolah yang bernafaskan pendidikan karakter. Di samping itu, guru selalu berusaha menjadi teladan dan motivator yang baik. Adapun faktor yang mendukung pelaksanaan program pendidikan karakter adalah adanya kerja sama yang baik, lingkungan yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, dan adanya perhatian dan komunikasi yang baik antara pihak sekolah dengan orang tua/wali siswa. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pendidikan karakter adalah adanya siswa yang kurang termotivasi oleh keluarga atau lingkungan rumah/keluarga yang kurang mendukung program sekolah.

kata kunci

kebijakan dan pendidikan karakter.

Abstract

The research on the principal's policy in implementing character education in Public junior high school number 1 north of Bengkulu is aimed to describe the principal's policy on the character education. Character educational implementation program in the school lessons, supporting and obstacle factors of character education and the effects that happen to the students of public junior high school. The researcher uses the reseach methodology of descriptive qualitative, where the researcher comes and observes directly the research object, do some interviews directly the teachers, students, and the principal. The result of research can be concluded that the students of public junior high school number 1 north of Bengkulu have good characters such as religious, honest, creative, responsible, aware of environment, communicative and polite. This proves that there is comprehension of the principal and teachers towards the character education program in general that is visible in vision, mission and school program which apply the character education. In addition, the teachers always be good examples and motivators. The supporting factors of implementing the program is a good collaboration, condusive environment, adequate facilities, and good communication between the school institution and the students' parents. The obstacle factor is there are some students who have low motivation and low support from their parents, or their family environments give low support to the school program.

Keywords:

The principal policies and implementation of character education.

PENDAHULUAN

Pendidikan karakter bukan hal baru dalam [tradisi pendidikan di Indonesia](#). Beberapa pengajar [Indonesia](#) modern yang kita kenal seperti [Soekarno](#) telah mencoba menerapkan semangat pendidikan karakter sebagai pembentuk kepribadian dan identitas bangsa yang bertujuan menjadikan bangsa Indonesia menjadi bangsa yang berkarakter (Kesuma, 2012). Nilai-nilai utama yang ingin ditanamkan dan dikembangkan dalam kehidupan di sekolah dan di masyarakat adalah religius, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan integritas. Pendidikan karakter perlu diperkuat menjadi gerakan nasional pendidikan karakter bangsa melalui program nasional penguatan pendidikan karakter. Kepala sekolah sebagai pimpinan dari suatu satuan pendidikan dengan kebijakannya harus mampu mengakomodir, merancang, melaksanakan, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan karakter dibantu oleh seluruh komponen sekolah (guru, staf tata usaha, komite sekolah, dan instansi terkait lainnya).

SMP Negeri 01 Bengkulu Utara sebagai salah satu sekolah favorit di Kabupaten Bengkulu Utara, penulis mengamati ada beberapa hal yang menarik untuk dikaji dari sejour ini, yaitu; **pertama:** nilai-nilai sikap dan sopan santun yang ditunjukkan oleh warga sekolah sangat berbeda dari sekolah lain. **Kedua:** banyak orang tua/wali murid yang mendaftarkan anaknya setiap tahun di sekolah ini, terkadang pihak sekolah kesulitan untuk menampung siswa yang jumlah pendaftarannya sangat banyak, sedangkan jumlah yang diterima terbatas, apakah pendidikan karakter disekolah ini yang menarik minat orang tua siswa. **Ketiga:** hampir semua guru sudah bersertifikasi, apakah mereka menerapkan pendidikan karakter dalam kegiatan belajar mengajarnya. Dari ketiga latar belakang diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang “kebijakan kepala sekolah dalam implementasi pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara.

Permasalahan penelitian ini adalah: Bagaimana kebijakan kepala sekolah tentang pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara, bagaimana pendidikan karakter diim-

plementasikan dalam setiap mata pelajaran, apakah faktor pendukung dan penghambat keberhasilan pendidikan karakter yang dilaksa-nakan, apakah dampak dari pendidikan karakter bagi siswa di SMPN 01 Bengkulu Utara.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mendeskripsikan bagaimana kebijakan kepala sekolah tentang pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara, untuk mendeskripsikan bagaimana pendidikan karakter diimplementasikan dalam setiap mata pelajaran, untuk mendeskripsikan apakah faktor pendukung dan penghambat keberhasilan pendidikan karakter yang dilaksa-nakan, untuk mendeskripsikan apakah dampak dari pendidikan karakter bagi siswa di SMP Negeri 01 Bengkulu Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut: sebagai bahan kajian mengenai kebijakan kepala sekolah dalam implementasi pendidikan karakter di sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan nilai tambah yang selanjutnya dapat dikaitkan dengan penelitian-penelitian ilmiah lainnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi guru tentang pendidikan karakter di sekolah, terkhusus bagi pemerintah daerah dalam hal ini terkait, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam perumusan kebijakan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif kualitatif*. *Kualitatif* yaitu untuk mendeskripsikan kebijakan kepala sekolah dalam implementasi pendidikan karakter di SMP Negeri 01 Bengkulu Utara Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini mengambil informan kunci kepala sekolah. Selanjutnya data yang diperoleh dari informan kunci ditriangulasi dengan data dari informan tambahan yaitu wakil kepala urusan kesiswaan, pembinaan OSIS, guru bimbingan konseling (BK), dewan guru terdiri dari guru agama, guru pendidikan pancasila dan kewarganegaraan (PPKn), Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Prakarya dan perwakilan siswa yang berada di SMP Negeri 01 Bengkulu Utara sebanyak 5

orang yang diambil secara random/acak. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, menurut Sugiyono (2006:194) bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik Observasi, Sarwono (2006: 224) menjelaskan bahwa observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal yang perlu dilakukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Teknik dokumentasi, Irawan (Rumidi, 2002: 100-101) mengungkapkan bahwa studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen dapat berupa catatan pribadi, surat pribadi, buku harian, laporan kerja, notulen rapat, catatan kasus, rekaman kaset, rekaman video, foto dan lain sebagainya. Untuk analisis data peneliti menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikembangkan Miles and Huberman (1984:23). Analisis data dalam model ini terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada usaha mengimplementasikan pendidikan karakter. Kepala sekolah melalui kebijakannya menerapkan prinsip-prinsip implementasi pendidikan karakter. Kebijakan yang diambil dan dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah: menetapkan visi dan misi sekolah yang berfokus pada pendidikan karakter. Memfasilitasi guru-guru mata pelajaran untuk memahami pendidikan karakter melalui pelatihan. Mensosialisasikan pendidikan karakter kepada seluruh siswa. Membuat komitmen bersama antara kepala sekolah dan komponen sekolah lainnya untuk melaksanakan pendidikan karakter. Dibantu oleh kepala sekolah dan dewan guru menyusun program intrakurikuler,

kokurikuler dan ekstrakurikuler yang dirancang untuk mena-namkan nilai-nilai karakter kepada siswa. Menyusun RKS dan RKAS yang mengako-modir program pendidikan karakter sebagai pedoman anggaran kegiatan. Mewujudkan budaya sekolah yang mendukung pelaksanaan program pendidikan karakter. Berkolaborasi dengan masyarakat, komite sekolah dan instansi-instansi lain untuk mendukung pelaksanaan program pendidikan karakter. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan karakter. Memberikan keteladanan kepada warga sekolah.

Hasil analisis terhadap RPP yang disusun guru-guru, dan hasil wawancara, ditemukan bahwa; Program pendidikan karakter yang terintegrasi dalam silabus dan RPP yang disusun oleh guru. Pelaksanaan Pembelajaran di kelas telah menunjukkan adanya penanaman dan pembiasaan nilai-nilai karakter. Materi pelajaran disesuaikan dengan kondisi kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai karakter diintegrasikan ke dalam materi pelajaran. Gerakan literasi dilaksanakan dengan memberikan waktu 15 menit setiap harinya untuk membaca buku.

Faktor pendukung pelaksanaan pendidikan karakter ada dua yaitu: (1) faktor Internal yang meliputi; Kepala sekolah melaksanakan peran-nya motivasi komponen sekolah yang lain dengan mengadakan kegiatan pengembangan keterampilan guru, evaluasi kegiatan belajar siswa dalam rapat rutin, serta menjadikan diri sebagai model karakter bagi seluruh komponen sekolah yang lain. Guru juga sudah menjalankan perannya dengan memasukkan nilai karakter dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta proses pembelajaran, serta pembiasaan karakter di kelas. Keteladanan guru yang sangat baik. Sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk kegiatan pembelajaran intrakurikuler dan kokurikuler serta kegiatan ekstrakurikuler meskipun perlu dimaksimalkan lagi. Lingkungan sekolah yang kondusif (2) Faktor eksternal, yaitu; kerjasama antara komite sekolah, orang tua dan pihak sekolah untuk mendukung pelaksanaan pendidikan karakter. Kolaborasi antara sekolah dengan instansi lain.

Sedangkan faktor penghambat juga ada dua yaitu: (1) Faktor Internal yang meliputi; Pemahaman guru yang belum merata tentang pendidikan karakter. Sarana prasarana yang belum mencukupi (2) Faktor eksternal yang meliputi; latar belakang keluarga siswa yang belum memahami pentingnya pendidikan dalam keluarga. Kemajuan teknologi yang tidak diiringi oleh kematangan mental siswa SMP. Belum dibentuknya tim pengawal budaya sekolah dan karakter.

Hasil wawancara dan observasi ada beberapa dampak positif yang terlihat pada siswa setelah dilaksanakannya pendidikan karakter ini, yaitu; Siswa lebih santun dalam bertutur kata terutama pada orang yang lebih tua. Kondisi sekolah yang kondusif. Siswa yang telah mampu menunjukkan keberhasilan membiasakan diri berkarakter akan meningkat prestasi belajarnya. Menurunnya tingkat pelanggaran yang dilakukan siswa. Muncul pribadi-pribadi religius di sekolah. Meningkatnya prestasi olah raga karena sportivitas yang tinggi. Organisasi siswa memiliki calon-calon pemimpin yang cakap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan **pertama**: Kebijakan kepala sekolah tentang pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara: (1) menetapkan visi dan misi sekolah yang fokus pada pendidikan karakter; (2) memfasilitasi guru-guru mata pelajaran untuk memahami pendidikan; (3) mensosialisasikan pendidikan karakter kepada seluruh siswa; (4) membuat komitmen bersama antara kepala sekolah dan komponen sekolah lain untuk melaksanakan pendidikan karakter; (5) menyusun program intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler yang dirancang untuk menanamkan nilai-nilai karakter kepada siswa; (6) menyusun RKS dan RKAS yang mengakomodir program pendidikan karakter; (7) mewujudkan budaya sekolah seperti; budaya 3 S (senyum, sapa dan salam), budaya membuang sampah pada tempatnya, budaya menghormati orang yang lebih tua; (8) berkolaborasi dengan masyarakat, komite sekolah dan instansi-instansi lain untuk

mendukung pelaksanaan program pendidikan karakter; (9) melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendidikan karakter; (10) memberikan keteladanan kepada warga sekolah. **Kedua**: Dewan guru SMPN 01 Bengkulu Utara memahami dan mengimplementasikan pendidikan karakter dengan mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam mata pelajaran melalui: (1) penyusunan silabus dan RPP yang mengintegrasikan pendidikan karakter; (2) pelaksanaan pembelajaran di kelas telah menunjukkan adanya penanaman dan pembiasaan nilai-nilai karakter. **Ketiga**, Faktor pendukung implementasi pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara ada dua yaitu: faktor internal berupa (1) kepala sekolah melaksanakan perannya; (2) guru juga sudah menjalankan perannya dengan mengintegrasikan nilai karakter dalam proses pembelajaran, serta pembiasaan karakter di kelas; (3) keteladanan guru bagi siswa; (4) komunikasi dan kerjasama yang baik antara guru dan orang tua/wali; (5) sarana dan prasarana yang cukup memadai; (6) lingkungan sekolah yang kondusif. Sedangkan faktor pendukung eksternal adalah: (1) kerjasama yang baik antara komite dengan pihak sekolah; (2) kolaborasi antara sekolah dengan instansi lain. Adapun faktor penghambat implementasi pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara juga ada 2 yaitu: Faktor internal meliputi: (1) pemahaman guru yang belum merata tentang pendidikan karakter; (2) sarana prasarana yang belum mencukupi atau masih kurang. Sedangkan faktor eksternal meliputi: (1) latar belakang keluarga siswa yang belum memahami pentingnya pendidikan dalam keluarga; (2) kemajuan teknologi yang tidak diiringi oleh kematangan mental siswa. **Keempat**: Dampak dari pendidikan karakter di SMPN 01 Bengkulu Utara membuat siswa terbiasa; membaca do'a sebelum dan sesudah belajar, sholat dzuhur berjamaah di sekolah, mengajukan pertanyaan secara santun, mengucapkan salam ketika bertemu guru, bermusyawarah, datang tepat waktu, berbaris dengan rapi (ketika hendak melakukan upacara pada hari Senin atau senam pagi pada hari Jum'at), berpakaian dengan rapi, menjaga

kebersihan lingkungan sekolah dengan membuang sampah pada tempatnya, menjaga tanaman-tanaman di halaman sekolah, peduli kepada teman-temannya.

REFERENSI

- Danim, "Menjadi Komunitas Pembelajar" (Kepemimpinan transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajar). 2003 :77.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*. Surabaya: CV. Karya Utama, 2005.
- Frye, Mike at all. (Ed.) (2002). *Character Education: Informational Handbook and Guide for Support and Implementation of the Student Citizent Act of 2001*. North Carolina: Public Schools of North Carolina, 2002.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Konsep dan Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter Tingkat Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama*. 2017
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Modul Pelatihan Penguatan Pendidikan Karakter Bagi Komite Sekolah*. 2017
- Kementrian Pendidikan Nasional, Badan Penelitian dan Pengembangan, Pusat Kurikulum, *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa Pedoman Sekolah*. 2011.
- Kesuma, Dharma. *Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Miles, Matthew & Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah: Roehendi Rohidi. Jakarta: UI Press, 1992.
- Pendidikan Karakter: dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press, 2011.

PERAN PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR

Muhammad Amran, Erma Suryani Sahabuddin, Muslimin

Universitas Negeri Makassar, Jl. Tamalate I, Makassar.

e-mail: neysaamran@gmail.com

Abstrak

Pendidikan di Indonesia saat ini belum berjalan secara maksimal oleh karena itu pendidikan karakter sangat diharapkan akan menjadi sebuah model yang akan dibangkitkan kembali dalam pengembangan system pendidikan di Indonesia. Proses Pembentukan karakter yang berkualitas perlu dibina sejak usia dini dan sudah harus dimaksimalkan pada usia sekolah dasar. Potensi karakter yang baik sebenarnya telah dimiliki tiap manusia sebelum dilahirkan, tetapi potensi tersebut harus terus-menerus dibina melalui sosialisasi dan melalui proses pendidikan di sekolah. Usia sekolah dasar merupakan masa dimana anak mampu meniru tingkah laku konkret setiap yang mereka lihat sehingga ini sangat bermanfaat bagi pembentukan karakter setiap individu. Tujuan pendidikan karakter di sekolah dasar untuk mengembangkan potensi kalbu dan hati nurani peserta didik agar memiliki jiwa dan kepekaan social terhadap diri, keluarga dan lingkungannya. Fungsi pendidikan karakter yaitu menumbuhkembangkan kemampuan dasar peserta didik agar berpikir cerdas, berperilaku yang berakhlak, bermoral, dan berbuat sesuatu yang baik, yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Sehingga peran pendidikan karakter di sekolah dasar memiliki posisi yang sangat urgen dalam rangka peningkatan kemampuan peserta didik di dilihat dari kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik dan mampu memberikan nuansa tersendiri terhadap setiap satuan pendidikan dalam berinteraksi dengan sesama siswa, guru, dan masyarakat.

kata kunci: peran, pendidikan karakter, sekolah dasar

PENDAHULUAN

Proses pelaksanaan pendidikan di Indonesia saat ini, belum berjalan secara maksimal sehingga hasil yang diharapkan juga belum tercapai. Hal ini dapat kita lihat pada proses pendidikan di sekolah yang mengedepankan penguasaan pengetahuan dari pada proses. Indonesia juga sedang menghadapi masalah berat yang harus dilalui, yaitu terjadinya krisis multidimensi yang berkepanjangan. Masalah ini terjadi dapat kita lihat pada menurunnya kualitas moral bangsa indicator tersebut dapat kita lihat dengan hadirnya budaya praktek KKN yang semakin meningkat, konflik antar suku, meningkatnya kriminalitas, menurunnya etos kerja, anak yang sudah tak menghargai orang tua. Budaya-budaya yang tidak bagus tersebut membuat bangsa ini sulit untuk keluar dari belenggu keterpurukan.

Pembentukan karakter merupakan salah satu tujuan pendidikan nasional. Pasal I UU Nomor 20 tahun 2003 tentang system menyatakan bahwa di antara tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia. Amanah UUD Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional dimaksudkan agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, namun juga berkepribadian atau berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafas nilai-nilai luhur bangsa serta agama.

Proses Pembentukan karakter yang berkualitas perlu dibina sejak usia dini dan sudah harus dimaksimalkan pada usia sekolah dasar. Potensi karakter yang baik sebenarnya telah dimiliki tiap manusia sebelum dilahirkan, tetapi potensi tersebut harus terus-menerus dibina melalui sosialisasi dan melalui proses pendidikan di sekolah. Usia sekolah dasar merupakan masa dimana anak mampu meniru tingkah lalu konkrit setiap yang mereka lihat sehingga ini sangat bermanfaat bagi pembentukan karakter setiap individu. Banyak pakar mengatakan bahwa kegagalan penanaman karakter dalam proses

pendidikan khususnya dalam dunia sekoah dasar diakibatkan oleh masih lemahnya peran guru dalam memberikan teladan terhadap peserta didik. Dalam rangka pendidikan karakter di sekolah dasar maka harus diterapkan secara baik oleh setiap stakeholder sekolah khususnya guru. Karena dengan terbentuknya karakter yang baik akan menghadirkan generasi yang berkualitas dalam rangka pemmbanguna banga dan Negara. Oleh karena itu penanaman moral melalui pendidikan karakter sedini mungkin kepada anak-anak adalah kunci utama untuk memajukan suatu bangsa.

Pendidikan karakter pada anak usia sekolah dasar harus dilakukan secara kontinyu dan terukur oleh para pelaku pendidikan di sekolah dasar. Karena pendidikan karakter memiliki peran yang sangat utama dalam rangka terwujudnya tujuan pendidikan yang telah dirancang oleh setiap satuan pendidikan. Sebagai barometer perubahan karkater dalam diri setiap anak usia sekolah dasar dapat kita lihat atau amati dalam setiap gerak dan tingkah laku anak. Sehingga apabila pendidikan karakter dilaksanakan secara baik pada jenjang pendidikan dasar maka akan menghasilkan generasi yang berahlak mulia dan manusia yang paripurna.

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter merupakan gabungan dari dua kata, yaitu pendidikan dan karakter. Ki Hadjar Dewantara dalam Kongres Taman Siswa (1930) mengatakan bahwa pendidikan umumnya berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt), dan tubuh anak. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan 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. Sedangkan istilah karakter secara harfiah berasal dari bahasa latin yaitu “charakter”, yang berarti: watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian atau akhlak. Karakter adalah nilai-nilai yang khas-baik (tahu nilai kebaikan, mau berbuat baik, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan) yang terpateri dalam diri dan terejawantahkan dalam perilaku. Karakter secara koheren memancar dari hasil olah pikir, olah hati, olah raga, serta olah rasa dan karsa seseorang atau sekelompok orang. Karakter merupakan ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang mengandung nilai, kemampuan, kapasitas moral, dan ketegaran dalam menghadapi

Suyanto(2009) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat. Pendidikan karakter adalah usaha sadar dan terencana dalam menanamkan nilai-nilai sehingga terinternalisasi dalam diri peserta didik yang mendorong dan mewujudkan dalam perilaku dan sikap yang baik. Lickona T (2009) menyatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti.

Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut. Dalam pendidikan karakter di sekolah, semua komponen (pemangku pendidikan) harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum, proses pembelajaran dan

penilaian, penanganan atau pengelolaan mata pelajaran, pengelolaan sekolah, pelaksanaan aktivitas atau kegiatan ko-kurikuler, pemberdayaan sarana prasarana, pembiayaan, dan etos kerja seluruh warga sekolah/lingkungan. Di samping itu, pendidikan karakter dimaknai sebagai suatu perilaku warga sekolah yang dalam menyelenggarakan pendidikan harus berkarakter.

Berdasarkan beberapa paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa merupakan suatu system pendidikan yang dilakukan secara sadar dalam rangka mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai, perilaku dan sikap dalam diri setiap individu peserta didik khususnya dalam diri anak usia sekolah dasar.

1.2. Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar

Untuk merealisasikan pendidikan karakter di sekolah khususnya di sekolah dasar ada berbagai hal yang dapat dilakukan. Ciri dari penerapan karakter di sekolah dapat diwujudkan dengan diperkuatnya konsep karakter dalam muatan kurikulum. Selain itu pihak satuan pendidikan juga harus melaksanakan aturan atau tata tertib sekolah secara baik dan di mulai dari pimpinan sekolah dan guru sehingga dengan sendirinya anak-anak atau siswa juga akan mengikuti apa yang diperlihatkan oleh gurunya.

Pendidikan karakter juga merupakan upaya yang harus melibatkan semua kepentingan dalam pendidikan, baik pihak keluarga, sekolah, lingkungan sekolah, dan juga masyarakat luas. Oleh karena itu, langkah awal yang perlu dilakukan adalah membangun kembali kemitraan dan jejaring pendidikan serta semua stakeholder dalam satuan pendidikan disekolah dasar. Apabila hal ini terjadi maka akan tercipta komunikasi antar lingkungan sekolah yaitu guru, keluarga, dan masyarakat. Pembentukan dan pendidikan karakter tidak akan berhasil selama antara lingkungan pendidikan tidak ada kesinambungan dan keharmonisan. Dengan demikian, rumah tangga dan keluarga sebagai lingkungan pembentukan dan pendidikan karakter pertama dan utama harus

lebih diberdayakan yang kemudian didukung oleh lingkungan dan kondisi pembelajaran di sekolah yang memperkuat proses pembentukan tersebut.

a. Prinsip Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar

Character Education Quality Standards merekomendasikan sebelas prinsip untuk mewujudkan pendidikan karakter yang efektif, sebagai berikut:

- 1) Mempromosikan nilai-nilai dasar etika sebagai basis karakter.
- 2) Mengidentifikasi karakter secara komprehensif supaya mencakup pemikiran, perasaan dan perilaku.
- 3) Menggunakan pendekatan yang tajam, proaktif dan efektif untuk membangun karakter.
- 4) Menciptakan komunitas sekolah yang memiliki kepedulian.
- 5) Memberi kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan perilaku yang baik.
- 6) Memiliki cakupan terhadap kurikulum yang bermakna dan menantang yang menghargai semua siswa, membangun karakter mereka dan membantu mereka untuk sukses.
- 7) Mengusahakan tumbuhnya motivasi diri para siswa.
- 8) Memfungsikan seluruh staf sekolah sebagai komunitas moral yang berbagi tanggung jawab untuk pendidikan karakter yang setia kepada nilai dasar yang sama.
- 9) Adanya pembagian kepemimpinan moral dan dukungan luas dalam membangun inisiatif pendidikan karakter.
- 10) Memfungsikan keluarga dan anggota masyarakat sebagai mitra dalam usaha membangun karakter. Mengevaluasi karakter sekolah, fungsi staf sekolah sebagai guru-guru karakter, dan manifestasi karakter positif dalam kehidupan siswa.

b. Tujuan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar

Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan

akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, seimbang, dan sesuai dengan standar kompetensi lulusan. Melalui pendidikan karakter diharapkan peserta didik mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya dalam mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Tujuan pendidikan karakter menurut Puskur (2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan potensi kalbu/nurani/afektif peserta didik sebagai manusia dan warga negara yang memiliki nilai-nilai budaya dan karakter bangsa.
- 2) Mengembangkan kebiasaan dan perilaku peserta didik yang terpuji dan sejalan dengan nilai-nilai universal dan tradisi budaya bangsa yang religious.
- 3) Menanamkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab peserta didik sebagai generasi penerus bangsa.
- 4) Mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia yang mandiri, kreatif dan berwawasan kebangsaan.
- 5) Mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan, serta rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan.

Tujuan pendidikan karakter secara umum adalah untuk membangun dan mengembangkan karakter peserta didik pada setiap jalur, jenis, dan jenjang pendidikan agar dapat menghayati dan mengamalkan nilai-nilai luhur menurut ajaran agama dan nilai-nilai luhur dari setiap butir sila pancasila. Selain itu juga untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pendidikan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu dan seimbang.

c. Fungsi Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar

Pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti plus, yaitu yang melibatkan aspek pengetahuan (kognitif), sikap dan perasaan (afektif), dan tindakan (aksi). Tanpa ketiga aspek ini maka pendidikan karakter tidak akan efektif. Dengan pendidikan

karakter yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan maka seorang anak akan menjadi cerdas emosinya. Kecerdasan emosi ini adalah bekal dalam mempersiapkan anak menyongsong masa depan karena seseorang akan lebih mudah dan berhasil menghadapi segala macam tantangan hidup termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Fungsi dari pendidikan karakter dan budaya bangsa menurut Puskur (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan yaitu pengembangan potensi peserta didik untuk menjadi pribadi yang berperilaku baik.
- 2) Perbaikan yaitu memperkuat kiprah pendidikan nasional untuk bertanggung jawab dalam pengembangan potensi peserta didik yang lebih bermartabat.
- 3) Penyaring yaitu untuk menyaring budaya bangsa sendiri dan budaya bangsa lain yang tidak sesuai dengan nilai budaya dan karakter budaya yang bermartabat.

Fungsi pendidikan karakter yaitu menumbuhkembangkan kemampuan dasar peserta didik agar berpikir cerdas, berperilaku yang berakhlak, bermoral, dan berbuat sesuatu yang baik, yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Peran Guru dalam Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Dalam pengembangan karakter peserta didik di sekolah, guru memiliki posisi yang strategis sebagai pelaku utama. Guru merupakan sosok yang bisa ditiru atau menjadi idola bagi peserta didik. Guru bisa menjadi sumber inspirasi dan motivasi peserta didiknya. Sikap dan perilaku seorang guru sangat membekas dalam diri siswa. Sehingga ucapan, karakter dan kepribadian guru menjadi cermin siswa. Dengan demikian guru memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan generasi yang berkarakter, berbudaya, dan bermoral.

Ada beberapa strategi yang dapat memberikan peluang dan kesempatan bagi guru untuk memainkan peranannya secara optimal dalam hal pengembangan pendidikan karakter peserta didik di sekolah, sebagai berikut:

- 1) Optimalisasi peran guru dalam proses pembelajaran.
- 2) Integrasi materi pendidikan karakter ke dalam mata pelajaran.
- 3) Mengoptimalkan kegiatan pembiasaan diri yang berwawasan pengembangan budi pekerti dan akhlak mulia.
- 4) Penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif untuk tumbuh dan berkembangnya karakter peserta didik.
- 5) Menjalinkan kerjasama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam pengembangan pendidikan karakter.
- 6) Menjadi figur teladan bagi peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas memberikan gambaran bahwa peranan guru dalam pengembangan pendidikan karakter di sekolah berkedudukan sebagai katalisator atau teladan, inspirator, motivator, dinamisator, dan evaluator. Dalam berperan sebagai katalisator, maka keteladanan seorang guru merupakan faktor mutlak dalam pengembangan pendidikan karakter peserta didik yang efektif, karena kedudukannya sebagai figur atau idola yang ditiru oleh peserta didik. Peran sebagai inspirator berarti seorang guru harus mampu membangkitkan semangat peserta didik untuk maju mengembangkan potensinya. Peran sebagai motivator, mengandung makna bahwa setiap guru harus mampu membangkitkan semangat, etos kerja, dan potensi yang luar biasa pada diri peserta didik. Peran sebagai dinamisator, bermakna setiap guru memiliki kemampuan untuk mendorong peserta didik ke arah pencapaian tujuan dengan penuh kearifan, kesabaran, cekatan, cerdas dan menjunjung tinggi spiritualitas. Sedangkan peran guru sebagai evaluator, berarti setiap guru dituntut untuk mampu dan selalu mengevaluasi sikap atau perilaku diri, dan metode pembelajaran yang dipakai dalam pengembangan pendidikan karakter peserta didik, sehingga dapat diketahui tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas programnya.

d. Dampak Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar

Pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti plus, yaitu yang melibatkan

aspek pengetahuan (cognitive), perasaan (feeling), dan tindakan (action). Menurut Thomas Lickona, tanpa ketiga aspek ini, maka pendidikan karakter tidak akan efektif, dan pelaksanaannya pun harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan pendidikan karakter, seorang anak akan menjadi cerdas emosinya. Kecerdasan emosi adalah bekal terpenting dalam mempersiapkan anak menyongsong masa depan, karena dengannya seseorang akan dapat berhasil dalam menghadapi segala macam tantangan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Beberapa penelitian bermunculan dari beberapa penemuan penting mengenai hal ini diterbitkan oleh sebuah buletin, Character Educator, yang diterbitkan oleh Character Education Partnership. Dalam buletin tersebut diuraikan bahwa hasil studi Dr. Marvin Berkowitz dari University of Missouri-St. Louis, menunjukkan peningkatan motivasi siswa sekolah dalam meraih prestasi akademik pada sekolah-sekolah yang menerapkan pendidikan karakter. Kelas-kelas yang secara komprehensif terlibat dalam pendidikan karakter menunjukkan adanya penurunan drastis pada perilaku negatif siswa yang dapat menghambat keberhasilan akademik. Sebuah buku yang berjudul Emotional Intelligence and School Success (Joseph Zins, et.al, 2001) mengkompilasikan berbagai hasil penelitian tentang pengaruh positif kecerdasan emosi anak terhadap keberhasilan di sekolah. Dikatakan bahwa ada sederet faktor-faktor resiko penyebab kegagalan anak di sekolah. Faktor-faktor resiko yang disebutkan ternyata bukan terletak pada kecerdasan otak, tetapi pada karakter, yaitu rasa percaya diri, kemampuan bekerja sama, kemampuan bergaul, kemampuan berkonsentrasi, rasa empati, dan kemampuan berkomunikasi.

Hal itu sesuai dengan pendapat Daniel Goleman tentang keberhasilan seseorang di masyarakat, ternyata 80 persen dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, dan hanya 20 persen ditentukan oleh kecerdasan otak (IQ). Anak-anak yang mempunyai masalah dalam kecerdasan emosinya, akan mengalami

kesulitan belajar, bergaul dan tidak dapat mengontrol emosinya. Anak-anak yang bermasalah ini sudah dapat dilihat sejak usia prasekolah, dan kalau tidak ditangani akan terbawa sampai usia dewasa. Sebaliknya para remaja yang berkarakter akan terhindar dari masalah-masalah umum yang dihadapi oleh remaja seperti kenakalan, tawuran, narkoba, miras, perilaku seks bebas, dan sebagainya. Seiring sosialisasi tentang relevansi pendidikan karakter ini, semoga dalam waktu dekat tiap sekolah bisa segera menerapkannya, agar nantinya lahir generasi bangsa yang selain cerdas juga berkarakter sesuai nilai-nilai luhur bangsa dan agama.

2.2. Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter pada Jenjang Pendidikan Dasar.

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia, serta implementasi pembelajaran dan penilaian di sekolah, tujuan pendidikan sebenarnya dapat dicapai dengan baik. Sebagai upaya untuk meningkatkan kesesuaian dan mutu pendidikan karakter, Kementerian Pendidikan Nasional mengembangkan *grand design* pendidikan karakter untuk setiap jalur, jenjang, dan jenis satuan pendidikan. *Grand design* menjadi rujukan konseptual dan operasional pengembangan, pelaksanaan, dan penilaian pada setiap jalur dan jenjang pendidikan. Pengembangan dan implementasi pendidikan karakter perlu dilakukan dengan mengacu pada *grand design* tersebut. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dikelompokkan menjadi:

- Olah hati (*spiritual and emotional development*)
- Olah pikir (*intellectual development*)
- Olah raga dan kinestetik (*physical and kinesthetic development*)
- Olah rasa dan karsa (*affective and creativity development*)

Sebagai mana termuat dalam UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 13 Ayat 1 menyebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan informal adalah

jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Selama ini, pendidikan informal terutama dalam lingkungan keluarga belum memberikan kontribusi berarti dalam mendukung pencapaian kompetensi dan pembentukan karakter peserta didik. Kesibukan dan aktivitas kerja orang tua yang relatif tinggi, kurangnya pemahaman orang tua dalam mendidik anak di lingkungan keluarga, pengaruh pergaulan di lingkungan sekitar, dan pengaruh media elektronik ditengarai bisa berpengaruh negatif terhadap perkembangan dan pencapaian hasil belajar peserta didik. Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui pendidikan karakter terpadu, yaitu memadukan dan mengoptimalkan kegiatan pendidikan informal lingkungan keluarga dengan pendidikan formal di sekolah. Dalam hal ini, waktu belajar peserta didik di sekolah perlu dioptimalkan agar peningkatan mutu hasil belajar dapat dicapai, terutama dalam pembentukan karakter peserta didik.

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan melalui bangku sekolah. Sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan karakter diantaranya: pendidikan karakter harus mengandung nilai-nilai moral, pendidikan karakter juga harus melibatkan aspek moral knowing, moral feeling, dan moral action, penerapan kurikulum pendidikan karakterpun harus terlaksana, menerapkan konsep DAP (Developmentally Appropriate Practices), menggunakan sistem pembelajaran terpadu yang berbasis karakter, pendidikan karakter harus sesuai dengan tahapan perkembangan moral anak, selain itu juga perlunya kerjasama dengan orang tua murid (co-parenting).

1.3. Urgensi Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter saat ini sangat diperlukan dikarenakan saat ini bangsa Indonesia sedang mengalami krisis karakter dalam diri anak bangsa. Karakter dalam hal ini adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebajikan tersebut berupa

sejumlah nilai moral, dan norma, seperti jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, hormat pada orang lain, disiplin, mandiri, kerja keras, dan kreatif.

Pendidikan karakter di nilai sangat penting untuk di mulai pada anak usia dini karena pendidikan karakter adalah proses pendidikan yang ditujukan untuk mengembangkan nilai, sikap, dan perilaku yang memancarkan akhlak mulia atau budi pekerti luhur. Sejatinya pendidikan karakter ini memang sangat penting dimulai sejak dini. Sebab falsafah menanam sekarang menuai hari esok adalah sebuah proses yang harus dilakukan dalam rangka membentuk karakter anak bangsa. Pada usia kanak-kanak atau yang biasa disebut para ahli psikologi sebagai usia emas (golden age) terbukti sangat menentukan kemampuan anak dalam mengembangkan potensinya. Dari sini, sudah sepatutnya pendidikan karakter dimulai dari dalam keluarga, yang merupakan lingkungan pertama bagi pertumbuhan karakter anak. Setelah keluarga, di dunia pendidikan karakter ini sudah harus menjadi ajaran wajib sejak sekolah dasar.

Anak-anak adalah generasi yang akan menentukan nasib bangsa di kemudian hari. Karakter anak-anak yang terbentuk sejak sekarang akan sangat menentukan karakter bangsa di kemudian hari. Karakter anak-anak akan terbentuk dengan baik, jika dalam proses tumbuh kembang mereka mendapatkan cukup ruang untuk mengekspresikan diri secara leluasa.

Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan. Melalui pendidikan karakter diharapkan peserta didik mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasi serta mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari. Selain itu pendidikan karakter mengarah pada pembentukan budaya sekolah, yaitu nilai-

nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh semua warga sekolah, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di mata masyarakat luas.

KESIMPULAN

Pendidikan karakter diartikan sebagai suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi generasi penerus yang berkarakter. Pendidikan karakter di sekolah dasar memegang peranan sangat penting keberadaannya karena dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan. Bila pendidikan karakter disekolah dasar telah mencapai keberhasilan, maka akan terwujud generasi penerus bangsa yang berkarakter dan tidak diragukan lagi masa depan bangsa Indonesia ini akan mengalami perubahan menuju kejayaan.

REFERENSI

- Lepiyanto, A. 2011. Membangun Karakter Siswa dalam Pembelajaran Biologi. *Jurnal Bioedukasi*, 2(1): 73-80.
- Megawangi, Ratna. 2004. *Pendidikan Karakter*. Jakarta: Indonesia Heritage Fondation.
- Tirtarahardja, Umar. dkk. 2008. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Afrizon R, Ratnawulan, Fausi A, 2012. *Peningkatan Perilaku Berkarakter Dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Kelas Ix Mtsn Model Padang Pada Mata Pelajaran Ipa-Fisika Menggunakan Model Problem Based Instruction*. <http://ejournal.unp.ac.id>. (Vol. 1, No. 1)
- Puskur. 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Puskur Balitbang Kementerian Pendidikan Nasional
- <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/05/peringatan-hardiknas-2017-percepat-pendidikan-yang-merata-dan-berkualitas> Diakses pada tanggal 20 april 2018
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Armas Duta Jaya.
- Zuchdi, D. et al. 2010. Pengembangan Model Pembelajaran Karakter Terintegrasi dalam Pembelajaran Bidang Studi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 29 (1): 1-12.

PENGARUH SMS DAN BAHASA GAUL TERHADAP PENGUNAAN BAHASA INDONESIA MAHASISWA PGSD UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Tarman A. Arif

Universitas Muhammadiyah Makassar

alamat e-mail: penulis. tarman@unismuh.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan struktur teks dan kalimat dalam SMS mahasiswa, variasi bahasa dalam SMS mahasiswa, dan faktor-faktor yang memengaruhi pemakaian bahasa dalam SMS mahasiswa PGSD Unismuh Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yang terdiri atas: (1) desain penelitian, (2) batasan istilah, (3) data dan sumber data, (4) teknik pengumpulan data, (5) teknik analisis data, dan (6) pengecekan keabsahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a. membaca serta mengidentifikasi variasi bahasa pada SMS mahasiswa. b. mencatat penggunaan variasi bahasa yang diperoleh dari *handphone* mahasiswa. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: 1) Mengidentifikasi variasi bahasa pada SMS mahasiswa Unismuh Makassar 2) Mengklasifikasi jenis variasi bahasa pada SMS mahasiswa. 3) Mendeskripsikan setiap jenis variasi bahasa yang digunakan mahasiswa Unismuh Makassar yang disertai uraian-uraian atau penjelasan. Bahasa SMS dan bahasa Gaul mempengaruhi penggunaan bahasa Indonesia yang berkenaan dengan struktur teks pada kata dan kalimat, variasi bahasa yang berlebihan (kelogisan), dan keuniversalan; terdapat tiga style khas bahasa SMS yang menjadi fokus kajian paper ini yaitu (1) style grammatika, (2) style leksikon, dan (3) style grafologinya; terdapat dua style khas bahasa SMS yang berhubungan dengan gramatika, antara lain: (1) Style Elipsis (S-E), dan *Style Penggunaan Konjungsi Unik (SPKU)*; ditemukan dua style khas bahasa SMS yang berhubungan dengan leksikon, yaitu: (1) *Style Language Mixing (S-Lamix)* dan (2) *Style Bahasa Gaul (SBG)*; Bahasa SMS dan bahasa Gaul tidak dapat dikaji berdasarkan kebakuan bahasa.

kata kunci; struktur bahasa, bahasa sms, bahasa gaul

PENDAHULUAN

Proses komunikasi melalui *bahasa pesan singkat* (sms) sering terhambat akibat kesalahan penerima pesan dalam mereka-reka ekspresi penulis. Dengan komunikasi secara langsung saja, orang bisa salah mengartikan ekspresi lawan bicara, apalagi komunikasi lewat pesan singkat *sms*. Kalau tidak berhati-hati memang bisa berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, akibat dari salah memaknai bahasa *sms*. Komunikasi lewat *sms* dapat berjalan baik jika penulis dan penerima pesan dalam suasana hati yang baik. Jika salah satu dalam suasana yang kurang baik, kadang-kadang pesan yang ingin disampaikan jadi salah sasaran akibat dari salah mengartikan bahasa sms atau isi pesan. Jadi, perasaan atau suasana hati sangat berpengaruh dalam menafsirkan bahasa *sms*.

Adapun masalah yang diangkat dalam artikel ini adalah bagaimanakah struktur kata dan kalimat dalam bahasa SMS, bagaimana pula variasi bahasa yang digunakan dalam bahasa SMS. Begitu pula faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian bahasa dalam bahasa SMS.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang diuraikan pada penelitian ini merupakan landasan teori yang dijadikan acuan untuk mendukung dan memperjelas penelitian, baik dalam hal pengumpulan data, pengelolaan data, maupun penarikan kesimpulan. Sehubungan dengan masalah yang telah diteliti, kerangka teori yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah (1) pengertian bahasa, (2) karakteristik bahasa, (3) fungsi bahasa, (4) variasi bahasa, (5) peranan media, (6) pesan komunikasi pada media, (7) hakikat bahasa *bahasa pesan singkat* (SMS) (8) kerangka pikir. Hal-hal tersebut disajikan sebagai berikut.

A. Pengertian Bahasa

Bahasa adalah alat komunikasi antaranggota masyarakat yang berupa bunyi suara atau tanda/isyarat atau lambang yang dikeluarkan oleh manusia untuk menyampaikan isi hatinya kepada manusia lain (Soekono, 1984:1). Menurut pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

bahasa adalah bunyi suara berupa lambang atau tanda yang dikeluarkan oleh manusia untuk menyampaikan informasi.

Bahasa adalah alat komunikasi antar anggota masyarakat, berupa lambang bunyi ujaran, yang dihasilkan oleh alat ucap manusia (Keraf, 1991:1). Menurut pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bahasa merupakan bunyi yang dihasilkan oleh alat ucap manusia yang merupakan alat komunikasi antar anggota masyarakat berupa bentuk dan makna.

Chaer dan Agustina (2004:1) berpendapat bahwa bahasa adalah alat komunikasi dan alat interaksi yang hanya dimiliki oleh manusia. Menurut pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa bahasa merupakan suatu sistem yang berupa lambang dan bunyi bersifat arbitrer sebagai alat komunikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas pada dasarnya menyatakan bahwa bahasa adalah alat komunikasi yang hanya dimiliki makhluk hidup yang disebut manusia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa makhluk hidup yang lain tidak memiliki bahasa sebagai alat komunikasi.

B. Karakteristik Bahasa

Uraian tentang hakikat bahasa, sebenarnya sudah memberikan gambaran tentang karakteristik bahasa. Dalam uraian berikut ditegaskan secara eksplisit tentang karakteristik bahasa itu.

Para ahli bahasa pada umumnya memberikan hakikat bahasa dengan menyajikan karakteristiknya, di samping dengan menyajikan definisinya. Hal itu dapat dipahami karena definisi tidak dapat memberikan varian yang konkret sehingga hakikatnya juga tidak tampak secara jelas. Pemahaman suatu entitas menjadi sempurna melalui karakteristik entitas itu.

Bebepa karakteristik yang dapat diamati dalam sebuah bahasa yaitu: (1) oral, (2) sistematis, (3) arbitrer, (4) konvensional, (5) unik dan universal, (6) beragam, (7) berkembang, (8) produktif, (9) fenomena sosial, dan (10) bersifat insani (Wardihan, 2002:8).

1. Oral

Bahasa adalah bunyi oral. Hal itu wajar mengingat kenyataan bahwa pengalaman

berbahasa yang paling umum pada manusia adalah berbicara dan menyimak. Kehadiran bunyi bahasa lebih dulu daripada kehadiran tulisan. Sehubungan dengan itu, Bloomfield (dalam Wardihan, 2002:8) menyatakan bahwa bahasa pada hakikatnya adalah lisan (oral).

Ada kecenderungan orang menganggap bunyi dan tulisan sebagai unsur pembeda bahasa, sehingga dipahami adanya bahasa lisan dan bahasa tulisan. Akan tetapi, kalau perbedaan seperti itu diberlakukan, haruslah dipahami pula bahwa bahasa lisan itu bersifat primer dan bahasa tulisan itu sekunder. Orang dapat berbahasa tanpa mengenal tulisannya (Kridalaksana, 1982:30).

2. Sistematis, Sistemis dan Kompleks

Bahasa memiliki sifat sistematis, yang berarti bahwa dalam bahasa itu terdapat aturan atau kaidah. Beroperasinya bahasa selalu terkait pada aturan-aturan atau kaidah-kaidah bahasa yang berlaku. Karena itu, juga dapat dikatakan bahwa bahasa lisan itu teratur.

Sistem yang berlaku pada bahasa, bukanlah sistem yang sederhana. Di dalam sistem itu terdapat subsistem. Berdasarkan tatarannya, subsistem itu mencakup (1) subsistem bunyi, (2) subsistem gramatika, (3) subsistem leksikon. Hal itu yang disebut dengan istilah sistemis. Hal itu sejalan pernyataan Boey (dalam Wardihan, 2002:9). Dikatakannya bahwa setiap bahasa memiliki struktur ganda (*dual structure*) yang berarti bahwa dalam bahasa manusia terdapat dua tataran dalam struktur korelasian yang sistematis. Dengan kata lain, setiap bahasa terdiri atas dua subsistem. Subsistem yang pertama adalah satuan-satuan yang bermakna. Subsistem yang kedua subsistem bunyi yang tidak mengandung makna, tetapi bunyi-bunyi itu membentuk satuan-satuan yang bermakna. Boey (dalam Wardihan, 2002:9) mengatakan bahwa bahasa adalah ujaran (*speech*) dalam pengertian bahwa bahasa merupakan sistem bunyi yang berhubungan dengan sistem makna.

Para linguist, seperti Halliday (1985:36) membedakan satuan-satuan fonologi. Dalam bahasa Indonesia dengan unsur *tata bahasa* dapat dibentuk *tata bunyi*, *tata kata*, *tata*

kalimat, dan *tata wacana*, yang dapat menampakkan bunyi sebagai satuan ketatabahasaan. Dalam organisasi tata bahasa, peringkat yang paling tinggi adalah wacana, kalimat, kemudian diikuti oleh klausa, frasa atau kelompok kata (*group*), kata morfem. Setiap tataran yang lebih tinggi terbentuk dari satu atau lebih satuan pada tataran di bawahnya. *Kata*, misalnya dapat tersusun dari satu morfem, seperti *aku* yang berasal dari satu morfem (*aku*) atau *mengaku* yang berasal dari dua morfem, yaitu (*meN-*) dan (*aku*).

Uraian di atas memberikan 1 yang kuat bahwa bahasa di samping bersifat sistematis, juga bersifat sistemis. Satu hal yang menarik adalah kenyataan bahwa semua subsistem dalam bahasa itu beroperasi serempak dalam perwujudan bahasa sebagai sistem.

Bahasa itu komplisit. Di dalamnya ada semua alat yang diperlukan untuk mengomunikasikan seluruh pengalaman dan gagasan kepada orang lain. Meskipun dalam bahasa Kawi tidak dijumpai kata *radio*, di dalamnya ada elemen yang memungkinkan pemakai bahasa itu untuk melukiskan *makna radio* sebagai "*sebuah kotak yang bisa berbicara, menangis, menyanyi, dan memainkan wayan semalam suntuk*".

3. Arbitrer dan simbol

Ciri arbitrer ini tampak pada hubungan antara lambang dengan yang dilambangkan dalam pengertian bahwa tidak ada hubungan langsung antara lambang dan yang dilambangi. Dalam bahasa Indonesia, kata pencuri melambangi "orang yang beroperasi mengambil milik orang tanpa minta izin dan tanpa setahu pemiliknya". Tidak dapat dinalar mengapa lambang yang digunakan adalah kata *pencuri*, dan bukan kata *perampok*, *pengambil*, *pembajak*. Pelambang seperti itu dalam bahasa Inggris disebut *thief*. Mengapa pelambangannya demikian? Tidak dapat dijawab karena tidak ada hubungan logis antara lambang dan yang dilambangi itu.

Dalam objek atau pengalaman yang mana pun tidak didapati sifat-sifat yang berpautan yang menuntut kita untuk melekatkan lambang-lambang verbal pada objek dan pengalaman itu. Kita menggunakan kata

burung untuk menunjukkan binatang vertebrata yang bersayap dan bertelur. Orang Inggris menggunakan kata *bird*, orang Arab: *teorun*, orang Bugis: *manuk-manuk*, orang Belanda: *voget*.

Lambang-lambang bahasa itu menggambarkan objek-objek yang konkret, berbagai kegiatan, pengalaman, dan gagasan. Kata-kata itu hanyalah merupakan lambang-lambang benda nyata. Sifat-sifat simbolis yang dimiliki bahasa itu memungkinkan kita mengabsraksikan ide-ide dan pengalaman, berbicara tentang Grand Canyon, Kutub Utara, Arafat, bahkan tentang surga dan neraka, meskipun belum pernah mengalaminya secara langsung.

Pelambangan seperti di atas tidaklah bersifat individual. Tidak ada peluang bagi setiap individu untuk menciptakan satuan bahasa sekehendaknya. Sifat arbitrer itu hanya berlaku dalam masyarakat bahasa dalam bentuk kesepakatan atau konvensi. Jadi, masyarakat haruslah secara sewenang-wenang menentukan lambang-lambang dalam bahasa dan menentukan wujud yang dilambangi oleh lambang-lambang itu.

Lambang-lambang yang dapat dihubungkan dengan alam atau peristiwa alam sering digunakan orang untuk membantah sifat arbitrernya bahasa itu. Kata-kata ironis seperti cicak, tokek, cicit, dan kokok dalam bahasa Indonesia, atau kata-kata seperti keplak, gebuk, dan cemeng dalam bahasa Jawa merupakan kata-kata yang berhubungan dengan alam atau peristiwa alam. Akan tetapi, hal itu tidak dapat dipakai sebagai pegangan untuk menyatukan bahwa lambang dan dilambangi itu memiliki hubungan logis. Di samping jumlahnya sangat terbatas (Kridalaksana, 2001:31), peristiwa alam yang sama tidak selalu menghasilkan lambang yang sama. Dalam peristiwa alam, *bunyi letusan tembakan*, lahir kata *tam* dalam bahasa Belanda dan Inggris. Dalam bahasa Indonesia bukan kata *tam* yang muncul, melainkan kata *dor*. Dalam peristiwa bunyi kucing lahir kata *meauw* dalam bahasa Inggris, dan kata *meong* dalam bahasa Bugis. Mengapa dalam peristiwa alam yang sama lahir kata-kata yang berbeda atau lambang-lambang yang tidak sama? Jawabannya jelas,

yakni *arbitrer*, tetapi tidak dapat dijelaskan mengapa begitu?

4. Konvensional

Seperti telah disinggung pada butir 3 di atas bahwa sifat arbitrer itu berlaku secara sosial, tidak secara individual. Sifat itu merupakan hasil kesepakatan masyarakat. Karena itulah, bahasa dapat disebut bersifat konvensional sebagai sifat hasil kesepakatan. Hal yang perlu dipahami adalah kenyataan bahwa kesepakatan itu bukanlah formal yang dinyatakan melalui musyawarah, sidang, rapat, atau kongres, atau rapat raksasa untuk menentukan lambang tertentu.

Walaupun forum formal tidak ada, setiap pemakai bahasa tunduk kepada kesepakatan atau konvensi itu. Disadari atau tidak, pemakai bahasa sudah melakukan hal itu. Pelambangan yang menyimpang menyebabkan bahasa yang digunakan seseorang menjadi tidak komunikatif.

5. Unik dan Universal

Setiap bahasa memiliki ciri khasnya sendiri yang tidak terdapat pada bahasa lain. Dengan kata lain, setiap bahasa memiliki ciri-ciri yang diskrit, yang memberikan identitas diri sebagai bahasa yang berbeda dari yang lain. Kata ulang *dwisana*, misalnya merupakan ciri khas yang terdapat dalam bahasa Madura, seperti kata *ion*, *nak-kanak*, *reng-oreng*, dan lain-lain. Keunikan itu akan tampak pada semua subsistem. Jumlah dan jenis vokal dalam bahasa lain. Dalam bahasa Inggris, misalnya terdapat bunyi /e/ pada kata *think* dan *tank* yang tidak terdapat dalam bahasa Indonesia.

Di samping memiliki ciri yang unik, bahasa atau setiap bahasa memiliki ciri-ciri yang berlaku pada semua bahasa. Misalnya, pada setiap bahasa terdapat, unsur-unsur bunyi yang terpilah menjadi dua yakni, *vokal* dan *konsonan*. Bunyi-bunyi pada setiap bahasa akan dipengaruhi oleh lingkungan distribusinya. Bunyi-bunyi bahasa itu bersifat simetris, setiap bahasa memiliki satuan gramatika, seperti *morfem*, *kata*, *frasa*, *klausa*, dan *kalimat*. Dari segi jenis kalimat, setiap bahasa memiliki jenis kalimat berita, kalimat tanya, dan kalimat perintah.

Ciri-ciri universal bahasa telah mendapatkan perhatian khusus dalam

linguistik. Linguistik yang mengadakan kajian ciri-ciri bahasa yang bersifat universal itu disebut linguistik universal.

6. Beragam

Perwujudan bahasa tidaklah monolitik, satu wujud yang menunjukkan keseragaman. Dengan kata lain, bahasa itu beragam. Ragam bahasa bermacam-macam, tergantung pada dasar klasifikasinya. Berdasarkan masyarakat pemakainya, terdapat ragam yang disebut sosiolek. Berdasarkan klasifikasi itu terdapat ragam bahwa masyarakat terdidik, ragam bahasa petani, dan lain-lain. Istilah sosiolek itu sebenarnya kurang begitu populer, dan Samsuri (1981: 17) menyebut ragam bahasa yang demikian itu sebagai dialek. Jadi, menurut Samsuri terdapat dua kategori dialek berdasarkan wilayah daerah pemakainya dan dialek berdasarkan kelompok masyarakat pemakainya. Pada umumnya, istilah dikenakan pada ragam bahasa didasarkan wilayah pemakainya.

Bahasa juga beragam karena tingkat formalitas pemakaiannya. Menurut Joss, (dalam Nababan, 1979: 11) bahwa ragam bahasa didasarkan tingkat formalitas pemakaiannya dapat digolongkan menjadi lima macam, yaitu: (1) ragam beku (*frozen*), (2) ragam resmi (*formal*), (3) ragam usaha (*consultative*), (4) ragam santai (*casual*), dan (5) ragam akrab (*intimate*), dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut.

- a. Ragam beku, ragam yang paling resmi yang dijumpai dalam situasi yang khidmat dan upacara yang sangat resmi. Sesuai dengan namanya, ragam beku itu tidak boleh diubah. Ragam beku itu dapat dilihat pada dokumen bersejarah, seperti dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Kalimat pertama dalam pembukaan Undang-undang tersebut, misalnya yang diredaksikan dengan: "Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa, dan oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan". Tidak dapat diganti dengan "Kemerdekaan itu adalah hak semua

bangsa dan karena itulah semua wujud penjajahan harus dihapuskan".

- b. Ragam resmi, ragam ini digunakan dalam situasi resmi, situasi kedinasan suatu lembaga. Misalnya, ragam bahasa yang digunakan oleh presiden dalam rapat atau sidang DPR/MPR.
- c. Ragam usaha, ragam ini digunakan pada konteks usaha, seperti pada pembicaraan di sekolah, di perusahaan, melakukan transaksi, dan lain-lain.
- d. Ragam santai, ragam bahasa yang digunakan dalam situasi santai antarperson yang sudah akrab, seperti ragam bahasa yang digunakan sewaktu berekreasi, berolah raga, dan lain-lain.
- e. Ragam akrab, ragam bahasa yang digunakan dalam situasi yang sangat akrab (intim), seperti ragam bahasa yang dipergunakan dalam lingkungan keluarga atau antar person yang tingkat hubungannya sudah seperti keluarga. Ragam bahasa ini tidak diwujudkan dalam bentuk yang lengkap dengan artikulasi yang jelas. Kalimat-kalimatnya cukup pendek.

Perbedaan di antara ragam-ragam tersebut tampak pada berbagai tataran bahasa. Perbedaan itu tampak pada pilihan kata, bentuk kata, bentuk kalimat, prosodi, dan bahkan pada wujud kinesik penuturnya. Gaya santai, misalnya merupakan gaya yang digunakan oleh penutur ketika dia menggunakan ragam santai.

Kelas sosial sering juga dijadikan dasar untuk mengklasifikasikan ragam bahasa. Di Nerwich misalnya, ditemukan lima ragam bahasa berdasarkan kelas sosialnya, yakni: (1) ragam bahasa kelas atas, (2) ragam bahasa kelas menengah atas, (3) ragam bahasa kelas menengah, (4) ragam bahasa kelas menengah bawah, dan (5) ragam bahasa kelas bawah (Kridalaksana dalam Koentjono, 1982:3).

Sudah jelas bahwa, setiap bahasa pasti beragam. Persoalannya adalah mengapa demikian? Kridalaksana (dalam Koentjono, 1982:3) juga menyatakan bahwa keragaman bahasa disebabkan oleh kenyataan bahwa bahasa itu dipakai oleh kelompok manusia. Karena kelompok manusia banyak (ada laki-laki dan perempuan, ada tua dan muda, ada

berkelas sosial tinggi, menengah, dan rendah), bahasa itu memiliki variasi.

6. Berkembang

Karakter itu berlaku pada bahasa yang masih hidup, seperti bahasa Indonesia, bahasa Banjar, bahasa Inggris, bahasa Prancis, bahasa Bugis, dan lain-lain. Bahasa Indonesia lama (Melayu) tidak dikenal bunyi /f/ sehingga terbentuklah kata *paham*, bukan *faham*, kata *Pebruari*, bukan *Februari*, dan kata *aktip* bukan *aktif*. Dalam bahasa Jawa lama tidak terdapat bunyi /z/ dan karena itu setiap bunyi /z/ yang bersal dari bahasa lain, seperti *zakat* yang bersal dari bahasa Arab akan menjadi *jakat*. Bahasa Jawa baru sudah mengenal unyi /z/ itu sehingga sekarang sudah ada kata-kata *zakat*, *mukjizat*, dan lain-lain.

Perkembangan yang sangat mencolok terdapat pada unsur leksikon. Kata-kata seperti *seadan*, *tampak*, *kiat*, *pajang*, dan *senarai* merupakan kata-kata yang menunjukkan perkembangan leksikon dalam bahasa Indonesia. Walaupun di antara kata-kata itu dulu pernah ada pada bahasa Indonesia atau bahasa Melayu. Kata-kata yang tidak baru pun dirunut berdasarkan historisnya sebagai kata-kata yang menunjukkan perkembangan suatu bahasa. Dalam bahasa Indonesia, misalnya dapat diyakini bahwa kata-kata *analisis*, *metode*, *konvensi*, *operasi*, *distribusi*, *konkret*, dan lain-lain merupakan kata-kata yang berasal dari bahasa asing (bahasa Inggris atau bahasa Belanda asing jika penutur itu tidak mengerti bahasa Inggris atau bahasa Latin).

7. Produktif dan Kreatif

Sebenarnya, karakter ini berangkat dari pemakaiannya. Pemakai bahasa, dengan pola-pola dan lambang-lambang yang terbatas dapat mengkreasi hal-hal baru (*new wold*) melalui bahasa. Dengan kontribusi posesif dalam satu frasa, misalnya penutur bahasa Indonesia dapat menciptakan frasa-frasa berikut dan dapat melanjutkannya secara terbatas.

- a) buku saya,
- b) rumah teman,
- c) teman Anda,
- d) teman anak saya.

Kridalaksana (dalam Koentjono (ed.), 1982:5) mengartikan produktivitas itu dari perbandingan unsur dan daya pemakaiannya. Dari unsur-unsur yang terbatas, bahasa dapat dipakai secara tidak terbatas oleh pemakainya. Bahasa Indonesia memiliki 30 fonem, tetapi kata-kata yang diciptakan dengan 30 fonem itu tak terhingga. Dengan fonem-fonem itu pula masih sangat mungkin diciptakan kata-kata baru.

8. Merupakan Fenomena Sosial

Bahasa itu merupakan fenomena sosial. Kita tidak dapat memisahkan bahasa dari kebudayaan, sebab hubungan antara bahasa dan kebudayaan sangat erat. Bahasa itu sudah menyatu benar dengan orang yang menggunakannya dan memilikinya. Karena bahasa itu berkembang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masyarakat pemakainya. Bahasa itu merupakan bagian dari sistem nilai kebiasaan dan keyakinan yang kompleks membentuk suatu kebudayaan.

Semua kebudayaan memunyai konvensi. Cara berperilaku, berpakaian, duduk, makan, berbicara, meminang, dan sebagainya mengikuti konvensi. Ada tata cara yang disepakati dan dibekukan. Karena bahasa pun merupakan salah satu bentuk perilaku, maka mudahlah dipahami bahwa bahasa pun merupakan konvensi. Bahasa digunakan sesuai dengan standar yang disepakati dan diikuti bersama oleh masyarakat tertentu.

9. Bersifat Insani

Hanya manusialah yang mempunyai kemampuan berbahasa. Memang ada berbagai spesies, seperti ikan dolpin, yang dikenal memiliki sistem komunikasi yang sangat canggih. Namun, ketidakberdayaan terletak pada ketidakmampuannya menggunakan lambang bahasa untuk menyatakan pikirannya. Bahasa merupakan suatu aspek perilaku yang bisa dipelajari hanya oleh manusia. Bahasa menumbuhkembangkan kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan menempatkan peradabannya jauh di atas berbagai bentuk kehidupan makhluk yang lebih rendah.

C. Fungsi Bahasa

Tidak dapat dipungkiri bahwa bahasa memainkan peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Seorang yang tidak menguasai bahasa yang digunakan masyarakat tempat dia berada dan akan merasa kesulitan berkomunikasi dan menginteraksikan diri dalam kehidupan masyarakat tersebut. Orang yang dalam posisi demikian itu sebenarnya belum merupakan anggota masyarakat di tempat dia berada. Dia hanya berada di tengah-tengah masyarakat itu secara fisik, tetapi secara sosial dia belum berada dalam masyarakat tersebut.

Komunikasi efektif tidak akan terjadi jika pihak yang berkomunikasi tidak akan memiliki bahasa yang sama, yang berlaku pada masyarakat itu. Oleh karena itu, jika dua partisipan ingin berkomunikasi tidak memiliki bahasa yang sama, penerjemahan merupakan jalan keluarnya. Sering ditemukan berkomunikasi antarpartisipan yang harus menggunakan penerjemah. Hal itu menunjukkan bahwa tanpa penerjemah komunikasi menjadi efektif, walaupun hadirnya penerjemah itu bisa jadi karena tuntutan politis. Kepala negara ketika berembung dengan pimpinan bangsa lain selalu menggunakan penerjemah karena pertimbangan politis, termasuk pertimbangan keharusan dan kewajiban seorang pimpinan bangsa menggunakan bahasa negara dan bahasa resminya.

Kita sering temukan orang yang tidak berhasil menyelesaikan urusannya karena tidak menguasai bahasa yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan urusan tersebut. Seorang mahasiswa yang menguasai bahasa Inggris, dapat menangkap informasi penting yang dituliskan dalam bahasa Inggris. Jika kita harus menyelesaikan makalah dan penyelesaian makalah itu mengharuskan dia membaca buku-buku acuan yang berbahasa Inggris, dia tidak akan mengalami kesulitan mengambil seri informasi pustaka berbahasa Inggris itu. Hal itu berarti, dia sudah memiliki kemudahan satu langkah dalam menyelesaikan makalahnya. Jika kondisi yang ada adalah sebaliknya, yakni dia tidak menguasai bahasa tempat informasi pustaka yang akan diambil, berarti dia sudah

mendapatkan kendala untuk menangkap sari pustakaan yang diperlukannya.

Fungsi bahasa seperti alat komunikasi dapat diperinci lebih lanjut dan dapat pula dikajakan bahwa bahasa memiliki fungsi (Keraf, 1991:3). Adapun fungsi bahasa sebagai berikut:

- 1) Fungsi Informasi yaitu untuk menyampaikan informasi timbal-balik antaranggota masyarakat.
- 2) Fungsi Ekspresi diri yaitu untuk menyalurkan perasaan, sikap, dan tekanan-tekanan dalam diri pembicara seperti tampak dari kata ketukan atau tanda seru.
- 3) Fungsi Adaptasi dan Integrasi yaitu untuk menyesuaikan dan membaurkan diri dengan anggota masyarakat sekitar.

D. Variasi Bahasa

Variasi atau ragam bahasa merupakan bahasan pokok dalam studi sosiolinguistik. Bahasa itu menjadi beragam dan bervariasi bukan hanya penuturnya yang tidak homogen, melainkan juga karena kegiatan interaksi sosial yang mereka lakukan sangat beragam.

Chaer dan Agustina (2004:62) mengatakan bahwa variasi bahasa itu pertama-tama kita bedakan berdasarkan penutur dan penggunaannya. Berdasarkan penutur berarti, siapa yang menggunakan bahasa itu, di mana tempat tinggalnya, bagaimana kedudukan sosialnya dalam masyarakat, apa jenis kelaminnya, dan kapan bahasa itu digunakan. Berdasarkan penggunaannya berarti, bahasa itu digunakan untuk apa, dalam bidang apa, apa jalur dan alatnya, dan bagaimana situasi keformalannya. Adapun penjelasan variasi bahasa tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variasi bahasa dari segi penutur

a. Variasi bahasa idiolek

Variasi bahasa idiolek adalah variasi bahasa yang bersifat perorangan. Menurut konsep idiolek, setiap orang mempunyai variasi bahasa atau idioleknnya masing-masing.

b. Variasi bahasa dialek

Variasi bahasa dialek adalah variasi bahasa dari sekelompok penutur yang

jumlahnya relatif, yang berada pada suatu tenipat, wilayah, atau area tertentu. Umpamanya, bahasa Bugis dialek Palakka, Wajo, Rappang, dan sebagainya.

c. Variasi bahasa kronolek atau dialek temporal

Bahasa kronolek atau dialek temporal adalah variasi bahasa yang digunakan oleh sekelompok sosial pada masa tertentu. Umpamanya, variasi bahasa Indonesia pada masa tahun tiga puluhan, variasi bahasa pada tahun lima puluhan, dan variasi bahasa pada masa kini.

d. Variasi bahasa sosiolek

Variasi bahasa sosiolek adalah variasi bahasa yang berkenaan dengan status, golongan, dan kelas sosial para penuturnya. Variasi bahasa ini menyangkut semua masalah pribadi para penuturnya, seperti usia, pendidikan, seks, pekerjaan, tingkat kebangsawanan, keadaan sosial ekonomi, dan sebagainya.

1) Variasi bahasa berdasarkan usia masyarakatnya.

Perbedaan variasi bahasa yang digunakan oleh raja (keturunan raja) dengan masyarakat biasa dalam bidang kosakata, seperti kata mati digunakan untuk masyarakat biasa, sedar.gkan para raja menggunakan kata mangkat.

2) Variasi bahasa berdasarkan tingkat ekonomi para penutur

Variasi bahasa berdasarkan tingkat ekonomi para penutur adalah variasi bahasa yang memunyai kemiripan dengan variasi bahasa berdasarkan tingkat kebangsawanan hanya saja tingkat ekonomi bukan mutlak sebagai warisan sebagaimana halnya dengan tingkat kebangsawanan. Misalnya, seseorang yang memunyai tingkat ekonomi yang tinggi akan memunyai variasi bahasa yang berbeda dengan orang yang memunyai tingkat ekonomi lemah.

3) Variasi bahasa berdasarkan tingkat golongan

Variasi bahasa berdasarkan tingkat golongan, status dan kelas sosial para penuturnya dikenal adanya variasi bahasa akrolek, basilek, vulgal, slang, kolokial,

jargon, argot, dan ken (Chaer, dan Agustina, 2004:66).

Adapun penjelasan tentang variasi bahasa tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) akrolek adalah variasi sosial yang dianggap lebih tinggi atau lebih bergengsi dari variasi sosial lainnya misalnya: Bokap (panggilan untuk Ayah);
- (2) basilek adalah variasi sosial yang dianggap kurang bergengsi atau bahkan dipandang rendah;
- (3) vulgal adalah variasi sosial yang ciri-cirinya tampak pada pemakai bahasa yang kurang terpelajar atau dari kalangan yang tidak berpendidikan, misalnya: resek;
- (4) slang adalah variasi sosial yang bersifat khusus dan rahasia;
- (5) kolokial adalah variasi sosial yang digunakan dalam percakapan sehari-hari yang cenderung menyingkat kata karena bukan merupakan bahasa tulis. Misalnya dok (dokter), prof (profesor), let (letnan), dll;
- (6) jargon adalah variasi sosial yang digunakan secara terbatas oleh kelompok sosial tertentu. Misalnya, para tukang batu dan bangunan dengan istilah disiku, ditimbang, dll;
- (7) argot adalah variasi sosial yang digunakan secara terbatas oleh profesi tertentu dan bersifat rahasia. Misalnya, bahasa para pencuri dan tukang copet daun dalam arti uang;
- (8) broken adalah variasi sosial yang bernada memelas, dibuat merengke-rengke penuh dengan kepura-puraan. Misalnya, variasi bahasa para pengemis

2. Variasi bahasa dari segi pemakaian

Nababan (dalam Chaer dan Agustina, 2004:68)

mengatakan bahwa variasi bahasa berkenaan dengan pemakaian atau fungsinya disebut fungsiolek atau register adalah variasi bahasa yang menyangkut bahasa itu digunakan untuk keperluan atau bidang apa. Misalnya bidang jurnalistik, militer, pertanian, perdagangan, pendidikan, dan sebagainya.

Variasi bahasa dari segi pemakaian ini yang paling tampak cirinya adalah dalam hal kosakata. Setiap bidang kegiatan biasanya mempunyai kosakata khusus yang tidak digunakan dalam bidang lain. Misalnya, bahasa dalam karya sastra biasanya menekankan penggunaan kata dari segi estetis sehingga dipilih dan digunakanlah kosakata yang tepat.

Ragam bahasa jurnalistik juga mempunyai ciri tertentu, yakni bersifat sederhana, komunikatif, dan ringkas. Sederhana karena harus dipahami dengan mudah komunikatif karena jurnalis harus menyampaikan berita secara tepat serta ringkas karena keterbatasan ruang (dalam media cetak), dan keterbatasan waktu (dalam media elektronik). Intinya ragam bahasa yang dimaksud di atas, adalah ragam bahasa yang menunjukkan perbedaan ditinjau dari segi siapa yang menggunakan bahasa tersebut.

3. Variasi bahasa dari segi keformalan

Variasi bahasa berdasarkan tingkat keformalannya, Chaer dan Agustina (2004:700) membagi variasi bahasa atas lima macam gaya, yaitu:

a. Gaya atau ragam beku (*frozen*);

Gaya atau ragam beku adalah variasi bahasa yang paling formal, yang digunakan pada situasi-situasi hikmat, misalnya dalam upacara kenegaraan, khotbah di masjid, dan sebagainya.

b. Gaya atau ragam resmi (*formal*);

Gaya atau ragam resmi adalah variasi bahasa yang biasa digunakan pada pidato kenegaraan, rapat dinas, dan sebagainya.

c. Gaya atau ragam usaha (*konsultatif*);

Gaya atau ragam usaha atau ragam konsultatif adalah variasi bahasa yang lazim dalam pembicaraan biasa di sekolah, atau pembicaraan yang berorientasi pada hasil atau produksi.

d. Gaya atau ragam santai (*casual*);

Variasi bahasa ragam santai adalah ragam bahasa yang digunakan dalam situasi yang tidak resmi untuk berbincang-bincang dengan keluarga atau teman karib pada waktu istirahat dan sebagainya.

e. Gaya atau ragam akrab (*intimate*);

Gaya atau ragam akrab adalah variasi bahasa yang biasa digunakan oleh para penutur yang hubungannya sudah akrab antar anggota keluarga atau antar teman yang sudah karib.

4. Variasi bahasa dari segi sarana

Variasi bahasa dapat pula dilihat dari segi sarana atau jalur yang digunakan. Misalnya, telepon, telegraf, radio yang menunjukkan adanya perbedaan dari variasi bahasa yang digunakan, salah satunya adalah ragam atau variasi bahasa lisan dan bahasa tulis yang pada kenyataannya menunjukkan struktur yang tidak sama.

E. Peranan Media

Media massa (cetak atau elektronik) setiap hari mengunjungi masyarakat dengan menggunakan sarana bahasa Indonesia. Oleh karena itu, media massa memiliki fungsi yang amat strategis dalam upaya pengembangan atau pembinaan bahasa Indonesia. Bahkan, sering terjadi media massa dijadikan acuan dalam penggunaan bahasa Indonesia. Mengingat fungsi yang begitu strategis, pembinaan dan pengembangan bahasa Indonesia perlu memanfaatkan media massa, baik cetak maupun elektronik.

Dalam hubungan dengan pengembangan bahasa Indonesia, media massa dapat mengambil peran dalam penggalian dan penyebarluasan kosakata dari khazanah budaya daerah. Penggalian budaya daerah ke dalam bahasa Indonesia itu akan memperkaya kosakata bahasa Indonesia yang sekaligus mengimbangi laju pertumbuhan kosakata bahasa Indonesia dari penyerapan kosakata bahasa asing.

Selama pengungkapan budaya daerah tersebut belum terdapat dalam kosakata bahasa Indonesia, pengambilan kosakata bahasa daerah tersebut akan memperkaya kosa kata bahasa Indonesia. Misalnya, kata *kaharingan*, *gambut*, dan *mandau* adalah contoh pengangkatan kosakata bahasa daerah yang memperkaya bahasa Indonesia. Dengan kata lain, media massa memiliki peran yang amat penting dalam pengayaan kosakata bahasa Indonesia sekaligus penyebarluasannya ke masyarakat Indonesia di luar wilayah bahasa daerah yang

bersangkutan, bahkan ke penutur di luar Indonesia.

Media massa menyampaikan berita, informasi, opini, artikel, dan sebagainya ke masyarakat pembaca atau pemirsanya dengan menggunakan bahasa Indonesia sebagai sarannya. Secara tidak langsung media massa merupakan media pendidikan bagi warga masyarakat dalam berbahasa Indonesia. Kata *anda* yang digunakan untuk memperkaya kata ganti orang kedua diperkenalkan tahun 1952. Tanpa peran wartawan memuat kata itu dalam media massa, tidak akan populer kata itu di lingkungan penutur bahasa Indonesia.

Dilingkungan pendidikan persekolahan media massa memiliki peran yang strategis pula dalam pengungkapan berita hangat, opini masyarakat, informasi, dan artikel yang akan memperkaya wawasan peserta didik secara tidak langsung memiliki wawasan bahasa media massa yang memiliki kekhasan tersendiri. Hal itu akan ikut membentuk kepribadian peserta didik dalam berpikir, berekspresi, dan berkomunikasi secara efektif dan efisien yang akan menuntuk mereka bertindak jujur, sopan, dan sportif. Pengungkapan dengan jawaban atas pertanyaan apa, siapa, kapan, dimana, mengapa, dan bagaimana merupakan contoh kongkret pengetahuan yang diperoleh dari wartawan.

Dari gambaran di atas tampak bahwa media massa memiliki peran yang strategis dalam pengembangan kosakata bahasa Indonesia melalui penggalian kosakata dari budaya daerah. Dalam pembinaan, media massa menjadi guru bagi masyarakat pembacanya, baik di lingkungan persekolahan karena pengembangan bahan ajar kini mengambil media massa sebagai salah satu sumber belajar, maupun masyarakat luas. Media massa memainkan peran dalam pencerdasan kehidupan bangsa Indonesia. Mengingat peran yang strategis itu, media massa diharapkan menggunakan bahasa yang baik dan benar dengan kekhasan laras bahasa media massa, yang tentu saja tidak disamakan dengan penggunaan bahasa dalam penulisan karya ilmiah ataupun dalam karya sastra.

F. Pesan Komunikasi pada Media

Tan (1981:135) menyatakan bahwa pesan dalam komunikasi massa memunyai tiga karakteristik, yaitu (1) Struktur pesan (*message structure*), (2) gaya pesan (*message style*), (3) gaya tarik pesan (*message appeal*). Struktur pesan terdiri atas: (a) penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*), (b) urutan argumentasi (*ordering of argument*), dan (c) urutan pesan dalam satu dan dua sisi (*one and two sides messages*).

De Vito (dalam Tan 1981:137) mendefinisikan gaya pesan sebagai pilihan dan susunan perangkat linguistik yang terbuka untuk pemilihan. Variabel stilistik memasukkan semua variasi yang memungkinkan dalam sebuah pesan yang tidak dibatasi oleh aturan tata bahasa (*grammar*) atau norma lainnya. Berkaitan dengan gaya dalam periklanan antara lain perlu diperhatikan variasi linguistik yang tepat, menarik dan mudah diingat.

G. Hakikat Bahasa *bahasa pesan singkat* (SMS)

Dewasa ini perkembangan teknologi komunikasi memang sudah semakin maju pesat dan semakin memanjakan para konsumen pengguna telepon seluler (*ponsel*). Komunikasi antarindividu sudah semakin praktis, mudah, murah, dan tidak lagi mengenal batas ruang dan waktu. Sekarang, cukup dengan mengetik pesan singkat lewat *ponsel*, komunikasi bisa langsung terjalin dengan cepat dan mudah. Pesan singkat atau **SMS** (*short message service*) inilah yang menjadi layanan primadona bagi para pengguna *ponsel* dan merupakan salah satu media komunikasi yang paling populer saat ini. Penggunaan *sms* sekarang ini tidak hanya berperan sebagai komunikasi pribadi, tetapi juga digunakan sebagai sarana bisnis, seperti acara kuis, misalnya dan komunikasi yang sifatnya sosial, seperti pengumpulan dana oleh suatu lembaga amal, serta bisa juga sebagai media berita atau informasi *on line*.

Layanan pesan singkat atau *SMS* adalah pesan pendek dalam bentuk teks. Penulisan pesan harus singkat atau tidak bertele-tele, padat, dan tepat sasaran. Layanan *SMS* memang dibatasi dengan jumlah karakter (huruf dan tanda baca), itulah sebabnya dalam

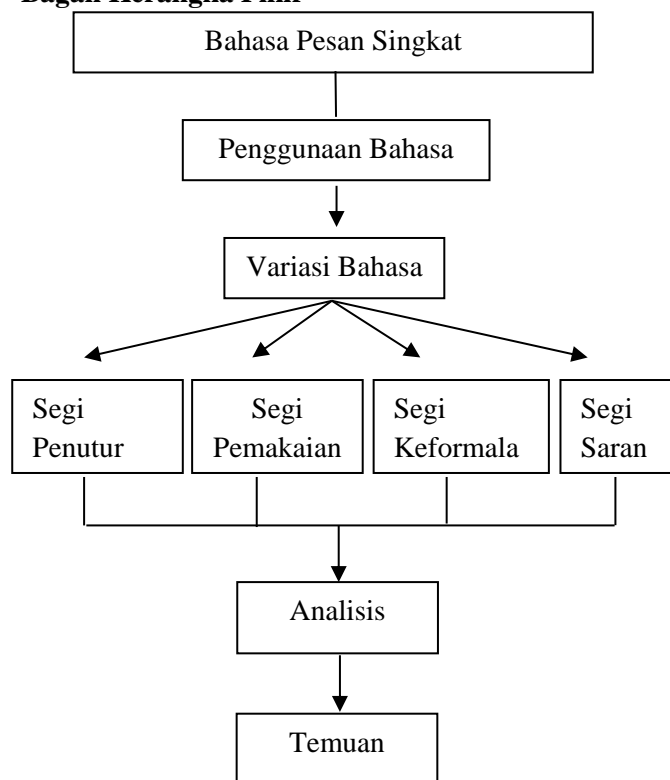
penulisan pesan sms perlu singkat. Karena keterbatasan ruang tulis itulah yang kemudian melahirkan sebuah bahasa baru di kalangan masyarakat kita, yaitu bahasa yang dinamakan sebagai **bahasa SMS**. Bahasa *SMS* ini lahir dari penyingkatan suatu kata. Selain bertujuan untuk mempercepat dalam penulisan atau pengetikan pesan, penyingkatan kata yang dilakukan oleh si penulis pesan, dimaksudkan juga untuk bisa menuliskan pesan yang panjang, tetapi menggunakan kata yang disingkat-singkat, supaya pesan tersebut bisa dilakukan dalam sekali kirim *SMS*, karena ini berpengaruh juga dengan uang yang akan dikeluarkan. Dengan maksud itulah, maka muncullah penggunaan singkatan kata yang kadang-kadang tidak lazim atau tidak umum, sehingga orang yang tidak terbiasa dengan singkatan kata mungkin akan kesulitan membaca dan memahami tentang yang ditulis.

Ternyata komunikasi lewat *SMS* memang memerlukan suatu etika dan cara-cara yang bijak, sehingga tujuan awal dari ber-*SMS*, yaitu menulis pesan yang singkat, padat tetapi jelas dan tepat sasaran, bisa benar-benar tercapai. Dengan demikian, manfaat dari *SMS* sebagai layanan yang praktis, mudah, cepat dan murah bisa dirasakan.

H. Kerangka Pikir

Guna mengarahkan penulis menemukan data dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang menjadi landasan berpikir, yakni bahwa bahasa *SMS* termasuk dalam bahasa ragam tulis yang terdapat dalam media elektronik dengan menggunakan telpon genggam atau *handphone* sebagai pasilitasnya. Penggunaan variasi bahasa *bahasa pesan singkat* (*SMS*) meliputi perbandingan, pertentangan, pertautan, perulangan. Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui penggunaannya, penelitian ini difokuskan penggunaannya pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Adapun bagan kerangka pikir, digambarkan sebagai berikut:

Bagan Kerangka Pikir



METODE

Metode penelitian ialah strategi yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang dihadapi. Metode merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan penelitian.

Bagian ini memuat uraian tentang komponen metodologi penelitian yaitu: (1) desain penelitian, (2) batasan istilah, (3) data dan sumber data, (4) teknik pengumpulan data, (5) teknik analisis data, dan (6) pengecekan keabsahan data. Hal-hal tersebut disajikan sebagai berikut ini.

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif. Penulis mendeskripsikan data secara rinci dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk mencapai hal tersebut, penulis merancang penelitian ini dengan mengamati sebagaimana adanya.

B. Batasan Istilah

Agar mendapatkan gambaran yang lugas tentang data yang diamati dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi istilah yang

diamati. Hal itu dimaksudkan untuk memudahkan dalam menganalisis data serta menginterpretasikannya secara akurat dan terfokus. Definisi istilah yang dimaksud sebagai berikut.

1. Variasi bahasa

Variasi bahasa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemanfaatan kekayaan bahasa, pemakaian ragam tertentu untuk memperoleh efek-efek tertentu, keseluruhan ciri bahasa sekelompok penulis SMS dan cara khas dalam menyampaikan pikiran dan perasaan secara tertulis.

2. Bahasa Pesan Singkat (SMS)

Bahasa pesan singkat (SMS) adalah layanan inovasi *handphone* yang mudah untuk mengirim pesan ke semua pemakai *handphone*.

C. Data dan sumber data

1. Data Penelitian

Penentuan data mutlak dilakukan dalam suatu penelitian. Karena data memberikan batasan terhadap objek yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini berupa hasil pengamatan penggunaan variasi bahasa pada *bahasa pesan singkat* (SMS) antara mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjumlah 640 orang.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar dalam menggunakan variasi bahasa pada *bahasa pesan singkat* (SMS).

Dalam penentuan besarnya sampel yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini, berdasar pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (1998:120) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15%, atau 20 - 25% atau lebih.

Mengingat populasi pada penelitian ini lebih dari 100 orang, maka peneliti mengambil sampel kurang lebih 10 % dari 900 yaitu 88 orang. Sumber data yang dimaksud diambil secara random dari populasi. 900 orang tersebut merupakan jumlah mahasiswa yang aktif berdasarkan registrasi yang didapatkan dari akademik.

Pengambilan sampel itu berdasarkan angkatan mahasiswa yang dikelompokkan mulai dari angkatan 2009 sampai pada angkatan 2011. Pengkategorian tersebut berdasarkan asumsi bahwa, mahasiswa dari setiap angkatan memiliki perbedaan variasi bahasa yang dikarenakan perkembangan globalisasi dari masa-ke masa. Karena itu, sampel yang diambil dari setiap angkatan berjumlah 22 orang yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 11 orang perempuan.

Berdasarkan prosedur pengambilan sampel demikian, jelas bahwa penelitian ini menggunakan teknik "sampel berkelompok (*Cluster Sampling*)".

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembacaan yaitu penulis membaca serta mengidentifikasi semua hal yang berhubungan dengan penggunaan variasi bahasa pada *bahasa pesan singkat* (SMS) mahasiswa PGSD Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Pencatatan yaitu penulis mencatat semua hal yang berhubungan penggunaan variasi bahasa yang diperoleh dari *handphone* mahasiswa PGSD Universitas Muhammadiyah Makassar.

E. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian *bahasa pesan singkat* SMS yang terdapat dalam media elektronik (*handphone*) yang telah ditransper serta dikumpulkan ke dalam bentuk korpus data, selanjutnya dianalisis. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi bagian-bagian penting yang menunjukkan penggunaan variasi bahasa pada *bahasa pesan singkat* (SMS) mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Mengklasifikasi jenis variasi bahasa pada *bahasa pesan singkat* (SMS) mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Mendeskripsikan setiap jenis variasi bahasa yang digunakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang disertai uraian-uraian atau penjelasan

F. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian merincinya. Triangulasi adalah teknik yang diperlukan untuk pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data ini untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding terhadap data yang didapatkan. Penelitian ini menggunakan uji triangulasi sumber teman sejawat yaitu mengetahui kebenaran data yang diperoleh dengan memilih teman yang berkompeten dengan penelitian ini. Pengecekan melalui teman sejawat dapat dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat.

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Pada bagian ini dipaparkan data tentang pengaruh SMS dan bahasa Gaul Mahasiswa PGSD Universitas Muhammadiyah Makassar. Pengaruh pembentukan kata terjadi karena mahasiswa menerjemahkan bahasa SMS yang relatif singkat dan dianggapnya representatif yang ada padanannya dalam bahasa Indonesia.

1. Style Bahasa SMS

Aspek gaya bahasa yang ditemukan dalam bahasa SMS ini, baik dalam bentuk style pesan, pemilihan kata, grammatikal, isi dari teks SMS, maupun cara penyampaian pesan yang ada di dalam SMS tersebut. Style aspek-aspek SMS inilah yang menyebabkan pada penelitian ini dilakukan, aspek-aspek yang dibahas, dibatasi pada beberapa aspek Struktur, gaya bahasa dan pengaruhnya terhadap penggunaan bahasa Indonesia saja antara lain: (1) aspek grammatikal, (2) aspek leksikal, (3) dan aspek grafologisnya saja. Aspek-aspek gaya bahasa SMS yang berhubungan dengan isi pesan, serta cara penyampaian pesan, ada baiknya dibahas pada penelitian yang lain. Penyampaian ketiga aspek gaya bahasa di atas dilakukan dengan cara menampilkan *style* bahasa SMS dan *style* bahasa konvensional, serta pengaruhnya terhadap penggunaan bahasa

Indonesia yaitu bahasa yang lazim dibuat dan digunakan manusia dalam berkomunikasi selain melalui SMS.

2. Aspek Gramatikal

a. Style Elipsis (S-E)

Bentuk wacana pada aspek gramatikal berupa elipsis (pelesapan) menjadi ciri khas dari teks SMS. Bila merujuk pada penulisan surat, pelesapan kata, frasa atau bahkan klausa dalam SMS sangat mungkin terjadi. Di bawah ini adalah teks SMS percakapan mahasiswa PGSD Universitas Muhammadiyah Makassar yang di dalamnya terdapat pelesapan beberapa satuan lingualnya. Kata atau frasa dalam kurung adalah satuan lingual yang dilesapkan. *Style* konvensional percakapan mahasiswa melalui surat yang ada pada kolom sebelah kanan.

Style SMS	Style Surat Konvensional
1a. Assalmualaikum. Bapak saya mohon izin hari ini (saya) tidak dapat mengikuti Bapak, berhubung sedang dluar kota. atas pengertianx (dihaturkan) trima kasih	1b. Assalamu'alaikum wr. wb. Dengan hormat, saya mohon izin untuk hari ini saya tidak dapat mengikuti matakuliah Bapak, karena sedang berada di luar kota. Atas pengertiannya dihaturkan terima kasih
2a. Selamat pg.. Salam sejahtera utk bpk..sya mhswa bpk kLas C, mhn maaf (saya) tidak dpt ikut kulyah bpk hari ini. Krn ksehatan sy trganggu. (Jamaluddin)	2b. Selamat pagi. Salam sejahtera untuk bapak. Saya mahasiswa bapak kelas C, mohon maaf saya tidak dapat mengikuti kuliah Bapak hari ini karena kesehatan saya terganggu.

(Asfari, 2009)

Pada data 1a, terdapat satuan lingual "saya" dan "saya haturkan" yang mengalami pelesapan. Demikian juga pada data 2a, terdapat satuan lingual saya mengalami fenomena pelesapan. Tujuan utama pelesapan satuan lingual ini adalah untuk penghematan karakter. Sebagai konsekuensinya, SMS yang didalamnya terdapat pelesapan menjadi kurun formal.

b. Style Penggunaan Konjungsi Unik (SPKU)

Konjungsi yang sering muncul dan menjadi ciri khas atau style dari teks SMS dapat dilihat di bawah ini:

Style SMS	Style Konvensional
3a. Hay ka' g peRnah NongoL dKmpUs? N. dah luPa yach mha dan udah lupa ya sama Kt2....	3b. Hey Kak, kenapa nggak pernah ke kampus? dan udah lupa ya sama kita-kita

(Hikmah, 2009:263-267)

Pada contoh di atas dapat dilihat keunikan konjungsi pesan SMS yang hanya menggunakan huruf "n" yang berfungsi menggantikan kata "dan" untuk menghubungkan dua informasi. Keunikan yang lain adalah, huruf n ini sendiri tidak dimaksudkan untuk menggantikan kata dan, tapi dimaksudkan untuk menggantikan kata *and* (dibaca en) dalam bahasa Inggris yang bermakna sama. Fenomena konjungsi bilingual ini banyak dijumpai dalam penulisan SMS

3. Aspek Leksikal

a. Style Language Mixing (Campur Bahasa) (S-Lamix)

Language mixing atau yang sering disebut campur bahasa atau campur kode adalah proses penggunaan dua bahasa yang berbeda atau lebih dalam sebuah SMS. *Language mixing* dalam SMS dapat terjadi dengan alasan. Alasan yang paling umum digunakan adalah faktor *trend*. Fenomena ini dapat dilihat pada data di bawah ini.

Style SMS	Style Konvensional
4a. Ge d Home pu [^] Why?	4b. Lagi di rumah sepupu. Kenapa?
5a. u knp g dtng, u dah tau kn qt meeting malam ini?, tp gpp mungkin u lg sibuk...	5b. Kamu kenapa gak datang, kamu dah tau bukan, bahwa kita rapat malam ini, tapi tidak apa apa mungkin kamu lagi sibuk...
6a. G' ada hjn ga ada oujek.. bechek..eh shinta tb2 ga dkantor lg, its 2 fast. But u' re	6b. Tidak ada hujan tidak ada ojek.. becek..eh Shinta tiba-tiba tidak di kantor lagi, Ini sangat

Great, keep Fight there	cepat. Tapi kamu hebat. Tetap berjuang yang di sana.
-------------------------	--

(Taufik, 2009:269-272)

Pada data di atas, dapat dilihat munculnya beberapa kosa kata atau kalimat asing seperti "home" dan "why" pada data 4a, pronomina "u" pada data 5a, serta kalimat "its 2 fast. But u' re Great, keep Fight there" pada data 6a. Penggunaan kosakata atau kosakata asing salah satu gaya bahasa tersendiri dan banyak ditemukan dalam penulisan SMS.

b. Style Bahasa Gaul (SBG)

Bahasa gaul adalah bahasa yang digunakan dalam komunikasi sehari-hari, berbentuk tidak formal, dan merupakan bahasa imitasi bahasa para artis di layar kaca, atau bahasa pemuda metropolis Jakarta. Adapun contoh penggunaannya seperti terlihat di bawah ini:

Style SMS	Style Konvensional
7a. Wah, gw g' suka pada tu anak, lebai banget se..	7b. Wah, aku tidak suka pada itu anak, sangat berlebihan
8a. Gada hjn ga ada oujek.. bechek..eh shinta tb2 ga dkamps lg, its 2 fast. But u' re Great, keep Fight there	8b. Tidak ada hujan tidak ada ojek.. becek..eh Shinta tiba-tiba tidak di kampus lagi, Ini sangat cepat. Tapi kamu hebat. Tetap berjuang yang di sana.

(Asfari, 2010, dan Taufik (2009:269-272)

Beberapa bahasa gaul yang digunakan dalam SMS di atas seperti pronomina "guwa" yang menggantikan kata "aku" (data 7a), penggunaan kata "nggak" yang menggantikan kata "tidak" (7a), serta "lebai" sebagai pengganti berlebihan (7a). Ketiga kata gaul tersebut jamak digunakan dalam penulisan SMS. Pada data 8a, terdapat kalimat gaul "Gada hjn ga ada oujek.. bechek.." Kalimat ini adalah kalimat dari kebanyakan artis ibu kota dan kemudian dipopulerkan dan pada akhirnya sering digunakan oleh anak muda agar ingin disebut trendi dan tidak ketinggalan z aman.

4. Aspek Grafologis

Konstruksi pesan SMS secara grafologis menunjukkan *style* yang beragam. Pesan-pesan yang disampaikan dalam SMS dibangun dengan cara mengeksploitasi berbagai unsur. Dengan teknik tertentu, unsur-unsur tersebut dilibatkan sehingga menghasilkan banyak sekali *style* penulisan SMS. Adapun *style* penulisan SMS tersebut dapat dilihat di bawah ini:

a. Style Clipping (S-Clip)

Clipping adalah fenomena sebuah kata yang terdiri dari dua suku kata atau lebih yang dipotong menjadi lebih pendek (Yule, 1987: 54). Dalam linguistik, *clipping* adalah salah satu bagian dari proses pembentukan kata baru, sedangkan dalam konteks SMS, *clipping* digunakan tidak untuk membentuk kata-kata baru, tapi untuk menghemat karakter dan tentu saja pulsa.

Style SMS	Style Konvensional
9a. Assalamualaikum.. Pak maaf untk hr ini saya tdk msuk kuliah, karn kshatn sya terganggu , untuk surat keterangan dokternya menyusul, trimakasih	9b. Assalamualaikum. Pak maaf untuk hari ini saya tidak masuk kuliah, karena kesehatan saya terganggu , untuk surat keterangan dokternya menyusul, terimakasih
10a. Asslmlkm, maaf pak saya tdk bsa ikut kuliah bpk dkrenakan saya kurang enak bdn. Trimakasi	10b. Assalamualaikum, maaf pak saya tidak bisa ikut kuliah bapak saya dikarenakan kurang enak badan. Terimakasih

(Asfari, 2009)

Dari data di atas kita dapat melihat beberapa kata mengalami proses *clipping* seperti pada data 9a, “untuk” (tdk) “tidak” (tdk), “masuk” (msk), “karena” (karn), “kesehatan” (kshatn), “terimakasih” (trimakasih, trimakasi), serta pada data 10a, assalamualaikum (asslmlkm), “dikarenakan” (dkrenakan), dan “badan” (bdn). Bandingkan dengan data 9b dan 10b yang merupakan style konvensional serta tidak menyertakan proses *clipping* di dalamnya.

b. Style Satu Huruf Satu Kata (SHSK)

Style satu huruf satu kata adalah *style* yang mana penulis SMS melibatkan proses pemotongan kata sehingga menyisakan satu huruf tunggal. Huruf tunggal yang disisakan adalah huruf yang dianggap mampu merepresentasikan seluruh suara dari kata yang mengalami proses *clipping* seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
11a. Mam, g d mana?	11b. Mam, lagi di mana?
12a. ..besok J steng 1 kmpl d depan perpus y..	12b. ..besok saja steng 1 kmpl di depan perpus

Taufik (2009:269-272)

Pada data 11a, di atas kita dapat melihat bahwa kata “nggak” *diclip* hingga menyisakan satu huruf yaitu “g,” demikian juga kata “di” mengalami proses *clipping* sehingga menyisakan huruf “d.” Demikian juga pada data 11b, kata “saja” *diclip* menjadi “j,” dan “di,” *diclip* menjadi “d.”

c. Style Sound Addition (Penambahan Bunyi) (S-SA/S-PB)

S-SA adalah fenomena ditambahkannya suara pada akhir kata dengan tujuan untuk “mempercantik” SMS atau untuk menunjukkan gaya tertentu. Beberapa contoh penambahan suara ini ada pada SMS di bawah ini

Style SMS	Style Konvensional
13a. Boz, mamah ama papahmu mau datang gak k acara resepsi mbak Ida?	13b. Boz, mama sama papamu mau datang gak ke acara resepsi mbak Ida?
14a. Hmmm.... kalok sampek anak itu jalan kemall sendiri, berarti dianya dah putus ama pacarnya...	14b. Hmmm.... kalo sampai anak itu jalan kemall sendiri, berarti dianya dah putus ama pacarnya...

(Asfari, 2009)

d. Style Kombinasi Kecil Besar (KKB)

Terkadang, SMS yang ditulis mengkombinasikan huruf kecil dan besar, seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
15a. Mam...smpe Jam bRaPa Tes mbAk Mam..	15b. Mam...sampai jam berapa tes mbak Mam..
16a. Oc dH Dg CeNang hT Ka...	16b. Oke deh dengan senang hati

Taufik (2009:269-272)

Kombinasi huruf kecil dan besar di atas tidak memiliki pola-pola tertentu, artinya kapan sebuah huruf ditulis kapital dan kapan sebuah huruf ditulis dengan huruf kecil, tidak dapat diprediksi dengan jelas. Kombinasi ini bersifat mana suka dan tiap orang memiliki gaya tersendiri dalam melakukannya.

e. *Style* Substitusi Huruf dengan Angka karena Kesamaan Bentuk (SHAB)

Kata-kata yang disusun untuk menulis sebuah pesan banyak yang disusun dengan menggunakan huruf dan angka. Angka yang ditulis dimaksudkan untuk menggantikan huruf dengan syarat; huruf yang digantikan memiliki bentuk yang hampir sama dengan angka yang menyubstitusikan huruf tersebut. Tujuan penulisan model SMS ini untuk keindahan dan juga menunjukkan gaya. Seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
17a. D4h b4ca s010post b3lum?	17b. Dah baca solo pos belum?
18a. Eh, ditung9u anak-anak n9umpul lho..	18b. Eh, ditunggu anak- anak ngumpul lho

(Ashari, 2009, Hikmah, 2009:263-267)

Jika pada *style* KKB tidak ditemukan pola-pola tertentu, maka *style* SHAB dapat diamati pola-polanya yaitu dengan menggunakan patokan kesamaan bentuk dari huruf yang akan digantikan dengan angka.

f. *Style* Substitusi Suku Kata/Kata dengan Angka karena Samaan Suara (SKASS)

Style SKASS melibatkan fenomena pensubstitusian sukukata atau kata dengan angka karena memiliki kesamaan suara. Seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
19a. Kalo geto, aku se7 aja dengan usulan xan.	19b. Kalo gitu, aku setuju aja dengan usulan kalian.
20a. Halah..paling- paling diax gak s4 ngerjain	20b. Halah..paling- paling dianya gak sempat
Tugasnya..Emang kap4n ke sala3?	ngerjain tugasnya..Emang kapan ke salatiga?

(Hikmah, 2009:263-267)

Pada data 19a, terdapat kata "se7" yang merujuk pada kata "setuju." Silabe ke-2 dan ke-3 pada kata "setuju" yaitu "tuju" disubstitusikan oleh angka "7" karena memiliki kemiripan suara. Pada data 20a, kata "sempat" disubstitusikan oleh huruf "s" dan "4" karena huruf "4" memiliki kesamaan suara dengan "empat" pada kata "sempat.". Demikian pada sala3, silabe ke-3 dan ke-4 yaitu "tiga" digantikan oleh angka yang memiliki kemiripan bunyi yaitu "3"

g. *Style* Coinage (S-C)

Coinage di sini adalah "penemuan" sebuah simbol yang dianggap mewakili sebuah kata. Dikatakan menemukan, karena sebelumnya simbol-simbol yang dimaksud tidak merujuk sama sekali pada kata yang direpresentasikan. Simbol-simbol tersebut dipilih secara manasuka. Namun, meskipun manasuka, kita masih dapat melihat adanya relasi logis antara simbol dan kata yang dirujuknya, salah satunya adalah simbol tersebut dianggap mewakili salah "karakter atau sifat" dari kata atau ekspresi yang direpresentasikan seperti suara mapun bentuk.

Style SMS	Style Konvensional
21a. Q dah balik ke koz, tp km lom ada..ntr lw dah mpe rmh cmz q yach	21b. Aku sudah balik ke kos, tapi kamu belum ada..ntr kalau dah sampe rumah sms aku ya
22a. Kalo ke rumahq jgn lupa bw bukux ya	22b. Kalo ke rumah ku jgn lupa bw bukunya ya
23a. lam aj wt tmn2 kUI q dUNS Met Lbran, n Kpn kGM lg ShPING..Wat cwok q Cpt cmbH	23b. salam aja buat teman- teman kuliahku di UNS Selamat Lebaran, dan kapan ke GM lagi Shopping..Buat cowokku cepat sembuh
24a. Seneng melihatmu kembali cria.. 😊	24b. Seneng melihatmu kembli cria (Aku tersenyum)

(Asfari, 2009, Taufik, 2009:269-272, dan Hikmah, 2009:263-267)

Simbol-smbol yang dicoinage oleh penulis SMS di atas adalah "Q" yang merepresentasikan kata "aku atau "ku", "x" yang merepresentasikan akhiran "-nya," angka "2" yang menunjukkan bahwa huruf yang digunakan diulang hingga dua kali, "n" sebagai konjungsi yang berarti "dan," dan simbol ":)" yang menunjukkan ekspresi nonverbal yaitu ekspresi "tersenyum" atau "ceria"

h. *Style Permainan Tanda Baca (S-Pertaba)*

Beberapa tanda baca diguakan untuk menyusun sebuah kata dengan cara mengkombinasikan tanda baca tersebut dengan unsur-unsur semiotik lingual lainnya. Tanda-tanda baca tersebut digunakan tidak untuk mematuhi kaidah-kaidah kebenaran secara gramatikal, tapi tanda baca tersebut digunakan semata-mata karena gaya saja yang tentu saja sifatnya manasuka Djatmika (2009:263-267). Adapun Style SMS yang menggunakan Permainan Tanda Baca ini dapat dilihat di bawah ini:

Style SMS	Style Konvensional
25a. SL?m Wat TmeNq AL1en cpTn cmbH y, wAt tmEn2q dKIP UNZ CayO L VE U aLL... W?t yG pgn naL ZmZ or Call Z	25b. Salam buat temanku Alien cepetan sembuh ya, buat temen2ku diKI NS cayo love you all.. buat yang pengen kenal sms or call saja
26a. ti2p cl M j bwt tM?n2q	26b. titip salam aja buat teman-temanku
27a. Dh g' da wkt bwt ma n lh0w..	27b. Dah gak ada waktu buat main lho
28a. ...HRz nUrUt Kt2 gUrU...! TRz wAt hErVia maKiN GoKiL j..! ThanKs y coL0 Poz DaH dsolo pos sudah dimuat. mUaT..!	28b. ...harus nurut kata-kata guru. Terus buat Hervia makin gokil aja. Thanks ya

(Hikmah, 2009:263-267)

Seperti terlihat pada data di atas, terdapat penyimpangan fungsi tanda baca seperti "?" yang digunakan untuk merepresentasikan huruf "a," tanda baca " ' " yang merepresentasikan suara glottal (atau huruf k), "!" yang merepresentasikan tanda berhenti pada akhir kalimat. Penyimpangan ini memang sengaja dilakukan karena faktor gaya.

i. *Style Permainan Simbol Matematika (S-Persima)*

Pesan SMS dapat disusun dengan menggunakan kombinasi huruf dan simbol Matematika. Seperti contoh di bawah ini:

Style SMS	Style Konvensional
29a. cUapa aJah..Yg tEu tMen2 AluMnie SMP N4 KRA dr mAKassr dHe hub Aq y0w.. THANKS	29b. Siapa saja yang tahu teman – teman alumni SMPN 4 Makassar diharap, hubungi aku ya. Terimakasih Makassarpost Tambah Sukses Aja.

s%P0st tMbaH cUksez Azja	30b. Buat makssarpos tambah top aja. I love u
30a. bwt c%p0zt,+t0p adja,,i LupH u ALL..tha..tha	all..da..da..

(Hikmah, 2009:263-267).

Tanda " % " digunakan untuk merepresentasikan huruf "mKz" pada kata "Makassar." Hal ini dapat terjadi karena tanda " % " memang memiliki kemiripan secara bentuk dengan huruf "mKz" pada kata "Makassar". Tanda " + " merepresentasikan kata "tambah." Dengan dipilihnya tanda " + " SMS jadi terlihat lebih ringkas dan irit. Pemilihan simbol-simbol matematika di atas jelas merepresentasikan kreatifitas dari penulis SMS.

j. Style Fortrisi (S-Fort)

Fortrisi adalah penggunaan *style* menulis dengan cara merubah suara dari suara lemah menjadi suaranya yang kuat. Seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
31a. setlh skulh ntar qt ke GM y..trz mkn di kFc..jgn lp zms kaDr	31b. setelah sekolah ntar kita ke GM ya..trus makan di KFC..jangan lupa SMS Kadir
32a. maaf br blz..pulzaku habis	32b. maaf baru bales..pulsaku habis
33a. Pren, dah ktemu sepedamu..? yg sabar yach..	33b. Friend, sudah ketemu sepedamu...?, yang sabar ya..

(Asfari, 2009)

Pada data di atas, huruf "s" yang bersuara lebih lemah digantikan oleh huruf "z" yang bersuara lebih kuat, demikian juga pada data di atas, huruf "f" digantikan oleh huruf "p" yang bersuara lebih kuat.

k. Style Lenisi (S-L)

Lenisi adalah kebalikan dari Fortrisi yaitu *style* menulis dengan cara mengubah suara

dari suara kuat menjadi suaranya yang lemah. Seperti contoh:

Style SMS	Style Konvensional
34a. ..dah mlem ne..udahan ya..jgn smsan aza..	34b. ..sudah malem nih..udahan ya..jangan smsan aja..

Pada data di atas, huruf "j" yang bersuara lebih kuat digantikan oleh huruf "z" yang bersuara lebih lemah.

l. Style Sound Insertion (SSI)

Adalah proses penambahan bunyi di tengah sebuah kata baik itu bunyi-bunyi vokal maupun bunyi-bunyi konsonan.

Style SMS	Style Konvensional
35a. Gad a hjn ga ada oujek.. becek..eh shinta tb2 ga dkantor lg, its 2 fast. But u' re Great, keep Fight here	35b. Gad a hjn ga ada oujek.. becek..eh shinta tb2 ga dkantor lg, its 2 lg, its 2 fast. But u' re Great, keep Fight here
36a. Jgn ampe lupa ntar sore yach....c u	36b. Jangan sampe lupa ntar sore yah....c u

(Taufik, 2009:269-272)

Pada data 35a, terdapat penyisipan huruf "u" diantara huruf "o" dan "j," pada kata "oujek," demikian juga pada "becek," terdapat penyisipan huruf "h" diantara huruf "c" dan "e." Pada data 36a, huruf "c" disisipkan di antara huruf "a" dan "h"

4. Style Bahasa SMS: Sebuah Catatan Kecil

Setelah kita melihat paparan beberapa *style* bahasa SMS yaitu yang berhubungan dengan gramatikal, liksikalnya, serta grafologinya, secara jelas kita menjumpai bahwa *style* yang kita temukan berdasarkan pembagian tersebut ternyata tidak kaku (rigid), dan banyak di antara *style-style* tersebut yang munculnya tidak sendirian. Ini menunjukkan bahwa sangat jarang penulis SMS tetap terpaku untuk menggunakan satu *style* saja. Ia dapat mengkombinasikan satu *style* dengan *style* yang lain tergantung selera. Seperti contoh pada SBG (data 8a) dapat dikombinasikan dengan S-Lamix, KKB

(data 16a), ternyata dapat dipadukan dengan S-Clip. Demikian juga pada S-Persima (29a) dapat dipadukan dengan style SHAB, demikian seterusnya.

Kedinamisan bahasa SMS ini, utamanya dalam hal grafologisnya, terjadi karena tidak adanya konvensi yang secara ketat mengatur cara penulisan SMS. Selain itu, faktor-faktor seperti kreatifitas, *trend*, dan *style* individu penulis SMS juga berperan besar mempengaruhi bentuk-bentuk penulisan SMS.

PEMBAHASAN

II.1. Bahasa

Untuk menjawab pertanyaan di atas, terlebih dahulu harus memahami tentang definisi dari gaya bahasa (stilistika) menurut pendapat beberapa pakar. Dengan memahami definisi ilmu ini, kita akan dapat memiliki bekal dalam menentukan apakah bahasa SMS dapat dikaji yang berkenaan dengan struktur bahasa dan pengaruhnya terhadap penggunaan bahasa Indonesia?

Stilistika ialah bagian dari linguistik yang memusatkan perhatiannya pada variasi penggunaan bahasa, terutama bahasa dalam kesusastraan (Junus, 1989: xvii). Widdowson (1975: 3) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Stilistika adalah kajian wacana sastra dengan menggunakan pendekatan linguistik. Selain mendefinisikan Stilistika, Widdowson menambahkan fungsi Stilistika sebagai mediator antara ilmu Linguistik dan ilmu Sastra (1975:117)

Sehubungan dengan Widdowson, Ratna (2009:3), menyatakan bahwa Stilistika adalah ilmu tentang gaya bahasa (*style*). Lebih jauh lagi Ratna memaparkan lima hal yang mungkin dapat mencakup keseluruhan definisi Stilistika antara lain: (1) ilmu tentang gaya bahasa (2) ilmu interdisipliner antara linguistik dengan sastra (3) ilmu penerapan kaidah-kaidah linguistik dalam penelitian gaya bahasa (4) ilmu yang menyelidiki pemakaian bahasa dalam karya sastra (3) ilmu yang menyelidiki pemakaian bahasa dalam karya sastra, dengan mempertimbangkan aspek-aspek keindahannya sekaligus latar belakang sosialnya.

Begitu pula pendapat Kridalaksana (1982: 157) yang mendefinisikan Stilistika sebagai: (1) ilmu yang menyelidiki bahasa yang digunakan dalam karya sastra, dan (2) penerapan linguistik pada penelitian gaya bahasa.

Dari beberapa definisi yang diberikan oleh kelima pakar di atas, terdapat beberapa kesamaan dalam mendefinisikan Stilistika yaitu: (1) objek kajian Stilistika adalah wacana sastra, dan (2) pisau analisisnya adalah linguistik. Dua kesamaan yang telah disebutkan seakan-akan menjadi pembatas objek kajian Stilistika bahwa Stilistika hanya mengkaji wacana sastra saja.

Lantas, bagaimanakah dengan wacana lain semisal jargon politik dalam spanduk-spanduk kampanye, atau wacana iklan di Surat kabar yang isinya sebagian besar bukan merupakan wacana sastra? Tidak dapatkah wacana tersebut diteliti dengan menggunakan pendekatan Stilistika? Jika mengacu pada definisi-definisi di atas, secara bulat kita dapat menyimpulkan bahwa wacana jargon politik yang ada di spanduk kampanye, maupun wacana iklan yang ada di surat kabar karena bukan merupakan wacana sastra, tidak dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan Stilistika, sehingga tertutup pula kemungkinan wacana-wacana lain yang serupa, seperti wacana SMS yang akan dianalisis pada penelitian ini, untuk dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan gaya bahasa.

Oleh karena wacana jargon politik, wacana iklan di surat kabar, dan wacana SMS dianalisis dengan menggunakan pendekatan gaya bahasa yang disebabkan adanya kebakuan definisi ilmu Stilistika terkesan janggal, mengingat definisi *Style* sebagai *core* (inti) kata dari gaya bahasa memiliki cakupan yang demikian luas tak terbatas. Gaya atau *style* dalam Cambridge Advanced Learner's dictionary secara harfiah dimaknai sebagai "*a way of doing something, especially one which is typical of person, group of people, place or period*" (cara untuk melakukan sesuatu, khususnya yang menjadi ciri khas seseorang, sekelompok masyarakat, tempat maupun periode tertentu). Lebih jauh lagi Satoto, (1989:36) mendefinisikan *style* sebagai cara

yang khas yang dipergunakan oleh seseorang untuk mengutarakan atau mengungkapkan diri atau gaya pribadi.

Keluasan definisi gaya atau *style* ini menyebabkan gaya atau *style* dapat ditemukan di hampir seluruh kehidupan manusia, seperti adanya *style* musik, *style* berpakaian, *style* tari, *style* berpidato maupun *style* sastra. Apabila keseluruhan *style* tersebut kemudian dibakukan sehingga akhirnya menjadi cabang ilmu yang berdiri sendiri, maka kita akan dapat menjumpai beragam ilmu baru seperti Stilistika Musik, Stilistika Tari, Stilistika Busana, Stilistika Sastra dan lain sebagainya.

Dengan dasar inilah sehingga disimpulkan bahwa di dalam bahasa SMS sangat banyak yang tidak sesuai dengan struktur bahasa, terjadi kesalahan ejaan, dan tanda baca. Hal ini terjadi karena bahasa dipergunakan oleh seseorang untuk mengutarakan atau mengungkapkan diri atau gaya pribadi.

KESIMPULAN

Bahasa SMS merupakan style yang memiliki keunikan tersendiri dan menggambarkan kepribadian pengirimnya. Di dalam penelitian ini ditemukan beberapa hal yang menarik, antara lain yaitu:

1. Bahasa SMS dan bahasa Gaul mempengaruhi penggunaan bahasa Indonesia yang berkenaan dengan struktur teks pada kata dan kalimat, variasi bahasa yang berlebihan (kelogisan), dan keuniversalan;
2. terdapat tiga style khas bahasa SMS yang menjadi fokus kajian paper ini yaitu (1) style yang berhubungan dengan grammatika, (2) style yang berhubungan dengan leksikon, dan (3) style yang berhubungan dengan grafologinya;
3. terdapat dua style khas bahasa SMS yang berhubungan dengan gramatika, antara lain: (1) Style Elipsis (S-E), dan Style Penggunaan Konjungsi Unik (SPKU);
4. ditemukan dua style khas bahasa SMS yang berhubungan dengan leksikon, yaitu: (1) *Style Language*

Mixing (S-Lamix) dan (2) *Style Bahasa Gaul* (SBG);

5. Bahasa SMS dan bahasa Gaul tidak dapat dikaji berdasarkan kebakuan bahasa.

REFERENSI

- Aminuddin. 1991. *Pengantar Apresiasi Sastra*. Bandung: Sinar Baru.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaer, Abdul. & Leonie Agustina. 2004. *Sosiolinguistik Perkenalan Awal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Halliday, M.AK. 1985. *Language, Context, and Text: of Language in Social Semiotic Perspective*. Melbourne: Deakin University.
- Keraf. Gorys. 1991. *Diksi dan Variasi Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Koentjono, Djoko. (Ed.). 1982. *Dasar-dasar Linguistik Umum*. Jakarta: Fakultas Sastra Universitas Indonesia.
- Kridalaksana, Harimurti. 1982. *Fungsi Bahasa dan Sikap Bahasa*. Ende, Flores: Nusa Indah.
- Kridalaksana, Harimurti, 2001. *Kamus Linguistik*. Jakarta: Gramedia.
- Lim Kiat Boey. 1982. *Pengantar Linguistik*. Jakarta: Rebia Indah Prakarsa.
- Nababan, P.W.J. 1979. *Sosiolinguistik Suatu Pengantar*. Jakarta: Gramedia.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 2007. *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan*. Yogyakarta: Tera.
- Samsuri. 1981 *Analisis Bahasa*. Surabaya : Erlangga.
- Samsuri. 1985. *Tata Kalimat Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Sastra Husada.

- Soekono, Wirjosoedarmo.1984. *Sejarah Ejaan Bahasa Indonesia*. Surabaya: Sinar Wijaya.
- Tan, Alexis S. 1981. *Mass Communication and Research*. Grid Publishing. Inc. Columbus. Ohio.
- Tarigan, Henry Guntur. 1995. *Pengantar Variasi Bahasa*. Bandung: Angkasa.
- Wardihan. 2002. *Pengantar Linguistik. Modul Bahan Ajar*. Makassar: JBSID.

PENGEMBANGAN PERILAKU KETERAMPILAN SOSIAL ANAK USIA DINI

Rusmayadi

Program studi PGPAUD FIP UNM

e-mail rusmayadi@unm.ac.id

Abstrak Keterampilan sosial merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki sejak dini agar individu tersebut mampu menghadapi problema hidup dalam kaitannya sebagai makhluk sosial yang selalu terus-menerus berinteraksi. Keterampilan sosial merupakan pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses antarpribadi, kemampuan memahami perasaan, sikap, motivasi orang lain tentang apa yang dikatakan dan dilakukannya, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif serta kemampuan membangun hubungan yang efektif dan kooperatif. Anak yang memiliki keterampilan sosial akan lebih efektif karena ia mampu memilih dan melakukan perilaku yang tepat sesuai dengan tuntutan lingkungan. Seorang anak dikatakan memiliki keterampilan sosial yang tinggi apabila ia dapat berkomunikasi dengan baik sesuai aturan (tatacara) dengan sesamanya di dalam sebuah kelompok.

Kata kunci: keterampilan sosial, pendidikan anak usia dini.

Abstract *Social skills is one of the capabilities that must be owned early on so that individuals are able to face the problem of life in relation to social beings who always constantly interact. Social skills are knowledge of human behavior and interpersonal processes, the ability to understand the feelings, attitudes, motivations of others about what it says and does, and the ability to communicate clearly and effectively and the ability to build effective and cooperative relationships. Children who have social skills will be more effective because he is able to choose and perform appropriate behavior in accordance with the demands of the environment. A child is said to have high social skills if he can communicate well in accordance with the rules (rules) with his fellow in a group.*

Keywords: *social skills, early childhood education.*

PENDAHULUAN

Sejak kecil anak telah belajar cara berperilaku sosial sesuai dengan harapan orang-orang di sekitarnya, yaitu dengan ibu, ayah, dan saudaranya. Apa yang telah dipelajari anak dan lingkungan keluarganya turut mempengaruhi pembentukan perilaku sosialnya di lingkungan yang lebih luas. Ketika anak berhubungan dengan orang lain, terjadi peristiwa-peristiwa yang sangat bermakna dalam kehidupannya yang dapat membantu pembentukan kepribadiannya. Perilaku sosial merupakan aktivitas yang berhubungan dengan orang lain, baik dengan teman sebaya, guru, orang tua, maupun saudara.

Studi tentang pengaruh yang kuat dari kelompok teman sebaya pada masa kanak-kanak akhir sebagian berasal dari keinginan anak untuk dapat diterima oleh kelompok dan sebagian lagi dari kenyataan bahwa anak menggunakan waktu lebih banyak dengan teman sebaya. Ketika anak-anak memasuki sekolah, guru mulai memasukkan pengaruh terhadap sosialisasi mereka, meskipun pengaruh teman sebaya biasanya lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh guru atau orang tua. Sejumlah faktor ikut mempengaruhi perbedaan ini dan hal ini sebagian besar juga dapat diramalkan. Terlepas dari pola yang dapat diramalkan ini, pengaruh kelompok sosial berbeda-beda.

Rikuya Hosokawa and Toshiki Katsura dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik perkawinan destruktif dan konstruktif secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi perkembangan keterampilan sosial anak melalui mediasi praktek pengasuhan²³. Olehnya itu pengembangan keterampilan sosial adalah penting untuk memperoleh kompetensi sosial mereka, sehingga penyesuaian di sekolah sangat penting dilakukan. Pengembangan keterampilan sosial anak-

anak secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan yang membesarkan anak, meskipun dibesarkan oleh praktek konflik perkawinan orang tua yang mempengaruhi kompetensi sosial mereka.

Keller dan Carlson mendefinisikan keterampilan sosial pada anak adalah penggunaan penguatan sosial yang umum dalam hubungan kelompok sebaya. Penguatan tersebut meliputi: imitasi (meniru), tersenyum, tertawa, memberi, kasih sayang, dan verbalisasi.²⁴ Anak yang memiliki keterampilan sosial yang baik tentunya mampu mengekspresikan apa yang mereka rasakan secara baik dan tentunya pada tempatnya. Sehingga teman-teman sebaya mereka mampu menerimanya secara penuh. Kemampuan berekspresi yang baik merupakan indikator ketarampilan sosial yang baik pada anak.

Lieberman *et.al* dalam Chris Segrin and Michelle Givertz menyatakan bahwa keterampilan sosial adalah kemampuan untuk mengungkapkan perasaan atau berkomunikasi tentang kepentingan dan keinginan kepada orang lain.²⁵ Menurut Lieberman *et.al* keterampilan sosial merupakan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik bukti dari keterampilan sosial yang baik pula.

Menurut Bornstein *et.al*, keterampilan sosial sebagai kemampuan untuk mengekspresikan perasaan baik positif dan negatif dalam konteks interpersonal tanpa harus berakibat hilangnya penguatan di lingkungan sosial.²⁶ Kemampuan untuk mengekspresikan dan mengkomunikasikan perasaan positif dan negatif yang dirasakan merupakan indikator utama dari keterampilan sosial yang didefinisikan oleh Bornstein, seseorang yang mampu mengkomunikasikan apa yang dia rasakan kepada orang lain tanpa menimbulkan dampak negatif pada dirinya merupakan

²³ Rikuya Hosokawa* and Toshiki Katsura. Marital relationship, parenting practices, and social skills development in preschool children. (2017) 11;2.

²⁴ Martha Freese Keller and Peter M. Carlson, *The Use of Symbolic Modeling to Promote Social Skills in Preschool Children with Low Levels of Social Responsiveness*

(University of Western Ontario. Child Development, Vol. 45, No. 4, 1974), hh. 913.

²⁵ Chris Segrin and Michelle Givertz, *loc.cit*

²⁶ Mitchell R. Bornstein, et.all, *Social-Skills Training for Unassertive Children: A Multiple-Baseline Analysis*, (University Of Pittsburgh, Journal Of Applied Behavior Analysis, 1977), h.184.

kunci dari keterampilan sosial yang baik dari seorang individu.

Comb and Slaby dalam Van Hassel mengungkapkan keterampilan sosial pada anak sebagai kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam konteks sosial tertentu dengan cara-cara tertentu yang secara sosial dapat diterima atau dihargai dan pada saat yang sama secara pribadi saling menguntungkan, atau bermanfaat terutama untuk orang lain.²⁷ Combs dan Slaby juga menunjukkan kebutuhan untuk menilai keterampilan sosial dari berbagai perspektif, termasuk dari individu itu sendiri, rekan-rekan, guru, dan orang tua.

Gresham and Reschly mengkonseptualisasikan keterampilan sosial sebagai perilaku dalam situasi tertentu, yang berfungsi untuk mengamankan dan mempertahankan penguatan atau menurunkan kemungkinan hukuman akibat perilaku sosial seseorang.²⁸ Keterampilan sosial dikaitkan dengan penerimaan teman sebaya, jika individu dapat diterima dan populer diantara teman sebaya dapat dikatakan memiliki keterampilan sosial yang baik atau dengan kata lain keterampilan sosial merupakan perilaku yang dipelajari dan diterima secara sosial, yang memungkinkan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dengan cara menimbulkan tanggapan positif dan membantu menghindari respon negatif.

Menurut Gordon and Browne keterampilan sosial merupakan strategi anak-anak belajar yang memungkinkan mereka untuk berperilaku tepat di lingkungan mereka.²⁹ Keterampilan sosial membantu anak-anak belajar untuk memulai atau mengelola interaksi sosial dengan orang lain serta berinteraksi dengan aturan yang berlaku.

Shaffer mendefinisikan keterampilan sosial pada anak adalah pikiran, tindakan, dan pengaturan kegiatan emosional yang memungkinkan anak-anak untuk mencapai tujuan pribadi atau sosial dengan tetap menjaga keharmonisan dengan mitra sosial mereka.³⁰ Kemampuan seorang anak dalam mencapai tujuan pribadi dan sosial mereka dianggap sebagai indikator keterampilan sosial anak yang baik, seorang anak yang mampu menjaga keharmonisan hubungan dengan teman sebaya mereka juga dianggap sebagai poin utama dari keterampilan sosial anak.

Sheridan dan Walker dalam Sheridan menjelaskan bahwa keterampilan sosial biasanya mengacu pada diskrit, tujuannya adalah mengarahkan perilaku yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam lingkungannya.³¹ Sheridan dan Walker mengidentifikasi dua hal yang penting bagi sosial keterampilan sosial anak. Pertama, seorang anak harus belajar berbagai keterampilan sosial yang akan diperlukan dalam berbagai situasi, dengan kata lain seorang anak harus menguasai perilaku sosial yang akan diperlukan dan berguna saat berinteraksi dengan orang lain. Kedua, seorang anak harus belajar berhubungan dengan cara yang dapat diterima oleh orang lain dalam berbagai situasi sosial.

Curtis mendefinisikan keterampilan sosial pada anak adalah berbagai jenis strategi yang digunakan anak ketika mereka mencoba untuk memulai dan mempertahankan setiap interaksi sosial.³² Keterampilan sosial pada anak dipandang sebagai kemampuan anak dalam memulai dan mempertahankan setiap interaksi sosial yang mereka lalui dengan teman-teman mereka. Kemampuan untuk

²⁷ Vincent B. Van Hassel, et.all, *social skill assessment and training for children: an evaluative review*, (University of Pittsburgh, Beha. Rrs. & Therapy. Vol. II, 1978), h. 415.

²⁸ Frank M. Gresham and Daniel J. Reschly, *Dimensions of Social Competence: Method Factors in the Assessment of Adaptive Behavior, Social Skills, and Peer Acceptance* (USA, Pergamon Journals, Journal of School Psychology. Vol 25. 1987), h. 368.

²⁹ Ann Miles Gordon and Kathryn Williams Browne, *Beginnings and Beyond, Foundations in Early Childhood*

Education, Eight Edition, (Belmont, Wadsworth, 2008), h.482.

³⁰ David R. Shaffer, *op.cit.*, h. 458.

³¹ Sheridan, et.all, *A Contextual Approach to the Assessment of Social Skills: Identifying Meaningful Behaviors for Social Competence*, (Wiley Periodicals, Inc, Journal Psychology in the Schools, 2005), h. 173.

³² Audrey Curtis, *A curriculum for the pre-school child Learning to learn, Second edition*, (London, Routledge, 1997), h.43.

mempertahankan hubungan sosial dengan orang lain merupakan indikator dari keterampilan sosial.

Fabes dalam Ashley memberikan ciri-ciri dari kemampuan sosial pada anak, ciri tersebut meliputi (a) kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dan mengembangkannya menjadi hubungan yang positif, (b) kemampuan untuk memulai dan menjaga hubungan dengan mitra sosial, terutama dengan teman sebaya, (c) koordinasi dan komunikasi dari tindakan berdasarkan perasaan orang lain, (d) keterlibatan dalam level yang lebih besar ketika bermain kooperatif dan berpura-pura, (e) lebih nyaman ketika menghadapi pengalaman sosial seperti berkomunikasi dua arah dan berkomunikasi dalam konteks kelompok, dan (f) kemampuan untuk mengontrol dan menyesuaikan emosi dan tindakan mereka selama interaksi sosial.³³

Keterampilan sosial merupakan keterampilan yang dapat dipelajari oleh seseorang sejak usia dini mengenai pola berhubungan dengan orang lain melalui cara-cara yang diterima oleh lingkungan dan dapat saling menguntungkan, tidak hanya menguntungkan dirinya tapi juga menguntungkan buat orang lain. Dengan keterampilan sosial seseorang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, mampu bekerjasama dan mengatasi masalah serta menghargai diri sendiri dan orang lain.

Komponen-komponen keterampilan sosial

Keterampilan sosial merupakan pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses antarpribadi, kemampuan memahami perasaan, sikap, motivasi orang lain tentang apa yang dikatakan dan dilakukannya, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif serta kemampuan membangun hubungan yang efektif dan kooperatif.

Elliot *et.al*, mengemukakan bahwa perilaku seperti mengungkapkan diri, kemampuan untuk berbagi, menjalin

hubungan dan komunikasi, meminta bantuan, membantu, dan memberikan pujian adalah merupakan bagian dari keterampilan sosial.³⁴ Menurut Elliot *et.al* keterampilan sosial dibagi dalam beberapa dimensi utama yaitu: kemampuan mengungkapkan apa yang dirasakan, kemampuan berbagi dengan apa yang dimiliki, dan punya kepekaan sosial terhadap sesama.

Ada lima domain utama keterampilan sosial, antara lain: (1) *Cooperation* (Kerjasama), (2) *Assertion* (Sikap tegas), (3) *Self Control* (Kontrol diri) (4) *Peer relationships* (Hubungan dengan teman sebaya), (5) *Social Skill Academic* (Keterampilan sosial akademik).³⁵

Riggio membagi keterampilan sosial dalam 6 komponen keterampilan, tiga pertama keterampilan berhubungan dengan kemampuan untuk berkomunikasi secara emosional, melibatkan keterampilan dalam komunikasi nonverbal,³⁶ antara lain:

- (1) *Emotional Expressivity (EE)*
Emotional Expressivity adalah kemampuan untuk mengekspresikan emosi – kemampuan untuk secara akurat mengirim perasaan seseorang dan pesan emosional kepada orang lain. Individu yang mempunyai (*EE*) tinggi, dapat membangkitkan emosional atau menginspirasi orang lain karena kemampuan mereka.
- (2) *Emotional Sensitivity (ES)*
Emotional Sensitivity (ES) adalah kemampuan untuk membaca dan menginterpretasikan emosi dan perasaan orang lain. Sebuah kunci untuk membangun kepercayaan dan hubungan emosional dengan orang lain.
- (3) *Emotional Control (EC)*
Emotional Control (EC) adalah kemampuan untuk mengatur emosi dan mengendalikan ekspresi. Individu yang memiliki *EC* tinggi,

³³ Ashley, *et al*, *loc.it*.

³⁴ Elliott, S. et al., *New directions in social skills assessment and intervention for elementary and middle school students* (Lawrence Erlbaum Associates, Exceptionality, 9, 2001), h.20.

³⁵ Steven W Lee, *Encyclopedia-of School Psychology*, (Sage Publications, Inc, 2005), h. 511.

³⁶ Ronald E. Riggio, *Assessment of Basic Social Skills*, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No. 3, (California State University, Fullerton, 1986), h. 651.

kemungkinan menjadi aktor emosional yang baik, mampu menggunakan isyarat emosional yang saling bertentangan untuk menutupi keadaan emosional yang dirasakannya (misalnya, wajah ceria untuk menutupi kesedihan)

Tiga berikutnya adalah keterampilan berkomunikasi secara verbal. Ini merupakan kunci dari keterampilan sosial dan merupakan kemampuan untuk membaca dan memahami situasi dan dinamika sosial.

1. *Social Control (SC)*
Social Control (SC) merupakan keterampilan bermain peran sosial, berkembang dari waktu ke waktu, yang memungkinkan seorang pemimpin untuk memainkan peran tersebut, dan untuk tampil tenang dan terkendali dalam situasi sosial.
2. *Social Expressiveness (SE)*
Social Expressiveness (SE) termasuk mengartikulasikan verbal, melibatkan orang lain dalam interaksi sosial, dan mengelola penampilan.
3. *Social Sensitivity (SS)*
Social Sensitivity (SS) adalah keterampilan dalam membaca dan menafsirkan situasi sosial dan seluk-beluk komunikasi verbal. Ini melibatkan pengetahuan tentang aturan-aturan sosial, unsur etika sosial, dan kemampuan untuk memonitor diri dalam situasi sosial.

Selanjutnya Rustin and Kuhr dalam C. Canney and A. Byrne mengklasifikasikan keterampilan sosial, antara lain:

1. Keterampilan Dasar, Keterampilan Dasar ini terdiri dari kontak mata, menjaga kepribadian, gerakan meniru;
2. Keterampilan Interaksi, Keterampilan Interaksi terdiri dari kemampuan untuk memecahkan konflik, menunggu giliran seseorang, memulai dan menutup percakapan, berinteraksi dengan pihak berwenang;
3. Keterampilan Emosional, Keterampilan Emosional diperlukan

untuk kesadaran pribadi dan yang lainnya, mereka mewujud sebagai kemampuan untuk mengenali dan mengakui perasaan orang lain, empati, memahami bahasa tubuh dan meniru, kemampuan untuk menentukan apakah orang lain dapat dipercaya;

4. Keterampilan Kognitif, merupakan keterampilan yang diperlukan dalam situasi yang lebih kompleks dari interaksi sosial (persepsi sosial, pengamatan diri, pemahaman norma-norma sosial, dan pilihan perilaku yang tepat dalam situasi yang berbeda).³⁷

Kemudian Rubin and Martin dalam Jurevičienė membedakan keterampilan sosial dalam beberapa bidang, antara lain:

- (1) Keterampilan komunikasi: Kemampuan dalam mengungkapkan diri, relaksasi kemampuan sosial (menghadapi reaksi negatif dari orang lain, manajemen diri);
- (2) Kemampuan dalam ketegasan: kemampuan untuk melindungi hak-hak sendiri tanpa menyangkal hak orang lain;
- (3) Kemampuan ekspresif: Kemampuan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan secara verbal dan nonverbal;
- (4) Kemampuan emosional: Empati – kemampuan memahami emosi orang lain, erawat orang lain; kedekatan, keterbukaan yang ditunjukkan dalam percakapan dan kemampuan untuk berbicara (menemukan topik umum, memahami satu sama lain);
- (5) Dukungan - orientasi untuk membantu yang lain dalam memecahkan masalah, empati.
- (6) Keterampilan dalam penyesuaian: kemampuan yang membantu untuk mencapai tujuan sendiri dan memenuhi kebutuhan sendiri;
- (7) Manajemen diri - memahami suatu hubungan linguistik dan menguasai

³⁷ Canney, C., Byrne, A., *Evaluating circle time as a support to social skills development – reflections on journey in*

school-based research. (British Journal of Special Education, 2006), hh. 19-24.

etika komunikasi, misalnya, beralih ke teman bicara.³⁸

Coper dan Tiknaz menyatakan komponen dalam keterampilan sosial anak, yakni (1) Kerjasama; (2) Berbagi; (3) Mengekspresikan perasaan; (4) Inisiasi; (5) Perilaku tepat di dalam kelas; (6) Mengatasi perubahan yang tidak terduga.³⁹ Oden dan Asher mengidentifikasi empat komponen keterampilan sosial, antara lain: (1) Partisipasi; (2) Komunikasi; (3) Kerjasama; dan (4) Dukungan.⁴⁰

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang komponen keterampilan sosial maka dapat diketahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh yang besar pada kemampuan keterampilan sosial anak sehingga perkembangan perilaku sosial bisa berkembang dengan baik.

Pentingnya keterampilan sosial bagi anak

Kebutuhan untuk berinteraksi sosial merangsang manusia untuk berhubungan dengan orang lain, dan dengan interaksi mengajarkan kita keyakinan, nilai dan perilaku yang dapat diterima orang di sekitar kita, karena sejak lahir kita sudah berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan sosial memungkinkan anak-anak untuk mengalami konsekuensi positif selama interaksi sosial. Dengan keterampilan sosial seorang anak akan mengalami konsekuensi positif selama melakukan interaksi sosial.⁴¹ Bagi anak keterampilan sosial merupakan cara anak dalam melakukan interaksi dengan orang lain, baik dalam hal tingkah laku maupun dalam hal berkomunikasi dengan guru, orang tua atau teman sebaya mereka.

Membangun dan menikmati hubungan dengan orang lain adalah tujuan keseluruhan dari pengembangan keterampilan sosial, untuk mencapai tujuan tersebut, anak-anak harus belajar untuk berkomunikasi secara efektif, mengatur perilaku mereka dalam norma-norma yang berlaku masyarakat, dan

menemukan tempat yang layak di lingkungan mereka.⁴²

Johnson dan Johnson mengemukakan 6 hasil penting dari memiliki keterampilan sosial, yaitu:

1. **Perkembangan Kepribadian dan Identitas**
Kebanyakan orang memperoleh identitas masyarakat dibentuk dari hubungannya dengan orang lain. Sebagai hasil dari berinteraksi dengan orang lain, individu mempunyai pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri. Individu yang rendah dalam keterampilan interpersonalnya dapat mengubah hubungan dengan orang lain dan cenderung untuk mengembangkan pandangan yang tidak akurat dan tidak tepat tentang dirinya.
2. **Mengembangkan Kemampuan Kerja, Produktivitas, dan Kesuksesan Karir.**
Keterampilan sosial juga cenderung mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, dan kesuksesan karir, yang merupakan keterampilan umum yang dibutuhkan dalam dunia kerja nyata. Keterampilan yang paling penting, karena dapat digunakan untuk mendapatkan bayaran kerja yang lebih tinggi, mengajak orang lain untuk bekerja sama, memimpin orang lain dan mengatasi situasi yang kompleks, dan menolong mengatasi permasalahan orang lain yang berhubungan dengan dunia kerja.
3. **Meningkatkan Kualitas Hidup**
Meningkatkan kualitas hidup adalah hasil positif lainnya dari keterampilan sosial karena setiap individu membutuhkan hubungan yang baik, dekat, dengan individu lainnya.
4. **Meningkatkan Kesehatan Fisik**

³⁸ Jurevičienė, et al., *Concept and Structural Components of Social Skill*, (*Ugdymas, kūno kultūra, sportas nr. 3 (86), 2012*), h. 46.

³⁹ Paul Cooper and Yonca Tiknaz, *Nurture Groups in School and at Home Connecting with Children with Social, Emotional and Behavioural Difficulties*, (London, Jessica Kingsley Publishers, 2007), h. 32.

⁴⁰ Oden, S., & Asher, S. (1977). *Coaching children in social skills for friendship making* (*Child Development*, 48, 1977), h. 497.

⁴¹ Linda K. Elksnin and Nick Elksnin, *loc.cit.*,

⁴² Ruth Wilson, *Nature and Young Children, encouraging creative play and learning in natural environments* (USA, Routledge, 2008), h. 50.

Hubungan yang baik dan saling mendukung akan mempengaruhi kesehatan fisik. Penelitian menunjukkan hubungan yang berkualitas tinggi berhubungan dengan hidup yang panjang dan dapat pulih dengan cepat dari sakit.

5. Meningkatkan Kesehatan Psikologis
Kesehatan psikologis yang kuat dipengaruhi oleh hubungan positif dan dukungan dari orang lain. Ketidakmampuan mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengarah pada kecemasan, depresi, frustrasi, dan kesepian. Telah dibuktikan bahwa kemampuan membangun hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengurangi distress psikologis, yang menciptakan kebebasan, identitas diri, dan harga diri.
6. Kemampuan Mengatasi Stress
Hubungan yang saling mendukung telah menunjukkan berkurangnya jumlah penderita stress dan mengurangi kecemasan. Hubungan yang baik dapat membantu individu dalam mengatasi stress dengan memberikan perhatian, informasi, dan umpan balik.⁴³

Keterampilan sosial juga membuat anak mudah diterima oleh anak lain karena mampu berperilaku sesuai harapan lingkungannya secara tepat. Begitu pula anak-anak yang diberi kesempatan bermain dan berinteraksi dengan teman-teman sebayanya, mereka akan menjalin pertemanan dan persahabatan yang akan membuat mereka peka terhadap perasaan anak-anak yang lain dan hal memungkinkan

mereka untuk mengembangkan keterampilan sosial.

Rubin *et al.*, menjelaskan bahwa pengembangan keterampilan sosial dan komunikasi dalam interaksi kelompok sosial di masa kecil akan membangun landasan keberhasilan anak dalam menyesuaikan diri.⁴⁴ Dengan keterampilan sosial yang baik, anak akan mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, mengingat suatu saat anak akan beranjak dewasa dan berbaur dengan lingkungan yang lebih kompleks yang tentunya mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

Untuk itu peran orang tua, guru, dan lingkungan sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan sosial anak dengan cara menjadi contoh yang baik buat anak serta memberikan kesempatan pada anak untuk menjalin hubungan dengan teman yang merupakan media bagi anak untuk mencoba dan mengembangkan keterampilan sosial mereka.

Penilaian keterampilan sosial

Penilaian keterampilan sosial merupakan proses mengumpulkan informasi tentang perilaku yang berkaitan dengan keterampilan sosial. Selain penilaian individu, informasi yang diperoleh dari orang lain yang signifikan juga dapat memberikan informasi yang berguna dalam penilaian keterampilan sosial. Teknik yang berbeda, termasuk penilaian dalam tingkah laku, observasi, dan laporan lain yang signifikan digunakan untuk menilai keterampilan sosial.

Menurut Boehm dalam Gullo, terdapat beberapa tujuan untuk penilaian pada anak usia dini, antara lain:

- (1) Untuk memperoleh pemahaman tentang perkembangan seorang anak secara keseluruhan. Ini akan sangat membantu bagi guru dalam rangka untuk mengidentifikasi area-area pada anak yang perlu dibimbing atau dibantu. Selain itu dapat membantu

⁴³ INTIME, *Chap 5. Teaching Students Cooperative Skills*; http://www.intime.uni.edu/coop_learning/ch5/default.htm (Diakses pada 15 Maret 2013)

⁴⁴ Rubin *et al.*, *Peer interactions, relationships, and groups*. In *Handbook of child psychology: Vol. 3, Social,*

emotional, and personality development, Edited By: N. Eisenberg, W. Damon, & R. M. Lerner (New York: Wiley, 2006), h. 651.

guru dalam memberikan instruksi atau metode yang tepat digunakan pada anak.

Dengan penilaian, seorang guru mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana anak ketika mengalami kemajuan. Dengan demikian, guru dapat memajukan pengetahuan mereka mengenai gaya belajar dan strategi yang digunakan oleh anak-anak. Selain itu, penilaian kolektif prestasi akademik anak-anak dapat digunakan untuk mengukur efektivitas sebuah penarapan program.

- (2) Untuk mengidentifikasi anak usia dini yang berada pada risiko kegagalan akademik atau berpotensi untuk mendapatkan pelayanan pendidikan khusus.

Tujuan penilaian keterampilan sosial antara lain untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan kuat dan lemahnya keterampilan sosial, untuk mengidentifikasi sasaran dari perilaku untuk dilakukan intervensi, untuk menyediakan data tentang pengaruh lingkungan terhadap pengembangan keterampilan sosial dan untuk menyediakan data dalam rangka intervensi dan kemajuan pemantauan.⁴⁵

Secara umum, dalam prosedur penilaian untuk anak, ada beberapa metode yang dapat digunakan, teknik tersebut bisa digunakan baik secara tunggal atau dikombinasikan. Khususnya keterampilan sosial ada berbagai metode yang digunakan, antara lain skala rating, observasi, dan ceklis.

Khususnya keterampilan sosial ada berbagai metode yang sering digunakan. Penilaian menggunakan skala merupakan salah satu langkah yang paling sering digunakan oleh peneliti. Kebanyakan skala penilaian keterampilan sosial yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang frekuensi terjadinya keterampilan sosial tertentu. Tergantung pada ukuran, peringkat dapat dikumpulkan dari orang tua atau pengganti orang tua, guru, dan bila perlu anak-anak itu sendiri.

Dengan demikian penilaian pada anak usia dini, khususnya keterampilan sosial harus mendapat perhatian yang serius bagi guru dalam memberikan penilaian. Hal yang terpenting yang harus diperhatikan adalah tujuan dan data apa yang akan diberikan penilaian karena berdampak pada metode yang digunakan.

REFERENSI

Ann Miles Gordon and Kathryn Williams Browne, *Beginnings and Beyond, Foundations in Early Childhood Education, Eight Edition*, (Belmont, Wadsworth, 2008), h.482.

Ashley, *et al*, *loc.it*.

Audrey Curtis, *A curriculum for the pre-school child Learning to learn, Second edition*, (London, Routledge, 1997), h.43.

Canney, C., Byrne, A, *Evaluating circle time as a support to social skills development – reflections on journey in school-based research*. (British Journal of Special Education, 2006), hh. 19-24.

Chris Segrin and Michelle Givertz, *loc.cit*

David R. Shaffer, *op.cit.*, h. 458.

Elliott, S. et al., *New directions in social skills assessment and intervention for elementary and middle school students* (Lawrence Erlbaum Associates, Exceptionality, 9, 2001), h.20.

Frank M. Gresham and Daniel J. Reschly, *Dimensions of Social Competence: Method Factors in the Assessment of Adaptive Behavior, Social Skills, and Peer Acceptance* (USA, Pergamon Journals, Journal of School Psychology. Vol 25. 1987), h. 368.

Jurevičienė, et al., *Concept and Structural Components of Social Skill*,

⁴⁵ Steven W Lee, *op.cit.*, h. 511.

- (*Ugdymas, kūno kultūra, sportas nr. 3* (86), 2012), h. 46.
- Linda K. Elksnin and Nick Elksnin, *loc.cit.*,
- Martha Freese Keller and Peter M. Carlson, *The Use of Symbolic Modeling to Promote Social Skills in Preschool Children with Low Levels of Social Responsiveness* (University of Western Ontario. Child Development, Vol. 45, No. 4, 1974), hh. 913.
- Mitchell R. Bornstein, et.all, *Social-Skills Training for Unassertive Children: A Multiple-Baseline Analysis*, (University of Pittsburgh, Journal Of Applied Behavior Analysis, 1977), h.184.
- Oden, S., & Asher, S. (1977). *Coaching children in social skills for friendship making* (Child Development, 48, 1977), h. 497.
- Paul Cooper and Yonca Tiknaz, *Nurture Groups in School and at Home Connecting with Children with Social, Emotional and Behavioural Difficulties*, (London, Jessica Kingsley Publishers, 2007), h. 32.
- Rikuya Hosokawa* and Toshiki Katsura. Marital relationship, parenting practices, and social skills development in preschool children. (2017) 11;2.
- Ronald E. Riggio, *Assessment of Basic Social Skills, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No. 3*, (California State University, Fullerton, 1986), h. 651.
- Ruth Wilson, *Nature and Young Children, encouraging creative play and learning in natural environments* (USA, Routledge, 2008), h. 50.
- Sheridan, et.all, *A Contextual Approach to the Assessment of Social Skills: Identifying Meaningful Behaviors for Social Competence*, (Wiley Periodicals, Inc, Journal Psychology in the Schools, 2005), h. 173.
- Steven W Lee, *Encyclopedia-of School Psychology*, (Sage Publications, Inc, 2005), h. 511.
- Steven W Lee, *op.cit.*, h. 511.
- Vincent B. Van Hassel, et.all, *social skill assessment and training for children: an evaluative review*, (University of Pittsburgh, Beha. Rrs. & Therapy. Vol. II, 1978), h. 415.

PENERAPAN METODE KARYAWISATA TERHADAP KEMAMPUAN BERBAHASA EKSPRESIF (BERBICARA) ANAK USIA 5-6 TAHUN DI TK DARUL FALAH PONPES SAMARINDA TAHUN PEMBELAJARAN 2017/2018

Hasbi Sjamsir, Farny Sutriany Jafar, Fitriyani Arifin

Prodi PGPAUD FKIP Universitas Mulawarman Samarinda

sjamsirhasbi@yahoo.com farny.sutriany@yahoo.co.id fitriarifin2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara guru merancang pembelajaran metode kaaryawisata, untuk mengetahui kemampuan berbahasa eskpresif (berbicara) anak dengan penerapan metode karyawisata dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Penelitian ini dilaksanakan di TK Darul Falah Ponpes Samarinda pada anak usia 5-6 tahun di kelas B2 yang berjumlah 13 anak didik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif bersifat deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) cara guru merancang pembelajaran menggunakan metode karyawisata adalah membuat program pembelajaran karyawisata, menetapkan waktu dan tujuan, permintaan ijin, merencanakan pelaksanaan karyawisata, memberikan informasi pada orangtua dan anak didik, persiapan guru dikelas, menyiapkan alat dan bahan, pendanaan, menentukan kelompok pembimbing, menetapkan peraturan, membaca doa, dan mengarahkan peserta didik tentang tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan karyawisata ; (2) kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak di kelas B2 dengan indikator yaitu bertanya, menjawab pertanyaan, dan menceritakan kembali, mencapai hasil berkembang sesuai harapan (BSH) ; (3) faktor pendukung adalah antusias dan keaktifan anak didik, kerjasama yang baik antara yayasan, pendidik, orangtua, dan pemilik tempat karyawisata, kegiatan recalling setiap kegiatan karyawisata, dan keaktifan guru dalam memberikan arahan. Sedangkan faktor penghambat adalah cuaca yang bisa berubah kapan saja, biaya yang tinggi, tidak semua tempat karyawisata memiliki pemandu karyawisata, keterbatasan waktu ditempat karyawisata, dan kurang ada keteladanan guru dalam menggunakan bahasa yang baik ketika memberikan pengarahan.

Kata kunci: *karyawisata, berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia dini*

PENDAHULUAN

Mengoptimalkan kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) pada anak usia 5-6 tahun dengan penerapan metode karyawisata, karena kegiatan belajar melalui bermain secara langsung dan nyata sangat disukai oleh semua anak yaitu melalui metode karyawisata, dengan berwisata belajar secara langsung akan membantu anak untuk terbiasa saling bertatap muka kepada hal-hal baru yang berada diluar kelas, anak bisa melihat secara langsung, anak bisa merasakan secara langsung dengan obyek nyata, sehingga pemikiran anak akan berkembang luas dan tidak terbatas. Saat ini ada banyak lembaga taman kanak-kanak yang telah menerapkan metode karyawisata dan masih ada yang belum menerapkannya.

TK Darul Falah Ponpes Samarinda merupakan lembaga yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian. TK Darul Falah Ponpes telah berdiri sejak lama yaitu sejak tahun 1984 dan telah menerapkan metode karyawisata sejak tahun 2014. TK Darul Falah Ponpes Samarinda melaksanakan kegiatan karyawisata pada setiap akhir tema atau puncak tema yang ada, dan dikondisikan kembali pada situasi saat itu, tempat yang di jadikan karyawisata juga setiap tahun berbeda agar anak peserta didik tidak merasa bosan dengan satu tempat tersebut. Kemampuan berbahasa ekspresif (Berbicara) para peserta didik TK Darul Falah Ponpes Samarinda saat ini rata-rata sudah berkembang. Anak mampu menjawab pertanyaan dan menceritakan kembali tentang kegiatan yang telah dilakukannya meskipun dengan jawaban yang sangat singkat, seperti ketika ditanya anak menjawab melakukan kegiatan belajar bernyanyi, bermain alat musik dan mewarnai gambar tanpa menjelaskan kegiatan mewarnai gambar seperti apa yang dilakukan, dan lagu apa yang dinyanyikannya.

Peraturan Menteri Nomor 137 Tahun 2014 pasal 10 ayat 5 menjelaskan tentang indikator pencapaian perkembangan bahasa ekspresif, mencakup kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, berkomunikasi secara lisan, menceritakan kembali yang diketahui, belajar bahasa pragmatic, mengekspresikan perasaan, ide, dan keinginan dalam bentuk coretan. Peneliti memfokuskan pada

kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) yaitu kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, dan menceritakan kembali, tentang penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun yang telah diterapkan di TK Darul Falah Ponpes Samarinda Tahun Ajaran 2017/2018. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

(1) Bagaimana cara guru merancang pembelajaran metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) pada anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda?

(2) Bagaimana kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda dengan penerapan metode karyawisata?

(3) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Untuk mengetahui cara guru merancang pembelajaran metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda.

(2) Untuk mengetahui kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda dengan penerapan pembelajaran metode karyawisata.

(3) Untuk mengetahui tentang faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan penerapan metode karyawisata di TK Darul Falah Ponpes Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan cara deskripsi pengumpulan data utama menggunakan pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen, menggunakan analisis data secara induktif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di TK Darul Falah Ponpes Samarinda, alamat di JL. Sukorejo RT. 39 No. 25 Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru kelas B2 dan anak kelas B2 berjumlah 13 anak didik.

Prosedur

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru kelas B2 untuk memperoleh data mengenai penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda, peneliti juga menggunakan teknik observasi dan dokumentasi terhadap aktivitas guru dan anak selama kegiatan karyawisata.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti sebagai instrumen, membuat kesimpulan atas semuanya, dengan menggunakan panduan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif lebih banyak pada observasi berpartisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data, yaitu data collection Kegiatan pengumpulan data diperoleh dari berbagai sumber seperti panduan observasi, panduan wawancara dan dokumentasi. Data reduction Dalam mereduksi data peneliti memfokuskan pada guru kelas B2 dan anak-anak kelas B2 usia 5-6 tahun. Data display Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Conclusion drawing/verification Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL PENELITIAN

1. Cara guru merancang pembelajaran metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda. Dalam

merancang pembelajaran metode karyawisata yaitu adalah membuat program pembelajaran karyawisata, menetapkan tujuan karyawisata sesuai dengan tema, membuat surat ijin kunjungan dan mengantar surat ijin kunjungan pada tempat tujuan karyawisata yang telah ditetapkan, menetapkan waktu pelaksanaan karyawisata, menginformasikan tentang kegiatan karyawisata kepada orang tua anak didik serta seluruh peserta didik, dan rapat bersama untuk menyiapkan bahan dan alat apa saja yang perlu dipersiapkan dalam proses kegiatan karyawisata. Sebelum berangkat menuju tempat karyawisata guru menyiapkan semua alat dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan karyawisata yang telah dirancang sebelumnya, guru menginformasikan tentang peraturan selama kegiatan karyawisata, membagi kelompok anak dengan pembimbingnya, membaca doa sebelum berangkat menuju tempat karyawisata dan guru selalu menginformasikan pada anak didik secara berulang tentang tujuan dari kegiatan karyawisata, guru selalu berusaha agar kegiatan karyawisata dapat terlaksana sesuai dengan harapan.

2. Kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes dengan penerapan metode karyawisata.

a.) Kemampuan bertanya

Kegiatan karyawisata kerumah teman, kemampuan bertanya pada anak muncul ketika guru selesai menjelaskan dan mengenalkan nama orangtua firki serta anggota keluarga firki, salah satu anak didik yang bernama alfin kelas B2 bertanya pada ibu firki, berikut adalah percakapan antara alfin dan ibu firki :

Guru : (ketika guru melihat Alfin mengangkat tangannya) Alfin mau bertanya?

Alfin : Iyaa.

Guru : Ingin bertanya pada siapa

Alfin : Ibu Firki.

Guru : Silahkan maju kesini, alfin mau bertanya apa?

Ibu Firki : Ayo tanya apa?

Alfin : Bapak firkinnya kerja apa? Ibu Firki : Ayah firki kerja listrik.

Guru : Nah alfin tau listrik itu apa?

Alfin : Naahhhh aku tau,. Bisa. Listrik itu setrum!

Guru : Strum itu untuk apa saja?

Alfin : Wastafel, eehhhmmmm (Alfin berusaha mengingat).
Bapaknya firki ada?

Ibu Firki : Ada didalam.

Guru : Kalau mati lampu?

Alfin : Pakai lilin. Kalau rumah alfin itu kalau mati lampu pakai janset.

Kemampuan bertanya pada anak juga muncul ketika diperjalanan akan menuju tempat karyawisata, seperti ketika diperjalanan akan berkaryawisata ke Abihira Herba Center yang jaraknya tidak jauh dari sekolah sehingga ditempuh dengan berjalan kaki, anak didik yang bernama robby melihat ke atas langit dan tiba-tiba bertanya pada guru tentang awan yang mengikuti robby, berikut percakapan robby anak didik kelas B2 dan guru.

Guru : (mengajak anak didik untuk bernyanyi)

Robby : Bunda kenapa awannya jalan mengikuti kita?

Guru : Awan? (guru terlihat terkejut dengan pertanyaan robby)

Robby : Itu na bunda di atas? (robby menunjukan awan yang ada di atas langit)

Anak Didik : Mana robby awannya ? (teman-teman yang lain ikut bertanya)

Robby : Itu nahh liat!

Anak Didik : Iya bun, awannya jalan lihat itu

Guru : Subahanallah, sungguh besar kuasa allah. Awannya ikut berjalan bersama kita, karena ingin melindungi kita dari panas matahari. Mari ucapkan terimakasih pada awannya.

Robby : Horreeee (Robby berteriak dengan senang) Terimakasih awan.

Anak Didik : Terimakasih awan dada.... (anak didik mengucapkan terimakasih dan melambaikan tangan mereka).

b.) Kemampuan menjawab pertanyaan

Kegiatan karyawisata yang dilaksanakan di Abihira Herba Center, pemilik abihira sakaligus yang menjadi narator dalam pelaksanaan karyawisata memberikan penjelasan pada anak didik tentang jenis produk olahan herbal untuk anak-anak, bahan-

bahannya, dan manfaatnya. Setelah selesai menjelaskan kemudian narator memberikan pertanyaan, bagi yang bisa menjawab akan diberi hadiah dari narrator. Berikut percakapan antara narrator dengan anak didik kelas B2 yang bernama syafira:

Narator : Sebutkan salah satu bahan dari pembuat magh kids?

Ayo siapa!

Guru : Ayo angkat tangan!

Syafira :(beberapa anak mengangkat tangan, dan Safira adalah anak didik yang terpilih untuk menjawab ke depan.

Narator : Siapa namanya?

Syafira : Safira.

Narator : Sebutkan salah satu bahan pembuat magh kids?

Syafira : Mangga.

Narator : Diulang lagi apa?

Syafira : Mangga.

Guru : Temunya.

Narator : Apa?

Syafira : Temu mangga.

Narator : Yaa jadi ada beda ya temu mangga dengan mangga, bukan mangga yang buah mangga ya. Ya nanti adek-adek liat ya bentuk tanaman temu mangga.

Kegiatan karyawisata ke Kampung Dongeng kemampuan menjawab pertanyaan pada anak didik kelas B2 terlihat kembali ketika narrator menceritakan dongeng tentang nenek dan cucunya si dodo dengan media boneka tangan, narrator kemudian menanyakan pada anak didik tentang cerita dongeng tersebut, berikut percakapan anak didik kelas B2 Aris dengan narrator:

Narator :(dengan suara khas mendongeng) coba tanya sama teman-teman mu, kalo dodo disuruh ke warung dodo pulang bawa apa?

Guru : Bawa apa kalo pulang hayo!

Narator : Kalau kata nenek, kalo dodo disuruh pergi ke warung pulang dodo bawa apa?

Aris : Bawa bombon sama jajan hahahahahaha

Guru : Waahhh aris ketahuan sering seperti itu yaa!

Aris : Iya, saya suka saya suka.

Narator : Iya benar sekali, dodo juga bawa bombon setiap nenek suruh beli ke

warung (dengan bahasa khas mendongeng).

Aris : Enak enak nyam nyam.

Guru : Kalo diminta tolong untuk beli apa belikan dulu apa yang disuruh baru sisanya aris boleh belanjakan beli bombon.

c.) Kemampuan menceritakan kembali

Kegiatan karyawisata ke Islamic centre telah selesai, semua guru dan anak didik kembali ke kendaraan untuk pulang. Ketika diperjalanan pulang salah satu anak didik yang bernama andini kelas B2 mengungkapkan keinginannya untuk bercerita. Berikut percakapan Andini dan guru:

Andini :(ketika berada diatas transportasi diperjalanan pulang dari karyawisata)
Aku punya cerita bun. Bunda!

Guru :(guru melihat anak didik dengan tersenyum) iya boleh.

Andini : Tadi aku baca buku. Aku baca buku tapi aku tidak tau ceritanya.

Guru : Andini lupa? jadi mau cerita apa?

Andini : Tapi aku masih ingat. Kai-kainya menikah sama orang cantik dia ratu, terus itu ratunya gak kenal sama suaminya sendiri karena sudah pisah lama. Pisah lima hari.

Guru : Jadi ratunya menikahnya dengan siapa?

Andini : Suaminya ada dua. Tadi baca buku burung juga dia itu di sarangnya menangis, dia jagain suaminya, suaminya lagi sakit tertembak.

Guru : Siapa yang menembak?

Andini : Orang yang nembak, terus mau nembak lagi.

Guru : Seru yaa buku yang dibaca andini.

Dihari lain setelah melaksanakan karyawisata kerumah teman, keesokan harinya diruang kelas guru membahas kembali tentang kegiatan karyawisata ke Rumah Teman yang telah dilaksanakan dengan tema keluargaku yaitu cara menyanyangi ayah dan ibu. Pada saat guru sedang menjelaskan salah satu anak didik kelas B2 yang bernama yuki berkata bunda aku ingin bercerita. Berikut percakapan yuki dengan guru dalam menceritakan kembali pengalaman tentang ayah yukni:

Yuki : Bun, aku mau bercerita.

Guru : Iya. (Guru menjawab dengan tersenyum).

Yuki : Pada jaman dahulu ayah ku kerja di Balikpapan, ayahku menelfon ibuku ayahku masuk hutan-hutan dan nyasar, mobil ayahku masuk jurang. Kudoakan semoga selamat, terus ditarik mobil tronton.

Guru : Didoakan tidak bapaknya?

Yuki : Iya.

Guru : Mendoakannya bagaimana?

Yuki : Ya Allah semoga bapak selamat dijalan.

Guru : Aminnnn. Bunda sedih mendengar ceritanya yuki, bunda terharu, yuki anak hebat anak sholeh. Kenapa? Karena yuki selalu mendoakan orangtuanya. Siapa yang bisa doa kedua orangtua?

Anak didik: Saya! (seluruh anak didik menjawab bersama dan mengucapkan doa kedua orangtua bersama-sama)

Kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) pada anak kelompok B2 TK Darul Falah Ponpes Samarinda seperti yang telah dijelaskan diatas dan penilaian dari guru kelas B2 bahwa kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) pada anak kelas B2 TK Darul Falah Ponpes Samarinda sudah mencapai hasil perkembangan BSH yaitu berkembang sesuai harapan, dengan indikator perkembangan yaitu kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, dan menceritakan kembali tentang apa yang telah dilakukannya, hasil penialaian kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak kelas B2 yang menunjukkan telah mencapai hasil BSH dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Observasi Kemampuan Berbahasa Ekspresif (Berbicara)

Kemampuan Berbahasa Ekspresif (berbicara) Anak B 2 TK Darul Falah Ponpes						
Nama Anak Didik	Observasi Kemampuan Bertanya, Menjawab Pertanyaan, Menceritakan Kembali					
	Ming gu ke 1	Ming gu ke 2	Ming gu ke 3	Ming gu ke 4	Ming gu ke 5	Ming gu ke 6
Yuki	MB	BSH	-	BSH	BSH	BSH
Erik	MB	MB	MB	MB	BSH	BSH
Robby	BSH	BSH	BSH	-	BSH	BSH
Keiyasa	MB	BSH	BSH	BSH	BSH	BSH
Aris	BSH	MB	MB	-	BSH	BSH
Alfin	MB	BSH	BSH	BSH	BSH	BSH
Maulana	BSH	BSH	MB	BSH	BSH	BSH
Syafiera	MB	MB	MB	MB	BSH	BSH
Anjani	BSH	MB	BSH	BSH	BSH	BSH
Kania	-	MB	BSH	BSH	BSH	BSH

Andini	BSH	BSH	BSH	BSH	BSH	BSH
Heni	MB	MB	-	MB	BSH	-
Afina	MB	BSH	-	MB	BSH	BSH

Keterangan: Nilai 1= BB, Nilai 2 = MB, Nilai 3 = BSH, Nilai 4= BSB.

3. Faktor pendukung dan penghambat penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda.

Peneliti menyimpulkan bahwa penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda sudah terlaksana dengan baik, namun menurut peneliti masih bisa dimaksimalkan lagi dan ditingkatkan untuk menjadi semakin lebih baik lagi. Peneliti menemukan faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda, akan tetapi kepala sekolah dan guru tetap selalu bersemangat dan berinovasi agar kegiatan karyawisata bisa tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

- a.) Faktor pendukung penerapan metode karyawisata
- 1.) Dengan pelaksanaan program pembelajaran karyawisata mampu menjadikan sekolah TK Darul Falah Ponpes menjadi lebih maju dan berkembang.
 - 2.) Kerjasama antara kepala sekolah, guru, dan orangtua anak didik menjadikan kegiatan karyawisata bisa terlaksana, mulai dari kesiapan pelaksanaan, penyediaan alat dan bahan, dan pendanaan.
 - 3.) Pelaksanaan pembelajaran karyawisata memberikan pengalaman yang berkesan pada anak untuk menumbuhkan minat dan bakat pada diri anak. Informasi yang bisa diperoleh anak dengan sebenar-benarnya secara langsung membantu anak untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang ada pada diri anak.
- b.) Faktor penghambat penerapan metode karyawisata

- 1.) Cuaca dan lokasi sekolah dengan tempat yang akan dijadikan tempat tujuan karyawisata.
- 2.) Persiapan fisik tenaga pendidik dalam pelaksanaan karyawisata.
- 3.) Biaya yang harus disiapkan dalam kegiatan karyawisata atau pendanaan.

Hasil observasi peneliti juga menemukan faktor pendukung dan penghambat kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda dengan penerapan metode karyawisata adalah

- a.) Faktor pendukung kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak dengan penerapan metode karyawisata
- 1.) Antusias anak sangat tinggi pada setiap hal baru yang mereka temukan.
 - 2.) Keaktifan pendidik dalam mengarahkan anak didik selama kegiatan karyawisata.
 - 3.) Kegiatan recalling pada setiap pelaksanaan karyawisata.

Faktor penghambat kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 Tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda dengan penerapan metode karyawisata

- 1.) Pemandu karyawisata.
- 2.) Waktu yang sangat singkat dalam pelaksanaan karyawisata.
- 3.) Sikap keteladanan guru dalam menggunakan bahasa pada anak.

PEMBAHASAN

Penulis dapat menyimpulkan merancang pembelajaran menggunakan karyawisata untuk bisa tercapai sesuai harapan yang perlu dipersiapkan guru adalah menyiapkan bahan dan alat yang diperlukan selama karyawisata, mengkoordinasikan pendanaan antara yayasan, sekolah, dan orangtua peserta didik, menginformasikan kepada peserta didik tentang program kegiatan kunjungan karyawisata, dan menjelaskan kepada peserta didik tentang tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan karyawisata yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan kegiatan karyawisata dilakukan sesuai dengan rancangan yang telah disepakati sebelumnya, guru menyiapkan segala keperluan alat dan bahan yang digunakan selama karyawisata yaitu menyiapkan alat transportasi, menyiapkan souvenir atau kenang-kenangan yang akan diberikan kepada

pemilik tempat karyawan, menyiapkan konsumsi untuk anak peserta didik, obat-obatan yang dibutuhkan, alat pengeras suara, dan keperluan lainnya yang dirasa perlu, menentukan kelompok pembimbing, menginformasikan aturan-aturan tata tertib yang boleh dan tidak boleh dilakukan peserta didik selama kegiatan karyawan, berdoa sebelum berangkat menuju tempat karyawan, naik ke alat transportasi dengan pembimbing yang telah ditentukan, bernyanyi selama diperjalanan menuju tempat karyawan, dan menginformasikan kepada peserta didik secara berulang kali tentang tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan karyawan. Sesuai dengan pendapat menurut Moeslichatoen (2004:88) pelaksanaan karyawan sesuai dengan rancangan karyawan adalah:

- a. Menyiapkan semua peralatan dan bahan sesuai dengan rancangan.
- b. Kegiatan menentukan kelompok-kelompok anak serta pembimbingnya.
- c. Sebelum berangkat menuju sasaran karyawan didahului dengan membaca doa bersama sesuai dengan keyakinan masing-masing.
- d. Dalam perjalanan anak diajak bernyanyi dengan lagu-lagu sesuai dengan tema karyawan.
- e. Mengarahkan perhatian anak pada sasaran yang harus diamati yang merupakan bagian yang terkandung dalam tujuan dan tema yang sudah ditetapkan.

Kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak muncul bukan hanya ketika diperjalanan menuju tempat karyawan atau pada saat ditempat karyawan saja, akan tetapi ketika setelah kegiatan karyawan yaitu pada saat anak bertemu dengan keluarganya dan ketika pembelajaran dikelas setelah dilaksanakannya karyawan. Berbahasa ekspresif (berbicara) dalam kemampuan bertanya salah satunya muncul pada kegiatan karyawan dirumah teman, setelah guru menjelaskan tentang nama anggota keluarga dan jumlah anggota keluarga firki kemudian guru memberikan kesempatan pada anak didik untuk bertanya. Anak didik kelas B2 yang bernama alfin mengangkat tangannya dan mengajukan pertanyaan pada

ibu firki “Bapaknya firkinya kerja apa? “ayah firki bekerja ditempat listrik. Alfin kembali bertanya “Bapaknya firki ada?” ada didalam.

Berbahasa ekspresif (berbicara) pada kemampuan menjawab pertanyaan salah satunya muncul pada kegiatan karyawan ke Abihira Herba Center, pertanyaan dari narrator “sebutkan salah satu bahan membuat magh kids?” syafira kelas B2 menjawab mangga karena jawaban belum tepat guru dan narrator akhirnya memberi arahan pada syafira jawabanya yaitu salah satu bahan pembuat magh kids adalah temu mangga. Berbahasa ekspresif (berbicara) pada kemampuan menceritakan kembali salah satunya muncul pada kegiatan karyawan di Islamic centre, anak didik bernama alika menceritakan tentang buku yang dilihatnya “putri yang menikah sama maling, maling pertamanya itu dia tidak pulang, kemudian malingnya pulang kepenjara lagi, dan putrinya pulang masak dirumah setelah itu lupa”.

Masitoh dalam Siti Aisyah (2006:1.3) menegaskan bahwa pembelajaran yang paling efektif untuk anak usia TK adalah suatu kegiatan yang konkret dengan pendekatan yang berorientasi bermain. Peraturan Menteri Nomor 137 Tahun 2014 pasal 10 ayat 5 menjelaskan tentang indikator pencapaian perkembangan Bahasa Ekspresif, mencakup kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, berkomunikasi secara lisan, menceritakan kembali yang diketahui, belajar bahasa pragmatic, mengekspresikan perasaan, ide, dan keinginan dalam bentuk coretan.

Menurut hasil pengamatan peneliti, berikut faktor pendukung penerapan metode karyawan terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda yaitu:

- a. Kerjasama yang terjalin sangat baik antara yayasan dan sekolah.
- b. Sikap komunikatif yang dilakukan guru dalam mengarahkan anak didik pada tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan karyawan, menjadikan kemampuan berbahasa ekspresif anak berkembang.
- c. Partisipasi orangtua terkait pendanaan sangat membantu program kegiatan karyawan.

- d. Anak memperoleh informasi dengan sebenar-benarnya secara langsung, mendapatkan jawaban dari pertanyaan pada dirinya. Antusias dan rasa ingin tahu anak yang tinggi, menjadikan aspek perkembangan bahasa pada anak bisa berkembang dengan baik, keaktifan anak didik dalam melihat segala sesuatu yang ditemuinya menumbuhkan sikap rasa ingin tahu pada anak semakin meningkat.
- e. Setiap pelaksanaan karyawisata dilakukan kegiatan recalling, kegiatan tersebut sangat membantu anak didik dalam mengekspresikan ide dan pikirannya, membantu anak untuk mengingat kembali apa yang belum tertuangkan dalam pikiran anak menjadikan bahasa ekspresif (berbicara) pada anak bisa lebih berkembang.

Hildebrand dalam Moeslichatoen (2004:71) Karyawisata bagi anak TK dapat digunakan merangsang minat mereka terhadap sesuatu, memperluas informasi yang telah diperoleh di kelas, memberikan pengalaman mengenal kenyataan yang ada, dan dapat menambah wawasan.

Faktor penghambat penerapan pembelajaran metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda adalah:

- a. Cuaca yang tidak menentu sewaktu-waktu bisa terkendala banjir, faktor cuaca berpengaruh besar dalam pelaksanaan karyawisata di TK Darul Falah Ponpes Samarinda.
- b. Pendidik harus perlu benar-benar mempersiapkan fisik tenaga dengan baik agar program pembelajaran metode karyawisata bisa tercapai sesuai harapan.
- c. Pendanaan sangat berpengaruh karena karyawisata tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak ada dana.
- d. Pemandu karyawisata dirasa sangat membantu guru untuk mengarahkan apa saja yang dirasa perlu untuk diketahui oleh anak, yang juga belum diketahui oleh guru.
- e. Keterbatasan waktu anak didik untuk mencoba semua hal yang ada ditempat karyawisata, sehingga rasa ingin tahu pada anak masih banyak yang belum terpecahkan.

- f. Sikap keteladanan guru dalam penggunaan bahasa yang disampaikan pada anak, kehati-hatian dalam penggunaan bahasa sangat diperlukan.

Roestiyah (2008:86-88) menyebutkan tentang kelebihan dan kekurangan dari metode karyawisata adalah: Kelebihan dari metode karyawisata yaitu 1.) siswa dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh para petugas pada obyek karyawisata. Siswa dapat melihat berbagai kegiatan para petugas secara individu maupun secara kelompok dan dihayati secara langsung, yang akan memperdalam dan memperluas pengalaman mereka. 2.) Dalam kesempatan ini siswa dapat bertanya jawab, menemukan sumber informasi yang pertama untuk memecahkan segala persoalan yang dihadapi. 3.) Dengan obyek yang ditinjau itu siswa dapat memperoleh bermacam pengetahuan dan pengalaman yang terintegrasi, yang tidak terpisah-pisah dan terpadu.

Kekurangan dari metode karyawisata, karyawisata biasanya dilakukan diluar sekolah. Sehingga mungkin jarak tempat itu sangat jauh dari sekolah, maka perlu menggunakan transportasi, hal itu pasti memerlukan biaya yang sangat besar. Juga pasti menggunakan waktu yang lebih panjang dari pada jam sekolah, maka jangan sampai mengganggu kelancaran rencana pelajaran yang lain. Biaya yang tinggi kadang-kadang tidak terjangkau oleh siswa maka perlu bantuan dari sekolah.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian ini yaitu pertama bagaimana cara guru merancang pembelajaran menggunakan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) pada anak, adalah membuat program pembelajaran karyawisata, menetapkan tujuan karyawisata, permintaan izin, menetapkan waktu pelaksanaan karyawisata, menyiapkan pendanaan, menyiapkan alat dan bahan seperti transportasi, souvenir, konsumsi, pengeras suara, tali panjang, obat-obatan, serta persiapan lainnya, guru menginformasikan peraturan karyawisata, membagi anak didik

dengan pembimbingnya, membaca doa, bernyanyi ketika diperjalanan dan menginformasikan pada anak didik tentang tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan karyawisata, ke dua hasil penilaian menunjukkan kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak kelas B2 sudah mencapai hasil perkembangannya adalah BSH yaitu berkembang sesuai harapan dengan bahasa ekspresif (berbicara) pada anak yang muncul pada saat ditempat karyawisata, merespon secara baik segala pertanyaan yang diberikan, bercerita tentang apa saja yang telah dilakukan selama kegiatan karyawisata. Ke tiga faktor pendukung penerapan metode karyawisata terhadap kemampuan berbahasa ekspresif (berbicara) anak usia 5-6 tahun di TK Darul Falah Ponpes Samarinda, mutu pendidikan sekolah semakin meningkat, antusias dan keaktifan anak didik, memberikan pengalaman yang menarik bagi anak, membantu anak menemukan minat pada dirinya, kegiatan *recalling* pada setiap pelaksanaan karyawisata, dan kerjasama yang baik antara yayasan, sekolah, guru dan orangtua peserta didik. Faktor penghambat diantaranya faktor cuaca, lokasi karyawisata, tenaga pendidik, pendanaan, pemandu karyawisata yang tidak semua tempat karyawisata memberikan pemandu karyawisata, waktu yang terbatas pada pelaksanaan karyawisata, dan sikap keteladanan yang dimiliki oleh pendidik dalam mengarahkan anak peserta didiknya.

REFERENSI

- Aisyah, Siti. 2006. *Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Masitoh. 2009. *Strategi Pembelajaran TK*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Moeslichatoen, R. 2004. *Metode Pengajaran Di Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Rineka Cipta.
- N.K, Roestiyah. 2008. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palenewen, Evie. 2015. *Balajar Sains Melalui Bermain*. Mulawarman University Press. Samarinda
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 146 Tahun 2014, *Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 137 Tahun 2014, *Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Riadi, Rika Mastiha Aisti. 2016. *Skripsi Peningkatan Kemampuan Bahasa Anak Usia Dini Melalui Metode Bermain Peran Di Kelompok B PAUD*. Nusa Indah Tenggara. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2011. *Perkembangan Anak Usia Dini Pengantar Dalam Berbagai Aspeknya*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suyadi dan Maulidya Ulfah. 2013. *Konsep Dasar PAUD*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suyadi. 2014. *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

NILAI PENDIDIKAN DALAM CERITA FABEL DAN PERANANNYA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK USIA DINI

Fabianus R. Muda

Pendidikan Bahasa Indonesia PPs Universitas Negeri Makassar

e-mail: fabiocontraounm2012@gmail.com

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah: untuk menanamkan karakter terhadap anak usia dini. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu menganalisis nilai-nilai pendidikan dalam cerita fabel, dan kemudian akan diajarkan pada anak usia dini. Data yang digunakan adalah beberapa cerita fabel dengan judul *rusa dan kura-kura, semut dan lalat, burung merak dan ulat bulu*. Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah bagian-bagian dari cerita yang berisi nilai pendidikan. Hasilnya ditemukan beberapa nilai pendidikan yang bisa diajarkan pada anak usia dini untuk pembentukan karakter diantaranya adalah saling menghargai, jangan sombong, jangan angkuh, karena kerugian dan penyesalan datang dikemudian hari.

Kata kunci: nilai pendidikan, cerita fabel, pembentukan karakter, anak usia dini.

Abstract *The purpose of this study is: to inculcate the character of early childhood. This type of research is a qualitative research, that is analyzing the values of education in fable stories, and then will be taught in early childhood. The data used are some fable stories with titles of deer and turtles, ants and flies, peacocks and caterpillars. The scope of research taken is the parts of the story that contains the value of education. The results found some educational values that can be taught in early childhood for the formation of characters such as mutual respect, do not be arrogant, not arrogant, because the loss and regret come in the future.*

Keywords: *educational value, fable story, character formation, early childhood.*

PENDAHULUAN

Sastra sangat penting untuk diajarkan khususnya untuk anak usia dini, karena sastra mempunyai relevansi dengan kehidupan-kehidupan nyata, serta mampu menjaga keharmonisan /mengharmonikan sesuatu. Salah satu bentuk sastra adalah cerita fabel. Cerita fabel adalah cerita mengenai kehidupan binatang yang layaknya seperti manusia. Cerita fabel, disebut juga dengan cerita moral, karena pesan yang terdapat di dalam cerita sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia.

Adapun tokoh yang berperan di dalam cerita fabel biasanya adalah binatang. Akan tetapi bukan hanya mengisahkan kehidupan binatang, tetapi juga mengisahkan kehidupan manusia dengan seluruh karakter yang dimilikinya. Jadi peran binatang yang terdapat di dalam cerita fabel mempunyai karakter layaknya manusia, antara lain seperti: baik dan jahat, jujur dan pembohong, sopan dan tidak sopan, licik, dan culas, sombong, angkuh, keras kepala, suka menipu, egois, pendiam, periang, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, cerita fabel menjadi primadona utama bagi salah satu sarana dengan potensi yang tinggi di dalam menanamkan nilai-nilai moral/pendidikan dalam kehidupan sejak dini guna pembentukan karakter anak. Dengan adanya beragam karakter tersebut, maka setiap penonton, pendengar maupun pembaca cerita fabel dapat menilai dan mempelajari pelajaran moral yang terkandung di dalam cerita tersebut. Selain pesan moral, cerita fabel juga memiliki struktur atau susunan teks, antara lain: orientasi, komplikasi, resolusi, koda. Berikut akan dijelaskan struktur teks tersebut;

Pertama, orientasi; adalah bagian permulaan pada sebuah cerita fabel yang berisikan dengan pengenalan cerita tersebut yang di antaranya seperti pengenalan tokoh, pengenalan latar tempat, dan waktu, pengenalan *background* atau tema dan lain sebagainya. Kedua, komplikasi; adalah klimaks pada sebuah cerita yang berisikan mengenai puncak masalah yang dialami dan dirasakan oleh tokoh. Ketiga, resolusi; adalah bagian dari teks yang berisikan dengan

pemecahan permasalahan yang dialami dan dirasakan oleh tokoh. Dan keempat, koda; bagian terakhir dari teks cerita yang berisikan pesan-pesan atau amanat yang terdapat di dalam cerita fabel itu sendiri. Tujuan peneliti melakukan analisis pesan moral dalam cerita fabel agar bisa mengajarkan ke anak usia dini. Karena anak pada usia dini, masih seperti kertas putih yang belum dicoret-coret.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang pesan moral yang terdapat dalam cerita fabel. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah buku teks siswa kelas VII Bahasa Indonesia Kurikulum 2013. Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah bagian dari buku yang berisi cerita fabel kemudian dianalisis bagian-bagian yang mengandung nilai pendidikan yang nantinya akan diajarkan pada anak usia dini. Penelitian ini difokuskan pada bagian koda atau pesan moral yang merupakan bagian dari struktur cerita fabel. Koda adalah bagian akhir dari cerita fabel yang berisikan pesan moral untuk kehidupan. (KBBI:711).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data I

Rusa dan kura-kura

Pada zaman dahulu, hiduplah seekor rusa yang sombong lagi pemaarah. Sering ia meremehkan kemampuan hewan lain. Pada suatu hari, si rusa berjalan-jalan di pinggir danau. Ia bertemu dengan kura-kura yang terlihat hanya mondar-mandir saja. "kura-kura, apa yang sedang engkau lakukan di sini?", "Aku sedang mencari sumber penghidupan" jawab si kura-kura. Si rusa tiba-tiba marah mendengar jawaban di kura-kura. "jangan berlagak engkau, hei kura-kura! Engkau hanya mondar-mandir saja namun berlagak tengah mencari sumber penghidupan!". Si kura-kura berusaha menjelaskan, namun si rusa tetap marah. Bahkan si rusa, mengancam akan menginjak tubuh si kura-kura. Si kura-kura yang jengkel akhirnya menantang untuk mengadu kekuatan betis kaki.

Si rusa sangat marah mendengar tantangan si kura-kura untuk mengadu betis.

Iya pun meminta agar si kura-kura menendang betisnya terlebih dahulu. “tendanglah sekeras-kerasnya, semampu yang engkau bisa lakukan!”. Si kura-kura tidak bersedia untuk melakukannya. Katanya, jika aku menendang betismu engkau akan jatuh dan tidak bisa balas menendangku. Si rusa kian marah mendengar ucapan si kura-kura. Iya pun bersiap-siap untuk menendang. Iya berancang-ancang. Ketika dirasanya tepat, iyapun menendang dengan kaki depannya sekuat-kuatnya. Ketika si rusa mengayunkan kakinya, si kura-kura segera memasukkan kaki-kakinya kedalam tempurungnya. Tengangan rusa hanya mengenai tempat kosong. Si rusa sangat marah mendapati tendangannya tidak mengena, ia lantas mengijak tempurung si kura-kura dengan kuat. Akibatnya tubuh si kura-kura terbenam ke dalam tanah. Si rusa menyangka kura-kura telah mati, dan ia pun meninggalkannya.

Si kura-kura berusaha keras keluar dari tanah. Setelah seminggu berusaha, si kura-kura akhirnya berhasil keluar dari tanah. Ia lalu mencari si rusa. Ditemukannya si rusa setelah beberapa hari mencari. “bersiaplah rusa, kini giliranku untuk menendang si rusa hanya memandang remeh kemampuan si kura-kura. “kerahkan segenap kemampuanmu untuk menendang betisku. Ayo, jangan ragu-ragu!”. Si kura-kura bersiaga dan mengambil anclang-ancang ditempat tinggi ia lalu menggelindingkan tubuhnya. Ketika hampir tiba tubuh si rusa, ia pun menaikkan tubuhnya hingga melayang. Si kura-kura mengincar hidung si rusa. Begitu kerasnya tempurung si kura-kura mengena hingga hidung si rusa putus. Seketika itu si rusa yang sombong itupun mati.

Data II

Kisah Semut dan Lalat

Beberapa ekor lalat tampak terbang di atas sebuah tong sampah di depan sebuah rumah. Saat itu anak pemilik rumah keluar dan tidak menutup kembali pintu rumah. Kemudian, seekor lalat bergegas terbang memasuki rumah itu. Si lalat langsung menuju meja makan yang penuh dengan makanan lezat. “Saya bosan dengan sampah-sampah itu, ini saatnya menikmati makanan segar,”

katanya. Setelah kenyang, si lalat bergegas ingin keluar dan terbang menuju pintu saat dia masuk, tetapi ternyata pintu kaca itu telah tertutup rapat. Si lalat hinggap sesaat di kaca pintu memandangi kawan-kawannya yang melambai-lambaikan tangannya seolah meminta agar dia bergabung kembali dengan mereka.

Si lalat pun terbang di sekitar kaca, sesekali melompat dan menerjang kaca itu, dengan tak kenal menyerah si lalat mencoba keluar dari pintu kaca. Lalat itu merayap mengelilingi kaca dari atas ke bawah dan dari kiri ke kanan bolak-balik, demikian terus dan terus berulang-ulang. Hari semakin petang, si lalat itu tampak kelelahan dan kelaparan. Keesokan paginya, terlihat lalat itu terkulai lemas terkapar di lantai. Tidak jauh dari tempat itu, tampak serombongan semut merah berjalan beriringan keluar dari sarangnya untuk mencari makan. Ketika menjumpai lalat yang tak berdaya itu, serentak mereka mengerumuni dan beramai-ramai menggigit tubuh lalat itu hingga mati.

Kawanan semut itupun beramai-ramai mengangkut bangkai lalat yang malang itu menuju sarang mereka. Dalam perjalanan, seekor semut kecil bertanya kepada rekannya yang lebih tua, “Ada apa dengan lalat ini? Mengapa dia mati?” “Oh.., itu sering terjadi, ada saja lalat yang mati sia-sia seperti ini. Sebenarnya dia telah berusaha, dia sungguh-sungguh telah berjuang keras berusaha keluar dari pintu kaca itu. Namun, ketika tak juga menemukan jalan keluar, dia frustrasi dan kelelahan hingga akhirnya jatuh sekarat dan menjadi menu makan malam kita.”

Semut kecil itu manggut-manggut, tetapi masih penasaran dan bertanya lagi, “Aku masih tidak mengerti, bukannya lalat itu sudah berusaha keras? Kenapa tidak berhasil?” Masih sambil berjalan dan memanggul bangkai lalat, semut tua itu menjawab, “Lalat ini tak kenal menyerah dan telah mencoba berulang kali, tetapi dia melakukannya dengan cara yang sama.”

Semut tua itu memerintahkan rekan-rekannya berhenti sejenak seraya melanjutkan perkataannya, tetapi kali ini dengan mimik dan nada lebih serius, “Ingatlah semut muda, jika

kamu melakukan sesuatu dengan cara yang sama tapi mengharapkan hasil yang berbeda, maka nasib kamu akan seperti alat ini.” Para pemenang tidak melakukan hal-hal yang berbeda, mereka hanya melakukannya dengan cara yang berbeda.

Data III

Kisah Burung Merak dan Kupu-Kupu

Dahulu, di dalam hutan yang masih asli terdapatlah perkampungan binatang yang terdiri dari segala jenis binatang yang ada di hutan, Monyet, Kambing, Cicak, Kadal, Singa, Burung Merak, Ulat Bulu dan lain-lain. Seperti biasanya, setiap pagi Burung Merak selalu berkaca dan memuji dirinya setelah selesai mandi “Siapa yang paling tampan di hutan ini? Siapa yang paling mempesona di hutan ini?” sambil bertanya dalam hati “Akulah yang paling tampan dan paling mempesona” Jawabnya dengan bangga. selesai berdandan jalan-jalanlah Burung Merak keliling kampung dan setiap bertemu dengan binatang dia selalu memamerkan keindahan bulunya dari binatang yang satu ke binatang lainnya.

Dan akhirnya bertemulah Burung Merak dengan segerombolan Ulat Bulu kemudian dengan congkaknya dia berkata. “Hei, Ulat Bulu jelek! cepat-cepat kamu pergi jauh dari hadapanku, kamu itu merusak pemandangan” ejek Burung Merak kepada Ulat Bulu, sambil berjalan “ngulet” dibiarkan saja Burung Merak menghinanya dan ini terjadi setiap kali bila Burung Merak bertemu dengan Ulat Bulu. Seperti biasanya setiap pagi Burung Merak yang selalu memamerkan bulunya kepada semua binatang yang dia temui, dan suatu ketika agak takjub Burung Merak melihat makhluk aneh yang baru dia lihat berada di dalam hutan. Dan dia pun tanpa sungkan-sungkan memamerkan bulunya, Makhluk yang dianggap aneh oleh Burung Merak tersebut adalah seorang Manusia yang sedang berburu. Melihat keindahan bulu Burung Merak, si pemburu takjub dan ditangkaphlah si Burung Merak.

Tak jauh dari tempat kejadian, segerombolan Ulat Bulu melihat kejadian ini. Melihat kondisi burung merak yang tidak

berdaya Ulat Bulu pun membantu Burung Merak untuk dibebaskan dan mereka pun menyerang si pemburu, akibat serangan tersebut, si pemburu lari tunggang langgang tidak kuat terhadap gatal-gatal yang diterimanya dan Burung Merak pun bebas. Semenjak kejadian itu Burung Merak pun telah berubah, tidak pernah lagi menyombongkan diri memamerkan keindahan bulunya ke semua binatang, dia hanya memamerkan keindahan bulunya kepada makhluk sejenisnya saja dan pasangan ketika pada saat musim kawin.

Selang beberapa hari kemudian, setelah mengalami proses metamorfosis dari ulat bulu, kepompong, dan akhirnya Ulat bulu pun berubah menjadi seekor Kupu-Kupu yang cantik. Tetapi sekarang akibat ulah manusia yang telah merusak alam, menyebabkan warna kupu-kupu berubah menjadi gelap. Jangan pernah sombong, walaupun kamu secara fisik dilahirkan secara sempurna, karena kesombongan dapat menyebabkan kerugian terhadap diri sendiri (Burung Merak) Jangan menilai sesuatu dari fisiknya, karena fisik yang kurang belum tentu memiliki kekurangan bahkan bisa jadi menjadi sesuatu yang indah (Ulat Bulu, kupukupu). Jangan gampang percaya dan terbuka terhadap orang yang baru kamu lihat, walaupun orang tersebut menakjubkan (Burung Merak terhadap manusia).

Nilai-nilai pendidikan yang terdapat dalam cerita fabel

Data I

Si kura-kura berusaha keras keluar dari tanah. Setelah seminggu berusaha, si kura-kura akhirnya berhasil keluar dari tanah. Ia lalu mencari si rusa. Ditemukannya si rusa setelah beberapa hari mencari. “bersiaplah rusa, kini giliranku untuk menendang si rusa hanya memandang remeh kemampuan si kura-kura. “kerahkan segenap kemampuan mu untuk menendang betisku. Ayo, jangan ragu-ragu!”. Si kura-kura bersiaga dan mengambil ancang-ancang ditempat tinggi ia lalu menggelindingkan tubuhnya. Ketika hampir tiba tubuh si rusa, ia pun menaikkan tubuhnya hingga melayang. Si kura-kura mengincar hidung si rusa. Begitu kerasnya tempurung si

kura-kura mengena hingga hidungsinya rusa putus. Seketika itu si rusa yang sombong itu pun mati.

Nilai-nilai pendidikan yang terdapat pada data I di atas adalah: jangan mudah putus asa ketika menghadapi masalah, saling menghargai, jangan sombong, jangan angkuh, karena kerugian dan penyesalan datang dikemudian hari.

Semut tua itu memerintahkan rekan-rekannya berhenti sejenak seraya melanjutkan perkataannya, tetapi kali ini dengan mimik dan nada lebih serius, "Ingatlah semut muda, jika kamu melakukan sesuatu dengan cara yang sama tapi mengharapkan hasil yang berbeda, maka nasib kamu akan seperti alat ini." Para pemenang tidak melakukan hal-hal yang berbeda, mereka hanya melakukannya dengan cara yang berbeda.

Nilai-nilai pendidikan yang terdapat pada data II di atas adalah: selalu bersyukur dengan apa yang kita miliki, karena setiap keinginan tak seindah dengan harapan dan kenyataan. jika gagal dalam suatu hal, cobalah keluar dari masalah itu dengan cara berbeda karena Para pemenang tidak melakukan hal-hal yang berbeda, mereka hanya melakukannya dengan cara yang berbeda.

Selang beberapa hari kemudian, setelah mengalami proses metamorfosis dari ulat bulu, kepompong, dan akhirnya Ulat bulu pun berubah menjadi seekor Kupu-Kupu yang cantik. Tetapi sekarang akibat ulah manusia yang telah merusak alam, menyebabkan warna kupu-kupu berubah menjadi gelap. Jangan pernah sombong, walaupun kamu secara fisik dilahirkan secara sempurna, karena kesombongan dapat menyebabkan kerugian terhadap diri sendiri (Burung Merak) Jangan menilai sesuatu dari fisiknya, karena fisik yang kurang belum tentu memiliki kekurangan bahkan bisa jadi menjadi sesuatu yang indah (Ulat Bulu, kupu-kupu). Jangan

gampang percaya dan terbuka terhadap orang yang baru kamu lihat, walaupun orang tersebut menakjubkan (Burung Merak terhadap manusia).

Nilai-nilai pendidikan yang terdapat pada data III di atas adalah: Jangan pernah sombong, walaupun kamu secara fisik dilahirkan secara sempurna, karena kesombongan dapat menyebabkan kerugian terhadap diri sendiri (Burung Merak) Jangan menilai sesuatu dari fisiknya, karena fisik yang kurang belum tentu memiliki kekurangan bahkan bisa jadi menjadi sesuatu yang indah (Ulat Bulu, kupu-kupu). Jangan gampang percaya dan terbuka terhadap orang yang baru kamu lihat, walaupun orang tersebut menakjubkan (Burung Merak terhadap manusia).

KESIMPULAN

Hasil penelitian disimpulkan bahwa dalam cerita fabel, terdapat begitu banyak pesan moral dan nilai yang bisa dimanfaatkan untuk mendidik anak pada usia dini. Selain itu apabila penanaman nilai pendidikan yang ditanamkan oleh orangtua pada anak dengan baik, tentu akan memberikan sumbangsi yang besar pada kehidupan anak dalam mengatasi masalah.

Saran yang dapat diajukan, yakni.

REFERENSI

- Aminuddin. 1987. *Pengantar Apresiasi Karya Sastra*. Bandung: Sinar Baru
- <http://kabarpendidikan.blogspot.com/2011/04/peilaian-dalam-pembelajaran-bahasa.html>
- Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2014, *Buku Siswa Bahasa Indonesia*. Jakarta: 2014
- Sugono Dendi, dkk. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) edisi keempat*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Allfabeta.

KAJIAN CERITA “RATU AJI BIDARA PUTIH” DALAM PEMBENTUKAN NILAI-NILAI KARAKTER ANAK SEJAK DINI

Hasbi

S2 Pendidikan Bahasa Indonesia PPs Universitas Negeri Makassar

Email: Hasbi_aa@yahoo.com

Abstrak

Cerita rakyat yang tersebar di berbagai pelosok-pelosok nusantara merupakan salahsatu kekayaan budaya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Cerita rakyat juga merupakan kegiatan mengekspresikan nilai-nilai budaya yang ada dalam suatu kelompok masyarakat tertentu. Kearifan lokal suatu masyarakat etnik dalam menyelesaikan persoalan kehidupan individu atau komunal masyarakat etnik tersebut misalnya, dapat dijadikan sumber pembelajaran nilai-nilai pendidikan karakter. Hal ini disebabkan karya sastra mengandung nilai-nilai kearifan karena karya sastra selalu mempersoalkan persoalan manusia dan kemanusiaan. Tujuan penelitian ini adalah: untuk menanamkan karakter terhadap anak usia dini. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis nilai-nilai karakter dalam cerita anak, dan kemudian akan diajarkan pada anak usia dini. Data yang digunakan adalah sebuah cerita anak dengan judul Ratu Aji Bidara Putih. Hasilnya ditemukan beberapa nilai karakter yang bisa diajarkan pada anak usia dini diantaranya adalah kesopanan, saling menghargai, jujur, terbuka, dan berpikir positif, sabar, ulet, dan bekerja keras.

Kata kunci:

Cerita “Ratu Aji Bidara Putih”, Pembentukan Karakter, Anak Usia Dini

Abstract

Folklore scattered in various corners of the archipelago is one of the cultural richness owned by the Indonesian nation. Folklore is also an activity of expressing cultural values that exist within a particular group of people. Local wisdom of an ethnic society in solving individual life or communal problems of ethnic society for example, can be a source of learning values of character education. This is because the literary works contain the values of wisdom because the literary works always question the human and humanitarian issues. The purpose of this study is: to inculcate the character of early childhood. This type of research is descriptive qualitative research, that is analyzing the character values in children's stories, and then will be taught in early childhood. The data used is a child story with the title of Queen Aji Bidara Putih in a collection of fairy tales of the archipelago. The results found some values of characters that can be taught in early childhood such as politeness, mutual respect, honest, open, and positive thinking, patient, tenacious, and work hard.

Keywords:

Story "Ratu Aji Bidara Putih", Character Formation, Early Childhood

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk-makhluk yang lainnya. Manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Individu diartikan sebagai pribadi. Setiap manusia yang dilahirkan telah mempunyai potensi untuk menjadi berbeda dari yang lainnya, atau menjadi dirinya sendiri. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang bahwa manusia sebagai makhluk sosial ketika manusia memiliki kemungkinan atau keinginan untuk bergaul dengan lingkungannya, baik dengan lingkungan sosial maupun lingkungan alam. Artinya, setiap orang dapat saling berkomunikasi yang pada hakikatnya didalamnya terkandung unsur saling memberi dan menerima.

Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa terlepas dari manusia lainnya dan lingkungan sosialnya. Dari lingkungan sosialnya inilah manusia mendapatkan pengaruh, timbal-balik, kebiasaan, tata cara dan yang terpenting adalah menyadari dirinya dan lingkungannya. Budaya yang dianggap sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kepribadian. Budaya tidak bisa dipisahkan dari seluruh pola aktivitas masyarakat dan dapat dijadikan sebagai sarana pembangunan karakter bangsa. Budaya memiliki nilai-nilai yang senantiasa diwariskan, ditafsirkan dan dilaksanakan seiring dengan proses perubahan sosial kemasyarakatan. Eksistensi budaya dan keragaman nilai-nilai luhur kebudayaan yang dimiliki oleh bangsa Indonesia merupakan sarana dalam membangun karakter sebagai warga negara. Namun eksistensi budaya dan nilai-nilai budaya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia sampai saat ini belum optimal dalam upaya membangun karakter warga negara.

Sehubungan dengan hal tersebut menurut Lickona (1992:32) terdapat 10 tanda dari perilaku manusia yang menunjukkan arah kehancuran suatu bangsa yaitu: meningkatnya kekerasan dikalangan remaja, ketidakjujuran yang membudaya, semakin tingginya rasa tidak hormat kepada orang tua, guru dan figur pemimpin, pengaruh peer group terhadap tindakan kekerasan, meningkatnya kecurigaan

dan kebencian, penggunaan Bahasa yang memburuk, penurunan etos kerja, menurunnya rasa tanggung jawab individu dan warga negara, meningginya perilaku merusak diri, serta semakin kaburnya pedoman moral. Prilaku-prilaku tersebut dilakukan karena tidak tertanamnya nilai-nilai pendidikan karakter sejak dini.

Pendidikan karakter merupakan isu yang paling banyak dibicarakan akhir-akhir ini. Fenomena tentang ketidakjujuran di dalam berbagai hal kehidupan bermasyarakat dan bernegara mencetuskan diskusi tentang perlunya pendidikan karakter bangsa bagi peserta didik. Kondisi masyarakat yang semacam ini jika terus dibiarkan akan menjadi permasalahan besar bagi bangsa dan negara. Upaya untuk mencari solusi bermuara kepada pemikiran bahwa pendidikan karakter (budi pekerti) merupakan salah satu jalan utama penanggulangannya.

Dengan demikian sekolah diharapkan dapat menjadi tempat dini bagi penanaman karakter-karakter yang baik bagi anak-anak. Sejak kecil, anak-anak harus dapat memahami benar karakter-karakter yang baik agar ketika dewasa karakter-karakter yang baik itu sudah ada di dalam diri mereka. Demikian pula, pentingnya pendidikan karakter di sekolah-sekolah disebabkan karena karakter merupakan masalah pokok dalam pembangunan sebuah bangsa sehingga bangsa itu menjadi bangsa yang teguh dan karakter perlu dibentuk dan dibangun bukan otomatis datang dengan sendirinya (Sulistyowati, 2012).

Nilai-nilai pendidikan karakter dapat bersumber dari berbagai hal. Kearifan lokal suatu masyarakat etnik di dalam menyelesaikan persoalan kehidupan individu atau komunal masyarakat etnik tersebut misalnya, dapat dijadikan sumber pembelajaran nilai-nilai pendidikan karakter. Hal ini disebabkan karya sastra mengandung nilai-nilai kearifan karena karya sastra selalu mempersoalkan persoalan manusia dan kemanusiaan. Satu diantara jenis karya sastra itu adalah sastra anak.

Berdasarkan kriteria siapa pembacanya, isi sastra dapat dipilah dalam

berbagai penjenisan. Jika sebuah novel ditulis dan diterbitkan khusus untuk pembaca dewasa, akan muncul istilah fiksi atau novel untuk pembaca dewasa. Jika pembaca sarannya kelompok remaja, karya sastra yang dihasilkan disebut sastra remaja. Oleh sebab itu, karya sastra yang dikhususkan untuk kanak-kanak, dikenal sebagai sastra anak. Berdasarkan kenyataan ini, dapat dipahami bahwa terdapat fenomena di dalam dunia penulisan kreatif bahwa ada saatnya di mana penulis kreatif (sastrawan, penyair, dramawan) telah menetapkan terlebih dahulu secara khusus siapa pembaca yang dituju dari karya yang akan diciptakannya. Hal ini sekaligus memperlihatkan bahwa ada kalanya teks sastra memang diciptakan secara “sengaja” dengan sasaran pembaca yang jelas.

Di dalam pengertian umum, kata “anak” dalam hal ini mungkin lebih tepat disebut dengan istilah “kanak-kanak” dapat ditujukan kepada manusia yang berusia 6 sampai 12 tahun. Jika ditinjau dari jenjang pendidikannya, anak dengan usia demikian adalah kanak-kanak usia sekolah pada jenjang pendidikan sekolah dasar. Sastra anak, secara dikotomi dapat dikatakan sebagai karya sastra yang “layak” dibaca, didengar, atau dikonsumsi oleh kanak-kanak. Perkataan “layak” memberikan gambaran ada persyaratan khusus tentang boleh tidaknya, baik tidaknya, atau sesuai tidaknya teks sastra tersebut dibaca atau diperuntukkan bagi kanak-kanak. Kata “layak” juga mengisyaratkan bahwa isi sastra anak merupakan bagian penting. Isi sastra anak adalah cerita atau pesan yang dianggap sesuai dengan tingkat emosional dan intelektualitas anak.

Di samping isi, hal yang berhubungan dengan teknik atau gaya penyampaian juga memegang peranan penting. Teknik atau gaya penyampaian dapat dianalogikan sebagai kemasan. Kemasan yang baik akan menjadikan isi yang mungkin biasa-biasa saja menjadi menarik dan disenangi. Sehubungan dengan isi dan teknik penyampaian sastra anak, didalam prosesnya juga memerlukan bimbingan dan pengarahan anggota dewasa suatu masyarakat. Sehubungan dengan hal

tersebut, maka penulis memilih sebuah cerita rakyat yang berjudul “Ratu Aji Bidari Putih”.

TINJAUAN TEORI

1. Pengertian Sastra Anak

Pramuki (2000) mengungkapkan bahwa sastra anak-anak adalah karya sastra (prosa, puisi, drama) yang isinya mengenai anak-anak; sesuai kehidupan, kesenangan, sifat-sifat, dan perkembangan anak-anak. Sedang menurut Solchan dkk (1994:225) membagi pengertian sastra anak-anak atas dua bagian, yakni sebagai berikut. “Pertama sastra anak-anak adalah sastra yang ditulis oleh pengarang yang usianya remaja atau dewasa yang isi dan bahasanya mencerminkan corak kehidupan dan kepribadian anak. Kedua, sastra anak adalah sastra yang ditulis oleh pengarang yang usianya masih tergolong anak-anak yang isi dan bahasanya mencerminkan corak kehidupan dan kepribadian anak.

Sastra anak menurut Lukens (2003:9) menawarkan dua hal utama, yaitu kesenangan dan pemahaman. Sedangkan menurut Hunt (1995:61), sastra anak adalah sastra yang menyangkut baik kehidupan manusia, binatang, tumbuhan, maupun kehidupan yang lain. Jadi sastra anak merupakan karya yang dari segi bahasa memiliki nilai estetis dan dari segi isi mengandung nilai-nilai yang memperkaya pengalaman rohani bagi anak-anak yang ditulis oleh pengarang yang sudah dewasa, remaja, atau anak-anak itu sendiri.

Berdasarkan keragaman tersebut, pakar sastra anak kemudian mengelompokkan bacaan sastra anak tersebut sebagai berikut:

- a. **Bacaan Anak Usia Dini**
Bacaan ini ditulis khusus bagi anak-anak usia bawah lima tahun. Bacaan ini akan dipergunakan oleh orang tua, pembimbing, atau guru untuk dibacakan kepada anak-anak yang memerlukannya. Jenis bacaan ini terbagi atas (i) buku huruf/ABC, (ii) buku berhitung, (iii) buku tentang onsep, (iv) buku tentang kata, (v) bacaan untuk pemula, dan (vi) buku bacaan bergambar.
- b. **Kisah-kisah Tradisional**
Bacaan jenis ini adalah bacaan sastra anak dari cerita masyarakat lama yang

- terus terpelihara sebagai tradisi yang sifatnya anonim dan turun-temurun. Bahan bacaan sastra anak jenis ini sesungguhnya masuk dalam kategori cerita folklor yang berisi tentang kebijaksanaan, kasih sayang, atau impian sebuah kelompok atau komunitas (kolektif) yang menjadi milik bersama. Masuk dalam jenis ini adalah (i) pepatah/peribahasa, (ii) cerita binatang, (iii) cerita rakyat, (iv) mitos, (v) legenda, (vi) dongeng.
- c. Sajak
Sajak di dalam penjenisan ini adalah hal yang berkaitan dengan syair nyanyian, ungkapan, slogan, bahkan teriakan anak-anak ketika bermain bersama antarsesaman.
 - d. Cerita Fantasi
Termasuk di dalam penjenisan ini adalah cerita-cerita yang menghadirkan tokoh khayali, seperti adanya tokoh dewa, peri, naga, garuda, atau hal-hal lain yang dapat saja bersifat supranatural dan penuh fantasi. Hal-hal supranatural yang biasanya terdapat di dalam jenis cerita ini adalah adanya kemala hikmat, sapu ajaib, cincin atau cermin yang memiliki kekuatan gaib.
 - e. Cerita Realistik
Cerita jenis ini antara lain cerita tentang tokoh yang memang pernah ada dan hidup sebagai tokoh panutan atau pahlawan. Di samping itu, hal yang termasuk jenis ini adalah kisah-kisah inspiratif tentang seseorang yang berhubungan dengan sekolah, rumah, olah raga, dan petualangan. Di dalam jenis ini termasuk pula bahan bacaan biografi atau autobiografi.

2. Nilai-nilai Pendidikan Karakter

Penelusuran persoalan tema cerita anak pada penelaahan ini difokuskan kepada persoalan yang berkaitan dengan nilai-nilai pendidikan karakter. Menurut Prayitno dan Afriva Khaidir, rumusan tentang nilai-nilai itu mengikuti secara dinamis pembangunan budaya masyarakat. Secara umum, Prayitno dan Afriva Khaidir menjelaskan bahwa ada

lima fokus kebenaran dan nilai-nilai karakter dan kecerdasan, yaitu:

- a. *Keimanan dan ketakwaan*, dengan indikator perilaku: percaya pada Tuhan YME; mengerjakan perintah dan meninggalkan larangan Tuhan; amanah; bersyukur; dan ikhlas;
- b. *Kejujuran*, dengan indikator perilaku: berkata apa adanya; berbuat atas dasar kebenaran; bertanggung jawab; memenuhi kewajiban dan menerima hak; lapang dada; memegang janji;
- c. *Kecerdasan*, dengan indikator perilaku: aktif/dinamis; terarah/berpikir logis/analitis/objektif; maupun mencari solusi; berpikir positif/maju/terbuka; konsisten;
- d. *Ketangguhan*, dengan indikator perilaku: teliti/sportif; sabar; disiplin; ulet/tidak mudah putus asa; bekerja keras; orientasi kualitas/mutu; berani menanggung resiko; menjaga keselamatan dan kesehatan diri;
- e. *Kepedulian*, dengan indikator perilaku: patuh pada aturan/norma; sopan/santun; demokratis; toleransi; suka membantu; damai/anti kekerasan; pemaaf; menjaga kerahasiaan. Seluruh persoalan yang dipaparkan oleh narator dan persoalan yang dihadapi tokoh cerita pada cerita anak yang telah ditetapkan sebagai sumber data atau objek pembahasan ditelusuri dan ditempatkan posisinya pada lima fokus nilai-nilai pendidikan karakter sebagaimana yang dikemukakan oleh Prayitno dan Afriva Khaidir di atas. Di pihak lain, amanat teks cerita anak dapat diketahui melalui penelusuran telaahan bagaimana dan apa pesan-pesan kebajikan yang dapat dijadikan teladan dan panutan bagi pembaca sastra anak.

Berdasarkan uraian di atas bahwa untuk mengatasi kemerosotan budaya dan karakter bangsa, maka pendidikan dianggap sebagai alternatif yang bersifat preventif diharapkan dapat mengembangkan budaya dan karakter generasi muda bangsa kita dalam berbagai aspek kehidupan. Olehnya itu, penulis memilih cerita anak yang berjudul "Ratu Aji Bidari Putih" untuk dianalisis tentang nilai-nilai pendidikan karakter apa

saja yang terdapat dalam cerita tersebut. Sehingga nilai-nilai pendidikan karakter tersebut dapat ditanamkan pada anak sejak dini.

METODE

Untuk menganalisis nilai-nilai pendidikan karakter dalam cerita “Ratu Aji Bidari Putih” penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan metode kepustakaan. yang mana dilakukan deskriptif mengenai nilai-nilai pendidikan karakter dalam cerita.

PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis nilai-nilai pendidikan karakter yang terkandung dalam cerita rakyat..Berdasarkan analisis cerita “Ratu Aji Bidara Putih” tersebut ditelusuri persoalan pesan-pesan kebajikan kehidupan tokoh cerita (amanat) melalui sikap dan perilaku tokoh-tokoh cerita dengan menghubungkannya dengan masalah nilai-nilai pendidikan karakter, yaitu nilai-nilai pendidikan karakter keimanan dan ketakwaan, kepedulian, kecerdasan, kejujuran, serta nilai-nilai pendidikan ketangguhan. Adapun hasil analisis data nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam cerita tersebut berikut ini:

1. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Keimanan dan Ketakwaan

Nilai-nilai pendidikan karakter keimanan dan ketakwaan dapat ditelusuri melalui indikator sikap dan perilaku percaya pada Tuhan Yang Maha Esa, mengerjakan perintah dan meninggalkan larangan Tuhan, amanah, bersyukur, dan ikhlas. Di dalam cerita *Ratu Aji Bidara Putih*, indikator amanah serta perasaan ikhlas menerima ketentuan Tuhan dapat ditemukan melalui tuturan tokoh cerita. Seperti pada kutipan berikut.

Namun sang Ratu selalu menolak. “Belum saatnya aku memikirkan pernikahan. Diriku dan perhatianku masih dibutuhkan oleh rakyat yang kucintai. Aku

masih ingin terus memajukan negeri ini,” ujarnya.

Kutipan di atas mengindikasikan sikap amanah dan ikhlas tokoh cerita atas hidup yang harus dijalaninya.

2. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Kepedulian

Nilai-nilai pendidikan karakter kepedulian dapat ditelusuri melalui indikator sikap dan perilaku patuh pada aturan atau norma, sopan dan santun, demokratis, toleransi, suka membantu, damai anti kekerasan, pemaaf, dan menjaga kerahasiaan. Di dalam cerita *Ratu Aji Bidara Putih*, indikator sopan dan santun dapat ditemukan melalui tindakan tokoh cerita. Seperti pada kutipan berikut.

Semua itu mereka persembahkan sebagai hadiah bagi Ratu Aji Bidara Putih dari junjungan mereka. Sambil berbuat demikian mereka menyampaikan pinangan Sang Pangeran terhadap diri Ratu Aji Bidara Putih. Kali ini Sang Ratu tidak langsung menolak. Ia mengatakan bahwa ia masih akan memikirkan pinangan Sang Pangeran.

Kutipan di atas mengindikasikan sikap sopan dan santun melalui tuturan yang diperlihatkan oleh Ratu Aji Bidara Putih terhadap Sang Pangeran.

3. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Kecerdasan

Nilai-nilai pendidikan karakter kecerdasan dapat ditelusuri melalui indikator sikap dan perilaku aktif/dinamis, terarah, berpikir logis, analitis objektif, mampu Di dalam cerita *Ratu Aji Bidara Putih*, indikator sopan dan santun, dapat mencari solusi, berpikir maju, positif, terbuka dan konsisten. Seperti pada kutipan berikut.

“Paman,” ujarnya, “para utusan tadi terasa amat menyanjungnyanjung junjungannya. Bahwa

pangeran itu tampan, kaya dan perkasa. Aku jadi ingin tahu, apakaah itu semua benar atau cuma bual belaka. Untuk itu aku membutuhkan bantuannmu.”

“Apa yang mesti saya lakukan, Tuanku?” tanya si punggawa.

“Nanti malam usahakanlah kau menyelip secara diam-diam ke atas kapal asing itu. Selidikilah keadaan pangeran itu. Kemudian laporkan hasilnya kepadaku.”

Kutipan di atas mengindikasikan sikap tokoh cerita dalam berpikir logis, terbuka, dan berpikir positif serta mencari solusi melalui tuturan maupun tindakan tokoh cerita.

4. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Kejujuran

Nilai-nilai pendidikan karakter kejujuran dapat ditelusuri melalui indikator sikap dan perilaku berkata apa adanya, berbuat atas dasar kebenaran, dan bertanggung jawab. Seperti pada kutipan berikut.

“Saya tidak mengada-ada, Tuanku! Suaranya ketika makan tadi meyakinkan saya, ” kata si punggawa. “Pangeran itu pasti bukan manusia seperti kita. Pasti dia siluman! Entah siluman babi hutan, anjing atau kucing. Pokoknya siluman! Hanya pada waktu siang ia berubah ujud menjadi manusia! Percayalah Tuanku. Saya tidak mengada-ada.”

Kutipan di atas mengindikasikan sikap tokoh cerita berkata apa adanya, berbuat atas dasar kebenaran, dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, baik melalui tuturan maupun tindakan tokoh cerita.

5. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Ketangguhan

Nilai-nilai pendidikan karakter ketangguhan dapat ditelusuri melalui indikator sikap dan perilaku teliti, sabar,

ulet, tidak mudah putus asa, bekerja keras, berani menanggung resiko, dan menjaga keselamatan diri. Seperti pada kutipan berikut.

“Baik, Tuanku. Perintah Anda akan saya laksanakan sebaik-baiknya.” Ketika selimut malam turun ke bumi, si punggawa pun berangkat melaksanakan perintah junjungannya. Dengan keahliannya ia menyeberangi sungai tanpa suara. Lalu ia melompat naik ke atas geladak kapal yang sunyi. Dengan gerak-gerik waspada ia menghindari para penjaga. Dengan hati-hati ia mencari bilik sang pangeran. Sampai akhirnya ia berhasil menemukannya.

Ratu Aji Bidara Putih merasa sedih dan panik. Namun kemudian ia berusaha menenangkan pikirannya. Ia mengheningkan cipta. setelah itu ia mengunyah sirih. Kemudian kunyahan sepah sirih digenggamnya erat-erat. Lalu berkata, “Jika benar aku keturunan raja-raja yang sakti, terjadilah sesuatu yang dapat mengusir musuh yang sedang mengancam negeriku!”

Kedua kutipan di atas mengindikasikan sikap tokoh cerita yang teliti, sabar, ulet, tidak mudah putus asa, bekerja keras, berani menanggung resiko, dan menjaga keselamatan diri, baik melalui tuturan maupun tindakan.

KESIMPULAN

- a. Sastra anak merupakan sastra yang sangat penting bagi seorang anak. Karena sastra anak dapat memberikan pemahaman dan kesenangan bagi seorang anak, terlebih

- dalam pembentukan karakter anak itu sendiri.
- b. Adapun nilai-nilai pendidikan karakter yang terdapat dalam teks cerita *Ratu Aji Bidara Putih* sebagai berikut:
1. Keimanan dan ketakwaan
 2. Kejujuran
 3. Kecerdasan
 4. Ketangguhan
 5. kepedulian
- c. Pembelajaran menulis sastra anak meliputi kegiatan menulis puisi, prosa, dan drama anak-anak. Pembelajaran menulis sastra anak perlu dikembangkan karena sangat bermanfaat bagi para siswa.

REFERENSI

- Aksa, Yati Haswidi, 1990. "Rubah dan Kelinci Suatu Gambaran Tatanan dunia: Studi Banding Beberapa Fabel Karya La Fontaine dan Satjadibara." *Disertasi*. Jakarta: Fakultas Sastra Universitas Indonesia.
- Cholifah. 2003. "Anafora dan Katafora pada Wacana Dongeng Anak serta Implikasinya bagi Pembelajaran Bahasa dan sastra Indonesia." Jakarta: FBS Universitas Negeri Jakarta.
- Hasanuddin WS (Ed.) 2012. *Telaah Sastra Anak*. Padang: Kabarita Press
- Hasanuddin WS (Ed.) 2015. *Sastra Anak: Kajian Tema, Amanat, Dan Teknik Penyampaian Cerita Anak Terbitan Surat Kabar*. Bandung: Angkasa Bandung
- Junus, Umar. 1993. *Dongeng tentang Cerita*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Keraf, Gorys. 1987. *Diksi dan Gaya Bahasa*. Jakarta: Gremedia.
- Muhardi dan Hasanuddin WS. 2006. *Model Pendidikan Karakter Cerdas*. Padang: UNP Press.
- Teeuw, A. 1984. *Sastra dan Ilmu Sastra: Pengantar Teori Sastra*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Wildan, dkk. 2001. *Dongeng Anak-anak dalam Bahasa Aceh: Analisis Struktur*. Jakarta: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.

NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM CERITA RAKYAT DAN PERANANNYA DALAM MEMBENTUK KARAKTER ANAK DIDIK

Dewi Hardiyanti, Arisal, Marhani

Prodi Ilmu Pendidikan Bahasa PPs Universitas Negeri Makassar

Email: Dewi.hardiyanti89@yahoo.com Arisalical012@gmail.com

Abstrak *The writing presented is the result of a study of local wisdom in folklore and its role in shaping the character of the students. This research uses descriptive qualitative with the use of library method. Technique of collecting data using technique of record and documentation. Local potentials owned by Indonesia are very adequate, especially in the cultural aspect. One aspect of culture that certainly has the values of wisdom is folklore. Oral traditions, especially folklore, are not only beneficial to the support community, but also can benefit the general public in Indonesia. The content of the values of education in it can contribute to the formation of the character of the students, so it is necessary for the important role for the community, educators, and government in teaching students from an early age. Based on the findings, that in the folklore entitled "studying.*

Keyword: *Local Wisdom, Folk Story, Shaping Character, Students.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan bangsa yang majemuk, hal itu dibuktikan dengan keragaman-keragaman yang dimilikinya dan tersebar dari berbagai pelosok-pelosok nusantara. Terdapat berbagai suku-suku, etnis, agama, kepercayaan, dan adat istiadatnya yang merupakan kekayaan yang memadai dari potensi lokal dan sumber daya manusianya. Bentuk-bentuk kebudayaan yang ada memiliki corak dan ciri khas tersendiri. Bentuk-bentuk kebudayaan itu meliputi kesenian-kesenian rakyat, upacara keadatan, sistem pengetahuan tradisional, bahasa, permainan rakyat, makanan dan minuman tradisional, senjata tradisional, arsitektur, dan cerita rakyat. Cerita rakyat merupakan suatu kekayaan lokal yang dimiliki oleh Indonesia. Hampir seluruh wilayah yang tersebar di pelosok nusantara memiliki cerita rakyat yang tentu berangkat dari sejarah dan faktor-faktor kebiasaan dalam masyarakatnya.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, (Malitasari, 2013) menyatakan bahwa cerita rakyat merupakan salah satu aspek kebudayaan yang berbentuk lisan yang diceritakan secara turun temurun dari generasi ke generasi. Cerita rakyat merupakan bagian kekayaan budaya dan sejarah yang dimiliki oleh suatu daerah atau komunitas tertentu. Selain itu James dalam Suradi (1996:8) menyatakan bahwa cerita rakyat berfungsi sebagai alat pendidikan, pelipur lara, dan kritik sosial.

Berdasarkan hal tersebut, cerita rakyat yang tumbuh dan berkembang dalam suatu masyarakat pada umumnya dilisankan dan diwariskan secara turun temurun. Hampir setiap wilayah atau komunitas masyarakat memiliki cerita rakyat yang berbeda-beda dan nilai kearifan yang berbeda-beda pula. Namun, pesatnya perkembangan teknologi cerita rakyat yang biasanya dilisankan oleh tokoh-tokoh tertentu, kini sudah dapat didengar, dibaca, dan dipahami melalui berbagai media baik media cetak maupun non cetak.

Cerita rakyat yang tumbuh dan berkembang dalam suatu wilayah pada umumnya mencerminkan identitas dan faktor-

faktor kebiasaan masyarakat itu sendiri. Cerita rakyat itu pula tidak terlepas dari kandungan nilai-nilai arif yang menjadi dasar terciptanya suatu cerita. Sehingga, proses penciptaan lirik suatu cerita rakyat merupakan kegiatan ekspresif atau mengekspresikan nilai-nilai yang ada dirinya maupun suatu kelompok masyarakat tertentu.

Sejalan dengan hal tersebut, Ni Putu (2015) say that *“Balinese folktales should be preserved and developed in order to improve the emotional intelligence of the nation, especially elementary school children as the future generation the study on the use of folktales shows that Balinese folktales contributed to character education in elementary school children.”* Dikatakan bahwa, cerita rakyat seharusnya dilestariakan dan dikembangkan dalam mencerdaskan emosional anak usia dini. Ditegaskan pula, bahwa cerita-cerita rakyat khususnya di Bali memiliki peranan yang sangat besar dalam membentuk karakter anak didik sebagai generasi penerus masa depan.

Di Sulawesi Selatan khususnya, terdapat berbagai macam cerita rakyat yang masih dilisankan maupun dalam bentuk tertulis dan keberadaanya hanya sebagai kenangan belaka serta mengisi kekosongan alur peradaban. Cerita-cerita rakyat yang ada dan masih bertahan pada umunya hanya dikenal oleh orang tertentu. Minat baca generasi sekarang seakan berpaling ke model kebudayaan yang baru dan terkesan moderen sehingga produk budaya lokal yang sarat akan nilai kearifan perlahan-lahan mulai ditinggalkan. Bahkan, sebaigian besar tenaga pendidik di lingkup formal maupun non-formal tidak lagi mengenal dan memahami potensi kekayaan lokalnya. Sehingga dalam proses pembelajaran, produk lokal khususnya cerita rakyat seharusnya mendapat perhatian khusus oleh para pendidik dan pemangku kepentingan.

Di satu sisi, pemerintah melalui undang-undang nomor 5 tahun 2017 tentang “Pemajuan Kebudayaan” Di satu sisi, pemerintah dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2017 mengeluarkan sebuah tuntutan tentang *“Pemajuan Kebudayaan”* bahwa

kebudayaan tidak hanya tentang tarian dan tradisi semata, namun nilai karakter luhur yang diwariskan secara turun temurun hingga dapat berkontribusi bagi pembentukan karakter bangsa kita. Peraturan tersebut menekankan pada perlindungan, pengembangan, pemanfaatan, dan pembinaan. Tuntutan tersebut menjadi sebuah harapan besar bagi pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia dalam mempersiapkan generasi penerus dalam menghadapi tantangan arus globalisasi yang semakin kompleks. Pemajuan kebudayaan nasional Indonesia dilaksanakan berlandaskan Pancasila, Undang-Undang tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhineka Tunggal Ika.

Nilai merupakan sebuah unsur penting dalam kebudayaan. Nilai membimbing manusia untuk menentukan apakah sesuatu itu boleh atau tidak boleh dilakukan. Dengan kata lain, nilai merupakan sesuatu yang abstrak tentang tujuan budaya yang akan kita bangun bersama melalui bahasa, simbol, dan pesan-pesan verbal maupun nonverbal (Liliweri, 2003: 50). Hal yang senada juga dinyatakan oleh Koentjaraningrat (1984: 8-25), bahwa nilai budaya adalah lapisan abstrak dan luas ruang lingkungannya. Tingkat ini adalah ide-ide yang mengonsepsikan hal-hal yang paling bernilai dalam kehidupan masyarakat. Suatu sistem nilai budaya terdiri atas konsepsi-konsepsi yang hidup dalam pikiran sebagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang amat berharga dalam hidup sebagai konsepsi-konsepsi, nilai-nilai budaya bukan hanya sekedar informasi kognitif. Nilai-nilai budaya mengandung gagasan-gagasan emosional yang mendalam. Karena itu nilai budaya menjadi dasar dari kehidupan manusia atau menjadi pedoman tentang apa yang harus orang lakukan.

Selain itu, Nilai kearifan lokal merupakan suatu wujud kearifan-kearifan yang ada dalam suatu kelompok masyarakat yang dijadikan sebagai pedoman hidup dalam menjalani aktivitas keseharian yang lebih baik. Sejalan dengan hal itu, Wuri (2010) menyatakan bahwa kearifan lokal terbentuk sebagai keunggulan budaya masyarakat setempat maupun kondisi geografis dalam arti luas.

Kearifan lokal merupakan produk budaya masa lalu yang patut secara terus-menerus dijadikan pegangan hidup. Meskipun bernilai lokal tetapi nilai yang terkandung di dalamnya dianggap sangat universal. Lebih tegas lagi dinyatakan oleh Suharso (dalam Rahayu: 2017) bahwa kearifan lokal merupakan pengetahuan yang mewujud dalam perilaku sebagai hasil dari adaptasi terhadap lingkungan yang mempunyai implikasi positif terhadap kelestarian lingkungan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif mengenai nilai-nilai kearifan lokal dalam cerita rakyat yang berjudul "Menuntut Ilmu (*mattuntuq paddissengeng*), Wasiat Si Curang dan Si Jujur, Kesabaran (*sabbaraq*)" yang terdapat dalam buku *Pau-Pau rikadong* (Suatu Tradisi Lisan Sulawesi Selatan)." Desain penelitian ini digunakan untuk mengungkap nilai yang berhubungan dengan sifat dasar manusia yaitu nilai kebaikan dan kejahatan, nilai kualitas manusia yaitu nilai yang menjadikan manusia bermutu atau tidak, dan nilai yang berhubungan dengan relasi individu dengan kelompok dalam etos kerjasama.

Data dalam penelitian ini adalah cerita rakyat yang termuat dalam kumpulan cerita atau *pau-pau ri kadong: Suatu Tradisi Lisan Sulawesi Selatan*. Data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Teknik verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Setelah data disajikan selanjutnya peneliti melakukan peninjauan ulang terhadap data sebelumnya. Hasil dari tinjauan data akan dilakukan penarikan kesimpulan berupa deskripsi ataupun gambaran objek yang dibahas yang sebelumnya bersifat kurang jelas menjadi sesuatu yang jelas.

PEMBAHASAN

Tabel Hasil Analisis Data

Cerita	Nilai Kejujuran	Nilai Kepatuhannya	Nilai kerjaj-sama	Nilai Musyawarah	Nilai Kete-guhan	Nilai Soli-daritas	Nilai Soli-daritas	Nilai Kerja Keras
A				Pgf 3 k 2, Pgf 9 K 1,	Pgf 6 k 2			Pgf 6 k 3, Pgf 9 k 2
B	Prgf 4 k 1, prgf 9 k 1, prgf 14 k 1,	Prgf 1 K 3, Prgf 4 K 1, prgf 17 K 5,	Prgf 17 k1, prgf 32 k 1 & 2,	Prgf 5 k 2	Prgf 11 k 3, prgf 48 k 3 & 4,	Prgf 4 k 2 dan 3b, prgf 10 k 4, prgf 16 k 2, prgf 21 k 3 & 4,		Prgf 12 k 2,
C	Prgf 20 k 6	Prgf 5 k 5 & 6			Prgf 5 k 5 & 6, prgf 20 k 4,	Prgf 9 k 1 & 2		Prgf 11 k 1

Keterangan:

- Si Curang dan Si Jujur
- Menuntut Ilmu

Singkatan:

- Pgf : Paragraf
- K : Kalimat Kesabaran

Deskripsi Hasil Analisis Data

a. Nilai Musyawarah:

- “beberapa hari kemudian si Lempu dan istrinya bermufakat menentukan hari baik sebagai hari permulaan turun ke laut”*

Kearifan lokal ini memberikan gambaran kepada masyarakat umum bahwa segala sesuatu yang akan dilakukan harus pula didasarkan atas keputusan bersama antara suami dan istri. Hal tersebut diharapkan bahwa apabila nantinya terjadi hambatan-hambatan selama dalam proses maka tidak ada yang bisa untuk disalahkan.

- “sesampai di rumah, si Lempu bermusyawarah dengan istrinya untuk meninggalkan pekerjaannya karena selama ini tidak dapat menutupi kehidupan hidup mereka.”*

- Nilai kearifan lokal ini memberikan gambaran bahwa setelah Si Lempu dan istrinya mengalami hambatan dalam mencari rezeki sebagai penangkap ikan, maka dilakukannya-lah musyawarah untuk pergi mencari pekerjaan yang lebih baik agar dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Musyawarah untuk*

meninggalkan pekerjaannya merupakan salah satu cara untuk tetap sabar dan menjalani kehidupan keluarga yang tenteram.

- “berkatalah raja “bersabarlah engkau biar kupanggil dulu sullewatang. Setelah Sullewatan hadir (wakil raja di daerah tertentu) hadir, diberitahukanlah kepadanya. Hai Sullewatang, anak muda yang ada tinggal padaku tentu engkau mengenalnya dengan baik.”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa seorang pemimpin hedaknya selalu bermusyawarah dengan pendampingnya untuk mendapatkan suatu keputusan yang tepat dan tidak menimbulkan keragu-raguan. Segala sesuatu yang diputuskan atas musyawarah mufakat menjadi salah satu identitas suatu kelompok masyarakat dalam memanusiasiakan manusia.

b. Nilai Kerja Keras

- “pada suatu hari si Lempu mencoba lagi untuk melaut untuk menangkap ikan, kini ia pergi ke tempat lain yang lebih dalam.”*

Nilai kearifan dalam kutipan tersebut bahwa Si Lempu memiliki sifat pekerja keras sebagai seorang tulang punggung keluarga. Karena di tempatnya menangkap ikan tidak terlalu membuahkan hasil yang maksimal, maka Ia tetap tidak patah semangat untuk mencari ikan di tempat lain dengan harapan yang besar disertai dengan ketekunan. Kerja keras disertai dengan doa akan membuahkan hasil yang memadai.

- “hari ini, perahu dan peralatan lainnya akan kuserahkan ke Si Ceko dan kita masuk hutan membuka lahan untuk bercocok tanam, siapa tahu rezeki ada di sana.”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan tersebut, memberikan gambaran bahwa ketika dalam bekerja sehari-hari namun tidak membuahkan hasil yang maksimal maka tidak ada salahnya kita berpindah ke tempat lain dengan ikhlas dan penuh harapan bahwa semoga di sanalah rezeki kami dapat diberkahi.

- (7) *“sesudah anak muda itu menerima uang dari ayahnya, berangkatlah ia menuju pasar untuk mencari dan membeli kata-kata. (4* anak muda itu berangkat ke pasar yang berbeda-beda untuk mencari dan membeli ilmu).”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa apabila kita diberikan tanggungjawab oleh orang tua kita, maka itu harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Melaksanakan perintah orang tua kita dengan baik merupakan suatu kepatuhan dan kejujuran kepada diri sendiri, orang tua, dan Sang Maha Pencipta.

c. Nilai Kepatuhan & Kejujuran

- (8) *“aku akan membelikan semuanya “jawab anak muda itu” (4 kali ia membelanjakan semuanya).”*

Nilai kearifan lokal pada kutipan tersebut memberikan gambaran kepada masyarakat (pembaca) untuk mengutamakan kejujuran dalam bertindak. Apa yang dikatakan oleh orang tuanya maka itu pulalah yang ia lakukan. Kepatuhan sejalan dengan kejujuran yang mewujudkan dalam bertindak menjadi salah satu cara untuk meraih kesuksesan.

- (9) *“anak muda itu menjawab hanya kata-kata yang disuruh ayahku untuk dibeli.”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut, bahwa apabila engkau diberikan tanggungjawab khususnya oleh orang tua maka laksanakan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Menjalankan sesuai apa yang diperintahkan merupakan

suatu nilai kepatuhan yang dimiliki oleh seorang anak. Kepatuhan seorang anak dalam menjalankan perintah dari orang tuanya akan membuahkan kebahagiaan dan kesuksesan dalam kehidupannya kelak.

d. Nilai Solidaritas

- (10) *“baiklah, saya akan menjualnya dan dengarkan baik-baik kata-kata yang akan saya jual ini. “ajaq mumatinro ri toddang salō deq e ulunna” (jangan engkau tidur di bawah sungai yang tidak ada hulunya.”*
- (11) *“lalu orang tua itu menyebutkan kaa-kata yang dimaksud: ajaq muanre narekko deq mumalupuuu artinya jangan engkau makan sebelum lapar”*
- (12) *“dituturkanlah kata-kata yang dijual orang tua itu. Ajaq mumatinro narekko deq mucakkarudduu artinya jangan engkau tidur sebelum engkau mengantuk.*
- (13) *“dengarkanlah baik-baik kata orang tua itu ajaq muetteq narekko tania iko ritanai: artinya jangan engkau menyahut apabila bukan engkau yang ditanyai”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila engkau memiliki ilmu yang banyak maka amalkanlah ilmu itu kepada orang lain. Seseorang yang peduli terhadap sesamanya tentu akan mengajarkan apa yang menurutnya baik dan dapat bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

- (14) *“adapun seorang anak gadisnya itu yang ditinggalkan dikawinkan dengan anak muda itu dengan raja sebagai imbalan kebajikannya dan kesetiaannya kepada baginda raja.”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan tersebut, memberikan gambaran bahwa balaslah kebaikan seseorang kepadamu dengan kebaikan pula. Janganlah berburuk sangka sebelum mendapatkan bukti yang akurat. Selain itu, janganlah berusaha mencelakakan orang lain karena

engkau pula-lah yang akan menerima batunya. Dalam sebuah wasiat Bugis bahwa *enngeranngi duae allupai dua* yang artinya ingatlah kebaikan seseorang kepadamu dan lupakanlah kebaikanmu kepada orang lain, ingatlah kesalahan yang pernah dilakuakn kepada orang lain dan balaslah kejahatan orang lain terhadapmu dengan kebaikan.

- (15) *“Setelah ia menerima uang dari ayahnya, berangkatlah ia menuju pasar lain dan lebih ramai dari pada pasar pertama untuk membeli kata-kata.”*

Gambaran nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa, seorang anak yang tidak pernah lelah mematuhi perintah orang tuanya untuk membeli kata-kata. Selain itu, kerja keras seorang anak dalam membeli kata-kata di tempat yang lebih jauh tidak pernah putus asa. Sehingga, setiap usaha yang diikuti oleh kekuatan doa tentu akan menuai keberhasilan kelak.

e. Nilai Kerjasama

- (16) *“berkata si ayah kepada istrinya, belum ada kata-kata yang didapatkan anak kita, tetapi kalau uangnya sudah habis tidak mengapa, sebab tentu bertambah banyak lagi sahabatnya” 4 kali pula sang suami dan istri berkata seperti itu.”*

Gambaran nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut, bahwa seorang Bapak dan Ibu tidak pernah putus asa dalam memberikan semangat kepada anaknya untuk tetap mencari kata-kata (ilmu). Kata-kata (ilmu) diharapkannya dapat menjadi bekalnya untuk menghadapi global masa depan.

- (17) *“setelah tiba di padang pemburuan bersama-samalah mereka berburu. Pada hari itu beratus-ratus rusa yang ditangkap.*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan tersebut, bahwa suatu pekerjaan yang

dilakukan secara bersama-sama dengan kerjasama yang baik pula maka tentu akan membuahkan hasil yang maksimal.

f. Nilai Keteguhan

- (18) *“lebih daripada itu akan kusampaikan. “anak muda itu tetap menolak, tetapi pada akhirnya surat itu dirampasnya dari tangan anak muda itu, serta dibawanya pergi untuk diserahkan kepada saudara kandung raja.”*

Nilai kearifan lokal yang terkandung dalam kutipan cerita tersebut bahwa keteguhan seorang anak dalam mempertanggungjawabkan pesan raja patutlah untuk dicontoh. Nilai keteguhan dapat menjadi dasar utama dalam menanamkan nilai karakter kepada anak. Keteguhan seorang dapat memperkuat prinsip-prinsip dalam menjalani aktivitas kesehariannya.

- (19) *“akhirnya ia berjanji dalam hatinya akan pergi mencari jawaban atas pertanyaan ratu bijak. Ia berjanji di dalam hatinya tidak akan pulang sebelum menemukan jawabannya.”*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa segala sesuatu yang akan dikerjakan terlebih dahulu dilakukan dengan niat yang baik dan kuatkan dalam diri bahwa Saya pasti bisa. Dengan adanya suatu dasar pegangan yang menjadi kekuatan dalam diri manusia maka akan selalu berada pada perasaan yang tenang dan pada akhirnya apa yang dicita-citakan dapat tercapai.

- (19) *ajjaq mukakkakanngi kateqna tau lainnge, narekko tania kateqmu: artinya janganlah engkau menggaruk gatal orang lain, kecuali gatalmu sendiri*

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa janganlah engkau mencampuri urusan orang lain kalau bukan urusanmu. Janganlah bertindak secara berlebih-lebihan di luar dari porsimu.

- (20) “setelah menyerahkan uang saku itu kepada sang kakek, anak itu kemudian berangkat lagi untuk mencari jawaban itu.”

Nilai kearifan lokal dalam kutipan cerita tersebut bahwa bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam mencari apa yang dicita-citakan tentu akan berhasil.

- (21) “kesabaran adalah tempat berpijak akal.”

Nilai kearifan lokal dalam cerita tersebut bahwa melalui kesabaranlah orang dapat menemukan kebijaksanaan dalam kehidupannya. Bersabar merupakan salah satu kunci dalam meraih kesuksesan abadi dalam hidup.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan, bahwa cerita rakyat merupakan salah satu wujud kekayaan lokal yang dimiliki oleh suatu kelompok masyarakat yang mengandung nilai-nilai kearifan. Nilai-nilai kearifan lokal tersebut adalah nilai kejujuran, nilai kepatuhan, nilai kerjasama, nilai musyawarah, nilai keteguhan, nilai solidaritas, dan nilai kerja keras (etos kerja). Nilai kearifan lokal tersebut dapat menjadi bahan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Geertz Clifford, 1981. *Abangan, Santri, Priyayi Dalam Masyarakat Jawa*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Jurnal of Bali Studies. 2015. Eksistensi Cerita Rakyat dalam Pendidikan Karakter Siswa SD di Ubud.
- Koentjaraningrat. 1967. *Beberapa Pokok Antropologi Sosial*. Penerbit: Dian Rakyat.
- Koentjaraningrat. 1985. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta Gramedia
- Koentjaraningrat. 1993. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Koentjaraningrat. 1999. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*; Djembatan: Jakarta

Liliweri, Alo, 2002. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar Budaya*, Yogyakarta: LkiS.

Maltasari, Nur. 2013. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Cerita Rakyat Malang. Universitas Jember.

Parmini, Ni Putu. 2015. Eksistensi Cerita Rakyat dalam Pendidikan Karakter Siswa SD di Ubud. *Jurnal of Bali Studies*).

Salam, Rahayu. 2017. Kearifan Lokal Masyarakat Adat dalam Pengelolaan Hutan di Pulau Wangi-Wangi. *Jurnal Walasuji Volume 8, nomor 1*. Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Selatan.

Singsombong. 2015. Kearifan Lokal dalam Pengetahuan Kedaerahan. *Journal of Educational Social Studies*.

Yasil, Suradi. 1995/1996. Nilai-Nilai Budaya yang terdapat dalam Cerita Rakyat Bugis. Laporan Penelitian Sejarah dan Nilai Tradisional Sulawesi Selatan. Ujung Pandang.

PERANAN ORANG TUA DALAM PEMBELAJARAN MEMBACA PERMULAAN SISWA TINGKAT SEKOLAH DASAR

Rusdiana & Arisal

Ilmu Pendidikan Bahasa Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

E-mail: Rusdianamuzakkar@gmail.com/Arisalical012@gmail.com

Abstrak Salah satu aspek penting dalam pembelajaran sekolah dasar adalah kemampuan anak dalam membaca. Orang tua adalah orang yang pertama bertanggung jawab atas keberhasilan anak mereka. Para orang tua merupakan motivator dan pendidik yang secara keseluruhan bertanggung jawab terhadap anak mereka. Namun dalam era globalisasi ini, banyaknya sekolah unggul, sehingga orang tua kurang memerhatikan peranan mereka, orang tua meminta pihak luar lain membantu mendidik anak-anak mereka. Pihak lainnya adalah guru di sekolah. Namun demikian, setelah anak-anak dititipkan disekolah, orang tua tetap untuk bertanggung jawab untuk keberhasilan pendidikan anak-anak mereka. Kemampuan membaca permulaan anak, tidak langsung dimilikinya, namun harus diajarkan, baik itu di lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah. Induk peran dan tanggung jawab antara lain dapat diwujudkan dengan membimbing kelangsungan anak belajar di rumah sesuai dengan program yang telah dipelajari oleh anak-anak di sekolah dasar dan guru di sekolah dapat menjalankan kegiatan pembelajaran dengan antusias yang tinggi berkat orang tua siswa.

key words: Peranan Orang Tua, Membaca Permulaan, Siswa Sekolah Dasar.

PENDAHULUAN

Peranan orang tua dalam rumah tangga sangatlah penting, karena dalam rumah tangga-lah seorang anak mula-mula memperoleh bimbingan dan pendidikan dari orang tuanya. Tugas orang tua sebagai guru atau pendidik utama dan pertama bagi anak-anaknya dalam menumbuhkan dan mengembangkan kekuatan mental, fisik dan rohani mereka. Bagi orang tua yang sadar akan pentingnya pendidikan anak, rumah tangga akan memandang anak ini sebagai mahluk berakal yang sedang tumbuh, bergairah dan ingin menyelidiki segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

Kenyataannya menunjukkan bahwa orang tua yang lupa dan belum tahu melaksanakan tugas mendidik yang mulia ini. Pada era globalisasi ini, maraknya sekolah bertaraf Internasional yang menjadi patokan orang tua yang menganggap di sekolah tersebut, anaknya mendapatkan pendidikan yang maksimal. Kebanyakan orang tua beranggapan jika anak sudah diserahkan kepada guru disekolah, maka selesailah tugas mereka dalam mendidik anak. Tugas mereka hanyalah mencari uang untuk membiayai sekolah anak-anak mereka. Lingkungan keluarga adalah sebuah sekolah. Dalam pergaulan bersama anak-anaknya teristimewalah ketika mereka masih kecil. Maka, orang tua haruslah menjadi seorang pendidik dan teman mereka yang baik pula. Sebagaimana Gunarsa (2010:24) menyatakan bahwa "Tuhan telah memerintahkan keluarga menjadi tempat pendidikan yang paling ampuh dan penting bagi semuanya".

Di dalam rumah tangga pendidikan anak harus-lah dimulai. Di sini orang tua sebagai guru-gurunya, maka itu harus belajar segala pelajaran tentang penghormatan, penurutan, pengendalian diri, dan kejujuran. Inilah mata pelajaran dasar yang perlu diajarkan orang tua dalam rumah tangga. Bahkan anak yang masih di dalam kandungan pun sudah memperoleh kebiasaan-kebiasaan belajar dari ibu yang mengandungnya.

Di samping pelajaran-pelajaran tersebut, pelajaran membaca tidak kalah pentingnya untuk diajarkan, karena bagaimana pun

apabila anak mengerti membaca berarti mereka mempunyai dasar mengembangkan ilmu. Membaca adalah suatu seni atau ilmu untuk mengerti dan menafsirkan kata-kata yang dicetak atau yang telah ditulis. Membaca merupakan alat utama di banding pendidikan dan membaca adalah salah satu keahlian yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehari-hari, melalui bahan bacaan untuk memperoleh ide, buah pikiran dan pendapat yang diperlukan. Jadi, bahan bacaan itu berperan untuk memperluas pengalaman.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang orang tua di rumah lebih berperan kepada perkembangan anak-anaknya meletakkan dasar kepada anak untuk mengajar, mengulangi pelajaran yang telah didapatkan di sekolah seperti membaca, memperkenalkan huruf disertai lambang huruf dan fonem-fonem kepada anak. Mengacu dari uraian di atas, penulis menemukan pentingnya peranan orang tua terhadap membaca permulaan anaknya, yang dimaksud adalah siswa yang duduk di sekolah dasar.

METODE

Atas dasar pemikiran di atas, sangat perlu untuk mengungkap peranan orang tua dalam membaca permulaan anaknya di bangku sekolah dasar, gambaran mengenai peranan orang tua siswa secara utuh dan menyeluruh oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif merupakan pendekatan yang dapat mengakomodasikan tujuan peneliti. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan catatan lapangan. Wawancara dilakukan kepada orang tua siswa kelas 1 sekolah dasar berkaitan dengan peranan orang tua menjadi pendidik dalam hal mengajari membaca permulaan anaknya. Selain itu, melalui proses wawancara akan diungkap sejauh mana peranan orang tua dalam mengajari anaknya membaca dan hasil dari pengajaran tersebut akan mempermudah seorang anak dalam lingkungan sekolah, khususnya sekolah dasar kelas 1.

Observasi dan catatan lapangan juga dilakukan peneliti guna melihat secara langsung sejauh mana keberhasilan orang tua dalam mendidik anaknya dalam hal membaca. Catatan lapangan dibuat sehubungan dengan hal-

hal unik yang terjadi di lapangan sewaktu proses pengambilan data.

PEMBAHASAN

Peranan orang tua mendidik anaknya merupakan suatu kenyataan yang dihadapi sekarang ini bahwa jutaan kaum bapak tidak mau tahu soal internal rumah tangga, demikian juga pendidikan anaknya. Tidak bisa bergaul akrab dengan anak-anaknya, terutama sekali dengan anak laki-laki. Bapak merupakan salah satu orang tua yang berperan secara aktif dalam mendidik anaknya. Banyak kaum bapak yang beranggapan bahwa urusan rumah tangga itu hanya tugas yang mudah dapat dikerjakan setiap orang. Entah siapa yang mengerjakannya. Hal ini membuat kaum ibu patah hati, tidak bersemangat lagi dan sangat kurang memerhatikan peranan mereka dalam mengajari anaknya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap orang tua siswa peneliti menyimpulkan bahwa orang tua, terutama seorang bapak menyerahkan tugas mendidik anak mereka kepada ibu mereka, para bapak hanya sibuk bekerja sehingga peranan orang tua tidak maksimal mengajari anak mereka, terutama mengajari anak membaca permulaan yang membutuhkan waktu yang lama, hal ini karena anak yang masih duduk di bangku sekolah dasar perlu perhatian ekstra untuk mengajar dalam hal membaca, sehingga apabila sudah di sekolah, guru tidak terkendala lagi terhadap anak yang tidak tahu membaca, karena semua mata pelajaran harus memerlukan keahlian membaca, terutama tahap awal dalam pembelajaran.

Ikut sertanya seorang bapak merawat dan mendidik anak-anaknya, bukan hanya persoalan segi keadilan yang harus dipikul bersama dengan sang ibu khususnya bila sang isteri juga mengharapkan suaminya harus menganggap bahwa semua pekerjaan itu penting, bermanfaat, dan merupakan tantangan baginya, serta sama nilainya dengan pekerjaan di kantor atau bisnis apa pun bentuknya. Peranan orang tua yang utuh, yaitu bapak dan ibu memaksimalkan kemampuan membaca permulaan siswa pada kelas 1. Siswa yang mendapatkan perhatian dari kedua

orang tuanya cenderung lebih lancar membaca dibandingkan siswa yang hanya diajarkan oleh salah satu orang tua saja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Gunarsa (2010:76) bahwa: "Kewajiban bapak kepada anak-anak tidak dapat dipindahkan kepada ibu. Kalau ibu melakukan kewajibannya sendiri, ia pun mempunyai cukup tanggung jawab untuk dipikul. Hanya bekerja sama antara bapak dan ibu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan".

Cara yang baik untuk mendidik anak supaya menghormati orang tua dalam rumah tangga adalah dengan memberikan tauladan /contoh kepadanya, bagaimana seorang suami mengasihi serta menghormati isterinya. Dengan melihat dan mendengar secara langsung, bagaimana orang tua menyatakan kasih sayang mereka serta menghormati satu sama lain, akan memberi pengaruh yang mendalam dan berarti kepada pikiran dan hati anak.

Menurut Emanuel Ritcher "Globalisasi adalah jaringan kerja global secara beriringan memadukan masyarakat yang sebelumnya terpecah-pecah dan terpencil ke dalam saling bergantung dan persatuan dunia. Peranan orang tua dalam pendidikan anak sangatlah kurang hal ini dikarenakan pada era globalisasi ini banyak orang tua yang beranggapan sekolah yang bertaraf internasional adalah sekolah unggulan, orang tua memercayakan anaknya untuk mendapatkan pendidikan di sekolah tersebut, demikian juga pada sekolah dasar, orang tua beranggapan bahwa apabila anak mereka dititipkan di sekolah tersebut, maka orang tua tidak perlu lagi berperan dalam pendidikan anak mereka. Hal ini menyebabkan peranan orang tua tidak diperlukan lagi. Membaca merupakan aspek yang penting dalam pendidikan yang didapatkan di tingkat sekolah TK dan sekolah dasar, namun pada di tingkat TK banyaknya permainan dalam proses pembelajaran, sehingga membaca permulaan akan lebih terpusat pada sekolah dasar, khususnya di kelas 1. Pada era globalisasi ini orang tua tidak memedulikan peran mereka terhadap pendidikan anaknya karena mereka menganggap di lingkungan sekolah

bertaraf internasional sudah maksimal mengajari anak mereka sehingga tidak berpartisipasi dalam pendidikan anak. Namun pada masa membaca permulaan pada siswa kelas 1 Sekolah Dasar, pada dasarnya anak sangatlah memerlukan perhatian orang tuanya dalam hal mendidik dengan rasa kasih sayang sehingga menjadi motivasi anak untuk belajar. Hal ini karena pendidikan bukan hanya didapatkan di lingkungan sekolah, tetapi di lingkungan keluarga dan di lingkungan masyarakat.

1. Orang Tua sebagai Tripusat Pendidikan

Manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan pendidikannya, baik itu lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Ketiga lingkungan ini sering disebut sebagai tripusat pendidikan. Orang tua merupakan tempat primer yang terdiri dari bapak dan ibu. Pendidikan di dalam keluarga dimotivasi oleh kedua orang tua yang akan di ajarkan dalam keluarga merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga yang memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral, dan nilai keterampilan. Dalam fungsinya sebagai tripusat pendidikan, keluarga harus memiliki konsep materi membaca untuk anaknya sebagai pembaca pemula. Para orang tua yang secara utuh mendidik anak mereka memiliki tingkat pengetahuan yang relatif tersusun secara sistematis.

Selain itu orangtua dituntut untuk memantau perkembangan membaca anak, jangan sampai si anak letih dalam belajar. Pada usia dini anak lebih banyak bermain dibanding belajarnya. Oleh karena itu, orang tua harus pandai dalam memberi materi membaca agar anak tidak merasa terkekan. Siswa yang dipantau orang tua mereka sangatlah berbeda dari segi pemahaman dalam menerima materi ajar di sekolah dan pemahaman mereka lebih terfokus karena materi yang di ajarkan di sekolah akan kembali diajarkan oleh orang tua, sehingga anak yang kurang memahami materi yang diajarkan di sekolah dapat mereka pahami, hal karena berkat peranan orang tua yang lebih berpartisipasi dengan pendidikan anaknya

dibanding anak yang kurang mendapatkan perhatian dari kedua orang tuanya.

2. Orang Tua Berperan dalam Membangkitkan Minat Baca Permulaan pada Anak

Berbagai metode dan media tersebut akan bertambah baik jika ditanamkan kebiasaan mencintai buku sejak dini. Membangun kebiasaan pada anak tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Semua butuh proses yang menuntut kesabaran para orang tua. Banyak cara yang dapat ditempuh guna menumbuhkan serta membangkitkan minat baca pada anak. Salah satu contohnya adalah keluarga harus mempunyai anggapan bahwa untuk mengajak seorang anak agar terbiasa membaca dan mencintai buku, maka orang tua bisa membiasakan anaknya berinteraksi dengan buku. Sebagai contoh dengan membacakan cerita-cerita dongeng yang berisi petuah-petuah kebaikan. Peranan orang tua dalam meningkatkan minat baca permulaan anak disini, adalah orang tua yang mampu menumbuhkan minat baca anak mereka dengan menstimulus anak dengan cara, apabila seorang anak mampu membaca dengan baik, maka ada imbalan. Imbalan tersebut berupa hadiah atau keinginan anak yang mereka inginkan dan dikabulkan oleh orang tua mereka. Metode yang sering digunakan orang tua siswa dalam megajari anak mereka membaca permulaan dengan cara memberikan perangkat berupa gambar yang menarik seperti huruf alphabet yang berwarna warni yang sangat menarik, membelikan anak buku-buku bergambar yang dapat diwarnai, hal tersebut dilakukan orang tua siswa agar anak tidak jenuh dalam belajar membaca.

Dengan hal tersebut, orang tua bisa menjadikan buku sebagai media atau perantara artinya buku dapat menjadi latar belakang bagi anak untuk melakukan sesuatu. Sesuatu di sini adalah hal-hal yang berisi pesan kebaikan. Selain itu, dengan seringnya berinteraksi dengan buku, orang tua dan anak pun mampu menciptakan suasana yang akrab, sehingga mampu memengaruhi perkembangan dan katakter seseorang anak menjadi lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut Arifin (2010:3) menyatakan bahwa:

“Pada waktu anak diajar jujur, maka pada saat itulah juga seorang ibu mengajar hukum-hukum kepada mereka. Sebab hukum-hukum itu memberi petunjuk supaya kamu jangan mencuri. Kamu jangan mengatakan kesaksian dusta akan sesamamu, kamu jangan begini rumah sesamamu”.

Jika seorang Ibu sudah mendidik anak-anaknya bagaimana menghormati, menurut, mengendalikan diri dan mempunyai tabiat jujur, berarti seorang ibu sudah mempersiapkan anak-anaknya yang tangguh dan berkepribadian yang tulus dan ikhlas.

Menggunakan bahasa yang sederhana dan tepat sangat berguna dalam menolong anak untuk belajar, seperti yang dinyatakan oleh Sirait (2008:10) “bahasa yang digunakan orang tua waktu berbicara dengan anak-anaknya sangat memengaruhi perkembangan akal dan kecerdasan anak”. Menurut Sarumpait (2011:16) “salah satu cara untuk mendorong keinginan untuk belajar adalah dengan mengajak anak-anak untuk banyak berpergian ke kebun binatang, museum dan tempat lain yang menarik perhatian serta melihat sesuatu yang mengandung pelajaran bersejarah.

Jika orang tua mau mengerti dan memuaskan kebutuhan anak untuk belajar, mengadakan uji coba, meyelidiki bersama-sama menyaksikan dan menyentuh atau dengan cara lain, maka anak-anak tidak akan rewel karena kebutuhan batinnya sudah terpenuhi dan ia mempunyai kesempatan untuk menyalurkan rasa ingin tahunya yang besar itu. Siswa yang duduk di bangku kelas I cenderung melakukan hal-hal yang baru, karena rasa keingintahuan mereka mulai berkembang. Siswa yang diajarkan dengan bahasa yang lemah lembut akan lebih senang dan antusias mendapatkan pelajaran dari orang tua mereka, hal ini karena perasaan anak yang duduk di bangku sekolah dasar pada umumnya sensitif inilah pentingnya bahasa yang digunakan dalam mendidik anak harus cermat dan sopan. Anak yang dididik dengan bahasa yang kasar akan membentuk karakter anak yang keras dan brutal pula karena pada fase kanak-kanak ini, masa pembentukan karakter anak akan terbentuk.

3. Meningkatkan Kreatifitas, Prestasi Belajar serta Meningkatkan Kesadaran Anak Membaca

Kemampuan kreatifitas seorang anak sudah tertanam dalam dirinya sebelum ia terkena pengaruh oleh lingkungan dan sebelum menghadapi guru yang menuntut kepatuhan secara wajar di sekolah. Dengan merangsang anak untuk melihat, meneliti dan mencoba sesuatu maka orang tua sudah berusaha merangsang kreatifitas anak. Dalam upaya meningkatkan prestasi belajar anak, faktor lingkungan juga menunjang, tidak kalah pentingnya dengan faktor rangsang dan dorongan orang tua. Itulah sebabnya orang tua perlu memerhatikan seksama faktor lingkungan juga menunjang, tidak kalah pentingnya dengan rangsangan dan dorongan orang tua. Itulah sebabnya orang tua perlu memerhatikan seksama sebagai berikut:

a. Tempat Belajar

Tempat belajar yang dimaksud adalah dengan adanya ketenangan, tempat tersendiri, warna dinding yang tidak mencolok atau silau, bersih, cukup penerapan lampu dan ventilasi udara serta ruangan yang cukup memadai dan luas. Orang tua yang menyediakan tempat belajar yang nyaman akan membuat anak merasa senang ketika belajar. Membaca permulaan anak pada kelas I sekolah dasar ini sangat penting hal ini karena pada masa ini, anak-anak cenderung banyak melakukan permainan mereka dengan teman sebaya mereka, sehingga apabila orang tua mereka menyuruh anak mereka belajar membaca akan membuat anak bosan dan memilih untuk bermain, inilah peranan orang tua untuk menyediakan tempat belajar yang baik sehingga anak akan lebih meluangkan waktunya untuk belajar membaca.

b. Ada Pembagian Waktu

Belajar haruslah teratur sesuai dengan waktu-waktu yang telah diatur sendiri. Karena itu perlu membagi waktu se-efisien mungkin dan janganlah belajar seenaknya saja tanpa terencana agar efektif dan tidak membuang-buang waktu. Orang tua yang mengatur waktu untuk anak dalam kehidupan sehari-hari akan memprogram anak mereka, sehingga akan ada

pembagian waktu untuk anaknya untuk belajar dan bermain.

c. Suasana Tenang

Suasana tenang waktu belajar sudah pasti memberi motivasi yang baik, karena dalam proses belajar yang demikian akan menentukan dan memengaruhi prestasi belajar anak. Suasana tenang yang dimaksud disini erat kaitannya dengan tempat belajar dan hubungan orang tua dengan anak yang sedang belajar. Oleh sebab itu, para orang tua berkewajiban menciptakan suasana belajar yang tenang dan baik. Mengajari anak untuk membaca haruslah dengan suasana yang tenang agar perhatian anak fokus terhadap apa yang akan diajarkan oleh orang tua mereka.

d. Alat-alat Pelajaran Dipersiapkan Sebelum Belajar

Para orang tua perlu memerhatikan dan mempersiapkan alat yang diperlukan sebelum belajar. Sebab belajar tidak akan berhasil dan tidak baik hasilnya tanpa alat-alat yang secukupnya. Peranan orang tua dalam mempersiapkan alat untuk belajar membaca permulaan adalah gambar huruf alphabet yang menarik dan penggaris atau benda yang berukuran panjang untuk menunjukkan huruf, sebagaimana yang dilakukan guru di sekolah.

e. Pergaulan Anak

Tidak dapat disangkal lagi bahwa pergaulan sangat berpengaruh terhadap belajar anak. Oleh sebab itu, harus dijaga agar jangan sampai pergaulan anak itu mengganggu belajarnya. Karena hal itu sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang dalam meningkatkan prestasi belajar. Kesadaran membaca adalah suatu kebiasaan yang sangat berguna dalam kehidupan manusia. Anak-anak kurang minat dan tidak punya kesadaran untuk membaca akan mengalami kerugian besar, karena tanpa membaca mereka akan seperti “seekor katak di bawah tempurung”, sehingga dunia mereka terasa sempit. Keadaan anak yang siap membaca dipengaruhi oleh beberapa faktor, ialah perkembangan pribadinya, emosi, termasuk keadaan mentalnya, demikian pula pengalaman sebelumnya. Jadi keadaan membaca anak-anak berbeda-beda sesuai kesanggupan anak. Dengan kata lain, banyak anak-anak

beruntung karena kesanggupannya untuk membaca. Program membaca di kelas I, II dan III menekankan perkembangan dasar dalam proses membaca yang lebih lengkap. Para siswa yang belajar keahlian membaca akan mengembangkan dan mengartikan kata-kata baru tanpa orang lain.

Orang tua memerhatikan pergaulan anaknya akan menumbuhkan perhatian timbal balik dari anak mereka hal ini karena adanya perhatian yang positif dari orang tua anak. Peranan orang tua dalam mengingatkan anaknya, jika dalam berteman harus saling menghargai dan tidak saling mengejek, orang tua pun mengajari anak mereka tentang sesuatu hal yang baik yang harus dilakukan dan sesuatu hal yang buruk yang harus di jauhi. Contohnya jangan mengikuti teman yang melakukan kejahatan dan merugikan orang lain serta mengikuti teman mereka untuk belajar. Orang tua lebih menyuruh anak mereka untuk bergaul dengan teman yang baik dan mengajak teman anak mereka untuk bermain bersama di sekitar lingkungan tempat tinggal agar anak dapat diawasi dengan baik. Orang tua pun berperan dalam membantu anak mereka bermain dengan cara membuat permainan kata yaitu menggabungkan huruf-huruf atau menyusun huruf menjadi sebuah kata dan menyuruh anak mereka mengeja dan membacanya sehingga anak dapat bermain sambil belajar bukan belajar sambil bermain dengan teman mereka.

f. Peran Orang tua terhadap Hakikat Membaca Permulaan

Harras (2010:101) menyimpulkan bahwa: “Membaca menduduki posisi serta peran yang sangat penting dalam konteks kehidupan umat manusia, terlebih pada era informasi dan komunikasi seperti ini. Membaca juga merupakan jembatan bagi siapa saja dan di mana saja yang berkeinginan meraih kemajuan dan kesuksesan, baik di lingkungan dunia persekolahan maupun di dunia pekerjaan”.

Mengacu dari uraian di atas, para pakar sepakat bahwa kemahiran membaca merupakan persyaratan mutlak bagi setiap insan yang ingin memperoleh kemajuan. Membaca bukanlah proses yang pasif

melainkan aktif, artinya seorang pembaca harus aktif berusaha menangkap isi bacaan yang dibacanya tidak boleh hanya menerimanya saja. Pentingnya peranan orang tua untuk mengajarkan anak mereka membaca dengan melakukan pengenalan huruf dari usia dini.

Menurut Tampubolon (2010:70), “membaca merupakan salah satu dari empat komponen keterampilan berbahasa, yakni menyimak, berbicara, membaca dan menulis. Peranan orang tua dalam hal membaca akan berlanjut, salah satunya adalah menulis. Orang tua yang mengajari anak mereka untuk membaca permulaan ini harus sangat kreatif dan semaksimal mungkin, hal ini karena otak anak secara keseluruhan menerima segala sesuatu yang diajarkan dengan mudah.

g. Pelajaran Membaca pada Tahap Permulaan

Belajar membaca ialah belajar mengasosiasikan lambang tulis dengan makna. Orang tua bukan hanya mengajari anak mereka membaca, namun juga harus mengajari anak mereka cara pemaknaan terhadap tulisan yang dibaca, agar kata yang ditulis dapat diartikan oleh anak. Sebelum mengajari anak membaca, orang tua terlebih dahulu harus mengajari anak huruf, agar anak dapat membedakan semua huruf. Di sekolah anak diajarkan membaca oleh guru mereka khususnya pada sekolah dasar kelas 1. Sebelumnya anak diajarkan pengenalan huruf di sekolah TK, namun akan lebih dilanjutkan di sekolah dasar di kelas 1 untuk membaca permulaan, pentingnya peranan orang tua di rumah akan memengaruhi tingkat kelancaran anak dalam membaca.

Anak yang cenderung aktif membaca di bangku sekolah dasar kelas 1 mampu membaca kata tanpa mengeja huruf, hal ini karena orang tua berperan aktif membantu anak mereka dalam membaca. Orang tua yang mengajari anak mereka membaca dan mengajari anak mereka pemaknaan kata yang dibaca akan membantu guru pada saat di sekolah, hal ini karena semua mata pelajaran harus membutuhkan keahlian membaca, yang tahap permulaan dapat dipelajari lebih lanjut disekolah dasar. Orang tua yang tidak

berperan aktif dalam membantu anak mereka dalam belajar membaca, akan menyulitkan guru pada saat pelajaran dimulai, hal karena kurangnya motivasi anak untuk belajar, karena pada masa kanak-kanak lebih banyak bermain, disinilah peranan orang tua itu penting. Di sekolah tidak jarang siswa yang sudah naik kelas 2 dan 3 yang masih mengeja dan tidak lancar dalam membaca karena kurangnya motivasi dalam belajar, hal ini salah satunya disebabkan oleh lingkungan anak yang kurang perhatian dari orang tua. Peranan orang tua disini adalah mengajari anak mereka sedini mungkin dalam mengenalkan lambang huruf alphabet yang berjumlah 26 dan bunyi atau cara pengucapannya.

Orang tua yang hanya mengajarkan anak mereka cara penyebutan huruf tanpa lambang huruf tersebut akan kesulitan membaca, hal ini karena anak hanya menghafal dan tidak mengetahui bentuk dari huruf yang diketahui. Peranan orang tua disini mengajarkan anak mereka mengenai huruf dan lambang huruf serta cara pengucapannya kemudian merangkainya huruf menjadi satu suku kata atau lebih. Di sekolah dasar siswa yang memiliki kemampuan membaca permulaan yang baik adalah siswa yang mampu membaca dengan lancar dan memahami hasil bacaan dari buku paket yang ada di sekolah sesuai mata pelajaran yang diajarkan, karena semua mata pelajaran diajarkan menuntut siswa untuk dapat membaca, sehingga memudahkan guru dalam mendidik siswa khususnya kelas awal sekolah dasar.

KESIMPULAN

Keluarga yang secara umum diakui sebagai salah satu tripusat pendidikan, memiliki peranan penting terhadap proses membaca permulaan anak, hal tersebut dikarenakan waktu yang dimiliki anak bersama orang tua sangat banyak apalagi pada saat usia pra-sekolah. Namun dengan adanya hal tersebut menuntut orang tua pintar dalam menggunakan metode mengajarkan konsep membaca permulaan. Terdapat dua metode yang paling banyak digunakan adalah metode eja dan suku kata. Selain metode, orangtua pun dituntut kreatif dalam menggunakan media

yang membantu mengajarkan konsep membaca permulaan pada anak. Seperti penggunaan alat peraga pengenalan lambang huruf, penyebutan huruf, dan cara pengejaan huruf yang benar dan tepat. Berbagai metode dan media tersebut akan bertambah baik jika ditanamkan kebiasaan mencintai buku semenjak dini.

REFERENSI

- Arifin. 2010. *Psikologi Perkembangan Anak*. Bandung: Tarsito.
- Gunarsa, Singgih. 2010. *Psikologi Anak Bermasalah*. Jakarta: Bina Aksara.
- Harras. 2010. *Pembinaan Minat Baca*. Jakarta: Gramedia.
- Henry Guntur Tarigan, dkk. 1990. *Membaca dalam Kehidupan*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Sarumpait. 2011. *Bimbingn Konseling dan Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sirait. 2008. *Perkembangan Anak*. Jakarta: Gramedia
- Tampubolon. 2010. *Kemampuan Membaca Teknik Membaca Efektif dan Efesien*. Bandung: Angkasa.
- <http://informasiana.com/pengertian-globalisasi-menurut-para-ahli/>
[diunduh](#) 06 maret 2018

PENGARUH LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING TERHADAP PERKEMBANGAN MORAL SISWA DI SMA NEGERI I TANETE RILAU

Rukaya

Prodi Bimbingan Konseling PPs Universitas Negeri Makassar (UNM)

Alamat e-mail cahayarukaya94@gmail.com

Abstrak

Permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di SMA Negeri 1 Tanete Rilau. Populasi pada penelitian ini sebanyak 592 siswa, sedangkan sampel adalah 59 siswa/responden yang diperoleh dengan teknik penarikan *proportional random sampling*, adapun teknik pengumpulan data digunakan teknik angket, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan rumus regresi sederhana. Hasil penelitian membuktikan dengan regresi sederhana dan pengujian hipotesis bahwa $F_{tabel} = 4,03$ dan diketahui $F_{hitung} = 5,96$, jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di SMA Negeri 1 Tanete Rilau. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di SMA negeri 1 Tanete Rilau.

Kata kunci: layanan bimbingan dan konseling, perkembangan moral siswa, SMA

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ruh bagi kehidupan berbangsa dan bermasyarakat, maju mundurnya suatu bangsa dilihat dari faktor lembaga pendidikan itu sendiri. Bagaimana pendidikan harus mampu membentuk karakter suatu bangsa yang cerdas yang memiliki moral serta etika yang baik, di samping membentuk sebuah peradaban yang modern yang mempunyai intelektual yang punya daya saing dengan bangsa-bangsa modern lainnya.

Lembaga pendidikan dianggap sebagai motivator atau pergerak di dalam mewujudkan karakter sebuah bangsa, yang harus bisa memecahkan berbagai permasalahan yang ada. Sekolah harus mampu memajemen persoalan-persoalan di dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun masalah yang dihadapi oleh siswa-siswinya, maka sekolah harus benar-benar membentuk sebuah manajemen bimbingan dan konseling di sekolah yang di dalamnya terdiri dari *planing* (perencanaan), *oganising* (pengorganisasian) *comanding* (pemberian perintah), *coordinating* (pengkoordinasian), *controlling* (pengawasan).

Persoalan kehidupan masyarakat yang kompleks serta diakibatkan oleh sistem perekonomian yang tidak kuat serta fondasi mental spritual yang rapuh, telah mengantarkan masyarakat bangsa pada krisis moral yang berkepanjangan. Krisis yang terjadi dalam berbagai bidang kehidupan sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan, serta pola hidup masyarakat yang konsumtif, dan belum mampu menghadapi persoalan yang ia hadapi.

Secara jujur dapat di katakan bahwa bangsa ini belum mampu mandiri dan terlalu banyak mengandalkan intervensi pihak asing sehingga masuknya pengaruh luar yang mengakibatkan bangsa kita satu sisi belum bisa memfilter mana yang harus diambil dan mana yang seharusnya tidak diambil (dalam konteks budaya sosial yang tidak baik).

Semakin banyak budaya asing yang kurang baik masuk, maka semakin banyak masalah yang timbul, sehingga masyarakat kita perlu dibimbing dan di arahkan di dalam menerima masukan budaya asing. Oleh

karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan.

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan manusia seutuhnya, pada tempatnyalah sumber daya manusia (SDM) ditingkatkan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan berlandaskan keimanan dan ketakwaan (Imtak).

Perkembangan pendidikan formal di negara kita dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya perubahan kurikulum dan perubahan peraturan dan perundang-undangan. Perubahan-perubahan itu berdampak pula pada layanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal.

Berbagai peraturan sistem perundang-undangan yang berlaku saat ini (di antaranya, undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20/2003, Permendiknas No 23/2006) telah dikaji sedemikian rupa dalam rangka menjawab perkembangan pendidikan dan melakukan penataan konselor sebagai profesi dan layanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal. Dari hasil kajian tersebut semakin mengukuhkan bahwa sejatinya layanan bimbingan dan konseling dilakukan oleh tenaga ahli yang disebut sebagai konselor.

Sementara itu dalam Permendiknas No. 22/2006 tentang standar isi pendidikan ditemukan adanya komponen pengembangan diri dan itu dikaitkan dengan konseling. Itu bisa ditafsirkan bahwa konselor harus menyampaikan materi pengembangan diri melalui layanan bimbingan konseling serta dipertanggung jawabkan melalui penilaian pada tiap akhir penyampaian kegiatan, sehingga berdampak menyamakan materi pembelajaran sebagai konteks layanan.

Secara yuridis, keberadaan konselor dalam sistem pendidikan nasional sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan

kualifikasi guru, dosen, pamong, dan tutor sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 ayat 6 undang-undang No. 20/2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam undang-undang tersebut menunjukkan adanya pengakuan eksplisit kesejajaran antara setiap kualifikasi tenaga pendidik. Menunjukkan arti bahwa setiap tenaga pendidik, termasuk konselor, memiliki keunikan konteks tugas, ekspektasi kinerja, dan setting layanan terhadap perkembangan moral siswa.

Dalam undang-undang tentang sistem pendidikan Nasional Nomor 20, tahun 2003, pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan dan membentuk serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bertujuan untuk mengembangkannya 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.

Adanya kebutuhan orang untuk dapat memahami perilaku dengan baik dan benar merupakan petunjuk bahwa perkembangan moral diperlukan. Seperti di ketahui, masyarakat selalu berkembang dan mengalami perubahan, termasuk perubahan nilai dan moralitas serta pandangan terhadap perkembangan.

Serta peradaban bangsa yang bermartabat mengartikan bahwa ada sebuah harapan ke depan pemuda-pemudi Indonesia selain pintar juga mempunyai akhlak dan akidah yang baik, dan untuk mencapai itu maka dengan pendidikan di dalamnya terdapat bimbingan dan pembinaan yang mengajari siswa bersikap sebagaimana sebaiknya manusia bersikap.

Demi mewujudkan harapan pendidikan tersebut, maka seorang guru betul-betul dituntut untuk siap bekerja multi, yakni selain mengajar juga sebagai pembimbing dan pembina. Kegiatan bimbingan di sekolah, seorang guru harus lebih memperhatikan kondisi siswa. Kondisi siswa tentunya berbeda-beda sesuai dengan karakteristik setiap individu sehingga tidak salah kalau banyak pernyataan bahwa menjadi seorang

sama halnya dengan menjadi Supermen yang begitu kuat bekerja tanpa mengharapkan imbalah dan jaza.

Saat ini, fokus pembinaan siswa melalui proses bimbingan sudah diperhatikan oleh pemerintah dengan melihat kecenderungan bahwa apabila seorang guru mengajar kemudian juga terfokus melayani siswa menyelesaikan masalahnya dianggap sangat berat, sehingga dibentuklah seorang guru yang khusus menangani permasalahan siswa dan guru tersebut disebut guru bimbingan dan konseling (BK).

Berangkat dari hal dasar tersebut di atas kita mencoba memperhatikan keadaan pendidikan di Kab. Barru. Kegiatan pendidikan di Kab. Barru sudah cukup berkembang, terutama kesiapan pemerintah daerahnya menanggapi kebutuhan siswa memperoleh bimbingan secara terpadu yang diperolehnya bukan dari kegiatan pembelajaran melainkan bimbingan tersebut diperoleh dari proses bimbingan dari seorang guru yang khusus menangani masalah-masalah yang dihadapi siswa. Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa. Objek penelitian ini difokuskan pada SMA Negeri 1 Tanete Rilau, karena menurut informasi di sekolah ini masih ada siswa yang kurang memahami perkembangan moral yang baik di dalam sekolah ataupun di luar sekolah.

Layanan Bimbingan dan Konseling Perkembangan Moral

A. Pengertian Bimbingan dan Konseling

Definisi yang diungkapkan oleh Miller (Wardati dan Jauhar Mohammad, 2011: 19) bahwa "Bimbingan adalah proses bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahannya yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimum kepada sekolah, keluarga, serta masyarakat". John Lock dalam teori Tabularsanya yang bersifat empiris menyatakan bahwa "Anak lahir seperti kertas putih yang belum mendapat coretan sedikitpun." Pendapat tersebut memberikan penafsiran bahwa seorang anak akan mudah terpengaruh dari apa yang diperolehnya dari lingkungan ia beradaptasi, tergantung

bagaimana bentuk pengaruh yang diperolehnya. Apakah pengaruh itu baik, atau tidak baik.

Membentuk seorang anak agar dapat bersifat dan bertingkah laku yang berkategori mulia, maka anak tersebut harus di ajari untuk bersikap baik pula sesuai dengan bagaimana kita membimbing dan membentuk anak tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Rony Gunawan K, 2001:98), kata bimbingan berasal dari kata dasar bimbingan yang artinya pimpin atau tuntun. Sementara kata bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang dimana yang prosesnya bersifat memimpin dan menuntun kearah yang lebih baik

Bimbingan di tafsirkan oleh Wardati dan Jauhar Mohammad (2011: 19-20), bahwa: "Bimbingan atau bantuan diberikan agar individu dapat mengembangkan dirinya semaksimal mungkin. Bimbingan diberikan agar individu dapat lebih mengenal dirinya sendiri (kekuatan dan kelemahannya), menerima keadaan dirinya dan dapat mengarahkan dirinya sesuai dengan kemampuannya".

Defenisi tersebut memberikan pandangan bantuan yang diberikan kepada individu berupa kesiapannya menghadapi kehidupan sosial dan memperbaiki atau meningkatkan taraf hidup dari suatu pekerjaan yang digelutinya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 28/1990 tentang pendidikan Dasar, Pasal 25 ayat 1, (Depdiknas, 2003:5) disebutkan bahwa: "Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan dan merencanakan masa depan" Peraturan tersebut sudah jelas memberikan pandangan bahwa dengan adanya bimbingan yang diterapkan di sekolah maka diharapkan bimbingan tersebut dapat memperbaiki pola hidup siswa yang lebih baik yaitu dengan cara membawa siswa menemukan pribadi masing-masing dan mengenal lingkungannya.

Selanjutnya Rochman Natawijaya (Rafli Kosasi dan Soetjipto, 2004:62) mengemukakan tentang pengertian bimbingan sebagai berikut: "Bimbingan adalah proses pemberian bantuan kepada

individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya sehingga ia sanggup mengarahkan diri dan dapat bertindak wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan keluarga serta masyarakat. Dengan demikian ia dapat mengecap kebahagiaan hidupnya serta dapat memberikan sumbangan yang berarti".

Hal senada juga diungkapkan oleh Bimo Walgito (Rafli Kosasi dan Soetjipto, 2004:62) bahwa: "Bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu-individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam kehidupannya, agar individu atau sekumpulan individu-individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.

Pengertian bimbingan juga diutarakan oleh Prayitno (2013:4) bahwa: "Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada seseorang (individu) atau sekelompok orang agar mereka itu dapat berkembang menjadi pribadi-pribadi yang mandiri". Kemandirian ini mencakup lima fungsi pokok yang hendaknya dijalankan oleh pribadi mandiri yaitu: a). Menegal diri sendiri dan lingkungannya, b). Menerima diri sendiri dan lingkungan secara positif dan dinamis, c). Mengambil keputusan, d). Mengarahkan diri, dan e). Mewujudkan diri.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan suatu bantuan yang diberikan kepada seseorang oleh orang lain dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya demi kelangsungan hidupnya yang lebih baik sesuai dengan apa yang dicita-citakannya.

Berdasar hal tersebut maka diketahuilah bahwa bimbingan di sekolah itu menjadi tugas utama guru selain mengajar, namun perlu diketahui pula bahwa guru mempunyai keterbatasan dalam membimbing karena terkait dengan waktu yang tersedia, karena guru harus mengajar dengan program yang sudah terencana. Kemudian juga bimbingan ini hanya bersifat umum, yaitu guru hanya menjelaskan hal-hal yang positif terkait dengan permasalahan yang ada, dan untuk permasalahan siswa yang lebih spesifik penyelesaiannya tidak cukup dengan bimbingan secara umum, maka perlu

penyelesaian yang lebih dalam lagi dan berkesinambungan dengan bentuk konseling.

Tolbert yang dikutip oleh Prayitno (2013:101) mengatakan bahwa “Konseling adalah hubungan pribadi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang dalam mana konselor melalui hubungan itu dengan kemampuan-kemampuan khusus yang di milikinya, menyediakan situasi belajar. Dalam hal ini konseli dibantu untuk memahami diri sendiri, keadannya sekarang, dan kemungkinan keadaannya masa depan yang dapat ia ciptakan dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, demi untuk kesejahteraan pribadi maupun masyarakat”. Selanjutnya Winkel (Ismaya Bambang, 2015:6) mendefinisikan Konseling sebagai berikut: “Konseling adalah serangkaian kegiatan paling pokok dari bimbingan dalam usaha membantu konseli secara tatap muka dengan tujuan agar klien dapat mengambil tanggung jawab sendiri terhadap berbagai persoalan atau masalah khusus”.

Selanjutnya Jones (Prayitno, 2013:100) Mengemukakan bahwa “Konseling itu merupakan kegiatan di mana semua fakta dikumpulkan dan semua pengalaman siswa difokuskan pada masalah tertentu untuk diatasi sendiri oleh yang bersangkutan, di mana ia diberi bantuan pribadi dan langsung dalam pemecahan masalah itu. Konselor tidak memecahkan masalah untuk klien. Konseling harus ditujukan pada perkembangan yang progresif dari individu untuk memecahkan masalah-masalahnya sendiri tanpa bantuan.

Berdasarkan hal tersebut mengenai definisi Konseling, maka dapat disimpulkan bahwa Konseling adalah Proses atau upaya yang diberikan oleh Konselor kepada individu (konseli) supaya dia memperoleh konsep dalam memahami dirinya untuk dimanfaatkan dan diperbaiki yang erat hubungannya dengan masalah yang dihadapi, baik saat sekarang maupun yang akan datang.

B. Jenis Layanan Bimbingan dan Konseling

Dalam rangka pencapaian tujuan bimbingan dan konseling di sekolah, terdapat beberapa jenis layanan yang diberikan kepada siswa, sebagaimana yang disebutkan oleh Prayitno (2013) sebagai berikut:

1. Layanan Orientasi; layanan yang memungkinkan peserta didik memahami lingkungan baru, terutama lingkungan sekolah dan obyek-obyek yang dipelajari, untuk mempermudah dan memperlancar berperannya peserta didik di lingkungan yang baru itu, sekurang-kurangnya diberikan dua kali dalam satu tahun yaitu pada setiap awal semester. Tujuan layanan orientasi adalah agar peserta didik dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru secara tepat dan memadai, yang berfungsi untuk pencegahan dan pemahaman.
2. Layanan Informasi; layanan yang memungkinkan peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi (seperti: informasi belajar, pergaulan, karier, pendidikan lanjutan). Tujuan layanan informasi adalah membantu peserta didik agar dapat mengambil keputusan secara tepat tentang sesuatu, dalam bidang pribadi, sosial, belajar maupun karier berdasarkan informasi yang diperolehnya yang memadai. Layanan informasi pun berfungsi untuk pencegahan dan pemahaman.
3. Layanan Konten; layanan yang memungkinkan peserta didik mengembangkan sikap dan kebiasaan belajar yang baik dalam penguasaan kompetensi yang cocok dengan kecepatan dan kemampuan dirinya serta berbagai aspek tujuan dan kegiatan belajar lainnya, dengan tujuan agar peserta didik dapat mengembangkan sikap dan kebiasaan belajar yang baik. Layanan pembelajaran berfungsi untuk pengembangan.
4. Layanan Penempatan dan Penyaluran; layanan yang memungkinkan peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, kegiatan ekstrakurikuler, dengan tujuan agar peserta didik dapat mengembangkan segenap bakat, minat dan segenap potensi lainnya. Layanan Penempatan dan Penyaluran berfungsi untuk pengembangan.

5. Layanan Konseling Perorangan; layanan yang memungkinkan peserta didik mendapatkan layanan langsung tatap muka (secara perorangan) untuk mengentaskan permasalahan yang dihadapinya dan perkembangan dirinya. Tujuan layanan konseling perorangan adalah agar peserta didik dapat mengentaskan masalah yang dihadapinya. Layanan Konseling Perorangan berfungsi untuk pengentasan dan advokasi.
6. Layanan Bimbingan Kelompok; layanan yang memungkinkan sejumlah peserta didik secara bersama-sama melalui dinamika kelompok memperoleh bahan dan membahas pokok bahasan (topik) tertentu untuk menunjang pemahaman dan pengembangan kemampuan sosial, serta untuk pengambilan keputusan atau tindakan tertentu melalui dinamika kelompok, dengan tujuan agar peserta didik dapat memperoleh bahan dan membahas pokok bahasan (topik) tertentu untuk menunjang pemahaman dan pengembangan kemampuan sosial, serta untuk pengambilan keputusan atau tindakan tertentu melalui dinamika kelompok. Layanan Bimbingan Kelompok berfungsi untuk pemahaman dan Pengembangan
7. Layanan Konseling Kelompok; layanan yang memungkinkan peserta didik (masing-masing anggota kelompok) memperoleh kesempatan untuk pembahasan dan pengentasan permasalahan pribadi melalui dinamika kelompok, dengan tujuan agar peserta didik dapat memperoleh kesempatan untuk pembahasan dan pengentasan permasalahan pribadi melalui dinamika kelompok. Layanan Konseling Kelompok berfungsi untuk pengentasan dan advokasi.
8. Konsultasi; yaitu layanan yang membantu peserta didik dan atau pihak lain dalam memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara-cara yang perlu dilaksanakan dalam menangani kondisi dan atau masalah peserta didik.
9. Mediasi; yaitu layanan yang membantu peserta didik menyelesaikan permasalahan dan memperbaiki hubungan antarmereka.
Untuk menunjang kelancaran pemberian layanan-layanan seperti yang telah dikemukakan di atas, perlu dilaksanakan berbagai kegiatan pendukung, mencakup:
 1. Aplikasi Instrumentasi Data; merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dan keterangan tentang peserta didik, tentang lingkungan peserta didik dan lingkungan lainnya, yang dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai instrumen, baik tes maupun non tes, dengan tujuan untuk memahami peserta didik dengan segala karakteristiknya dan memahami karakteristik lingkungan.
 2. Himpunan Data; merupakan kegiatan untuk menghimpun seluruh data dan keterangan yang relevan dengan keperluan pengembangan peserta didik. Himpunan data diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu dan sifatnya tertutup.
 3. Konferensi Kasus; merupakan kegiatan untuk membahas permasalahan peserta didik dalam suatu pertemuan yang dihadiri oleh pihak-pihak yang dapat memberikan keterangan, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya permasalahan klien. Pertemuan konferensi kasus bersifat terbatas dan tertutup. Tujuan konferensi kasus adalah untuk memperoleh keterangan dan membangun komitmen dari pihak yang terkait dan memiliki pengaruh kuat terhadap klien dalam rangka pengentasan permasalahan klien.
 4. Kunjungan Rumah; merupakan kegiatan untuk memperoleh data, keterangan, kemudahan, dan komitmen bagi terentaskannya permasalahan peserta didik melalui kunjungan rumah klien. Kerja sama dengan orang tua sangat diperlukan, dengan tujuan untuk memperoleh keterangan dan membangun komitmen dari pihak orang tua/keluarga untuk mengentaskan permasalahan klien.
 5. Alih Tangan Kasus; merupakan kegiatan untuk untuk memperoleh penanganan

yang lebih tepat dan tuntas atas permasalahan yang dialami klien dengan memindahkan penanganan kasus ke pihak lain yang lebih kompeten, seperti kepada guru mata pelajaran atau konselor, dokter serta ahli lainnya, dengan tujuan agar peserta didik dapat memperoleh penanganan yang lebih tepat dan tuntas atas permasalahan yang dihadapinya melalui pihak yang lebih kompeten.

C. Fungsi, Tujuan dan Asas-asas Bimbingan dan Konseling

1. Fungsi Bimbingan dan Konseling

Menurut Wardati, (2011:21) ditinjau dari segi sifatnya, layanan Bimbingan dan Konseling mempunyai fungsi:

- a. Fungsi Pemahaman; Fungsi pemahaman yaitu fungsi bimbingan dan konseling membantu konseli (siswa/anak) agar memiliki pemahaman terhadap dirinya (potensinya) dan lingkungannya (pendidikan, pekerjaan, dan norma agama). Berdasarkan pemahaman ini, konseli diharapkan mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal, dan menyesuaikan dirinya dengan lingkungan secara dinamis dan konstruktif.
- b. Fungsi Pencegahan (Preventif); Fungsi pencegahan (Preventif) yang dimaksud yaitu fungsi yang berkaitan dengan upaya konselor untuk mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin terjadi dan berupaya untuk mencegahnya, supaya tidak dialami oleh konseli. Melalui fungsi ini, konselor memberikan bimbingan kepada konseli tentang cara menghindarkan diri dari perbuatan atau kegiatan yang membahayakan dirinya. Adapun teknik yang digunakan adalah pelayanan orientasi, informasi, dan bimbingan kelompok.
- c. Fungsi perbaikan; Setelah adanya fungsi perbaikan yaitu fungsi bimbingan dan konseling untuk membantu konseli sehingga dapat memperbaiki kekeliruan dalam berpikir, berperasaan dan bertindak (berkehendak). Konselor melakukan intervensi (memberikan perlakuan) terhadap konseli supaya

memiliki pola berpikir yang sehat, rasional dan memiliki perasaan yang tepat sehingga dapat mengantarkan mereka kepada tindakan atau kehendak yang produktif dan normatif.

- d. Fungsi Pengembangan dan Pemeliharaan; Fungsi bimbingan dan konseling yang menghasilkan terpeliharanya dan berkembangnya berbagai potensi dan kondisi positif peserta didik dalam rangka perkembangan dirinya secara mantap dan berkelanjutan.

Fungsi-fungsi yang disebutkan di atas terlaksana melalui berbagai jenis layanan bimbingan dan pendukung lainnya untuk mencapai hasil sebagaimana terkandung pada masing-masing fungsi bimbingan dan konseling.

2. Tujuan Bimbingan dan Konseling

Ahmad Juntika Nurichsan (2005:15) menyatakan tujuan dari bimbingan dan konseling terbagi atas 2 yaitu:

- a. Tujuan Umum; Tujuan Umum dari layanan bimbingan dan konseling adalah sesuai dengan tujuan pendidikan, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20/2003 (Badan Standar Nasional (BNSP), 2006:7), yaitu terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas, yang beriman, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Sesuai dengan pengertian bimbingan dan konseling sebagai suatu upaya membentuk perkembangan kepribadian siswa secara optimal, maka secara umum layanan bimbingan dan dan konseling haruslah dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dalam rangka menjawab tantangan kehidupan masa depan, yaitu adanya relevansi program Pendidikan dengan tuntutan dunia kerja atau adanya pendidikan dengan tuntutan dunia kerja

atau adanya “*link and match*” (kaitan dan padanan), maka secara umum layanan bimbingan dan konseling secara umum layanan bimbingan dan konseling adalah membantu siswa mengenai bakat, minat dan kemampuannya, serta memilih, dan menyesuaikan diri dengan kesempatan pendidikan untuk merencanakan karier yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

- b. Tujuan Khusus; Secara khusus layanan bimbingan dan konseling bertujuan untuk membantu siswa agar dapat mencapai tujuan-tujuan perkembangan meliputi aspek pribadi sosial, belajar, dan karier. Bimbingan pribadi sosial dimaksudkan untuk mencapai tujuan dan tugas perkembangan pendidikan. Bimbingan karier dimaksudkan untuk mewujudkan pribadi pekerja yang produktif.

3. Asas-asas Bimbingan dan Konseling

Wardati (2011:33) menyatakan asas-asas dari bimbingan dan konseling sebagai berikut:

- a. Asas kerahasiaan yaitu asas bimbingan dan konseling yang menuntut dirahasiakannya sejumlah data dan keterangan peserta didik (klien) yang menjadi sasaran layanan yaitu data atau keterangannya yang tidak boleh dan tidak layak diketahui orang lain. Dalam hal ini guru pembimbing berkewajiban penuh memiliki dan menjaga semua data dan keterangan itu sehingga kerahasiannya benar-benar terjamin.
- b. Asas keterbukaan yaitu, asas bimbingan dan konseling yang menghendaki agar peserta didik (klien) yang menjadi sasaran layanan/kegiatan bersikap terbuka dan tidak berpura-pura, baik di dalam keterangan tentang dirinya sendiri maupun berbagai informasi dan materi dari luar yang berguna bagi pengembangan dirinya. Dalam hal ini guru pembimbing berkewajiban mengembangkan keterbukaan peserta didik (klien).
- c. Asas kesukarelaan yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki adanya kesukarelaan dan kerelaan peserta didik (klien) mengikuti/menjalani layanan/kegiatan yang di peruntukkan

baginya. Dalam hal ini guru pembimbing atau diperuntukkan baginya.

- d. Asas ahli tangan, yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki agar pihak-pihak yang tidak mampu menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling secara tepat dan tuntas atas suatu permasalahan peserta didik (klien) mengalih tangankan permasalahan itu kepada pihak yang lebih ahli. Guru pembimbing dapat menerima alih tangan kasus dari orang tua, guru-guru lain, atau ahli lain dan demikian pula guru pembimbing dapat mengalih tangankan kasus kepada guru pembimbing dapat mengalih tangankan kasus kepada guru mata pelajaran/praktik dan ahli-ahli lain.

D. Perkembangan Moral Siswa

Sebelum penulis membahas tentang perkembangan moral siswa di sekolah, terlebih dahulu di bahas secara singkat mengenai perkembangan merupakan “berbagai peristiwa, situasi atau kondisi di luar organisme yang diduga mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perkembangan individu”. Lingkungan ini terdiri atas: (a) Fisik, yaitu meliputi segala sesuatu dari molekul yang ada di sekitar janin sebelum lahir sampai kepada rancangan arsitektur suatu rumah, dan (b) Sosial, yaitu meliputi seluruh manusia yang secara potensial mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perkembangan individu.

Menurut Undang-undang NO. 20/2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 3, bahwa. “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dari segi estimologi menurut Yusuf Syamsu (2014:132) berpendapat: “perkataan moral berasal dari bahasa latin yaitu “*mos*” (moris), yang berarti adat istiadat, kebiasaan, peraturan/nilai-nilai atau tatacara kehidupan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008. (Hidayat Otib Satibi. 2013:1.3) Moral memiliki makna akhlak atau tingkah laku yang susila, sedangkan *moralitas* dimaknai dengan kesusilaan. *Etika* diartikan dengan tata susila atau suatu cabang filsafat yang membahas atau menyelidiki nilai-nilai dalam tindakan atau perilaku (akhlak) manusia. Ketiga istilah tersebut memberikan gambaran bahwa yang menjadi pembahasan adalah masalah aturan berperilaku manusia dalam kehidupannya. Masing-masing istilah saling menguatkan dan melengkapi serta dapat dipergunakan sesuai konteks dan kebutuhan.

Segala hal yang berhubungan dengan etika dan buruk merupakan moral baik yang diatur oleh agama maupun norma-norma budaya, sehingga manusia harus memiliki moral semenjak dia kecil sampai dewasa, bila manusia tidak memiliki moral, maka pengembangan dan peningkatan kehidupan yang beradab akan musnah dari muka bumi ini karena tidak adanya pembatasan terhadap tingkah laku manusianya yang hidup dipermukaan bumi, bila manusia tidak bermoral, maka mereka akan saling membunuh seperti hewan, dan tdk memiliki rasa hormat terhadap orang lain.

Sedangkan menurut Hidayat Otib Satibi (2013:1.4) mengemukakan bahwa “Perkembangan moral anak dapat dilihat dari berbagai tinjauan teoritis dan menurut berbagai disiplin ilmu yang terkait di dalamnya. Dapat disebut juga dengan pola perkembangan moral anak. Yang memiliki ruang lingkup, seperti kejiwaan manusia dalam mengernalisasi nilai moral kepada dirinya sendiri, memersonalisasi dan mengenternalisasi nilai moral kepada dirinya sendiri, memersonalisasi dan mengembangkannya dalam pembentukan kepribadian yang mempunyai prinsip, serta mematuhi, melaksanakan/menentukan pilihan, menyikapi/menilai, atau melakukan tindakan nilai moral.

Kemudian secara khusus Piaget (Hidayat Otib Satibi, 2013:1.5) mengemukakan tentang Perkembangan Moral anak yaitu “Anak berpikir tentang moralitas dalam dua tahap. Hal ini tergantung pada tingkat perkembangannya. Cara/tahap yang *pertama*

adalah tahap moralitas heteronomus (*heteronomus morality*) yang terjadi pada anakberusia 4 sampai 7 tahun. Pada tahap perkembangan moral ini, anak menggap keadilan dan aturan sebagai sifat-sifat dunia (lingkungan) yang tidak berubah dan lepas dari kendali manusia”.

Selanjutnya Lickona (Hidayat Otib Satibi, 2013:1.10) menyatakan bahwa untuk mendidik moral anak sampai pada tataran moral action, diperlukan tiga proses pembinaan yang berkelanjutan, yaitu (1) mulai dari proses *moral knowing*, (2) *mora feeling*, hingga (3) *moral actio*. ketiganya harus dikembangkan secara terpadu dan seimbang dengan demikian, diharapkan potensi peserta didik dapat berkembang secara optimal, baik pada aspek kecerdasan intelektual, kemampuan membedakan yang baik dan buruk, benar dan salah, maupun menentukan mana yang bermanfaat.

Moral adalah penentuan baik buruk terhadap perbuatan dan kelakuan, istilah moral biasanya dipergunakan untuk menentukan batas-batas suatu perbuatan, kelakuan, sifat, dan dinyatakan benar, salah, baik, buruk, layak, patut atau tidak patut. Moral dalam istilah dipahami juga sebagai: (a) Prinsip yang berkenaan dengan benar dan salah. (b) Ajaran atau gambaran tentang tingkah laku yang baik.

Berdasar pada paparan di atas, cukup jelas bahwa moral harus dimiliki oleh setiap manusia karena bila mereka tidak memiliki moral, maka manusia tersebut tidak pantas disebut sebagai manusia. Oleh karena itulah anak didik harus dibekali dengan ajaran-ajaran yang baik dari sumbernya yaitu syariat agama hukum negara, agar anak kita nantinya memiliki akhlak yang mulia dan bermanfaat bagi nusa dan bangsa serta agamanya, ini merupakan keinginan dari semua orang tua yang memiliki anak.

E. Pencegahan dan Penanganan Perkembangan Moral Siswa melalui Penerapan Bimbingan dan Konseling di Sekolah

Berdasar uraian tersebut, mengenai bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa terdapat suatu hubungan yang sangat erat terutama dalam

mengantisipasinya. Bimbingan dan konseling adalah bantuan yang diberikan oleh seorang Konselor kepada seseorang (klien) dalam memperbaiki proses hidup yang dijalannya. Sedangkan perkembangan moral siswa adalah merupakan suatu kebutuhan dan pengetahuan yang dilakukan oleh seorang anak yang berusia dini.

Untuk itu pada kesempatan ini perkembangan moral siswa dikalangan peserta didik perlu di perhatikan hal-hal berikut:

1. Guru Bimbingan dan Konseling sebaiknya mengetahui data pribadi siswa mulai dari lingkungan hidupnya, orang tuanya dan masalah ekonominya.
2. Guru bimbingan dan konseling lebih banyak berinteraksi dengan siswa terkait dengan dampak negatif yang ditimbulkan oleh perilaku buruk, baik dalam bentuk bimbingan maupun secara umum maupun dalam bentuk bimbingan secara tatap muka (*face to face*)
3. Guru bimbingan dan konseling sebaiknya melakukan identifikasi masalah siswa kemudian mencatat dan satu persatu dihadapkan kemudian memberikan solusi yang terhadap permasalahan yang dihadapi.
4. Guru bimbingan dan konseling harus banyak-banyak melakukan kegiatan kunjungan rumah sehingga dapat diperoleh informasi tentang keseharian siswa setelah atau sebelum ke sekolah.
5. Guru bimbingan dan konseling perlu banyak memberikan contoh konkrit mengenai kerugian yang diperoleh apabila berperilaku nakal, baik dari media elektronik ataupun dari media cetak.
6. Apabila disekolah terlanjur didapati anak yang berperilaku buruk dalam hal ini berkategori fatal, guru bimbingan dan konseling perlu mengambil tindakan yang tepat dan cepat, seperti melakukan kerja sama dengan guru-guru bidang studi, Kepala Sekolah, Staf Sekolah atau perlu dilakukan kerjasama dengan pihak yang berwajib untuk memberikan efek jera kepada siswa yang demikian itu.

Perkembangan moral siswa, tentunya tidak muncul begitu saja, perkembangan moral ini muncul karena ada faktor-faktor yang menyebabkan seorang siswa mengalami pendidikan dan perkembangan. Berikut beberapa penyebab timbulnya perkembangan moral siswa.

1. Faktor Keluarga; Telah diketahui bersama bahwa keluarga merupakan orang terdekat dari anak. Sikap, perilaku, dan pendidikan dasar anak dibentuk oleh orang tua sebagai manajer kehidupan anak. Anak akan cenderung melakukan kegiatan atau perilaku buruk apabila di dalam keluarganya sering terjadi permasalahan yang sangat besar, dimana sang anak tidak lagi bisa menerima kejadian tersebut dan memutuskan untuk melakukan tindakan di luar koridor sebagai pelampiasan permasalahan yang dipikirkannya.
2. Faktor Lingkungan; Terbayang dari suatu istilah bahwa orang yang bergaul dengan orang jahat, maka orang tersebut akan berperilaku jahat pula. Orang yang dengan ustadz, maka lama kelamaan orang tersebut akan menjadi ustadz. Dari istilah tersebut, maka lingkungan menjadi faktor utama dalam terjadinya perkembangan moral siswa. Apabila seorang anak hidup di lingkungan dimana terdapat anak yang sering melakukan tindakan yang melanggar tata tertib, kemudian anak tersebut ikut bergaul di dalamnya, maka secara otomatis anak tersebut akan terpengaruh untuk melakukan kegiatan atau berperilaku tidak baik.
3. Faktor Ekonomi; Anak yang lahir dalam keluarga yang kondisi ekonomi susah, maka anak tersebut akan mengalami yang namanya hidup serba kekurangan. Dengan hidup yang serba kekurangan ini, menuntut anak tersebut untuk melakukan hal-hal yang bisa memperbaiki keadaan ekonominya. Dan untuk memperbaiki keadaan ekonomi diperlukan modal baik itu modal usaha, kreatifitas dan sebagainya. Dan inilah yang tidak dimiliki anak yang berekonomi susah. Oleh karena itu untuk memenuhi

kebutuhannya seorang anak akan melakukan apa saja, tidak pandang apakah yang dikerjakan itu halal atau haram. Namun yang ada dalam pikirannya adalah bagaimana cara memperoleh uang untuk memnuhi ekonominya

4. Hasil peneltian (di Amerika Serikat) menunjukkan bahwa satu dari lima oranganak dan remaja memiliki masalah kesehatan mental, dan satu dari sepuluh (sebanyak enam juta) anak memiliki gangguan emosional yang serius.

Ada dua indikator dalam masalah kesehatan mental pada perkembangan anak, yaitu gangguan perasaan dan perilaku.

1. Gangguan perasaan; Gangguan perasaan sebagai indikator masalah kesehatan mental pada anak dan remaja meliputi beberapa hal berikut:
 - a. Perasaan sedih tak berdaya (helplessness).
 - b. Sering marah-marah atau bereaksi yang berlebihan terhadap sesuatu.
 - c. Perasaan tak berharga.
 - d. Perasaan takut, cemas, atau khawatir yang berlebihan.
 - e. Kurang bias konsentrasi.
 - f. Merasa bahwa kehidupan ini sangat berat.
 - g. Perasaan pesimis menghadapi masa depan.
2. Gangguan perilaku; gangguan perilaku sebagai indicator masalah kesehatan mental pada anak dan remaja meliputi berapa hal berikut:
 - a. Mengkomsumsi alkohol atau obat-obat terlarang
 - b. Suka mengganggu hak-hak orang lain.
 - c. Melakukan sesuatu perbuatan yang dapat mengancam kehidupan yang bersangkutan.
 - d. Melakukan diet secara terus menerus atau obsesi untuk memiliki tubuh yang langsing.
 - e. Menghindari persahabatan, atau senang hidup menyendiri.
 - f. Sering melamun (day dreaming).

- g. Sering menampilkan sesuatu yang kurang baik, atau melakukan kenakalan di sekolah

METODE

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersandar pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif, dengan menggunakan angket serta melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan hasil penelitian dalam bentuk angka.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitusatu variabel bebas yang diberi simbol X danvariabel terikat yang diberi simbol Y. Variabel bebas (Variabel *Independen*) adalah yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat, sedangkan Variabel terikat (Variabel *dependen*) adalah yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu layanan bimbingan dan konseling sedangkan yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu perkembangan moral siswa.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengacu kepadapengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di SMA Negeri 1 Tanete Rilau.



Gambar 2. Desain Penelitian

Keterangan:

X :Layanan bimbingan dan konseling

Y : Perkembangan moral siswa

D. Definisi Operasional

Untuk memberikan batasan mengenai persepsi terhadap pembahasan dalam proposal ini dikemukakan definisi oprasional sebagai berikut:

1. Layanan bimbingan dan konseling adalah membantu peserta didik seoptimal mungkin atau mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam

tugas-tugas perkembangan yang harus dikuasainya sebaik mungkin.

2. Perkembangan moral siswa adalah pendidikan dimulai dari lingkungan terdekat dengan manusia dan dapat dimulai sejak usia dini sampai manusia itu mampu bersikap dan menentukan perilakunya sesuai dengan tingkat kedewasaan masing-masing.

E. Populasi dan sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMA Negeri 1 Tanete Rilau. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 592 siswa yang tersebar pada kelas X, XI, dan XII, Dengan memperhatikan jumlah populasi yang banyak dan keterbatasan waktu penelitian, maka penelitian mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi. Dengan demikian $592 \times 10\% = 59$ Siswa yang diperoleh dengan teknik penarikan *proportional random sampling*.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam Kegiatan penelitian ini, instrument pengumpulan data yang digunakan sebagai *field research* adalah Angket; yaitu suatu instrument pengumpulan data dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang sehubungan dengan variabel yang diteliti.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan rumus regresi sederhana. Adapun rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} =Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b= Nilai arah pertama penentu ramalan prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variable Y

(Riduwan, 2010: 148)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian ini dikemukakan data-data penelitian yang telah didapatkan berdasarkan edaran angket pada 59 sampel dari total 592 populasi di SMA Negeri I Tanete Rilau. Berdasarkan data yang dikumpulkan peneliti, pemeriksaan keberartian regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa koefisien regresi sama dengan nol (tidak berarti) melawan hipotesis tandingan bahwa koefisien arah regresi tidak sama dengan nol.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan memperhatikan langkah-langkah pengujian hipotesis berikut (Riduwan 2010: 148):

1. Menghitung rumus b dengan rumus

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Menghitung rumus a dengan rumus

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

3. Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\hat{y} = a + bx$$

Dengan Y adalah variabel dependent, dalam hal ini adalah penguasaan kompetensi, dan X adalah variabel independent. Sedangkan a dan b adalah nilai konstanta yang dicari.

(Riduwan 2010:148)

4. Menentukan rumusan hipotesis h_0 dan h_1 .

$H_0: \rho = 0$: Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$H_1: \rho \neq 0$: Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

5. Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah uji f. Untuk menentukan nilai uji f dapat mengikuti langkah-langkah berikut (riduwan, 2010:149):

A. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($jk_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

B. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a ($JK_{reg(b/a)}$), dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

C. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)}$$

D. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($rjk_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

E. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($rjk_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{Reg(b/a)}$$

F. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (rjk_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

G. Menghitung f, dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

6. Menentukan nilai kritis (α) atau nilai tabel f pada derajat bebas $db_{reg(b/a)} = 1$ dan $db_{res} = n - 2$.
7. Membandingkan nilai uji f dengan nilai tabel f, dengan kriteria uji, apabila nilai hitung flebih besar atau sama dengan (\geq) nilai tabel f, maka h_0 ditolak.

Berdasarkan jumlah pada setiap variabel maka dapat diketahui:

- A) Jumlah $n = 59$
- B) Jumlah $\sum x = 1169$
- C) Jumlah $\sum y = 1450$
- D) Jumlah $\sum x^2 = 23401$
- E) Jumlah $\sum y^2 = 35296$
- f) Jumlah $\sum xy = 28828$

1. Menghitung rumus b dengan rumus

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} =$$

$$b = \frac{59 \cdot (28828) - 1169 \cdot 1450}{59 \cdot 23401 - 1366561} = b = \frac{5802}{14098} = 0,4$$

2. Menghitung rumus a dengan rumus

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} =$$

$$a = \frac{1450 - (0,4)1169}{59} = a = \frac{982,4}{59} =$$

16,65

3. Menghitung persamaan regresi sederhana

Berdasarkan nilai konstant-nya adalah 16,65 dan nilai kemahiran berprosesnya adalah 0,4. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bx = 16,65 + 0,4.X$$

4. Menentukan Rumusan Hipotesis H_0 Dan H_a

H_a = ada pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.

H_0 = tidak ada pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.

5. Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah uji f. Untuk menentukan nilai uji f dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

a. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} =$$

$$JK_{reg(a)} = \frac{2102500}{59} = 35635,59$$

B. Menghitung Jumlah Kuadrat Regresi B|A ($JK_{Reg(B|A)}$), Dengan Rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

$$=$$

$$JK_{reg(b/a)} = 0,4 \left(28828 - \frac{1169 \cdot 1450}{59} \right)$$

$$JK_{reg(b/a)} = 0,4 \cdot (28828 - 28729,6)$$

$$= 39,36$$

C. Menghitung jumlah kuadrat residu (jk_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b/a)} - JK_{Reg(a)}$$

$$= 35296 - 39,36 - 35635,59 = 378,95$$

D. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a (rjk_{reg(a)}) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{Reg(a)} = 35635,59$$

E. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a (rjk_{reg(b/a)}) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{Reg(b/a)} = 39,36$$

F. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (rjk_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2} =$$

$$RJK_{res} = \frac{378,95}{59 - 2} = 6,6$$

g. Mengitung f_{hitung}, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}} = \frac{39,36}{6,6} =$$

$$5,96$$

B. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.” Untuk menguji hipotesis ini, maka hipotesis deskriptif ini akan diubah menjadi hipotesis statistik dengan ketentuan sebagai berikut:

Ha = Adalah Hipotesis Alternatif

Ho = Adalah Hipotesis Nihil, Pengujian Statistik Hanya Menguji Hipotesis Nihil (Ho)

Karena hipotesis nihil merupakan pernyataan tentang parameter yang bertentangan dengan keyakinan peneliti, apabila dari pengujian diperoleh keputusan yang mendukung atau setuju dengan ho maka dapat dikatakan ho diterima.

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis statistik adalah:

Ha = terdapat pengaruh yang signifikan antara layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.

Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.

Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka tolak ho artinya signifikan dan

Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka terima ho artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05

Menentukan nilai kritis (α) atau nilai tabel f pada derajat bebas $db_{reg\ b/a} = 1$ dan $db_{res} = n - 2$.

Mencari nilai f_{tabel} menggunakan tabel f dengan rumus:

$$F_{tabel} = f((1-\alpha) (db\ reg\ [b/a]), (db\ res))$$

$$= f((1-0,05)(1 \cdot 59 - 2))$$

= f((0,95) (1.57)) ketentuan angka 1 = pembilang dan angka 57 adalah penyebut (lihat lampiran nilai f_{tabel})

$F_{tabel} = 4,03$ dan diketahui $f_{hitung} = 5,96$

Kaidah pengujian hipotesis adalah:

Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka tolak ho artinya signifikan dan

Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka terima ho artinya tidak signifikan

Ternyata f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , atau $5,96 > 4,03$, maka dapat disimpulkan bahwa h_0 di tolak artinya terdapat hubungan yang

signifikan antara pengaruh layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 tanete rilau.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Peran guru bimbingan dan konseling tampaknya tidaklah mudah, salah satu peran yang penting seorang guru bimbingan di sekolah adalah peranan bimbingan dan konseling dalam menyiapkan siswa baik secara mental dan spiritual untuk perkembangan moral. Perkembangan moral bagi siswa adalah kebutuhan yang harus dilalui. Akan tetapi, proses perkembangan moral bagi sebagian siswa hanya menjadi kebutuhan sesaat di hidupnya. Dengan demikian, siswa tidak dapat mengolah perkembangan moralnya secara maksimal.

Disinilah dibutuhkan perkembangan moral siswa. Perkembangan moral dibutuhkan untuk membentuk perilaku yang baik.

Perilaku yang baik hanya dapat ditunjukkan dengan kesungguhan dalam perkembangan moral. Guru Bimbingan dan Konseling memiliki waktu yang banyak untuk membentuk perkembangan moral siswa. Dengan demikian, siswa dapat menjadikan perkembangan moral sebagai kebutuhan bukan menggugurkan kewajiban saja saat di sekolah.

Mencermati perkembangan dalam dunia pembelajaran hari ini, maka masih banyak kesulitan-kesulitan yang harus dihadapi oleh guru dan siswa, guru harus memiliki waktu yang lebih luang dan intensif dalam melakukan bimbingan, sementara siswa dituntut untuk lebih aktif dan kreatif dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk belajar dan berkreasi. Tuntutan ini adalah tuntutan perkembangan zaman yang semakin hari semakin memicu percepatan atau akselerasi dalam segala bidang termasuk pendidikan. Akan tetapi persoalan tersebut tidak semudah membalik telapak tangan, banyak kendala yang harus dihadapi guru mata pelajaran, dan guru bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa peran guru bimbingan tidak mudah karena memiliki kompleksitas masalah yang harus diselesaikan

di sekolah, salah satunya adalah membuat siswa lebih baik dalam perkembangan moralnya agar dapat mencapai cita-cita. Akan tetapi penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa di SMA Negeri 1 Tanete Rilau. dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di SMA Negeri 1 Tanete Rilau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan layanan bimbingan dan konseling terhadap perkembangan moral siswa di sma negeri 1 barru. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi dan hipotesis yang diketahui f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , atau $5,96 > 4,03$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

REFERENSI

- Ahmad Juntika Nurihsan, 2005. Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling, Rafika Aditama, Bandung.
- Ali, M. F. (2006). Filsafat Administrasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Pedoman Bimbingan dan Konseling, Depdiknas, Jakarta.
- Elvino Ardianto, 2011. Metode Penelitian, Simbiosis Rekatam Media, Bandung.
- Hidayat Otib Satibi, 2013. Metode Pengembangan Moral dan Nilai-nilai Agama, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Ismaya Bambang, 2015. Bimbingan dan Konseling, PT Refika Aditama, Bandung.
- Moradi M., Etemad S. Gh., Moheb A. (2010). Synthesis of Magnetic Polyvinyl Alcohol Nanoparticles for Fast Adsorption of Pb(II) Ions from Water "Proc. of Int. Conf. Nanotech. Fundam. Appl.," Ottawa, Canada, Aug. 4-6, pp. 587-1-587-7.
- Prayitno, 2013. Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling, PT Rineka Cipta, Jakarta.

- Pace, W., & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke 3. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rony Gunawan. K, 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Terbit Terang, Surabaya.
- Riduwan, 2010. *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rafli Kosasi, Soetjipto, 2004. *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Peneliti*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujarweni V. Wiratna, 2014. *Metodologi Penelitian*, Pustaka Barupress, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Sujana M.G., Anand S. (2011). Fluoride removal studies from contaminated ground water by using bauxite. *Desalination*, 267, 222-227.
- Vallero D. (2007). "Fundamentals of Air Pollution 4th edition" Elsevier.
- Yusuf Syamsu, 2014. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wardati, Jauhar Mohammad, 2011. *Impelementasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta.

PEMANFAATAN PERPUSTAKAAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 1 TAKALAR KECAMATAN PATTALLASSANG KABUPATEN TAKALAR

Sitti Habibah

Dosen Administrasi Pendidikan FIP UNM Makassar

Email: sitti.habiba@unm.ac.id

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang pemanfaatan perpustakaan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Takalar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pemanfaatan perpustakaan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Kabupaten Takalar? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan perpustakaan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Kabupaten Takalar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Selanjutnya yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh siswa di SMP Negeri 1 Takalar dengan pengambilan sampel sebanyak 79 siswa. Pengumpulan data melalui teknik angket dan dokumentasi, Kemudian dianalisis secara persentase. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah pemanfaatan perpustakaan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Takalar masih tergolong ke dalam kategori rendah.

Kata kunci: pemanfaatan perpustakaan, motivasi belajar siswa

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai keberhasilan di sekolah, perlu didukung oleh seluruh komponen sekolah yang meliputi kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, metode pengajaran serta berbagai fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar, yang kedudukannya saling mempengaruhi dan mendukung sebagai upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Perkembangan ilmu saat ini sangat cepat, sehingga mempengaruhi tuntutan masyarakat terhadap dunia pendidikan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga lembaga pendidikan harus mampu mengikuti perkembangan sesuai dengan perkembangan pendidikan. Pemanfaatan layanan perpustakaan jangka panjang akan diketahui perbedaan antara siswa yang tidak memanfaatkan perpustakaan dengan siswa yang memanfaatkan perpustakaan. Perpustakaan merupakan sarana yang vital dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu perpustakaan dipandang sebagai jantung pendidikan.

Pemustaka hanya terbatas kepada komponen sekolah antara lain siswa, guru dan karyawan sekolah. Kegiatan proses belajar mengajar siswa tidak lagi dipandang sebagai objek belajar tetapi siswa dipandang sebagai sumber belajar. Siswa juga dituntut untuk dapat menemukan pemecahan dari berbagai persoalan yang berkaitan dengan proses belajar, membaca, meneliti, dan berbagai kegiatan lain yang bersifat positif dan produktif, sehingga diperlukan perpustakaan sekolah, laboratorium, alat-alat peraga yang memadai agar proses belajar dapat tercipta secara harmonis dan dinamis.

Konsep pendidikan sekarang tidak lagi menempatkan guru sebagai salah satu sumber pengetahuan, tetapi siswa dapat datang ke perpustakaan untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Perpustakaan sekolah akan menjawab segala permasalahan pada siswa yang berkaitan dengan tugas-tugas dari guru, sehingga perpustakaan merupakan sarana yang diharapkan oleh seluruh siswa, guru, dan karyawan sekolah.

Mardiyanto (2003:24) menyatakan peran perpustakaan dalam hubungan dengan kegiatan belajar mengajar pada lingkungan sekolah sangat diperlukan. Perpustakaan sekolah adalah pusat pengetahuan (*learning center*). Selain sebagai *learning center*, perpustakaan juga berperan sebagai *agent of change* artinya perpustakaan tersebut sebagai agen perubahan bagi para siswa yaitu dapat melatih siswa untuk menjadi siswa yang lebih aktif, kreatif, maupun berpikir kritis. Tujuan perpustakaan sekolah adalah membantu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta nilai dan sikap hidup siswa dan guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Sedangkan peranan perpustakaan sekolah adalah sebagai salah satu sarana pendidikan yang bersifat teknis edukatif yang bersama-sama dengan unsur pendidikan lainnya ikut menentukan berlangsungnya proses pendidikan. Fungsi khusus perpustakaan sekolah adalah sebagai salah satu sumber belajar.

Pusat sumber belajar merupakan suatu tempat pengolahan dan pengembangan sumber-sumber belajar dengan tujuan membantu atau memberikan fasilitas belajar manusia. Sumber belajar disini dapat diklasifikasikan sebagai pesan (ilmu yang dipelajari), orang (guru, dosen), bahan (buku tulis, transparansi), alat (radio, tv), teknik (metode caramah, diskusi), lingkungan (perpustakaan, ruang kelas, laboratorium) yang digunakan siswa dalam belajar baik yang digunakan secara terpisah maupun secara kombinasi sehingga mempermudah siswa dalam mencapai tujuan belajarnya.

Merealisasikan eksistensi perpustakaan sekolah sebagai bagian integral dari kegiatan belajar mengajar tidaklah mudah, hal itu ditentukan oleh sistem pengajaran yang menuntut pemanfaatan perpustakaan sekolah dalam setiap kegiatan belajar mengajarnya. Perpustakaan sekolah akan bermanfaat bila prestasi siswa tinggi, siswa mampu mencari, menemukan, menyaring, tanggung jawab, dan selalu berkeinginan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itu kriteria diatas, diperlukan upaya pemanfaatan layanan perpustakaan sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.

Peranan perpustakaan sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar adalah adanya petugas yang profesional, petugas perpustakaan yang ada selain mampu melayani siswa dalam menggunakan perpustakaan juga mampu mengasuh siswa bagaimana membaca yang baik dan benar, dengan kata lain mereka juga tergolong pendidik dan pengajar selain manager dan leader perpustakaan.

Perpustakaan yang ada di setiap sekolah diposisikan sebagai pelengkap saja, setiap pergantian kurikulum para guru mendapat penataan manajemen sekolah. Tetapi nasib perpustakaan jarang dipikirkan. Perpustakaan hanya menjadi gudang buku, bukan wadah mendapatkan ilmu. Perpustakaan sering kali tanpa pengunjung, siswa maupun guru. Perpustakaan hanya terbuka pada jam istirahat saja. Guru-guru tidak secara rutin menyuruh siswa-siswi dalam jam kelas keperpustakaan untuk tugas atau mencari informasi. Lingkungan sekolah kurang aktif membangun gairah berpustaka. Sering kali pengelola perpustakaan adalah guru yang jarang ada di perpustakaan. Penataan ruang buku dan perpustakaan tidak menarik. Koleksi perpustakaan yang jarang diperbaharui.

Koleksi perpustakaan merupakan modal utama dari penyelenggaraan sebuah perpustakaan. Sering kali koleksi disebut sebagai tulang punggungnya informasi sebab berhasil atau tidaknya penyelenggaraan perpustakaan banyak ditentukan oleh kualitas informasi yang tersedia di perpustakaan dan juga sesuai kebutuhan para pengguna.

Kenyataan sekarang ini siswa kurang mengoptimalkan pemanfaatan perpustakaan di sekolah sebagai pusat sumber belajar. Pengelolaan perpustakaan yang baik dan dilengkapi dengan sarana yang memadai diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan (hasil belajar) yang pada gilirannya mendapatkan mutu sekolah yang baik. Untuk itu, setiap sekolah memerlukan perpustakaan sebagai sumber belajar agar pendidik dan peserta didik memiliki gairah berpustaka.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu **Pemanfaatan Perpustakaan Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di**

SMP Negeri 1 Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Bagimanakah pemanfaatan perpustakaan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Kabupaten Takalar?

Pengertian Motivasi Belajar

Hamzah (2011) menyatakan bahwa “motivasi belajar lebih mengutamakan respon kognitif, yaitu kecenderungan siswa untuk mencapai aktivitas akademis yang bermakna dan bermanfaat serta mencoba untuk mendapatkan keuntungan dari aktivitas tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan memperhatikan pelajaran yang disampaikan, membaca materi sehingga bisa memahaminya, dan menggunakan strategi-strategi belajar tertentu yang mendukung. Selain itu, siswa juga memiliki keterlibatan yang intens dalam aktivitas belajar tersebut, rasa ingin tahu yang tinggi, mencari bahan-bahan yang berkaitan untuk memahami suatu topik, dan menyelesaikan tugas yang diberikan”.

Menurut Riduwan (2006:200) yang mengutip pendapat Sardiman, mengatakan bahwa

“motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberi arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai”.

Dari uraian di atas, pengertian motivasi belajar adalah suatu kekuatan atau dorongan dalam diri individu membuat individu tersebut bergerak, bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuannya yaitu proses seorang individu melakukan perubahan perilaku berdasar pengalaman dengan serangkaian kegiatan misalnya dengan membaca, mengamati, mendengarkan, meniru dan lain sebagainya.

Ciri-ciri Motivasi Belajar

Motivasi belajar, pada umumnya memiliki beberapa indikator atau unsur yang

mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar.

Indikator motivasi belajar menurut Uno (2009: 23) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1). adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2). adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- 3). adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4). adanya penghargaan dalam belajar
- 5). adanya kegiatan yang menarik dalam belajar
- 6). adanya lingkungan belajar yang kondusif sehingga memungkinkan seseorang siswa dapat belajar dengan baik.

Sedangkan Sardiman (2011: 83) menyatakan motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1). Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu lama, tidak berhenti sebelum selesai)
- 2). Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya)
- 3). Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah "untuk orang dewasa" (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, dan sebagainya)
- 4). Lebih senang bekerja mandiri
- 5). Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis,

berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)

- 6). Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7). Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
- 8). Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu (a) kebutuhan, (b) dorongan, (c) tujuan.

Penjelasan mengenai ciri-ciri motivasi belajar yang dikemukakan beberapa pendapat, maka dapat diambil kesimpulan tentang indikator atau ciri-ciri motivasi belajar yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, senang bekerja mandiri, percaya pada hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan soal-soal, adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar (variasi dalam aktivitas belajar) dan lingkungan belajar yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 Februari s/d 23 Maret 2015 berlokasi di SMP Negeri 1 Takalar Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar.

Adapun definisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan perpustakaan, yaitu kegiatan belajar mandiri, membaca, mencatat atau meringkas dan meminjam buku untuk mendapatkan informasi dari koleksi perpustakaan
2. Keinginan sendiri, yaitu dorongan atau kehendak yang berasal dari dalam diri siswa

3. Tuntutan banyaknya tugas, yaitu banyaknya tugas pelajaran yang diberikan oleh guru di sekolah
4. Banyaknya buku dan fasilitas di perpustakaan, yaitu keadaan buku-buku yang menjadi referensi untuk digunakan siswa untuk belajar di perpustakaan sekolah
5. Tingkat kenyamanan, yaitu perasaan nyaman dan tenang ketika berada di lingkungan perpustakaan
6. Pelayanan dari penjaga perpustakaan, yaitu sikap petugas atau penjaga perpustakaan terhadap siswa yang berada di lingkungan perpustakaan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMP Negeri 1 Takalar dengan jumlah 794 siswa. Pemilihan sample yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (sampling acak sederhana), di mana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dari jumlah populasi yang ada sebanyak 794 siswa, maka peneliti mengambil sampel 10% dari jumlah tersebut yaitu 79 siswa.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian yang diperlukan instrument penelitian berupa: angket, dokumentasi, dan wawancara

1. Kuesioner/Angket

Metode ini digunakan untuk mengetahui Motivasi Siswa Dalam Pemanfaatan Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di SMP Negeri 1 Takalar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket yang akan dibagikan pada responden yaitu siswa secara acak

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah persentase, yaitu persentase dari jawaban skala guttman dengan cara mengumpulkan outline siswa dan pegawai perpustakaan selanjutnya dianalisis oleh peneliti. Sugiyono (2012: 139) mengemukakan bahwa “skala Guttman akan didapat jawaban yang tegas yaitu “ya-tidak”; “ada-tidak ada”, ”benar-salah”; “pernah-tidak pernah”; ”positive-negative” dan lain-lain”.

Maka dalam penelitian ini skala Guttman yang digunakan adalah:

$$Ya = 1$$

$$\text{Tidak} = 0$$

2. Dokumentasi
Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa data foto penelitian dan lokasi penelitian. Selain itu teknik ini digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan melalui sumber-sumber tertulis yang ada.

Setelah data terkumpul maka selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Pengolahan data tersebut harus disesuaikan dengan data yang terkumpul. Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Termasuk dalam analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan rata-rata, median, modus, standar deviasi, distribusi, frekuensi, dan persentase.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* komputer program SPSS 17.0 (*Statistical Program For Social Science*) untuk menghitung presentase dari setiap item pertanyaan angket dalam bentuk penyajian angket.

Termasuk dalam analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan rata-rata, median, modus, standar deviasi, distribusi, frekuensi, dan persentase.

Untuk menggambarkan Motivasi Siswa Dalam Pemanfaatan Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di SMP Negeri 1 Takalar, maka digunakan rumus analisis persentase (%). Adapun rumus persentase (%) tersebut sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

P = persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai

Untuk menarik kesimpulan secara kuantitatif dikemukakan pedoman yang dikemukakan oleh Arikunto (1999: 210) yaitu:

- 1) 76%- 100% adalah kategori tinggi
- 2) 56%- 75% adalah kategori sedang
- 3) Kurang dari 55% adalah kategori rendah.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 1 Takalar, yang beralamat di Jalan Tikolla Daeng Leo, Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Lokasi ini dikelilingi oleh pemukiman warga, pertokoan, berdekatan dengan sekolah menengah umum dan sekolah kejuruan, serta dekat dari lokasi pasar tradisional.

Visi dari SMP Negeri 1 Takalar yaitu mewujudkan siswa yang berkualitas dan mandiri. Misi nya yaitu menghasilkan tamatan yang ber-IMTAQ dan ber-IPTEK sehingga mampu menghadapi era globalisasi.

Tenaga pengajar pada tahun ajaran 2014/2015 berjumlah 51 orang guru terdiri dari 47 dengan status PNS dan 4 orang honorer. Tenaga administrasi terdiri dari 5 orang (2 orang berstatus honorer) dan tenaga perpustakaan 2 orang.

Adapun keadaan siswa berjumlah 794 orang siswa yang terdiri dari 364 laki-laki dan 430 perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Keadaan Siswa Berdasarkan Kelas di SMP Negeri 1 Takalar Tahun 2015

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	VII (1-9)	121	151	272
2.	VIII (1-9)	135	155	290
3.	IX (1-9)	108	124	232
Total		364	430	794

Sumber : Data Primer, 2015

Fasilitas yang dimiliki oleh perpustakaan sekolah di SMP Negeri 1 Takalar yaitu sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|-------------|
| a. Kursi Baca | : 29 Buah |
| b. Komputer | : 3 Buah |
| c. Papan pengumuman | : 1 buah |
| d. Meja baca | : 5 buah |
| e. Buku | : 3501 buah |
| f. Rak Buku | : 10 buah |
| g. Lemari | : 4 buah |
| h. Lemari katalog | : 1 buah |

Karakteristik Responden

a. Data Responden di SMP Negeri 1 Takalar

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelas di SMP Negeri 1 Takalar Tahun 2015

No.	Kelas	n	%
1.	VII.A	28	35,4
2.	VIII.B	26	33,0
3.	IX.B	25	31,6
Total		79	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden tertinggi berada pada kelas VII.A sebanyak 28 orang (35,4%) dari total sampel 79 responden, sedangkan responden terendah pada kelas IX.B sebanyak 25 orang (31,6%) dari total sampel 79 responden.

a. Jenis Kelamin

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di SMP Negeri 1 Takalar Tahun 2015

Jenis Kelamin	n	%
Lakik-laki	13	16,5
Perempuan	66	83,5
Total	79	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 66 orang (83,5%) dari total sampel 79 responden.

PEMBAHASAN

Pemanfaatan perpustakaan sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan dalam menggunakan suatu sarana yang disediakan sekolah dengan harapan memperoleh

informasi dan sumber belajar yang dibutuhkan siswa.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka motivasi siswa dalam pemafaatan layanan perpustakaan berikut dijelaskan rincian pembahasan hasil penelitian terhadap jawaban yang telah diberikan oleh siswa terhadap kuesioner yang disebarakan.

1. Keinginan Sendiri

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa yang berkunjung ke perpustakaan sekolah di SMP Negeri 1 Takalar dengan motivasi keinginan sendiri masih termasuk kedalam kategori rendah dengan persentase skor rata-rata 49,2% dari total sampel 79 responden.

Hal ini berarti bahwa siswa belum termotivasi untuk mengunjungi perpustakaan sekolah, masih kurangnya motivasi dalam diri siswa itu sendiri untuk memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber belajar.

Data hasil penelitian memperlihatkan jawaban poin pernyataan mengenai keinginan sendiri tepatnya pada item pernyataan nomor 2, 3, 6 dan 7 lebih banyak siswa yang memberikan jawaban "Tidak". Hal ini memperjelas bahwa siswa jarang sekali mengunjungi perpustakaan sekolah baik ada waktu luang maupun ada tidaknya tugas dari guru kelas, ataupun ada tidaknya ajakan dari teman. Siswa lebih banyak yang tidak suka meminjam buku diperpustakaan dikarenakan koleksi buku bacaan di perpustakaan masih kurang, kurangnya buku pelajaran yang dianggap penting untuk meningkatkan wawasan keilmuan siswa.

Kemudian pada item pernyataan nomor tujuh masih lebih dominan siswa yang tidak memanfaatkan perpustakaan sebagai fasilitas yang ada di sekolah yaitu sebanyak 42 orang dari 79 responden. Ini menunjukkan masih rendahnya keinginan sendiri dari siswa untuk mengembangkan diri melalui pemanfaatan buku-buku pelajaran yang tersedia di perpustakaan.

Menurut Slameto (1991: 60) faktor yang mempengaruhi proses belajar berada pada setiap individu, meliputi keadaan fisik dan psikis atau mental yang dikategorikan dalam faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi proses belajar meliputi motivasi, bakat dan kematangan dalam

pertumbuhan. Sedangkan faktor eksternal meliputi keluarga, status ekonomi, pengajar, metode pengajaran dan sarana belajar.

Dapat disimpulkan bahwa rendahnya keinginan sendiri dari siswa untuk memanfaatkan perpustakaan karena kurangnya motivasi kepada siswa, baik itu motivasi dari dalam maupun dari luar. Sehingga sangat dibutuhkan peran dari pihak sekolah untuk memberikan motivasi kepada siswa untuk meningkatkan kunjungan ke perpustakaan.

2. Tuntutan Banyaknya Tugas Pelajaran dari Guru di Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan pihak sekolah dalam rangka memanfaatkan perpustakaan sekolah dengan pemberian tugas dari guru kelas yaitu masih termasuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata 53,8 %.

Data hasil penelitian (jawaban dari kuesioner yang dibagikan) memperlihatkan pada item pernyataan nomor sepuluh masih lebih banyak siswa yang tidak suka mengerjakan tugas kelompok di perpustakaan yaitu sebanyak 48 orang dari 79 responden. Ini menandakan bahwa kurangnya buku pelajaran yang bisa dijadikan referensi untuk menyelesaikan tugas dari guru, serta suasana ruangan perpustakaan yang kurang nyaman sehingga bisa menjadi penyebab rendahnya minat siswa mengunjungi perpustakaan

Hal ini dapat dikatakan bahwa masih rendahnya minat siswa menyelesaikan tugas yang diberikan dari guru di perpustakaan sekolah. Hal ini bisa menjadi kritik bagi guru dan pengelola perpustakaan karena alangkah lebih baiknya guru memberikan motivasi kepada siswa baik berupa himbauan maupun pemberian tugas kepada siswa yang dapat dikerjakan diperpustakaan, hal ini tentunya akan lebih menambah minat atau motivasi siswa yaitu membiasakan siswa untuk terbiasa dengan suasana belajar dan mengerjakan berbagai tugas diperpustakaan sekolah. Manfaat lainnya dengan adanya peran guru untuk memotivasi siswa adalah menjadikan pembelajaran lebih beragam dan menarik. Dengan belajar diperpustakaan tentunya suasana belajar juga lebih bervariasi.

3. Banyaknya Buku Serta Fasilitas Yang Tersedia Di Perpustakaan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan buku dan fasilitas di perpustakaan sekolah di SMP Negeri 1 Takalar termasuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata 39,9%. Hal ini berarti buku pelajaran yang tersedia di perpustakaan sekolah masih sangat kurang.

Dapat dilihat pada item pernyataan nomor empat belas, lebih banyak siswa yang menyatakan tidak atau belum lengkapnya buku perpustakaan yaitu sebanyak 62 orang dari 79 responden. Begitu juga pada item nomor lima belas, lebih banyak siswa yang menyatakan tidak atau belum lengkapnya fasilitas perpustakaan sebanyak 67 orang dari 79 responden. Hal ini bisa menjadi tolak ukur bagi pihak-pihak yang terkait dalam memajukan perpustakaan sekolah untuk memenuhi kebutuhan ilmu pengetahuan dan juga menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guru.

Kesadaran akan pentingnya perpustakaan ini merupakan salah satu faktor untuk memotivasi siswa agar memaksimalkan manfaat perpustakaan dengan baik dan lebih dari itu untuk menjaga atau memelihara fasilitas dan memelihara suasana di perpustakaan tersebut.

Berkenaan dengan buku pelajaran yang terdapat di perpustakaan, dari hasil observasi juga memperlihatkan bahwa masih kurangnya buku-buku yang tersedia di perpustakaan, masih terdapatnya koleksi buku lama yang terpajang, dan tidak adanya katalog buku yang dapat mempermudah siswa untuk menemukan referensi buku yang di cari. Masih kurangnya buku-buku yang kurang memadai dalam memenuhi kebutuhan ilmu pengetahuan dan juga dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guru.

Berkaitan dengan pemanfaatan perpustakaan penelitian yang dilakukan oleh Tri Hastuti (2012) melakukan penelitian tentang "Intensitas Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah Oleh Siswa SMP 4 Sentolo", dengan subyek penelitian semua siswa SMP 4 Sentolo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas siswa dalam memanfaatkan jenis-jenis koleksi perpustakaan sekolah termasuk kategori jarang, intensitas pemanfaatan koleksi siswa baik sebagai sumber informasi, inspirasi, rekreasi termasuk kategori jarang.

Intensitas pemanfaatan ruang baca oleh siswa baik sebagai tempat membaca dalam kategori tidak pernah.

Dalam hal ini pihak sekolah sangat diharapkan agar terus berbenah dengan segala fasilitas dan terus melengkapi buku-buku baik itu buku pelajaran, buku-buku ilmu pengetahuan yang dianggap penting untuk meningkatkan wawasan keilmuan siswa lebih banyak dikoleksi sehingga tidak ketinggalan informasi tentang berbagai bidang keilmuan yang berkembang di zaman modern ini.

4. Tingkat Kenyamanan Berada Di Perpustakaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Takalar dapat diketahui bahwa tingkat kenyamanan perpustakaan sekolah dan menjadi salah satu alasan siswa mau berada di lingkungan perpustakaan termasuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata 53,5%.

Dari hasil pernyataan yang diajukan, pada item nomor enam belas lebih banyak yang menyatakan tidak yaitu sebanyak 41 orang dari 79 responden, item nomor tujuh belas yang menyatakan tidak sebanyak 49 orang dari 79 responden, item nomor Sembilan belas yang menyatakan tidak sebanyak 44 orang dari 79 responden. Hal ini yang menjadi alasan kurangnya keinginan dari beberapa orang siswa untuk memanfaatkan ruangan perpustakaan sebagai tempat belajar, membaca, atau mengerjakan tugas karena suasana ruangan yang kurang mendukung.

Hasil observasi yang peneliti lakukan juga memperlihatkan suasana ruangan yang kurang pencahayaan dan sepi membuat siswa tidak betah berlama-lama berada di dalam perpustakaan. Sebagian siswa yang menjawab suasana sejuk menjadi alasan mereka mau tetap berada di perpustakaan. Jawaban ini tentunya harus disikapi dengan arif. Perasaan yang damai, sejuk dan tenang bisa ditingkatkan kepada rasa senang dan tenang dalam belajar. Siswa yang menjawab berada di perpustakaan nyaman dan tenang dalam belajar sangat mempengaruhi aktivitas belajar mereka. Diharapkan hal ini membawa dampak yang luas agar siswa giat belajar di mana saja dan kapan saja.

Adapun siswa yang menjadikan perpustakaan sebagai tempat beristirahat harus selalu diberikan motivasi agar siswa secara

perlahan tergerak untuk menggunakan suasana yang sepi dan kondusif dipergustakaan untuk belajar dan menggali ilmu pengetahuan sebagai bekal di masa depan.

5. Pelayanan dari Penjaga/Pengelola Perpustakaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada siswa SMP Negeri 1 Takalar, dari 79 responden menunjukkan bahwa faktor pelayanan dari penjaga atau pengelola perpustakaan di sekolah termasuk dalam kategori sedang dengan skor rata-rata 73,4%.

Data hasil jawaban kuesioner khususnya pada item nomor dua puluh diketahui lebih banyak siswa yang menyatakan tidak adanya keramahan dari penjaga/pengelola perpustakaan yaitu 51 orang dari 79 responden. Hal ini mengisyaratkan bahwa perpustakaan sekolah tidak terlepas dari pelayanan pihak sekolah yang dalam hal ini dimaksudkan pada penjaga/pengelola perpustakaan.

Dari hasil observasi juga memperlihatkan bahwa kurangnya minat siswa untuk betah berada dipergustakaan karena pengelola perpustakaan yang terlalu banyak aturan, kurang komunikatif terhadap siswa yang berkunjung ke perpustakaan, dan banyaknya aturan dalam lingkup perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya pelayanan yang baik akan memudahkan siswa dan mampu memfasilitasi keinginan dan kegemaran siswa untuk membaca di perpustakaan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi siswa datang dari diri sendiri yang didukung oleh suasana yang mendukung, buku-buku dan fasilitas pendukung yang dianggap masih kurang memadai. Hal ini hendaknya terus dilakukan perbaikan, dibenahi dan dilakukan upaya-upaya menuju perbaikan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data seperti pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemanfaatan Perpustakaan dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kabupaten Takalar, termasuk dalam kategori

rendah. Ini berarti fasilitas perpustakaan yang disediakan di sekolah belum memadai, mulai dari segi koleksi buku yang masih sedikit, sampai pada tingkat pelayanan dari pengelola perpustakaan. Oleh sebab itu, guru seringkali mengalami kesulitan dalam memberikan tugas kepada setiap siswa. Begitupun dengan setiap siswa seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas dari guru karena layanan perpustakaan baik dari segi fasilitas maupun ketersediaan buku bacaan yang belum memadai.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah. 2011. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hastuti, Tri. 2012. *Intensitas Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah Oleh Siswa SMP 4 Sentolo*. Skripsi. Yogyakarta: FT Universitas Negeri Yogyakarta
- Mardiyanto. 2003. "Peran Perpustakaan dalam Membangun Budaya Baca". Dalam media informasi; Forum Komunikasi Perpustakaan, Volume XIII, Nomor 14.
- Riduwan. 2006. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru
- Sardiman. 2007. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Slameto. 1991. *Belajar dari Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Prngukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara



ISBN: 978-602-52158-0-3



diterbitkan oleh:

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM



Redaksi:

Gedung Lt. 3 FIP UNM Kampus IV UNM Tiddung Jl. Tamalate 1 Kota Makassar

Telp: +6281242430692

Email: ap.fip@unm.ac.id