Manajemen Pendidikan dan Peningkatan Mutu

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2002 TENTANG HAK CIPTA PASAL 72 KETENTUAN PIDANA SANKSI PELANGGARAN

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu ciptaan atau memberikan izin untuk itu, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyerahkan, menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

Prof. Dr. Biner Ambarita, M.Pd.
Dr. Nasrun, M.S.

Manajemen Pendidikan dan Peningkatan Mutu

PENERBIT ALFABETA BANDUNG

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi sebagian atau seluruh isi buku ini, serta memperjualbelikannya tanpa mendapat izin tertulis dari Penerbit.

© 2016, Penerbit Alfabeta, Bandung

Pdk149 (xx + 280) 16 x 24 cm

Judul Buku : Manajemen Pendidikan dan Peningkatan Mutu

Penulis : Prof. Dr. Biner Ambarita, M.Pd.
Dr. Nasrun, M.S.

Penerbit : ALFABETA, cv
Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung
Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373
Website: www.cvalfabeta.com
Email: alfabetabdg@yahoo.co.id

Cetakan Kesatu : April 2016

ISBN : 978-602-289-219-9

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

KATA PENGANTAR

Tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian yang andal dan mandiri serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan uraian di atas perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta alat komunikasi yang begitu canggih harus kita kuasai sesuai dengan tuntutan jaman agar tujuan pendidikan nasional dapat kita realisasikan.

Salah satu media yang dapat mencerdaskan individu atau kelompok adalah media cetak atau tulisan, dengan membaca tulisan serta memahaminya banyak hal yang kita pahami dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Tulisan yang terhimpun dalam buku ini sudah disampaikan dalam berbagai kesempatan misalnya pada seminar, diskusi di kalangan mahasiswa, dosen, guru, praktisi manajemen dan tulisan-tulisan yang diterbitkan dalam majalah, jurnal, koran, dan hasil-hasil penelitian yang ulasannya seluruhnya seputar manajemen pendidikan dan pendidikan karakter.

Pendidikan selalu menjadi isu yang hangat dalam diskusi bahkan dari sudut pandang manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan berbicara tentang pengelolaan pendidikan, pendidikan karakter berbicara tentang pembangunan karakter, sifat, budi pekerti, watak, daya juang yang dapat dicontohkan, sementara hasil-hasil penelitian berbicara bagaimana teori manajemen itu diaplikasikan dalam bentuk nyata, sehingga dapat mengoptimalkan kualitas pendidikan dan tujuannya tercapai.

UNIMED Character Building UNIVERSITY

Berbagai upaya sudah dilakukan termasuk revise buku ini dari terbitan yang pertama dengan harapan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penyusunan buku ini, namun demikian penulis menyadari sepenuhnya bahwa ulasan dalam buku masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu dengan rendah hati penulis menerima kritik dan saran konstruktif dari pembaca untuk penyempurnaan buku ini, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan mutu pendidikan yang kita harapkan.

Kiranya buku ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara tertib dan efisien.

Medan, Februari 2016
Penulis

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR TABEL xix

BAB 1
PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MANAJEMEN PERSONALIA, BUDAYA ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN 1
A. Pendahuluan 1
B. Deskripsi Teoritis 2
1. Kinerja Dosen 2
2. Kepemimpinan 3
3. Manajemen Personalia 4
4. Budaya Organisasi 5
5. Kepuasan Kerja 6
6. Komitmen Organisasi 7
C. Hipotesis Penelitian 8
D. Metodologi Penelitian 8
E. Hasil Penelitian dan Pembahasan 9
F. Pengujian Hipotesis Penelitian 10
G. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 13
H. Pembahasan 14
I. Kesimpulan 16
J. Implikasi 16
K. Saran 18

DAFTAR PUSTAKA 20

BAB 2
UPAYA PENINGKATAN SIKAP PROFESIONAL GURU MELALUI PENINGKATAN KEBIASAAN MEMBACA **23**
A. Pendahuluan 23
B. Metode 26
C. Hasil Penelitian 27
D. Pembahasan 31
E. Kesimpulan dan Saran 36

DAFTAR PUSTAKA **38**

BAB 3
PENGEMBANGAN MANAJEMEN PERSONALIA DENGAN POLA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM UPAYA PERBAIKAN KINERJA GURU **39**
A. Pendahuluan 39
B. Manajemen Personalia 40
C. Kepemimpinan Pendidikan 40
1. Pengertian Kepemimpinan 42
2. Macam-macam Pola Kepemimpinan 42
D. Kepemimpinan Partisipatif 44
1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif 44
2. Sifat Kepemimpinan Partisipatif 45
E. Kinerja Guru 46
1. Pengertian Kinerja 46
2. Pengertian Kinerja Guru 46
F. Pengembangan Model Manajemen 51
1. Tahap Pengkajian Awal 51
2. Tahap Perancangan 51
3. Tahap Realisasi/Konstruksi 52
4. Tahap Tes, Evaluasi, dan Revisi 52

1. Hukum Latihan 79
2. Hukum Pengaruh (Akibat) 79
3. Hukum Kesiapan 80
F. Pengaruh Koneksionisme Terhadap Pembelajaran 81
G. Hubungan Koneksionisme Dengan Si-belajar 82
H. Kesimpulan 84

DAFTAR PUSTAKA 85

BAB 7
STRATEGI PERGURUAN TINGGI
DALAM MEMBERANTAS KORUPSI 86
A. Pendahuluan 86
B. Pemberantasan Korupsi 88
C. Strategi Perguruan Tinggi
Dalam Memberantas Korupsi 89
D. Penutup 91

DAFTAR PUSTAKA 92

BAB 8
ETIKA PENDIDIKAN DALAM
PERSPEKTIF PERILAKU ORGANISASI PENDIDIKAN 93
A. Pendahuluan 93
B. Kajian Etiket Dalam Organisasi 94
C. Etika Pendidikan Dalam Organisasi Pendidikan 98
D. Penutup 100

DAFTAR PUSTAKA 101

BAB 9
RESTRUKTURISASI JURUSAN DAN PROGRAM STUDI
BERBASIS TAXONOMI ANDERSON
UNTUK PEMBELAJARAN YANG BERKUALITAS
MENCAPAI KOMPERTENSI STANDAR LULUSAN 102
A. Pendahuluan 102
B. Kompetensi Lulusan Program Studi 103
C. Membangun Kreatifitas 105

5. Tahap Implementasi 52
G. Penutup 53

DAFTAR PUSTAKA **55**

BAB 4
MANAJEMEN MEDIA PEMBELAJARAN
UNTUK PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF **56**
A. Pendahuluan 56
B. Hakekat Media Pembelajaran 57
C. Manajemen Media Pembelajaran
Untuk Pembelajaran Yang Efektif 61
D. Penutup 63

DAFTAR PUSTAKA **64**

BAB 5
PERENCANAAN STRATEGI PENDIDIKAN
BERKELANJUTAN PADA ERA OTONOMI PENDIDIKAN **65**
A. Pendahuluan 65
B. Otonomi Pendidikan 67
C. Kearifan Lokal 68
D. Hakekat Perencanaan Pendidikan 69
E. Perencanaan Keberlangsungan Pendidikan 71
F. Kolaborasi Pendidikan Persekolahan,
Non-Formal, Keluarga, dan Global 72
G. Penutup 73

DAFTAR PUSTAKA **74**

BAB 6
KONEKSIONISME DALAM PEMBELAJARAN **75**
A. Pendahuluan 75
B. Asal-usul Koneksionis 76
C. Koneksionisme (Teori Belajar Thorndike) 76
D. Hubungan Antara Koneksionisme dan Teori Belajar 77
E. Hubungan Koneksionisme Dengan Proses Belajar 79

D. Restrukturisasi Program Studi dan Jurusan 107
E. Penutup 111

DAFTAR PUSTAKA 112

BAB 10
IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN HOLISTIK DALAM UPAYA PENCAPAIAN STANDAR PROSES PEMBELAJARAN 113
A. Pendahuluan 113
B. Pelaksanaan Proses Pembelajaran 116
C. Penilaian Hasil Pembelajaran 118
D. Pengawasan Proses Pembelajaran 119
E. Manajemen Holistik dan Implementasinya 119
F. Penutup 121

DAFTAR PUSTAKA 122

BAB 11
PENGEMBANGAN POTENSI DIRI GENERASI MASA DEPAN YANG BERKUALITAS DAN BERDAYA SAING 123
A. Pendahuluan 123
B. Konsep Kualitas dan Daya Saing Dilihat Dari Perspektif Pendidikan 126
C. Pengembangan Potensi Diri 129
D. Pengembangan Potensi Subjek Didik si Unimed 131
E. Penutup 132

DAFTAR PUSTAKA 133

BAB 12
PENINGKATAN POTENSI GURU MELALUI SERTIFIKASI PROFESI GURU GUNA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN 134
A. Pendahuluan 134
B. Sertifikasi Guru 136

C. Mutu Pendidikan 139
D. Pembinaan dan Pemberdayaan Pasca Sertifikasi 140
E. Penutup 141

DAFTAR PUSTAKA 143

BAB 13
STRATEGI DAN IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM EKSTRAKURIKULER 144
A. Pendahuluan 144
B. Hakikat Karakter 145
C. Strategi Pendidikan Karakter 148
D. Implementasi Pendidikan Karakter 154
E. Penutup 155

DAFTAR PUSTAKA 156

BAB 14
PENANAMAN DAN IMPLEMENTASI NILAI KARAKTER KEADILAN (FAIRNESS) 157
A. Pendahuluan 157
B. Karakter 158
C. Keadilan 159
1. Keadilan Dalam Arti Umum 162
2. Keadilan Dalam Arti Khusus 163
D. Budaya dan Ideologi Patriarki 167
E. Penanaman dan Implementasi Nilai Karakter Keadilan 171
F. Penutup 173

DAFTAR PUSTAKA 176

BAB 15
PENERAPAN PENDEKATAN SISTEM DALAM PENINGKATAN KUALITAS KARYA ILMIAH MAHASISWA 177
A. Pendahuluan 177
B. Sistematika Karya Ilmiah 179

C. Mencermati Isu : Menyimak Pustaka,
Mempertajam Pengamatan 181
D. Penerapan Pendekatan Sistem
Dalam Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa 184
1. Pendekatan Sistem 184
2. Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa 195
3. Upaya Peningkatan Kualitas
Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa 198
E. Penutup 199

DAFTAR PUSTAKA 202

BAB 16
PENJAMINAN MUTU PERGURUAN TINGGI
DALAM BIDANG KEMAHASISWAAN 203
A. Pendahuluan 203
B. Pembahasan 204
C. Penutup 214

DAFTAR PUSTAKA 215

BAB 17
PENANAMAN DAN IMPLEMENTASI
NILAI KARAKTER TANGGUNG JAWAB 216
A. Pendahuluan 217
B. Pembahasan 219
1. Konsep Pendidikan Karakter
di Universitas Negeri Medan 219
2. Implementasi Nilai Karakter Tanggung Jawab 230
C. Penutup 232

DAFTAR PUSTAKA 233

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 18
IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE NUMBERED HEADS TOGETHER DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATA KULIAH RANGKAIAN LISTRIK 2 MAHASISWA JPTE UNIMED 235
A. Pendahuluan 235
1. Rumusan Masalah 238
2. Tujuan Penelitian 238
3. Hakikat Hasil Belajar Rangkaian Listrik 2 238
4. Hakikat Strategi Pembelajaran 239
5. Strategi Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Heads Together (NHT) 240
6. Strategi Pembelajaran Ekspositori 241
B. Metode Penelitian 242
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan 243
D. Kesimpulan dan Saran 246
- Kesimpulan 246
- Saran 246

DAFTAR PUSTAKA 247

BAB 19
PENINGKATAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PROGRAM PADA JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS TEKNIK UNIMED MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN 248
A. Pendahuluan 248
B. Pembahasan 250
1. Hakikat Pendidikan Teknologi dan Kejuruan 250
2. Hakikat Manajemen Pendidikan 252
3. Pembelajaran dan Manajemen Pendidikan Pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro 254
C. Penutup 256
1. Simpulan 256

2. Implikasi 257
3. Saran 257

DAFTAR PUSTAKA 258

BAB 20
PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI
MELALUI MANAJEMEN YANG BERORIENTASI MUTU **259**
A. Pendahuluan 259
B. Pembahasan 260
C. Penutup 267

DAFTAR PUSTAKA **268**

BAB 21
PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
MENUJU SEKOLAH EFEKTIF **269**
A. Pendahuluan 270
B. Pembahasan 271
1. Budaya Organisasi Sekolah (Budaya Sekolah) 271
2. Sekolah Efektif 273
3. Hubungan Budaya Organisasi
Dengan Keefektifan Sekolah 276
C. Penutup 278

DAFTAR PUSTAKA **280**

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1
Model Teoritik Variabel Penelitian 9
Gambar 2.2
Data Kebiasaan Membaca Sebelum dan Setelah Perlakuan 28
Gambar 2.3
Data Sikap Profesional Sebelum dan Setelah Perlakuan 29
Gambar 2.4
Grafik Anakova Sebelum dan Sesudah Perlakuan 31
Gambar 3.1
Model Perancangan Pendidikan, Adaptasi dari Plomp 1997 53
Gambar 4.1
Kerucut Pengalaman Edgar Dale Dalam Sadiman, 1986 58
Gambar 4.2
Hubungan Tingkat Hirarki Belajar
Dengan Ketujuh Media Belajar (Gagne, 1986) 60
Gambar 4.3
Media Merupakan Bagian Dari Enam Unsur Rangsangan
Belajar (Edling Dalam Heidt, 1998) 61
Gambar 4.4
Manajemen Media Pembelajaran
Untuk Proses Pembelajaran Yang Berhasil 63
Gambar 5.1
The ABC of Strange Planning (Byson, 2004) 69
Gambar 5.2
Membahasakan Perencanaan Strategis
Dalam Blok Diagram (Alisan, 2005) 70
Gambar 5.3
Pilar Pembangunan Pendidikan Tertanam
Pada Nilai-nilai Luhur, Kepribadian Bangsa dan Agama 72

Gambar 8.1
Blok Diagram Hubungan Variabel Bebas
Terhadap Job Performance
dan Organizational Commitment (Colquitt, at. All 2009) 94
Gambar 8.2
Tujuh Kompetensi Individu
Kunci Keefektifan Organisasi (Slocum, at. All 2009) 96
Gambar 8.3
Dasar Untuk Pengambilan Keputusan Etiket (Robbins, 2009) 97
Gambar 9.1
Struktur Organisasi Jurusan dan Program Studi 110
Gambar 9.2
Struktur Organisasi Jurusan dan Prodi 110
Gambar 9.3
Struktur Organisasi Jurusan dan Prodi
Sebelum Direstrukturisasi 111
Gambar 13.1
Pelaksanaan Pendidikan Karakter Di Satuan Pendidikan
(Dit. Pendidikan dan Kependidikan, 2011)..... 149
Gambar 15.1
System's Environment
(Sumber: Schorderbek, Peter P, et.al,
Management Sistem (1985: 25)) 189
Gambar 15.2
The System Approach (Sumber: Johnson et. all,
The Theory and Management of System (1978:18)) 190
Gambar 15.3
Organisasi Sebagai Sistem Terbuka
(Sumber: Winardi, Teori Sistem dan Pendekatan Sistem
Dalam Bidang Manajemen. (1997:133)) 194
Gambar 16.1
Proses Penjaminan Mutu PKM Dalam Kegiatan Penalaran 211
Gambar 16.2
Proses Penjaminan Mutu Bidang Seni dan Olah Raga 212

Gambar 16.3
Proses Penjaminan Mutu Bakti Sosial 212
Gambar 16.4
Proses Standar Operasional Prosedur Pemberian Beasiswa 213
Gambar 17.1
Ruang Lingkup Pendidikan Karakter 222
Gambar 17.2
Pelaksanaan Pendidikan Karakter Di Satuan Pendidikan
(Dit. Pendidikan dan Kependidikan, 2011) 230
Gambar 20.1
Sirkuler Pelanggan Perguruan Tinggi (Tampubolon, 1995) 261

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1
Ringkasan Deskripsi Data Variabel Penelitian 10
Tabel 1.2
Rangkuman Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur,
dan Keberartian 11
Tabel 1.3
Rekapitulasi Pengujian Hipotesis 12
Tabel 1.4
Rangkuman Pengaruh Langsung dan
Tidak Langsung Kepemimpinan Ketua Jurusan,
Manajemen Personalia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja,
dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja 13
Tabel 2.1.
Ringkasan Deskripsi Data Penelitian 28
Tabel 9.1.
Tingkatan Kognisi Definisi dan Kata Indikator (Bloom, 1956) 104
Table 9.2.
Definisi dan Kata Kerja Operasional Taxonomi Anderson
(Anderson, 2001) 105
Tabel 9.3.
Kategori Kreativitas, Kalimat Permulaan,
dan Aktivitas Potensial 108
Tabel 11.1.
Atribut Soft Skill 127
Tabel 13.1.
Daftar Beberapa Kegiatan Rutin Bidang Kemahasiswaan 150
Tabel 13.2
Daftar Kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) 152
Tabel 13.3.
Daftar Beberapa Kegiatan Pengembangan Kemahasiswaan 153

Tabel 16.1.
Standar Mutu Mahasiswa 208
Tabel 16.2.
Visi, Misi, dan Tujuan Perguruan Tinggi. 209
Tabel 17.1.
Pilar The Character Building University 223
Tabel 17.2.
Atribut Karakter Menurut Empat Orang Ahli (Lembaga) 225
Tabel 18.1.
Desain Eksperimen 243
Tabel 19.1.
Ruang Lingkup Fungsi Manajemen 255

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 1

`PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PERSONALIA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

A. Pendahuluan

Universitas Negeri Medan salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang memiliki tujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dapat dibutuhkan oleh masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dosen sebagai pelaku utama dalam mengelola pembelajaran di Perguruan Tinggi diharapkan mampu mempersiapkan mahasiswa untuk menguasai menerapkan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang diperoleh di Perguruan Tinggi.

Dosen sebagai pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa sebagai generasi pembangunan bangsa di masa yang akan datang. Kualitas perguruan tinggi ditentukan kualitas kinerja dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi pada tahun 2009 dapat diketahui bahwa kinerja dosen Unimed belum optimal dalam melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berbagai upaya yang telah dilakukan belum sepenuhnya menunjukkan perubahan kinerja yang signifikan.

Berbagai masalah rendahnya kualitas pelayanan di perguruan tinggi disebabkan oleh kinerja pemberi layanan (dosen dan pegawai) belum memuaskan. Seperti diungkap oleh Moenir (1992: 40-41), yaitu: (1) kurang adanya kesadaran dari staf akan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mereka melayani dengan santai padahal orang yang menunggu hasil kerjanya sudah gelisah; (2) sistem, prosedur, otonomi kerja dan metode kerja yang tidak memadai sehingga mekanisme kerja tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan; (3)

pengorganisasian tugas pelayanan yang belum serasi sehingga terjadi simpang siur dan tumpang tindih (*overlapping*); (4) pendapatan pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara minimum pegawai dan keluarga akibatnya tidak tenang dalam bekerja, tidak memiliki komitmen terhadap organisasi; (5) kompetensi staf (dosen dan pegawai) tidak memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya; dan (6) tidak tersedia-nya sarana pelayanan yang memadai sehingga pekerjaan menjadi lamban sehingga banyak waktu yang hilang.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji kinerja dosen dan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

B. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja Dosen

Menurut Gibson, *et al.*, (1997: 118) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas (*job*) yang diberikan kepada seseorang sebaiknya sesuai dengan keahliannya agar hasil kinerjanya baik, hal ini dapat dilihat dari ketercapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997: 14) bahwa kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung-jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya. George dan Gareth (2005: 176) menyatakan kinerja adalah hasil penilaian perilaku seseorang, yang meliputi seberapa baik seseorang telah menyelesaikan satu tugas atau pekerjaan. Owen (1987: 7) mendefinisikan kinerja adalah hasil penilaian atas seberapa efektif dan efisien seorang manajer memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Gordon (1995: 25) menyatakan penilaian terhadap kinerja merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan

maksimal pekerjaan yang dilakukan atas dasar kriteria tertentu. Menurut Purba (2010: 16-17), hasil penilaian kinerja, misalnya dapat digunakan untuk: (1) pengambilan keputusan kepegawaian, seperti untuk kenaikan pangkat, pemindahan tugas atau pemberhentian kerja; (2) mengidentifikasi pelatihan dan program pengembangan yang dibutuhkan; (3) merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan pekerjaan; (4) dapat memperlihatkan tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seseorang; (5) dapat juga memberikan umpan balik bagi pelaku kerja; dan (6) merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas perguruan tinggi dalam mempertanggung-jawabkan proses belajar mengajar yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian kinerja dosen pada penelitian ini adalah unjuk kerja dosen serta upaya-upaya yang dilaksanakan dalam melaksanakan peran dan fungsinya dalam melaksanakan Tri dharma Perguruan Tinggi dengan indikator-indikator di bidang pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pembimbingan mahasiswa.

2. Kepemimpinan

Gibson, Donnelly dan Ivancevich (1996: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan. Bush (2003: 5) menyatakan bahwa inti kepemimpinan itu adalah proses mempengaruhi individu, kelompok, ataupun organisasi agar bekerja men-capai tujuan organisasi. Stoner (1996: 161) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Ada empat implikasi penting dari kepemimpinan tersebut, yaitu (1) kepemimpinan melibatkan orang lain, (2) kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pimpinan dan anggota kelompok, (3) kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara, dan (4) kepemimpinan yang menggabungkan tiga aspek dan mengakui bahwa kepemimpinan adalah mengenal nilai moral.

Kepemimpinan ketua jurusan merupakan gaya dan kemampuan seseorang pimpinan dalam memberdayakan (*empowering*), memberikan pengarahan (*coaching*) kepada bawahannya dalam mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi haruslah memiliki visi, misi dan tujuan bersama. Visi tersebut merupakan cita-cita bersama yang harus dicapai secara bersama-sama. Jurusan sebagai suatu bagian dari organisasi yang terdapat pada suatu Universitas, haruslah memiliki visi, misi dan tujuan yang harus dicapai. Untuk itu, peran pimpinan jurusan haruslah mampu menggerakkan, memberdayakan dan menjalin kerjasama terhadap seluruh aktivitas akademika agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian kepemimpinan ketua jurusan adalah pendapat atau penilaian dosen terhadap pelaksanaan kerja ketua jurusan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, yang didefinisikan oleh indikator-indikator melaksanakan visi dan misi, memberdayakan dosen, pembimbingan dan pengarahan, pengelolaan administrasi, perbaikan dan pengembangan.

3. Manajemen Personalia

Menurut Hersey dan Blanchard (1993: 5) bahwa *management as the process of working with or through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals* (manajemen merupakan proses bekerja dengan atau melalui orang lain untuk meraih tujuan organisasi). Sedangkan Kreitner (1997: 5) mengatakan *management is the process of working with and through others to achieve organizational objectives in a changing environment.* Steer, Ungson & Mowday (1985: 29) mengatakan *management as the process of planning, organizing, directing, and controlling activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals.*

Perencanaan (*planning*) meliputi serangkaian keputusan termasuk tujuan, membuat program, menentukan metode, prosedur serta menetapkan jadwal pelaksanaan. Mengorganisasikan (*organizing*) selain mengatur unsur-unsur lain, juga selalu menyangkut unsur-unsur manusia. Pengontrolan (*controlling*) diadakan agar pelaksanaan manajemen (manusia) selalu dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengarahan mencakup kegiatan mempengaruhi anggota organisasi agar

berprestasi sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan. Pengkoordinasian berarti melakukan hubungan kerjasama dengan pihak lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Fattah (2001: 25) bahwa manajemen personalia sebenarnya adalah pengelolaan kinerja staf organisasi dalam kaitannya dengan kebutuhan menumbuhkan produktifitas, efisiensi dan keefektifan. Produktifitas berkaitan erat dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Efektifitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya, dana, sarana dan prasarana, serta pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan pengertian manajemen personalia adalah penilaian tentang perencanaan dan pelaksanaan strategi dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai bagian dari sistem pendidikan di Perguruan Tinggi dalam rangka meningkatkan kinerjanya, yang didefinisikan indikator-indikator, yaitu penempatan, pengembangan, penghargaan, dan pengkaderan.

4. Budaya Organisasi

Schein (1991: 17) menyatakan pengertian Budaya Organisasi sebagai "*Organizational culture is the pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by a group as it learns to cope with is problems of external adaptation and internal integration a pattern of assumtions that has worked well enough to be considered valid an therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems*. Brown (1998: 34) menyatakan budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, dan cara yang dapat dipelajari untuk mengatasi persoalan hidup dalam organisasi. Pada umumnya budaya organisasi cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi.

Menurut Gultom (2009: 119) bahwa budaya organisasi bermuara pada perilaku organisasi. Perilaku para staf menjadi pengalaman, suasana, kejadian-kejadian, fakta-fakta dalam kehidupan organisasi. Persepsi, pola pikir, dan pola tindak anggota organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dibangun para pemimpinnya.

Purba (2008: 67) menyatakan perguruan tinggi, baik Negeri maupun Swasta sebagai wahana pengembangan budaya memiliki nilai-nilai ideologi atau filosofis yang merupakan sesuatu yang normatif menjadi acuan dari perilaku para personil seperti dosen, mahasiswa, pimpinan dan juga administratif. Landasan yang tepat, dipatuhi oleh semua pihak akan mewujudkan suatu PTN ataupun PTS yang unggul di masyarakat. Budaya organisasi merupakan pemersatu dalam menciptakan perguruan tinggi unggulan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian budaya organisasi dalam penelitian ini adalah pedoman yang dianut suatu organisasi yang berisikan nilai-nilai, norma, prinsip-prinsip dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi yang mengatur dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya dalam upaya melakukan suatu pekerjaan dalam memecahkan masalah, yang didefinisikan oleh indikator-indikator inisiatif dalam pengambilan keputusan, menjalin kerja sama, komunikasi terhadap atasan, melakukan pengendalian, memberikan bantuan, meminta pengarahan dan dukungan dari atasan.

5. Kepuasan Kerja

Luthans (2008: 405) menyatakan kepuasan kerja atau *"job satisfaction is a result of employee's perception of how well their job provides things which are viewed as important"* Mathis dan Jackson (2006: 123) mengemukakan *"Job Satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience"* Robbins dan Judge (2007: 79) menyatakan *"Job satisfaction as a positive feeling about one"s job resulting from an evaluation of its characteristics"*. Selanjutnya, Wexley dan Yukl (2005: 129) menyatakan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaanya bermacam-macam. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, yaitu meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, dan kesempatan untuk maju".

Gilmer seperti yang disampaikan Purwanto dan Muhammad (2003: 95-103) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji,

perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diungkapkan dengan indikator imbalan kerja, penghargaan atas pekerjaan, peningkatan karier, suasana kerja, dan dukungan teman kerja.

6. Komitmen Organisasi

George dan Jones (2002: 391-393) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasi tentang organisasinya secara keseluruhan. Sedangkan, Minner (1992: 134) menyatakan secara konseptual terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen: (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi; dan (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Kruger (1996: 11-20) yang menyatakan memperoleh komitmen dari seluruh pegawai yang ada dalam organisasi merupakan prasyarat bagi terwujudnya tujuan-tujuan organisasi, dan hal ini dapat terwujud manakala seluruh individu di dalam organisasi mau terlibat secara penuh dan tidak pernah mengalami kesulitan dalam saling membagi pengalaman yang mereka peroleh selama ini untuk melaksanakan berbagai perbaikan sistem dan proses yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan pengertian komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah bentuk keterikatan seseorang pada organisasi yang ditunjukkan dengan penerimaan pada nilai-nilai organisasi dan dorongan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi tujuan organisasi, yang didefinisikan oleh indikator-indikator yang diwujudkan dalam bekerja dengan baik, rasa tanggung jawab, loyal terhadap pekerjaannya, rasa bangga terhadap pekerjaan dan bekerja keras.

THE Character Building UNIVERSITY

C. Hipotesis Penelitian

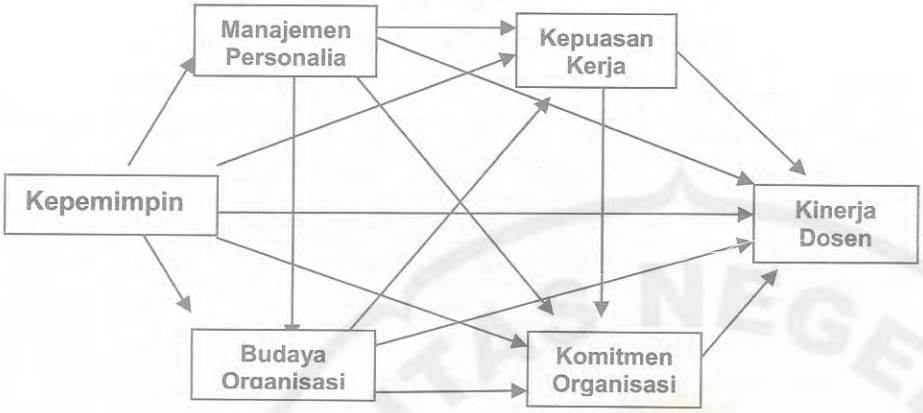
Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang diajukan, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: (1) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap manajemen personalia; (2) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi; (3) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (4) Kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (5) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen; (6) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi; (7) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (8) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (9) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen; (10) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (11) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (12) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen; (13) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (14) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen; dan (15) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

D. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Negeri Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

Model teoretik menggambarkan hubungan antara variabel penelitian ditunjukkan gambar 1.1.

THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 1.1.

Model Teoretik Variabel Penelitian

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pada 26 Jurusan atau 40 program studi dengan jumlah 964 orang yang ada di Universitas Negeri Medan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *Proporsional Random sampling*. Menentukan jumlah anggota sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dalam Umar, yaitu: $n = N / \{1 + (N \times e^2)\}$ Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 284 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dengan skala lima. Uji coba instrumen dilakukan pada 50 orang dosen di luar sampel penelitian. Untuk menguji validitas instrumen angket atau kuesioner dilakukan analisis butir dengan Korelasi *Product Moment*. Menguji reliabilitas angket atau kuesioner dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien *Alpha dari Cronbach*.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi data dari variabel kepemimpinan (X_1), manajemen personalia (X_2), budaya organisasi (X_3), kepuasan kerja (X_4), komitmen organisasi (X_5), dan kinerja dosen (X_6) disajikan dalam rangkuman pada tabel 1.

Character Building
UNIVERSITY

Tabel 1.1.

Ringkasan Deskripsi Data Variabel Penelitian

No.	Statistik Deskriptif	Nilai					
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
1.	Sampel (n)	284	284	284	284	284	284
2.	Mean	144,73	122,02	131,63	112,85	149,94	138,67
3.	Median	146,00	122,00	132,00	112,00	150,00	138,00
4.	Mode	146	122	132	111	150	138,00
5	Std. Deviation	16,452	12,112	9,913	7,868	11,963	15,774
.6.	Variance	270,677	146,696	98,276	61,898	143,124	248,817
7.	Range	72	49	56	38	66	80
8.	Minimum	100	99	98	98	106	104
9.	Maximum	172	148	154	136	172	184
10.	Sum	41104	34653	37383	32048	42583	39381

Jadi menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan cara menghitung besar koefisien jalurnya. Menurut Sudjana (1992: 304) bahwa kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah bila koefisien jalur kurang dari 0,05, maka dapat dianggap jalur tersebut tidak berarti.

F. Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah analisis model struktural jalur dilakukan, maka hasil koefisien jalur yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah bila koefisien jalur kurang dari 0,05, maka dapat dianggap jalur tersebut tidak berarti.

THE Character Building UNIVERSITY

Tabel 1.2.

Rangkuman Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur, dan Keberartian.

Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
			α =0.05	α =0.01	
R_{12} = 0,491	p_{21} = 0,491	9,46**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{13} = 0,364	p_{31} = 0,269	4,29**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{14} = 0,379	p_{41} = 0,265	4,13**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{15} = 0,426	p_{51} = 0,189	3,10**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{16} = 0,448	p_{61} = 0,185	3,11**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{23} = 0,325	p_{32} = 0,193	3,07**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{24} = 0,313	p_{42} = 0,145	2,29*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{25} = 0,421	p_{52} = 0,218	3,71**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{26} = 0,401	p_{62} = 0,115	1,98*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{34} = 0,259	p_{43} = 0,115	1,93*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{35} = 0,306	p_{53} = 0,103	1,87*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{36} = 0,317	p_{63} = 0,089	1,67*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{45} = 0,410	p_{54} = 0,244	4,42**	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{46} = 0,365	p_{64} = 0,106	1,94*	1,65	2,33	Jalur Berarti
R_{56} = 0,512	p_{65} = 0,314	5,44**	1,65	2,33	Jalur Berarti

* Signifikan

** Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, ternyata nilai dari t_{hitung} kelima belas koefisien jalur lebih besar dari nilai t_{tabel} pada α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan kelima belas koefisien jalur signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti.

Pada tabel 3 ditampilkan rekapitulasi pengujian hipotesis penelitian.

THE Character Building UNIVERSITY

Tabel 1.3.

Rekapitulasi Pengujian Hipotesis.

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Kepemimpinan ketua Jurusan (X_1) berpengaruh langsung terhadap manajemen personalia (X_2)	Ho: $p_{21} \leq 0$ H_1: $p_{21} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
2	Kepemimpinan Ketua Jurusan (X_1) berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi (X_3)	Ho: $p_{31} \leq 0$ H_1: $p_{31} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
3	Kepemimpinan Ketua Jurusan (X_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_4)	Ho: $p_{41} \leq 0$ H_1: $p_{41} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
4	Kepemimpinan Ketua Jurusan (X_1) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (X_5)	Ho: $p_{51} \leq 0$ H_1: $p_{51} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
5	Kepemimpinan Ketua Jurusan (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (X_6)	Ho: $p_{61} \leq 0$ H_1: $p_{61} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
6	Manajemen personalia (X_2) berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi (X_3)	Ho: $p_{32} \leq 0$ H_1: $p_{32} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
7	Manajemen personalia Kepemimpinan Ketua Jurusan (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_4)	Ho: $p_{42} \leq 0$ H_1: $p_{42} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
8	Manajemen personalia (X_2) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (X_5)	Ho: $p_{52} \leq 0$ H_1: $p_{52} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
9	Manajemen personalia (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (X_6)	Ho: $p_{62} \leq 0$ H_1: $p_{62} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung

10	Budaya organisasi (X_3) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja(X_4)	Ho: $p_{43} \leq 0$ H_1: $p_{43} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
11	Budaya organisasi (X_3) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (X_5)	Ho: $p_{53} \leq 0$ H_1: $p_{53} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
12	Budaya organisasi (X_3) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (X_6)	Ho: $p_{63} \leq 0$ H_1: $p_{63} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
13	Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (X_4)	Ho: $p_{54} \leq 0$ H_1: $p_{41} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
14	Kepuasan kerja (X_4) berpengaruh langsung terhadap Kinerja dosen (X_6)	Ho: $p_{43} \leq 0$ H_1: $p_{43} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung
15	Komitmen organisasi (X5) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (X6)	Ho: $p_{31} \leq 0$ H1: $p_{31} > 0$	Ho ditolak	Berpengaruh Langsung

G. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada tabel 1.5 disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel penelitian.

Tabel 1.4.

Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan Ketua Jurusan, Manajemen Personalia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh						Total Pengaruh
	Langsung terhadap X_6	Tidak Langsung Melalui:					
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	
X_1	0,0342	-	0,0104	0,0060	0,0074	0,0247	0,0833
X_2	0,0132	0,0104	-	0,0033	0,0038	0,0152	0,0459
X_3	0,0079	0,0060	0,0033	-	0,0024	0,0086	0,0282
X_4	0,0112	0,0074	0,0038	0,0024	-	0,0136	0,0384
X_5	0,0986	0,0247	0,0152	0,0086	0,0136	-	0,1607
						Jumlah	0,3565

Jadi tabel 1.4 terlihat, pengaruh langsung kepemimpinan ketua jurusan terhadap kinerja sebesar 0,0342, pengaruh langsung manajemen personalia terhadap kinerja sebesar 0,0132, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,0079, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,0112, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,0986. Besar pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan ketua jurusan terhadap kinerja sebesar 0,0833, pengaruh langsung maupun tidak langsung antara manajemen personalia terhadap kinerja sebesar 0,0459, pengaruh langsung maupun tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,0282, pengaruh langsung maupun tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,0384, pengaruh langsung maupun tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,1607.Dengan demikian, total pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,3565, sedangkan 0,6435 dipengaruhi oleh faktor lain, baik kinerja itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusnya.

H. Pembahasan

Kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap manajemen personalia, kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi, kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan kepemimpinan ketua jurusan terhadap berpengaruh langsung positif kinerja dosen. Temuan ini mendukung pendapat Maccoby (2008: 119-144) bahwa *skill* dalam kepemimpinan mempengaruhi tingkat manajemen dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengontrol. Teori Colquitt, LePine dan Wesson (2009: 8) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi, manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dan manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Temuan ini mendukung teori Newstroom (2007: 26) yang menjelaskan manajemen mempengaruhi budaya organisasi dan kepuasan kerja dan kinerja. Purba (2009: 27) yang menyatakan kemampuan manajemen dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Temuan ini mendukung teori Colquitt, LePine dan Wesson (2009:8) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2009:608) yang menjelaskan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian O'Relly, Chatman, & Caldwell yang dikemukakan Chow *et al* (2001: 55) menemukan budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Wilson (1997: 163-168) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi akan mampu membentuk suatu sistem yang dipercaya mampu menaikkan komitmen para pegawai yang terlibat di dalamnya.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Temuan ini mendukung teori Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 37) bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja bagi seseorang. Band dalam Barbara Taylor (1998: 2) yang mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan di mana kebutuhan, keinginan dan harapan dari pegawai dapat terpenuhi yang akan meningkatkan kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Temuan ini mendukung teori Steers dan Porter (1983: 148) yang menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Unruh

(1996: 29) menyatakan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja.

I. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap manajemen personalia; (2) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi; (3) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (4) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (5) kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja; (6) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi; (7) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (8) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (9) manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kinerja; (10) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja; (11) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (12) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja; (13) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (14) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja; dan (15) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

J. Implikasi

Hasil temuan yang diperoleh konsisten dengan model teoritik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

Peningkatan kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek atau indikator-indikator dari tiap variabel penelitian tersebut.

Implikasi kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut: untuk meningkatkan kepemimpinan ketua jurusan dapat dilakukan dengan pembinaan melalui pelatihan kepemimpinan, *workshop* yang relevan secara intensif, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar para dosen dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya.

Suasana kerja yang kondusif dibangun dengan proses secara bersama-sama, persaingan yang sehat, menghindarkan konflik dan stres melalui koordinasi yang teratur dan di arahkan pada proses keterbukaan melalui komunikasi yang sehat dan efektif secara berkelanjutan, membina hubungan kerja sama yang baik antara sesama dosen, antara dosen dengan mahasiswa dan pegawai serta dosen melibatkan semua komponen di jurusan untuk membicarakan segala permasalahan dalam rangka memajukan dan meningkatkan kualitas jurusan, menumbuhkan rasa tanggung jawab secara maksimal dan sebaik-baiknya, menjalin komunikasi informal antara pimpinan dengan para dosen melalui kegiatan-kegiatan sosial ataupun melakukan pertemuan bersama silahturahmi dengan keluarga, sehingga tercapai keterbukaan antara sesama dosen dan pimpinan untuk menciptakan hubungan kekeluargaan yang harmonis.

Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan semangat kerja, disiplin, loyalitas, keterlibatan dan keberpihakan dalam organisasi, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari jurusan, menerima tujuan dan norma-norma yang berlaku, mematuhi peraturan, serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan antara lain: memberikan perhatian terhadap peningkatan karier/pangkat, memberikan pujian secara lisan maupun tertulis bagi dosen yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin, memberikan imbalan

tambahan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi dosen yang berprestasi.

Upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan komitmen organisasi, yaitu: memberikan kesempatan dan bantuan dana kepada dosen untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan, mengikuti pendidikan lanjutan, memberikan perhatian yang simpatik terhadap masalah-masalah yang dihadapi dosen, khususnya peningkatan karier atau kenaikan pangkat.

K. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, dapat dikemukakan beberapa saran bagi institusi dan perorangan untuk mewujudkan peningkatan kinerja dosen, sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Universitas Negeri Medan
   a. Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan ketua jurusan dan dosen sebagai upaya pengoptimalan dan pengkondisian kepemimpinan yang tepat bagi ketua jurusan, perbaikan manajemen personalia, pengembangan budaya organisasi yang kuat di Universitas Negeri Medan, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen terhadap organisasi yang kuat dan peningkatan kinerja dosen.
   b. Sebagai masukan untuk dapat menyusun terobosan kebijakan dan program untuk peningkatan fasilitas (sarana dan prasarana) di Jurusan agar dapat mendukung pelaksanaan tugas pimpinan jurusan dan dosen, guna peningkatan kinerja dosen.
2. Bagi Ketua Jurusan
   a. Perlu memberikan penghargaan dan insentif bagi ketua jurusan yang berprestasi, termasuk harus memprioritaskan untuk mengikuti sertifikasi dosen dan pertemuan-pertemuan ilmiah.
   b. Perlu melakukan penilaian/evaluasi kinerja untuk kepentingan pengembangan karier ketua jurusan, sebagai persyaratan promosi jabatan yang berbasis kinerja.
   c. Perlu melakukan pembinaan melalui diklat yang muatan materinya berkaitan dengan pengetahuan manajemen

pendidikan, mengikuti *workshop*, dan seminar guna peningkatan kepemimpinan dan kemampuan mengelola jurusan berbasis mutu pelayanan yang baik.

3. Bagi Dosen
   a. Perlu memberikan contoh dan teladan kepada para mahasiswa, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan terhadap setiap jenis kegiatan, aturan, dan tujuan organisasi.
   b. Perlu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan yang relevan agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas.
   c. Perlu bekerja lebih keras berdasarkan tupoksinya dan menjalin kerja sama dengan sesama dosen guna menambah wawasan dalam memberikan dan melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.
4. Bagi Peneliti Berikutnya
   Perlu mengadakan penelitian lanjutan, agar dapat menemukan hasil pembuktian bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen lain di luar kepemimpinan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, seperti perilaku inovatif, kecerdasan emosional, pengetahuan tentang manajemen, kemampuan mengelola pembelajaran, dan sebagainya.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Bush, Toni. *Theories of Educational Leadership and Management*, 3rd edition. London: Sage Publication Ltd, 2003.

Chow, Chee, W, *et al.* "Organizational Culture: association with effective commitment, job satisfaction, propensity to remain and information sharing in a Chinese Culture context". *Cibber Working Paper Series, Publication No. 111*, San Diego State University, 2001.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.

Depdiknas. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Universitas: Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas, 2003.

Davis, Keith and John W Newstroom. *Human Behavior at Work*. New York: Mc Graw-Hill Company, 1995.

Donnelly, James L. Gibson dan John M. Ivancevich. *Fundamental of Management*. Chicago: Irwin, 1995.

Gibson, James L. *et.al. Organizations: Behavior, Structure, Processes. Thirteenth edition*. New York: McGraw-Hill, 1997.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. *Organizations: Behavior, Structure and Processes. Boston*: Homewood, Richard D. Irwin, 1997.

Gordon, Thomas. *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995.

Harsey, Paul and Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Simon & Schuster, 1993.

Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.

Kotter, John P, and James L. Heskett. *Corporate Culture and Performance. Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Terjemahan Benjamin Molan. Jakarta: Prenhallindo, 1998.

Kreitner, Robert, *Management*. New Delhi: AITBS Publisher and Distributors, 1997.

Kruger, Volker "How Can a Company, Achieve Improved Levels of Quality Performance: Technology versus Employees?" *The TQM Magazine*, Vol. 8, No. 3, 1996, pp.11-20

Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International Editions, 2005.

_____. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore: McGraw- Hill International Editions, 2008 .

Maccoby, Michael. "Why People Follow The Leader, The Power of Transference", *Harvard Business Review on the Persuasive Leader*. Boston: Harvard Business Press, MA 02613, 2008.

Minner, John B. *Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill, Inc,1992.

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

Mullins Lauriel J. *Management and Organizational Behavior*. Edinburg Gate Harlow: Prentice Hall, Inc., 2005.

Murley, Peter R. *Handbook of Customer Service*, Gower Publishing Limited, 1997., p. 26.

New storm, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2007.

Owen, G. Robert, *Organization Behavior in Education*, Fourth Edition. New Jersey: Englewood Cliffs, 1987.

Purba, Sukarman. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep dan Korelatnya*, Yogyakarta: LaksBang PRES Indo, 2010.

Robbins, Stephen. P. *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc., 2001.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Harry Slamet & Ernawati Lestari. Jakarta: Indeks, 2007.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, Philippine: McGraw-Hill, 2007.

Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1991.

Steers, Richard M., Gerardo R. Ungson, Richard T. Mowday, *Managing*

Effective Organization: An Introduction. Massachusetts: Kent Publishing Company, 1985.

Steers, R.M dan L.W. Porter *Motivation & Work Behavior*, Thirdth Edition. New York: McGraw Hill Series In Management,1983.

Stoner, James A.F. *Manajemen,* Terjemahan Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996.

Syafruddin, Anzizhan. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan.* Jakarta: Grasindo, 2001.

Turner, Gregory B. "Understanding the Marketing Concept as Organizational Culture European". *Journal of Marketing, Vol. 31 No. 2,* 1997.

Unruh, James A. *Customers Mean Business, Six Steps to Building Relationships That Last.* New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1996.

Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia,* Diterjemahkan oleh Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rineke Cipta, 2005.

Wilson, Allan. "The Culture of The Branc Team and Its Impact on Service Delivery and Corporate Identity, *International Journal of Bank Marketing,* 1997.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 2

UPAYA PENINGKATAN SIKAP PROFESIONAL GURU MELALUI PENINGKATAN KEBIASAAN MEMBACA

A. Pendahuluan

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai dimensi. UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata pelajaran, namun lebih dari itu diharapkan pendidikan dapat menghasilkan orang yang mampu mengaktualisasikan seluruh potensinya secara optimal. Potensi yang telah diaktualkan itu, seseorang dapat mendayagunakan serta menggali seluruh potensi alam dan lingkungannya secara produktif dan kompetitif, sehingga ia mampu memenuhi kebutuhannya serta bersaing dan menjawab tantangan yang dihadapi dalam masyarakat dinamis tersebut. Semua ini dapat diperoleh lewat pendidikan yang berkualitas.

Salah satu masalah dalam pendidikan nasional yang masih tetap hangat dibicarakan adalah masalah kualitas hasil pendidikan. Berdasarkan skor rata-rata peserta ujian masuk perguruan tinggi negeri (UMPTN) diketahui bahwa *raw input* perguruan tinggi dari tahun ke tahun menurun. Sementara itu, berdasarkan hasil laporan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk bidang pendidikan, *United Nation Educational Scientific and Cultural Organization* (UNESCO, 2007), menunjukkan peringkat Indonesia dalam hal pendidikan turun dari peringkat 58 menjadi peringkat 62 di antara 130 negara di dunia. *Education Development Index* (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah

Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965). Menurut Chapman (1998) bahwa permasalahan pendidikan Indonesia adalah rendahnya kualifikasi umum (*low general qualifications*) sebagian guru, rendahnya penguasaan guru terhadap materi pembelajaran, dan rendahnya status guru.

Kinerja pendidikan di Indonesia masih harus ditingkatkan hingga terlepas dari keprihatinan. Hal ini merupakan tantangan bagi pemerintah, pendidik, dan masyarakat Indonesia untuk melakukan penanggulangan secepatnya, perlu usaha yang serius ke arah peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Mempertimbangkan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat yang serba cepat, maka pendidikan juga seyogianya harus tanggap dengan kondisi yang dinamis ini. Pendidikan harus menyiapkan peserta didik agar mampu menghadapi segala perubahan yang mungkin terjadi.

Salah satu komponen dalam pendidikan yang harus tanggap dengan kondisi ini adalah guru, karena guru-guru perlu didorong untuk terus-menerus mengembangkan wawasan dan kompetensinya sesuai dengan perkembangan yang ada. Selain itu, guru juga perlu meningkatkan kompetensinya sehingga mampu membina anak didik menguasai sejumlah kompetensi yang diperlukan sehingga mampu mengantisipasi perubahan dan perkembangan yang akan muncul.

Menurut Tilaar (2000) guru merupakan faktor dominan dalam upaya pembenahan kualitas pendidikan, mengingat peranan guru itu sangat strategis dalam proses pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran yang bermutu menuntut proses pendidikan harus berjalan dengan baik. Ini dapat tercapai apabila ditangani secara professional.

Profesionalisme guru merupakan hal yang diperdebatkan akhir-akhir ini. Peningkatan profesionalisme guru dipandang sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu variabel karakteristik guru yang sangat berhubungan dengan profesinya adalah sikap guru terhadap profesi itu sendiri.

Banyak ahli yang mengkaji studi mengenai sikap, Hasan (1990) mengatakan bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap unjuk kerja seseorang. Apabila diinginkan terjadi peningkatan kinerja guru, sikap

profesionalismenya juga perlu ditingkatkan. Peningkatan profesionalisme dalam pendidikan dan pengajaran dalam hal ini para guru, banyak ditentukan oleh sikap para guru tersebut terhadap profesi guru itu sendiri. Tanpa sikap yang positif terhadap profesi yang digelutinya, mustahil mereka mau bertindak secara profesional. Persoalan sikap ini sangat menentukan karena sikap berhubungan secara positif dengan kinerja dan pada akhirnya sangat berpengaruh pada hasil pendidikan itu sendiri. Jadi masalah sikap guru terhadap profesinya perlu mendapat pengkajian sebagai fokus permasalahan.

Wawasan guru merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan guru menjalankan profesinya semaksimal mungkin. Semakin luas wawasan guru mengenai bidang keahliannya akan semakin baik ia menjalankan profesinya. Setiap guru dituntut untuk melakukan persiapan yang matang. Persiapan ini akan semakin matang jika guru menguasai berbagai informasi aktual yang terkait dengan bidang ilmunya. Penguasaan informasi aktual tersebut guru akan dapat menawarkan pembelajaran yang relevan dengan kondisi aktual yang tentunya akan lebih menarik bagi peserta didik. Penguasaan informasi secara formal dan informal hanya dapat dilakukan secara efektif melalui kegiatan membaca, baik melalui jurnal-jurnal, buku-buku referensi, maupun media massa baik cetak maupun elektronik. Jadi, kebiasaan membaca merupakan salah satu cara untuk meningkatkan wawasan guru mengenai segala hal yang terkait dengan profesinya.

Peningkatan sikap profesionalisme guru merupakan harapan dari setiap unsur pendidikan. Seorang guru yang profesional harus memiliki kebiasaan membaca yang baik. Sebab perkembangan ilmu yang sangat pesat membawa perubahan yang cepat pula dalam kehidupan manusia. Maka agar pengajarannya tetap relevan dengan perkembangan tersebut, guru harus selalu berusaha menggali informasi terkait dengan perkembangan tersebut. Kebiasaan membaca yang baik dari seorang guru akan menambah wawasan guru itu sendiri dan makin luas dan dalam akumulasi informasi dalam dirinya berupa pengetahuan-pengetahuan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Keluasan dan kedalaman akumulasi informasi seperti ini tentu saja akan mendukung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran yang

ditawarkan. Hal ini tentu saja merupakan indikator bagi peningkatan profesionalitas guru itu sendiri. Kesadaran guru untuk senantiasa mengaktualkan informasi yang dibutuhkan terkait dengan profesinya sebagai guru menunjukkan sikap yang positif terhadap profesi itu sendiri.

Berdasarkan uraian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara kebiasaan membaca dengan sikap profesionalisme guru, muncul pertanyaan apakah peningkatan kebiasaan membaca guru efektif untuk meningkatkan sikap profesionalisme guru? Jadi untuk menjawab pertanyaan ini dilakukan penelitian yang bertujuan untuk memeriksa keefektifan dari peningkatan kebiasaan membaca guru dalam upaya meningkatkan sikap profesionalisme guru.

Day (2002) melihat perkembangan, perubahan identitas, dan profesionalisasi guru, serta menyatakan bahwa guru mengalami masalah dalam mempertahankan motivasi, komitmen mengembangkan profesionalisme melalui pengembangan berbagai pengetahuan yang mendalam, kepuasan kerja, keefektifan kerja. Pengembangan profesionalisme guru harus terus menerus memperbaharui ilmu dan pengetahuannya dari berbagai sumber informasi, seperti buku, e-book, penelitian dan lain sebagainya.

B. Metode

Sesuai dengan tujuan penelitian ini metode yang digunakan adalah metode eksperimen. Jadi dengan kata lain dalam penelitian ini akan diuji efek dari suatu perlakuan terhadap kelompok sampel tertentu. Perlakuan yang dimaksud adalah pengkondisian sehingga kebiasaan membaca guru meningkat. Kebiasaan membaca dalam penelitian ini diartikan sebagai aktivitas penambahan pengetahuan melalui kegiatan membaca yang diukur dalam jam/waktu yang digunakan setiap hari untuk membaca buku, internet, koran dan majalah yang berhubungan dengan profesinya, serta yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap pekerjaannya sebagai guru.

Sikap profesional dapat diartikan sebagai respon seseorang dalam bentuk setuju atau tidak setuju terhadap dimensi-dimensi profesi yang digelutinya. Dimensi-dimensi profesi guru dalam penelitian ini

adalah dimensi persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Pengkondisian diwujudkan dalam bentuk kompetisi karya tulis dan pengawasan terhadap bahan ajar yang disiapkan guru. Penelitian ini dilakukan di seluruh SMU Negeri Medan sebanyak 18 sekolah. Sampel penelitian dipilih dengan teknik random sederhana sebanyak 40 orang guru Sejarah dari 7 sekolah.

Jadi dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kebiasaan membaca dan sikap profesional guru. Kebiasaan membaca diukur dengan angket terbuka, sementara sikap profesional diukur dengan angket tertutup. Sebelum instrumen digunakan telah diuji kualitasnya meliputi validitas konstruk dan validitas isi serta reliabilitasnya. Hasil penilaian ahli dan ujicoba lapangan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel.

Selanjutnya untuk menganalisis data kebiasaan membaca dan data sikap profesionalisme guru sebelum dan sesudah perlakuan digunakan statistik inferensial ANAKOVA. Data yang akan dianalisis adalah kebiasaan membaca guru sebagai variabel penyerta atau kovariat dan sikap profesionalisme guru sebagai variabel terikat. Jadi dalam hal ini kondisi awal guru, terkait dengan variabel penelitian yaitu kebiasaan membaca dan sikap profesionalismenya, tidak dapat diabaikan begitu saja. Mengingat bahwa kondisi awal masing-masing guru tidak sama dan sulit untuk dikontrol, namun tetap memberi kontribusi pada perkembangan akibat perlakuan yang dirancang.

Statistik inferensial ANAKOVA dipilih dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini terdapat variabel kovariat sebagai variabel bebas yang sulit untuk dikontrol tetapi dapat diukur bersamaan dengan variabel terikat.

C. Hasil Penelitian

Setelah instrumen penelitian disebarkan pada kelompok sampel, diperoleh data tentang kebiasaan membaca dan sikap profesionalisme guru yang dibutuhkan untuk proses analisis selanjutnya. Deskripsi data penelitian disajikan pada tabel 1.

Tabel 2.1.

Ringkasan Deskripsi Data Penelitian

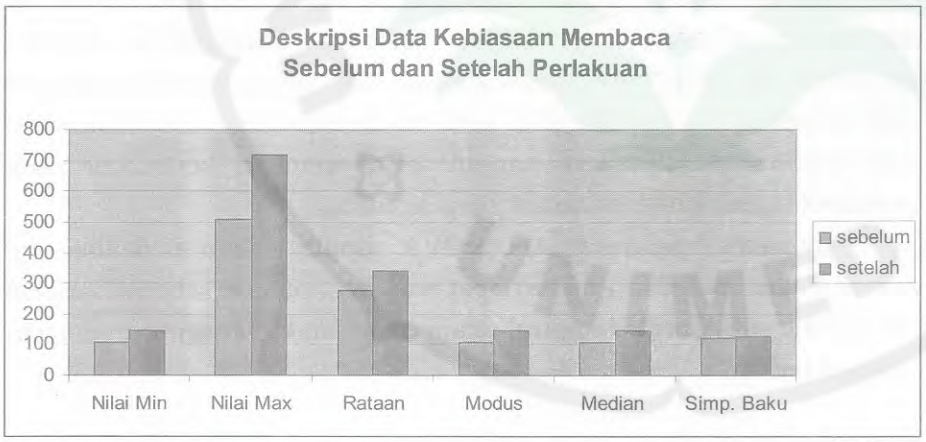
	Sebelum Perlakuan		Setelah Perlakuan	
	Kebiasaan Membaca	Sikap Profesional	Kebiasaan Membaca	Sikap Profesional
Nilai Min	105	45	146	62
Nilai Max	510	107	716	110
Rata-rata	278.725	65.725	339.75	81
Simp. Baku	121.804	11.05693	127.450694	11.05759
Jumlah	11149	2629	13590	3284

Berdasarkan ringkasan data pada tabel 2.1, dapat dilihat perbandingan antara kondisi guru sebelum dan sesudah perlakuan terkait dengan variabel penelitian yaitu kebiasaan membaca dengan sikap profesionalisme guru.

Perbandingan data kebiasaan membaca sebelum dan setelah perlakuan dapat dilihat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2.

Data Kebiasaan Membaca Sebelum dan Setelah Perlakuan



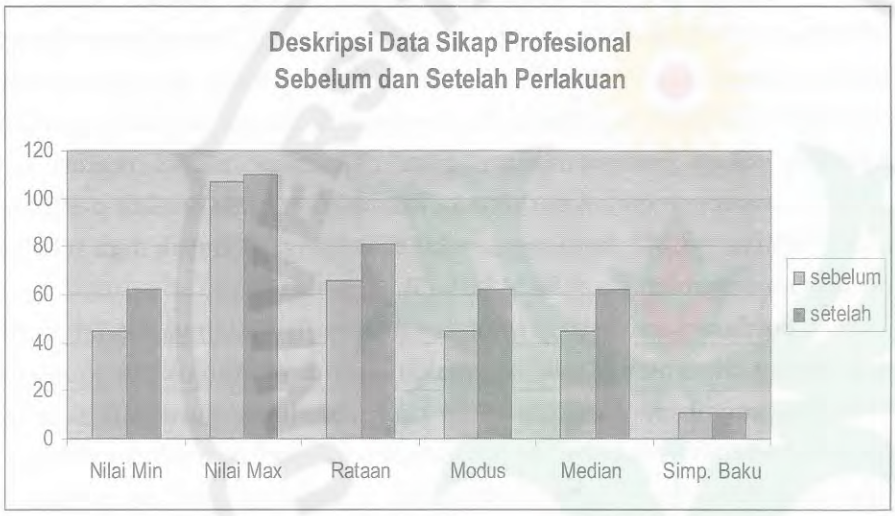
Pada diagram ini dapat dilihat peningkatan skor kebiasaan membaca guru terutama pada nilai maksimum terlihat selisih yang cukup signifikan hingga 206 point. Dapat dilihat juga bahwa rataan kebiasaan membaca setelah perlakuan lebih tinggi daripada sebelumnya, demikian juga halnya dengan modus dan median. Jadi dengan

mempertimbangkan bahwa simpangan baku sebelum dan sesudah perlakuan tidak jauh berbeda maka berdasarkan analisis sementara terhadap diagram ini dapat dikatakan bahwa rerata skor kebiasaan membaca setelah perlakuan cenderung lebih tinggi dari rerata skor kebiasaan membaca sebelum perlakuan.

Sementara itu perbandingan data kebiasaan membaca sebelum dan setelah perlakuan dapat dilihat pada gambar 2.3.

Gambar 2.3.

Data Sikap Profesional Sebelum dan Setelah Perlakuan



Pada diagram ini dapat dilihat peningkatan skor nilai minimum dan maksimum sikap profesional guru sebelum dan sesudah perlakuan yang masing-masing selisihnya 17 dan 3 point. Selisih terbesar dilihat pada nilai maksimum, namun ternyata jika ditinjau dari selisih rataan skor sikap profesional, ternyata rataan setelah perlakuan lebih tinggi daripada sebelumnya, demikian juga halnya dengan modus dan median. Hal ini menunjukkan bahwa skor sikap profesional setelah perlakuan cenderung lebih tinggi. Kenyataan ini diperkuat lagi dengan mempertimbangkan bahwa simpangan baku sebelum dan sesudah perlakuan tidak jauh berbeda.

Berdasarkan analisis sementara terhadap diagram ini dapat dikatakan bahwa rerata skor sikap profesional setelah perlakuan cenderung lebih tinggi dari rerata skor sikap profesional sebelum perlakuan.

Selanjutnya untuk penarikan kesimpulan yang lebih dapat dipertanggungjawabkan, akan digunakan analisis statistik inferensial ANAKOVA untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu: apakah upaya meningkatkan kebiasaan membaca guru efektif untuk meningkatkan sikap profesional guru.

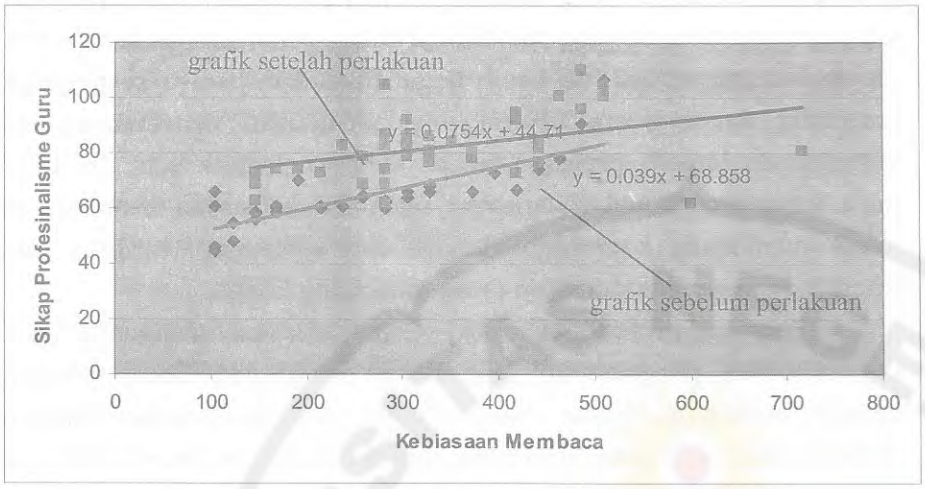
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh model regresi setelah perlakuan adalah sebagai berikut: $Y_E = 68{,}858 + 0{,}039X_E$. Sedangkan model regresi sebelum perlakuan adalah sebagai berikut: $Y_K = 44{,}71 + 0{,}075X_K$

Selanjutnya dilakukan uji statistik yang sesuai, yaitu: uji linieritas, uji independensi, uji kesamaan dan uji kesejajaran, dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Jadi dari hasil uji independensi diperoleh kebiasaan membaca (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap profesionalisme guru (Y) untuk model regresi baik sebelum maupun setelah perlakuan. Berdasarkan data setelah perlakuan diperoleh $F_{hit} = 8{,}147$ dan $F_{0{,}05;1,38} = 4{,}098$. Sedangkan untuk data sebelum perlakuan diperoleh $F_{hit} = 84.518$ dan $F_{0{,}05;1,38} = 4{,}098$.

Berdasarkan hasil uji linieritas disimpulkan bahwa model regresi linier yang diperoleh dapat digunakan untuk menunjukkan pengaruh kebiasaan membaca terhadap sikap profesionalisme guru baik sebelum maupun setelah perlakuan, untuk data setelah perlakuan diperoleh $F_{hit} = 0{,}803$ dan $F_{0{,}05;\ 22,16} = 2{,}254$. Sedangkan untuk data sebelum perlakuan diperoleh $F_{hit} = 0{,}259$ dan $F_{0{,}05;\ 22,16} = 2{,}254$.

Pada uji kesamaan dua model regresi diperoleh regresi linier data gabungan $\hat{Y} = 55{,}69 + 0{,}07X$. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, diperoleh $F_{0.05;\ 2,76} = 3{,}12$. Ternyata $F_{hit} = 22.63 > F_{0.05;\ 2,76}$, maka disimpulkan model regresi linier baik sebelum maupun setelah perlakuan tidak sama atau tidak berimpit.

Selanjutnya berdasarkan uji kesejajaran model regresi, diperoleh $F_{hit} = 3{,}45$ dan $F_{0{,}05;\ 1,76} = 3{,}967$. Dengan demikian, $F_{hit} < F_{0{,}05;\ 1,76}$, maka disimpulkan bahwa model regresi linier baik sebelum maupun setelah perlakuan sejajar.



Gambar 2.4.
Grafik Anakova Sebelum dan Setelah Perlakuan

Berdasarkan hasil uji kesamaan dan uji kesejajaran, diketahui bahwa kedua model regresi tidak sama, tetapi sejajar, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara sikap profesionalisme guru sebelum dan setelah perlakuan.

Jadi karena konstanta garis regresi untuk data setelah perlakuan lebih besar dari konstanta garis regresi untuk data sebelum perlakuan maka secara geometris, garis regresi untuk data setelah perlakuan di atas garis regresi untuk data sebelum perlakuan. Hal ini berarti bahwa sikap profesionalisme guru setelah perlakuan lebih baik dari sikap profesionalisme guru sebelum perlakuan.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetisi karya tulis dan pengawasan terhadap bahan ajar yang dipersiapkan guru berpengaruh positif terhadap kebiasaan membaca, kebiasaan membaca akan membangun budaya membaca.

Budaya membaca dapat membantu meningkatkan pola berpikir yang lebih kritis dan analitis. Kebiasaan membaca yang tinggi akan menambah pengetahuan pembaca. Resnick (1986) menyebutkan bahwa banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang ditentukan oleh

banyaknya informasi yang didapatkan melalui kegiatan membaca dan biasanya orang-orang yang profesional dalam pekerjaannya kebanyakan melakukan hal seperti itu. Lebih lanjut dikatakan bahwa keanggotaan seseorang dalam suatu profesi dikenali dengan pengetahuan dan kemampuan khusus profesi yang dimilikinya. Jadi dengan demikian, guru yang profesional seharusnya membina kebiasaan membaca ini untuk menunjang keprofesionalannya dan kebiasaan membaca yang tinggi juga menunjukkan sikap profesional yang tinggi.

Seorang profesional akan selalu berusaha mengembangkan wawasan dan pengetahuan yang terkait profesinya. Setiap perkembangan seseorang dalam pengetahuan dan kemampuan tersebut menunjukkan kemajuan seseorang dalam bidang profesinya. Metzger (1997) menyebutkan bahwa menjadi profesional berarti menunjukkan adanya kemajuan, dengan demikian, seseorang guru haruslah mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dalam profesinya sebagai guru.

Salah satu upaya mengembangkan pengetahuan dan kemampuan adalah melalui kebiasaan membaca. Tampubolon (1987: 228) mengatakan bahwa kebiasaan adalah kegiatan yang mendarah daging pada diri seseorang, sedangkan membaca adalah kegiatan fisik dan mental yang dapat berkembang menjadi suatu kebiasaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam usaha pembentukan kebiasaan membaca, tiga aspek yang perlu diperhatikan adalah minat, motivasi, dan keterampilan membaca. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan kebiasaan membaca guru perlu dipertimbangkan apa yang menjadi minat guru, sehingga dapat diasumsikan bahwa bidang keahlian guru adalah sesuatu yang diminati oleh guru, dengan kata lain, bacaan yang terkait dengan bidang keahliannya merupakan sesuatu yang diminati oleh guru.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kebiasaan membaca. Hal ini, perlu pengkondisian yang dapat membangkitkan motivasi guru untuk membaca. Terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, dengan demikian kondisi yang dirancang hendaknya menyentuh motivasi ekstrinsik dan intrinsik guru.

Sesungguhnya motivasi ekstrinsik sendiri dapat dipandang sebagai pemicu bagi motivasi intrinsik, sebab kontribusi dari pengaruh atau unsur positif dari luar pribadi seorang individu pada akhirnya akan membangkitkan motivasi dalam diri individu tersebut untuk mencapai unsur positif yang menjadi tawaran dari motivasi ekstrinsik sebelumnya. Merancang kondisi yang dapat menyentuh kedua jenis motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kebiasaan membaca guru, hal ini pengkondisian yang dimaksud diwujudkan dalam bentuk kompetisi karya tulis dan pengawasan terhadap bahan ajar yang disiapkan guru.

Kompetisi karya tulis dipilih sebab hadiah yang ditawarkan dapat dipandang sebagai motivasi ekstrinsik. Guru yang mengikuti kegiatan ini secara tidak langsung diwajibkan untuk membaca. Sebab, karya ilmiah yang akan ditulis menuntut kajian literatur yang relevan. Semakin banyak sumber literatur yang dibaca, akan semakin baik karya tulis yang dihasilkan guru. Sebagaimana diuraikan sebelumnya hadiah yang menjadi motif eksternal akan dapat membangun rasa ingin dalam diri guru untuk berhasil mencapai hadiah yang ditawarkan. Hal ini dapat dipandang sebagai motif yang muncul dalam diri guru.

Sementara itu, kegiatan pengawasan bahan ajar menekankan pada integrasi informasi dan perkembangan aktual dalam pembelajaran. Kegiatan ini dipilih sebab secara tak langsung mendorong guru untuk selalu mencari informasi perkembangan terkini yang relevan dengan materi ajarnya. Alternatif untuk kewajiban ini adalah dengan membaca. Kegiatan ini juga dapat membangun motivasi intrinsik dalam diri guru. Sejalan dengan hal tersebut setiap guru butuh hasil penilaian yang baik. Kebutuhan ini akan mendorong guru dari dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Guru akan menempuh berbagai upaya untuk meningkatkan wawasan dan kompetensinya termasuk membaca, dan pada akhirnya pengawasan ini memungkinkan berkembangnya kesadaran guru akan perlunya pengaktualan wawasan mereka akan segala informasi yang terkait dengan bidang ilmunya.

Peralihan kondisi guru dari diwajibkan untuk mengaktualkan wawasannya menjadi merasa perlu untuk mengaktualkan wawasannya, merupakan harapan dari kegiatan pengawasan ini. Pengawasan ini lebih menekankan pada pembinaan guru serta bantuan dalam pengembangan

situasi pembelajaran yang lebih baik, dengan demikian, kegiatan pengawasan ini sejalan dengan upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

Bagi guru-guru ilmu sosial membaca menduduki tempat sangat penting terutama disebabkan karakteristik ilmu sosial itu sendiri. Perkembangan ilmu yang sangat pesat membawa perubahan yang cepat pula dalam kehidupan umat manusia. Jadi guru pada umumnya, khususnya guru ilmu sosial wajib tanggap terhadap kemajuan dan perubahan yang ada. Kemajuan-kemajuan ini memberi dampak yang sangat luas dalam pengembangan materi pengajaran ilmu sosial, suatu aspek pengetahuan profesional yang harus dikuasai guru-guru ilmu sosial, sehingga membaca merupakan tantangan profesi bagi guru ilmu sosial.

Berkaitan dengan itu, Maister (1993) mengemukakan bahwa seorang profesional, baik dalam bisnis maupun edukasi, minimal harus membaca 300.000 kata dalam seminggu. Lebih lanjut dikatakan bahwa para profesional dapat membaca minimal 250 kata per-menit. Hal ini berarti seorang profesional minimal menghabiskan waktu selama 20 jam per-minggu. Kalau satu minggu dihitung enam hari kerja, seorang profesional minimal menghabiskan waktu selama 140 menit per-hari ($2\frac{1}{3}$ jam).

Terkait dengan pengembangan pengetahuan dan profesionalisme, Crook (2005) mengemukakan bahwa kemampuan membaca dan menulis (*literacy*) guru dan siswa terkait dengan perubahan media buku menjadi buku elektronik (e-book) serta akses terhadapnya dengan menggunakan ICT.

Profesionalisme menjadi tuntutan setiap pekerjaan. Apalagi profesi guru yang sehari-hari menangani makhluk hidup, yaitu siswa yang memiliki berbagai karakteristik yang masing-masing tidak sama. Pekerjaan sebagai guru menjadi lebih berat tatkala menyangkut peningkatan kemampuan anak didiknya, sedangkan kemampuan dirinya mengalami stagnasi.

Terkait dengan uraian di atas, seorang guru harus tetap berusaha mengembangkan dan mengaktualkan dirinya sehingga mampu membimbing anak didiknya untuk mengembangkan diri mereka.

Hasan (1990) mengatakan bahwa sikap profesional merupakan bagian dari profesionalisme. Profesionalisme itu sendiri atas pengetahuan dan pemahaman mengenai sikap terhadap profesi dan unjuk kerja profesi. Lebih lanjut Hasan (1990: 13) ketiganya diperoleh melalui pendidikan yang khusus mengenai profesi tersebut, tetapi aspek-aspek tersebut harus dikembangkan lebih lanjut setelah seseorang berada dalam profesi tersebut. Profesi dalam hal ini diartikan sebagai suatu bidang pekerjaan di mana seseorang mengabdikan dirinya.

Berdasarkan kutipan ini profesi bukan sekadar penguasaan kompetensi yang terkait dengan bidang ilmu yang diperoleh melalui pendidikan khusus, tetapi juga terkait dengan bagaimana sikap individu profesional terhadap profesi yang digelutinya.

Show dan Wright (1997: 2) mendefinisikan sikap sebagai berikut: *A relative enduring system of evaluative, affective reactions based upon and reflecting the evaluative or beliefs which have been learned about the characteristics of sosial object or class objects.*

Menurut mereka, sikap mengacu pada sistem evaluasi dan aspek reaksi afektif yang didasarkan pada refleksi keyakinan mengenai karakteristik sosial. Berdasarkan pendapat ini sikap seseorang dipengaruhi oleh sistem afektif yang diyakini oleh seseorang. Konsep sikap seperti ini ada komponen afektif yang menjadi dasar bagi setiap respon seseorang.

Operasional pengukuran sikap dapat diwujudkan dalam bentuk skala sikap. Skala sikap tersusun dari pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang bervariasi tingkat kepositifan atau kenegatifan mengenai suatu objek. Respon terhadap pernyataan tersebut kemudian dipergunakan untuk meramalkan adanya evaluasi. Pernyataan dalam skala sikap menunjukkan bahwa karakteristik objektif yang dapat direspons adalah positif atau negatif atau bahkan netral. Jadi, skala akan mengukur derajat kepositifan atau kenegatifan dari reaksi afektif, dengan demikian, hubungan antara konsepsi teoretis tentang sikap dan konsekuensi pengukurannya menjadi jelas.

Fishben dan Ajzen (1990) menegaskan bahwa sikap mempunyai dua ciri, yaitu arah sikap dan derajat perasaan. Arah sikap di sini diartikan sebagai reaksi positif atau negatif dari seseorang terhadap

suatu objek. Reaksi positif atau negatif dari seseorang terhadap suatu objek. Reaksi positif dapat diartikan sebagai semacam pendekatan diri terhadap suatu objek, dan sebaliknya reaksi negatif menunjukkan pada pengindraan dari suatu objek.

Selanjutnya, derajat perasaan dinyatakan sebagai salah satu ciri dari sikap karena memiliki dimensi evaluasi atau penilaian terhadap suatu objek, dengan derajat perasaan ini orang tidak hanya menilai suatu objek secara dikotomi seperti senang atau tidak senang, setuju atau tidak setuju, baik, dan buruk, menguntungkan atau tidak menguntungkan, tetapi juga dapat memiliki gradasi yang lebih luas, seperti sangat senang, senang, cukup senang, tidak senang, sangat tidak senang, dan yang sejenisnya, sehingga membantu dalam menetapkan perasaan tersebut.

Sikap positif seorang guru terhadap profesinya akan mendorong kinerja (*performance*) yang lebih baik. Gredler (1991: 193) yang mengutip pendapat Gagne mengungkapkan bahwa sikap adalah kapabilitas yang mempengaruhi pilihan tentang tindakan yang akan diambil. Jadi dengan demikian, sikap dapat diamati dari tindakan-tindakan tersebut, oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa sikap tidak dapat diamati secara langsung tetapi akan terlihat melalui indikator-indikator.

Anglin (1995) mengutip pendapat Guttman yang menyatakan bahwa sikap sebagai totalitas perilaku yang mengacu kepada sesuatu. Mengamati perilaku yang dimaksud maka kita dapat mengidentifikasi sikap seseorang.

Sikap positif seorang guru terhadap profesinya akan dinyatakan dalam bentuk rasa senang terhadap pekerjaan yang dituntut oleh profesi tersebut. Kenyataan menunjukkan, di samping pengetahuan dan unjuk kerja, sikap profesional turut menentukan keberhasilan seseorang dalam profesi yang digelutinya. Upaya peningkatan sikap profesional guru melalui peningkatan kebiasaan membaca adalah efektif sesuai dengan hasil penelitian ini

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa sikap profesionalisme guru setelah kebiasaan membacanya ditingkatkan lebih

baik dari sikap profesionalisme guru sebelumnya. Peningkatan kebiasaan membaca guru merupakan upaya yang efektif dalam meningkatkan sikap profesionalisme guru. Jadi dengan demikian dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan sikap profesionalisme guru dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kebiasaan guru membaca.

Berdasarkan temuan penelitian ditekankan bahwa upaya peningkatan kebiasaan guru membaca dilakukan melalui pemberian kondisi yang dapat membangkitkan motivasi guru untuk membaca, terutama motivasi internal.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Anglin, J.G. 1995. *Instructional Technology, Past and Future.* Englewood: Libraries Unlimited, Inc.

Chapman, David W., Don Adams. The quality of Education in Asia: The Perennial priority. *International Journal of Educational Research 29 1998 643-665.*

Crook, Charles. Addressing research at the intersection of academic literacies and new technology. *International Journal of Educational Research 43 2005 509-518.*

Day, Christopher. School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International Journal of Education Research 37(2002) 677-692.*

Fishben, M. dan Ajzen, Icek 1990. *Belief, Attitude, Intention and Behavior.* New York: McGraw Hill.

Gredler, B.E.M. 1991. *Belajar dan Membelajarakan.* Jakarta: Rajawali.

Hasan, S.H. 1990. *Guru Pemimpin dan Profesionalisme.* Makalah disajikan pada LDKM HIMA Sejarah.

Maister, D.H. 1993. *Managing the Professional Service Firm.* New York: The Free Press.

Metzger, W.P. 1997. *A Spectre Haunts American Scholars: The Spectre of Professionalism,* Educational Researcher, 16, 6.

Resnick, L.B. 1986. *A Presidential Address,* Educational Researcher, 19, 7.

Show, M.E. dan Wright, J.M. 1997. *Scale for Measurement of Attitude.* London: McGraw Hill.

Tampubolon, D.P. 1987. *Kemampuan Membaca dan Teknik Membaca (Membaca Efektif dan Efisien).* Bandung: Angkasa.

Tilaar, H.A.R. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional.* Jakarta: Rineke Cipta.

UNESCO, 2007. *Peringkat Pendidikan 130 Negara di Dunia.* Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

BAB 3

PENGEMBANGAN MANAJEMEN PERSONALIA DENGAN POLA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM UPAYA PERBAIKAN KINERJA GURU

A. Pendahuluan

Tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Jadi mewujudkan tujuan tersebut, implementasi pendidikan yang melibatkan kuantitas dan kualitas pelaksana, proses pendidikan, serta subjek pendidikan merupakan elemen-elemen penting dalam keseluruhan upaya pendidikan.

Salah satu problem pendidikan yang dihadapi Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan, termasuk kualitas pendidikan menengah (Depdiknas, 2003). Jadi dalam laporan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk bidang pendidikan, United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO: Desember, 2007), menunjukkan peringkat Indonesia dalam hal pendidikan turun dari peringkat 58 menjadi peringkat 62 di antara 130 negara di dunia. Deducation Development Index (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945 dan Brunei Darussalam (0.965). rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia juga mencerminkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tersebut dapat pula dicermati dari rendahnya angka *Human Development Index* (HDI) yang berada pada urutan 106 dari 109 negara, data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan kita saat ini semakin menurun.

Menghadapi keterpurukan pendidikan nasional tersebut, perbaikan manajemen pendidikan menengah, yang menyangkut

manajemen terhadap guru, merupakan kebijakan penting yang harus dilaksanakan. Jadi peningkatan mutu guru mutlak dilakukan secara kontinyu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen personalia merupakan upaya pengembangan profesi guru sehingga dapat menghasilkan guru-guru yang professional dalam mendidik para siswa untuk pencapaian tujuan pendidikan di Indonesia. Pengembangan profesi dapat dilakukan melalui penempatan, pengembangan, penghargaan, pengimbalan, peremajaan, dan penciptaan tempat dan fasilitas yang kondusif.

B. Manajemen Personalia

Menurut Handoko (2001) manajemen personalia merupakan cabang disiplin manajemen yang berkonsentrasi secara khusus pada perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pengawasan terhadap personalia. Pendapat tersebut dapat dimaknai manajemen personalia menunjukkan bagaimana seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan membina karyawan yang tepat.

Manullang (2004) menyatakan manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara berdaya guna dan berhasil guna, dan menimbulkan kegairahan kerja dari para tenaga kerja. Jadi sebagaimana dikemukakan Sunarto (2007) bahwa manajemen personalia bertugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara-cara bagaimana agar para staf dapat lebih efektif diintegrasikan ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan melalui beberapa aspek manajemen personalia sebagai berikut: (1) penempatan; (2) pengembangan; (3) penghargaan; (4) pengimbalan (*merit system*); (5) peremajaan; dan (6) tempat dan fasilitas kerja yang kondusif.

C. Kepemimpinan Pendidikan

Abi Sujak (1990: 41) mengemukakan salah satu fungsi paling penting yang dilakukan oleh para pemimpin adalah membuat

keputusan. Dalam membuat keputusan, ada perbedaan di antara pemimpin. Hal ini sangat bergantung pada gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif atau *laissez-fair.*

Robert G. Owens (1981: 81) mengemukakan kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha seorang manajer dalam mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang tidak akan dibuat sendiri oleh manajer tersebut.

Miftah Thoha (1995: 35) mengemukakan kepemimpinan partisipatif menawarkan sejumlah keuntungan yang potensial, antara lain meningkatkan kualitas sebuah keputusan, meningkatkan komitmen pihak-pihak yang terkait dalam usaha pengambilan keputusan tersebut, dan sebagainya. Banyak peneliti yang menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam usaha meningkatkan semangat dan produktivitas.

Berdasarkan pandangan tersebut (Depdiknas, 2001a:8), kepemimpinan pendidikan sudah sepantasnya di arahkan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan meningkatnya komitmen pihak-pihak yang terkait (*stakeholders*) dalam usaha pengambilan keputusan tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan pendidikan memang sudah sepantasnya menerapkan pola kepemimpinan partisipatif .

Mulyasa (2000: 126-127) mengemukakan bahwa konsep kepemimpinan partisipatif di sekolah, kepala sekolah juga bertugas untuk selalu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, baik guru, siswa, staf tata usaha maupun komite sekolah. Kepala Sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar berkembang maju dari waktu ke waktu. Para guru dan semua unsur komite sekolah perlu digerakkan secara efektif. Hubungan baik di antara mereka dibina terus agar dapat tercipta suasana yang positif, menyenangkan, kondusif dan produktif.

Hal tersebut membutuhkan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Sejalan dengan banyaknya temuan tentang kepemimpinan partisipatif, permasalahan yang muncul kemudian adalah "sejauh manakah keefektifan kepemimpinan partisipatif seorang pemimpin?

UNIMED
Character Building
UNIVERSITY

1. Pengertian Kepemimpinan

T. Hani Handoko (2001: 294) mengemukakan kepemimpinan pada hakekatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sementara itu Basu Swasta (1984: 164)mengemukakan kepemimpinan adalah perilaku atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Atas dasar definisi ini, maka salah satu fungsi paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan dalam perbuatan keputusan atau pengambilan keputusan.

Mulyadi 1989: 76) mengemukakan pengambilan keputusan sendiri sering didefinisikan sebagai proses pemilihan satu alternatif dari beberapa macam alternatif, atau *"a process of selecting among available alternative"*. Anzizhan (2001: 9) mengemukakan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin memang dapat menggunakan pendekatan yang berbeda-beda, hal ini sangat bergantung pada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing pemimpin.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka kepemimpinan adalah merupakan kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi bawahan sehingga tercapai target dan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi bawahan tersebut meliputi kemampuan menggerakkan, memotivasi, menyelaraskan dan mengkoordinasi sumber daya organisasi sehingga tercapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Macam-macam Pola Kepemimpinan

Rensis Likert dalam Robert G. Owen (1981: 80-81) mengemukakan ada dua macam pola kepemimpinan, yaitu pola atau perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task orientation) dan pola kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*human relation orientation*). Gaya atau perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas tersebut kepemimpinan otokratik (*authoritative*

leadership), sedang yang berorientasi pada hubungan manusia disebut gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*).

Selain membagi gaya kepemimpinan menjadi dua sebagaimana dijelaskan di atas, Rensis Likert juga mengemukakan tipologi gaya kepemimpinan yang disebut sebagai empat system manajemen yang terdiri dari: sistem 1, disebut *exploitative authoritative*, sistem 2 disebut *benevolent authoritative*, sistem 3, disebut *consultative*, sistem 4 disebut *participative*.

Winardi (1990: 112) mengemukakan pola kepemimpinan *exploitative authoritative* merupakan pola kepemimpinan yang didasarkan pada asas kekuasaan. Landasan ini menjadikan pola kepemimpinan tersebut hanya diorientasikan untuk kepentingan kewenangan yang terpusat, dan menuntut kepatuhan yang berlebihan dari bawahan. Sementara itu, Robert G. Owens (1981: 81) mengemukakan pola kepemimpinan *benevolent authoritative* merupakan pola kepemimpinan yang didasarkan pada asas keuntungan dengan menekankan pada persoalan asset dan sumber daya. Jadi, orientasi kepemimpinan di arahkan untuk memperoleh keuntungan yang bersifat ekonomis.

Abi Sujak (1990: 42) mengemukakan pola kepemimpinan konsultatif adalah pola kepemimpinan yang didasarkan pada asas keefektifan kepemimpinan organisasi, karenanya orientasi kepemimpinan di arahkan untuk memberi bantuan kepada bawahan yang menghadapi kesulitan kerja. Robert G. Owens (1981: 89) mengemukakan adapun pola kepemimpinan partisipatif adalah pola kepemimpinan yang didasarkan pada asas kemitraan dan kesejawatan. Semua persoalan organisasi diselesaikan secara tim, oleh sebab itu orientasi kepemimpinan pada pola ini di arahkan pada aspek pertanggung-jawaban.

Selanjutnya disamping teori Rensis Likert di atas, ada juga pembagian pola kepemimpinan yang didasarkan pada pandangan lain. Ada tiga macam gaya kepemimpinan, yakni, otokratik, partisipatif dan pola kepemimpinan *lasses-faire*.

Berikut ini dijelaskan masing-masing pola kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otokratik (*Authoritative Leadership*)

Swastha (1984: 168) mengemukakan dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin lebih mementingkan tugas dan kurang memperhatikan kebutuhan bawahan, semua aktivitas ditentukan atasan, komunikasi hanya satu arah, yaitu ke bawah saja (*top-down*).

b. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Miftah Thoha (995: 45) mengemukakan kepemimpinan partisipatif melibatkan bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan pemimpin lebih memperhatikan bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan partisipatif, atau disebut juga kepemimpinan demokratis, memberikan peluang kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam bentuk pemberian informasi, pendapat dan usul-usul, tetapi keputusan terakhir tetap harus diambil oleh pemimpin, setelah berkonsultasi dengan bawahan, pola kepemimpinan ini lebih menekankan hubungan yang bersifat *bottom-up*.

c. Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Swastha (1984: 168) mengemukakan kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan kebalikan dari pola kepemimpinan otokratik (*authoritative leadership*). Pada pola kepemimpinan ini, seorang pemimpin membiarkan para bawahan untuk mengatur diri mereka sendiri, dan dalam segala hal yang mereka anggap sesuai dengan kebutuhan organisasi.

D. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Gary Yukl (1994: 43) mengemukakan kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Sementara itu, Miftah Thoha (1995: 45) mengemukakan kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha oleh seorang manajer untuk

mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang tidak dibuat sendiri oleh manajer tersebut.

Kepemimpinan partisipatif menyangkut kekuasaan dan perilaku kepemimpinan, dalam hal kekuasaan, menyangkut aspek-aspek kekuasaan seperti bersama-sama menanggung kekuasaan (power sharing), proses mempengaruhi yang bersifat timbal balik.

Abi Sujak (1990: 19) mengemukakan dalam hal perilaku kepemimpinan, menyangkut aspek-aspek seperti prosedur-prosedur spesifik yang digunakan berkonsultasi dengan orang lain untuk memperoleh gagasan dan saran-saran, serta perilaku spesifik yang digunakan untuk mendelegasikan kekuasaan.

2. Sifat Kepemimpinan Partisipatif

Gary Yukl (1994: 44) mengemukakan kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah-istilah lain biasanya digunakan untuk menyebut aspek-aspek kepemimpinan partisipatif yaitu mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen yang demokratis.

Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsultasi, dalam asas ini, pemimpin menanyakan opini dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan secara serius saran-saran atau gagasan orang lain atau bawahan.
b. Keputusan bersama, dalam asas ini, seorang pemimpin mendiskusikan dengan bawahan tentang masalah yang akan diputuskan, kemudian pengambilan keputusan organisasi dilakukan secara bersama, baik pemimpin maupun bawahan sama-sama tidak mempunyai pengaruh lagi terhadap keputusan terakhir.
c. Pembagian kewenangan, pada asas ini, pemimpin membagi kewenangan antara pemimpin tertinggi, pemimpin menengah dan pemimpin level bawah. Masing-masing dapat terlibat dalam proses-proses pengambilan keputusan secara proporsional.

d. Desentralisasi, pelimbahan wewenang dari pemimpin kepada bawahan untuk membuat keputusan dalam batas-batas yang sudah ditentukan oleh pemimpin.
e. Demokratis, dalam asas ini pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, dan bentuk pemberian informasi, pendapat dan usul-usul, tetapi keputusan terakhir tetap di tangan pemimpin.

E. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Banyak para ahli memerikan pengertian yang berbeda tentang kinerja. Beberapa ahli menyebutnya sebagai performance kerja, ada juga yang menyebut unjuk kerja. Istilah aslinya dalam bahasa Inggris disebut Work Performance. Performance dalam kamus bahasa Inggris mempunyai arti perbuatan atau pelaksanaan.

Sejalan dengan hal tersebut Gangne (1977) mengemukakan kinerja adalah merupakan kapabilitas yang dapat diamati. Sebagai hasil proses diperoleh tipe-tipe keluaran belajar, yaitu bermacam-macam kapabilitas yang dipelajari. Kapabilitas inilah yang harus diamati sebagai kinerja manusia. Kapabilitas tersebut antara lain *intellectual skill* yaitu kemampuan menggunakan symbol, *verbal information* yaitu menjelaskan informasi dan *problem solving* yaitu kemampuan dalam memecahkan masalah.

Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lain, maka ukuran kerja tidak sama untuk setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi hakekat kinerja adalah ekspresi memenuhi kebutuhan atas dorongan dan motivasi tertentu. Kebutuhan dalam konteks ini dianggap sebagai penggerak perilaku dan kinerja seseorang, sedangkan tujuan kerja dianggap sebagai pengarah perilaku dan kinerja seseorang.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh

potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan *job description* individu yang bersangkutan.

Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Jadi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya.

Selain Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kebijakan pemerintah yang secara langsung berpengaruh terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah diberlakukannya Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan pencanangan "Guru sebagai Profesi".

Kebijakan ini harus disikapi dengan implementasi peningkatan kualitas institusi untuk dapat menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesi yang dapat menjawab tantangan masa depan dan memenuhi tuntutan kebutuhan *stakeholder*. Hal itu perlu dilakukan penataan kelembagaan yang relevan dengan tuntutan undang-undang dan

peraturan tersebut. Didasari tuntutan undang-undang dan peraturan ini, disepakati bahwa 4 kompetensi utama seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan professional. Keempat kompetensi ini harus tertanam berakar, hidup, berbunga dan berbuah dari/dalam diri individu dan komunitas guru.

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi professional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi professional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah-sekolah tempat ia bekerja.

Muhaimin (2001) mengemukakan seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan professional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya di masa yang akan datang.

Selanjutnya konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Menurut Davis dan Thomas dalam Suyanto (2001), guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Pertama, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup: (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empat, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan; (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik; (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas; (4) menunjukkan minat dan

antusias yang tinggi dalam mengajar; (5) mampu menciptakan atmosfir untuk tumbuhnya kerja sama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik; (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran; (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi; dan (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup: (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; dan (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik.

Ketiga, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan; dan (4) mampu memberikan bantuan professional kepada peserta didik jika diperlukan.

Keempat, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup: (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran; dan (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan.

Peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007, disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Jadi dalam konteks tersebut berarti bahwa penilaian atas kinerja guru merupakan kumulatif atas semua

unsur kompetensi sebagai satu kesatuan yang utuh. Apabila salah satu kompetensi ditinggalkan maka secara otomatis bahwa kinerja guru dalam melaksanakan profesinya sebagai pendidik tidak terpenuhi. Ini berarti bahwa dalam pembuatan laporan kinerja guru seyogyanya harus dibuat selengkap mungkin sesuai dengan prinsip standar kompetensi profesi pendidik yang berlaku umum.

Lebih lanjut dalam PP tersebut disebutkan bahwa standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti yang selanjutnya dikembangkan menjadi kompetensi guru (PAUD/TK/RA), kompetensi guru kelas SD/MI, dan kompetensi guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK (untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung-jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

3. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, sehingga menjadi sangat penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Penilaian kinerja mencoba memberikan kepada pegawai sebuah umpan balik, karena membutuhkan untuk berkembang tanpa mengurangi kebebasan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Penilaian kinerja guru difokuskan pada tindakan pembelajaran dan dirancang untuk menilai kualitas pembelajaran. Dimensi penilaian dapat dipilih melalui strategi teoretik (teori pembelajaran) dan pemanfaatan hasil-hasil penelitian. Teori pembelajaran menunjuk pada perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan belajar yang menyenangkan, serta penerapan pembelajaran.

Gordon (1991) mengemukakan penilaian terhadap kinerja merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal pekerjaan yang dilakukan atas dasar kriteria tertentu. Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru harus didasarkan atas keterkaitan dengan pekerjaannya.

Jadi dengan demikian penulis berpendapat bahwa berdasarkan analisis pekerjaan dapat dijamin bahwa kriteria tersebut pada pokoknya dapat menerima prestasi kerja dan tidak terkait dengan aspek-aspek yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Untuk itulah indikator-indikator kinerja guru yang dirumuskan oleh Tim Komis Disiplin Ilmu Pendidikan, Depdiknas adalah sebagai berikut: (a) rumpun kepribadian; (b) rumpun pendidikan dan pembelajaran; (c) rumpun interaksi sosial; dan (d) rumpun bidang studi.

F. Pengembangan Model Manajemen

Produksi Model Manajemen Personalia dan Pola Kepemimpinan Partisipatif (MPPKP) yang memenuhi 3 aspek kualitas model, yakni: aspek kevalidan, kepraktisan, dan keefektifan, maka dilakukan kegiatan pengembangan. Dalam kaitannya dengan pengembangan model MPPKP tertentu, ada suatu model yang bersifat umum dalam merancang pendidikan (termasuk MPPKP). Plomp (1997: 4-6) mengemukakan pengembangan model ini terdiri atas 5 tahap, yaitu:

1. Tahap Pengkajian Awal

Tahap ini merupakan tahap analisis kebutuhan atau masalah yang mencakup: (a) menghimpun permasalahan yang ditemukan saat ini (tengah berjalan) di lapangan; (b) pengidentifikasian informasi; (c) analisis informasi; (d) mengkaji teori-teori; (e) mendefinisikan/ membatasi masalah; dan (f) merencanakan kegiatan lanjutan.

2. Tahap Perancangan

Kegiatan pada tahap ini bertujuan untuk merancang solusi dari masalah yang telah didefinisikan dalam investigasi awal. Hasil dari perancangan berupa dokumen desain, yakni suatu blue-print dari solusi. Rancangan yang dibuat meliputi suatu proses yang sistematik dengan

membagi-bagi masalah besar menjadi masalah-masalah kecil dengan rancangan pemecahannya masing-masing. Akhirnya semua bentuk solusi dikumpulkan dan dihubung-hubungkan kembali menjadi suatu struktur pemecahan masalah secara lengkap. Solusi yang didesain berdasar pada realitas yang sedang atau tengah berjalan.

3. Tahap Realisasi/Konstruksi

Pada tahap ini dibuat desain versi pertama yang disebut sebagai prototype dan dalam masalah pendidikan, fase desain dan konstruksi (juga disebut fase produksi) sering saling membayangi satu dengan yang lain. Perbedaan prinsip yaitu bahwa dalam tahap konstruksi, teknik pelaksanaan keputusan dibuat, tetapi keputusan mengenai pemanfaatan model (*functional design*) belum dibahas secara mendalam, karena fase ini merupakan lanjutan dari fase desain, maka prototipe yang dihasilkan juga didasarkan pada realitas yang sedang atau tengah berjalan.

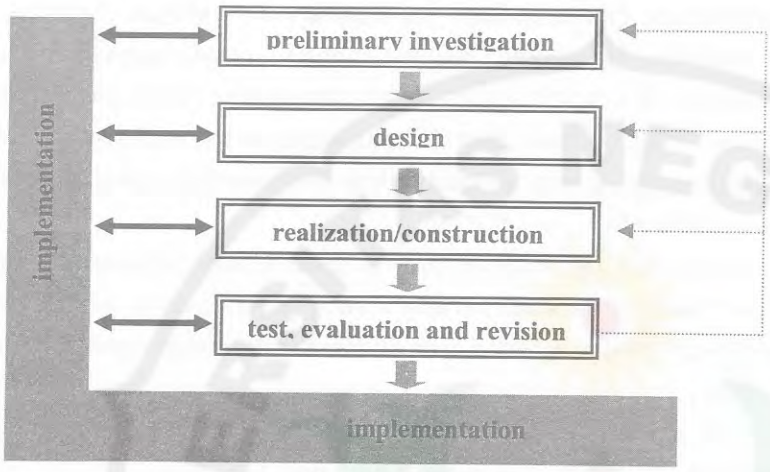
4. Tahap Tes, Evaluasi, dan Revisi

Tahap ini bertujuan mempertimbangkan mutu dari rancangan yang akan dikembangkan dan membuat keputusan berkelanjutan yang didasarkan pada hasil pertimbangan yang matang. Evaluasi mencakup proses menghimpun, memproses dan menganalisis informasi secara sistematis. Hal ini dilakukan untuk menilai kualitas pemecahan masalah yang dipilih. Selanjutnya diikuti dengan kegiatan revisi dan kemudian kembali pada kegiatan merancang, dan seterusnya. Siklus yang terjadi ini merupakan siklus umpan balik (*feedback cycle*). Kegiatan evaluasi dan revisi dapat terjadi secara berulang-ulang dan berhenti setelah memperoleh pemecahan yang diinginkan.

5. Tahap Implementasi

Pada tahapan ini pemecahan masalah telah diperoleh setelah melewati evaluasi, uji coba, dan revisi. Pemecahan masalah tersebut telah dianggap dapat mengatasi permasalahan di lapangan. Jadi pemecahan yang dipilih dapat diimplementasikan atau diterapkan dalam situasi yang sesungguhnya.

Kelima tahap yang telah dideskripsikan di atas dapat disajikan dalam bentuk skema seperti gambar 3.1. berikut:



Gambar 3.1.
Model Perancangan Pendidikan, Adaptasi dari Plomp, 1997

Keterangan:

Artinya: proses kegiatan

Artinya: arah kegiatan timbal balik antara tahapan pengembangan dengan implementasi MPPKP yang tengah berjalan.

Artinya: arah kegiatan tahapan pengembangan

Artinya: arah kegiatan balik ke tahapan pengembangan sebelumnya

G. Penutup

Jadi dalam konteks pendidikan manajemen personalia dapat diartikan sebagai pengorganisasian, pengembangan dan pemberdayaan guru dalam rangka menjaga kelangsungan produktivitas, efisiensi dan keefektifan kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan. Manajemen personalia dalam konteks pendidikan berhubungan

langsung dengan pengelolaan produktifitas, efisiensi dan keefektifan kinerja guru yang tersedia di sekolah.

Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan khususnya pada struktur personalia pendidik atau guru yang meliputi penempatan, pengembangan, pengimbalan, peremajaan dan tempat fasilitas kerja yang kondusif dilakukan dalam rangka mendayagunakan tenaga kependidikan di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal, dan dalam rangka memenuhi tujuan tersebut, manajemen personalia di sekolah harus dilaksanakan dengan sistematis dan komprehensif.

Upaya pengembangan profesi guru dalam peranannya sebagai pendidik maka terdapat beberapa konsep di antaranya adalah dengan menyediakan belajar mandiri, penulisan karya ilmiah, makalah, artikel, buku teks, melaksanakan studi lanjutan, mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah, dan didukung dengan fasilitas pengembangan (sarana) yang memadai dan memuaskan bagi para guru.

Apabila hal-hal tersebut diusahakan secara maksimal, maka implikasinya akan berdampak secara positif bagi para guru yaitu akan lebih meningkat semangat kerja dan produktifitas kerja mereka. Sehingga dalam konteks ini, manajemen personalia yang memiliki komitmen pada pengembangan dan pemberdayaan guru tersebut, akan menciptakan timbulnya kinerja guru yang efektif dan profesionalisme kinerja guru.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Anzizhan, Syafruddin, 2001. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan* Jakarta: Grasindo.

Basu, Swastha. 2000. *Azas-azas Manajemen Modern*. Yogyakarta: Liberty

Depdiknas. 2001a. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Kerlinger, F.N. 1986. *Foundations of Behavioral Research*, Third Edition, McGraw-Hill, New York, NY,

Manullang, 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Mulyadi, 1996. Total Quality Management: *Pengelolaan Pendidikan Tinggi Bisnis dalam Lingkungan Bisnis Global*. Makalah disampaikan di Universitas Brawijaya Malang 30 Maret 1996.

Mulyasa, E 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nieveen, Nienke. 1999. Prototyping to Reach Product Quality. In Jan Van den Akker, R.M Branch, K. Gustafson, N. Nieveen, & Tj. Plomp. *Design Approaches and Tools in Education and Training*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publisher.

Plomp, Tjeerd. 1997. *Educational and Training System Design*. Enscheda, The Netherlands: University of Twente.

Owens, G. Robert. 1981. *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs: New Jersey; Prentice-Hall, Inc.

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

Sunarto, dan Sahedely. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.

Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.

Character Building UNIVERSITY

BAB 4

MANAJEMEN MEDIA PEMBELAJARAN UNTUK PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF

A. Pendahuluan

Guru yang professional adalah guru yang berhasil melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik dan hasil belajar mengajar tersebut sesuai dengan harapan. Jadi di samping itu guru tersebut juga selalu berpedoman kepada kode etik keprofesionalannya dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik dalam upaya pencapaian 8 standar nasional pendidikan (SNP). Standar Nasional Pendidikan menyangkut standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana pendidikan, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

Sejalan dengan uraian tersebut di atas dalam Permen Diknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah dinyatakan bahwa pelaksanaan kegiatan inti dalam proses belajar mengajar, merupakan proses pembelajaran untuk mencapai Kompetensi Dasar (KD) yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Kegiatan eksplorasi, guru: (1) melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas tentang topik atau tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam terkembang jadi guru dan belajar dari aneka sumber; (2) menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain; (3) memfasilitasi terjadinya interaksi antar peserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar

lainnya; (4) melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan (5) memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

Penggunaan media pendidikan dalam rangka eksplorasi ilmu pengetahuan sangat dibutuhkan, sehingga merupakan bagian dari standarisasi proses pendidikan. Eksplorasi ilmu pengetahuan bertujuan mengenali, menggali, menemukan dan memahami serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Ilmu pengetahuan sangat bervariasi jenis dan kedalamannya, dan tentu dapat dikenali, digali, ditemukan, dan dipahami dengan menggunakan media yang bervariasi pula. Penggunaan media membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap media dan isi ilmu pengetahuan, sehingga sesuai dan selaras. Hal inilah yang disebut sebagai manajemen media pendidikan. Manajemen media pendidikan adalah penggunaan media pendidikan secara tepat baik dari segi taksonomi dan karakteristik media dan ilmu pengetahuan sehingga menghasilkan efek penguasaan ilmu pengetahuan yang tinggi.

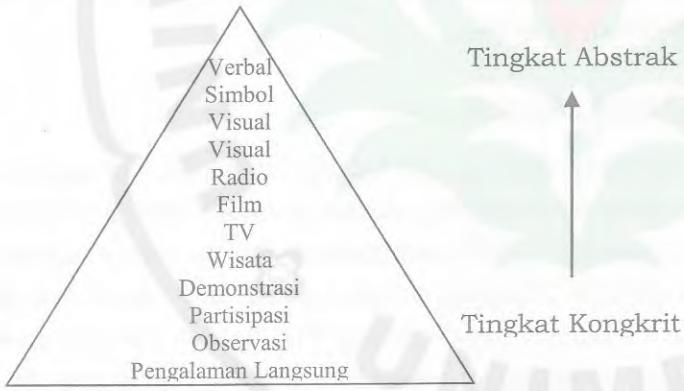
B. Hakekat Media Pembelajaran

Kata media berasal dari bahasa Latin dan merupakan bentuk jamak dari kata medium yang secara harafiah berarti perantara atau pengantar. Sadiman (1986) mengatakan bahwa media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang fikiran, perasaan, perhatian dan minat siswa sedemikian rupa sehingga proses belajar terjadi.

Pembelajaran sepadan dengan kata *instruction*, yang mempunyai arti lebih luas dari pada pengajaran. Jika kata pengajaran ada dalam konteks guru dan murid di dalam kelas formal, pembelajaran atau *instruction* mencakup kegiatan belajar mengajar yang dihadiri maupun yang tidak dihadiri guru secara fisik. Ketika dalam instruction yang ditekankan adalah proses belajar, yaitu usaha-usaha yang terencana dalam memanipulasi sumber-sumber belajar agar terjadi proses belajar dalam diri siswa yang disebut pembelajaran.

Sejalan dengan uraian tersebut media pembelajaran adalah segala alat berbentuk fisik yang dapat dimanipulasi, dapat dilihat, didengar dan dibaca yang menghasilkan dan menyalurkan informasi untuk terjadinya proses pembelajaran pada siswa. Media pembelajaran membantu siswa untuk lebih mudah memahami informasi yang selanjutnya diproses menjadi ilmu pengetahuan. Pemahaman terhadap informasi, ilmu pengetahuan tergantung pada kemampuan siswa dalam memahami tingkat realitas dan abstrak. Semakin abstrak informasi, ilmu pengetahuan maka semakin sulit dipahami dan semakin tinggi tingkat kemampuan untuk memahaminya. Mempermudah pemahaman informasi, ilmu pengetahuan yang abstrak, maka media pembelajaran dapat membantu dan dapat dimanipulasi sehingga tingkat keabstrakan berkurang dan tingkat realitas semakin bertambah.

Edgar Dale dalam Sadiman (1986) mengklasifikasi pengalaman menurut tingkat yang paling kongkrit ke yang paling abstrak yang disebut kerucut pengalaman (*cone of experience*) sebagaimana diperlihatkan pada gambar 4.1. berikut:



Gambar 4.1.

Kerucut Pengalaman Edgar Dale dalam Sadiman, 1986

Berdasarkan kerucut pengalaman E. Dale di atas dapat diketahui bahwa informasi verbal adalah pengalaman yang paling abstrak, dan pengalaman langsung adalah yang paling kongkrit. Sejalan dengan hal tersebut, maka fungsi media pembelajaran adalah bagaimana memanipulasi informasi verbal menjadi simbol visual dan sampai pengalaman langsung. Tidak saja hanya media pembelajaran yang

memanipulasi ke dalam pengalaman menurut tingkatannya, akan tetapi yang sama pentingnya adalah bagaimana memanipulasi media tersebut agar mampu memanipulasi informasi.

Rose (2003) mengemukakan delapan kecerdasan manusia dari Gardner yang pada dasarnya dimiliki setiap individu dalam intensitas yang berbeda-beda. Jika intensitas salah satu kecerdasan "A" adalah lebih tinggi dibanding dengan intensitas kecerdasan yang lain (misalnya "B"), maka kemudahan pemahaman seseorang terhadap informasi bentuk "A" akan lebih tinggi dibandingkan dengan informasi bentuk "B". Kedelapan kecerdasan tersebut adalah: logis matematis, musical, interpersonal, intrapersonal, kinestetik, visual spasial, naturalis, linguistik. Jika seorang siswa memiliki kecerdasan yang intensifnya pada logis matematis, maka media pendidikan sangat menolong pada pemahaman matematis, dan model media pembelajaran adalah yang memanipulasi logika dan matematika. Jika dalam hal ini musical, maka model media pembelajarannya adalah media yang memanipulasi musik.

Bretz (1971) mengidentifikasi ciri utama dari media menjadi tiga unsur pokok yaitu suara, visual, dan gerak. Visual sendiri dibedakan menjadi tiga yaitu gambar, grafik (*line graphic*) dan simbol yang merupakan suatu kontinum dari bentuk yang dapat ditangkap dengan indra penglihatan. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada 8 (delapan) klasifikasi media, yaitu: (1) media audio visual gerak; (2) media audio visual diam; (3) media audio semi gerak; (4) media visual gerak; (5) media visual diam; (6) media semi gerak; (7) media audio; dan (8) media cetak.

Gagne (1986) membuat 7 (tujuh) macam pengelompokan media, yaitu: (1) benda untuk didemonstrasikan; (2) komunikasi lisan; (3) media cetak; (4) media gambar; (5) gambar gerak; (6) film bersuara; dan (7) mesin belajar. Ketujuh kelompok media ini kemudian dikaitkan dengan kemampuannya memenuhi fungsi menurut tingkatan hirarki belajar yang dikembangkannya, yaitu: (1) pelontar stimulus belajar; (2) penarik minat belajar; (3) contoh perilaku belajar; (4) memberi kondisi eksternal; (5) menuntun cara berpikir; (6) memasukkan alih ilmu; (7) menilai prestasi; dan (8) memberikan umpan balik.

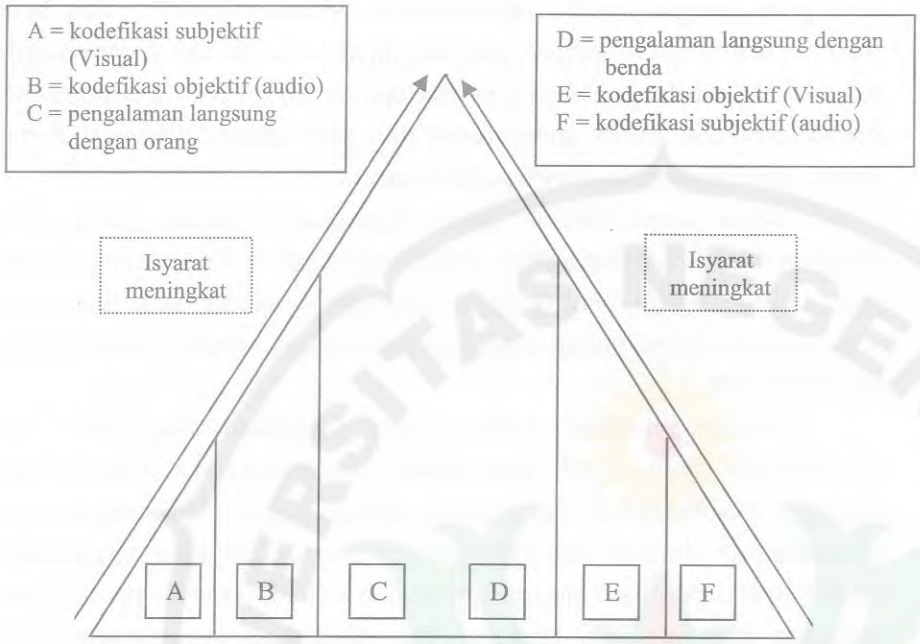
Gagne menggambarkan hubungan tingkat hirarki belajar dengan ketujuh media belajar tersebut dalam bentuk matriks diperlihatkan pada gambar 4.2.

Edling dalam Heidt (1978) mengatakan bahwa media merupakan bahagian dari enam unsur rangsangan belajar, yaitu: dua untuk pengalaman audio meliputi kodefikasi subjektif visual dan kodefikasi objektif audio. Dua untuk pengalaman visual meliputi kodefikasi subjektif audio dan kodefikasi objektif visual, dan dua pengalaman belajar tiga dimensi, yaitu: pengalaman langsung dengan orang dan pengalaman langsung yang benda-benda.

Jadi di pandang dari banyaknya isyarat yang diperlukan, pengalaman subjektif, objektif, dan langsung merupakan suatu kontinum atau kesinambungan pengalaman belajar yang dapat disejajarkan dengan kerucut pengalamannya Edgar Dale.

MEDIA							
Fungsi	Demons-trasi	Penyampa ian Lisan	Media Cetak	Gambar Diam	Gambar Gerak	Film Dengan Suara	Mesin Pem-belajaran
Stimulus	Ya	Terbatas	Terbatas	Ya	Ya	Ya	Ya
Pengarahan Perhatian/ kegiatan	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Contoh kemampuan terbatas yang diharapkan	Terbatas	Ya	Ya	Terbatas	Terbatas	Ya	Ya
Isyarat Eksternal	Terbatas	Ya	Ya	Terbatas	Terbatas	Ya	Ya
Tuntunan Cara Berfikir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Alih kemampuan	Terbatas	Ya	Terbatas	Terbatas	Terbatas	Terbatas	Terbatas
Penilaian Hasil	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Umpan balik	Terbatas	Ya	Ya	Tidak	Terbatas	Ya	Ya

Gambar 4.2.
Hubungan Tingkat Hirarki Belajar dengan Ketujuh Media Belajar (Gagne, 1986)



Gambar 4.3.

Media Merupakan Bagian dari Enam Unsur Rangsangan Belajar (Edling dalam Heidt, 1998)

C. Manajemen Media Pembelajaran untuk Pembelajaran yang Efektif

Manajemen menurut Robbins (2007) adalah pengkoordinasian dan pengontrolan aktivitas kerja dari banyak orang sehingga aktivitas tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif.

Lussier (1997) mengatakan bahwa manajemen terhadap sumber daya menyangkut sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya finansial (*financial resources*), sumber daya fisik (*physical resources*), dan sumber daya informasi (*informational resources*).

Berdasarkan dua definisi di atas atau pendapat ahli tersebut dapatlah dimaknai bahwa manajemen media pendidikan adalah upaya pengkoordinasian dan pengendalian sumber daya finansial, sumber daya fisik, dan sumber daya informasi, untuk tujuan keberhasilan pembelajaran, keterkaitan antara sumber daya finansial dengan media pembelajaran adalah menyangkut pendanaan, pengadaan, dan

pemeliharaan media pembelajaran secara efisien. Kaitan antara sumber daya fisik dengan media pembelajaran adalah peralatan, dan benda media, pembelajaran adalah sumber daya fisik. Kaitan antara sumber daya informasi dengan media pembelajaran adalah media pembelajaran merupakan alat untuk memproses dan penyampai informasi kepada siswa sehingga terjadi proses pembelajaran.

Lebih lanjut bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi perencanaan media menyangkut bentuk dan karakteristik media yang bagaimana yang harus dipergunakan dalam pembelajaran, sesuai dengan tingkat hirarki belajar.

Pengorganisasian menyangkut pengelompokan jenis dan karakteristik siswa untuk disesuaikan penggunaannya sesuai dengan tuntunan pembelajaran, pengarahan adalah upaya pelaksanaan proses pembelajaran dengan menggunakan media, sedangkan pengendalian adalah upaya penilaian dan pengontrolan terhadap media pembelajaran sehingga menghasilkan efisiensi dan efektivitas penggunaan media dalam keberhasilan pencapaian pembelajaran.

Manajemen media pembelajaran dapat digambarkan seperti yang diperlihatkan pada gambar 4.4, dalam satu sisi bentuk media dan karakteristiknya merupakan fungsi ketepatan dan kerelevanan penggunaan terhadap sisi lain yaitu hirarki pembelajaran, dan karakteristik siswa, dalam menghasilkan ranah manajemen media pendidikan. Bentuk dan karakteristik yang bagaimanakah media yang seharusnya dirancang dan dipergunakan dalam pembelajaran yang hirarki belajarnya adalah tuntunan cara berpikir, atau alih kemampuan, dan lain sebagainya, untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam gambar 4.4. berikut:

THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 4.4.

Manajemen Media Pembelajaran untuk Proses Pembelajaran yang Berhasil

Penggunaan media pembelajaran juga perlu mempertimbangkan karakteristik mata pelajaran. Pelajaran matematika dengan pelajaran teknologi tentunya berbeda, demikian juga pelajaran yang lain. Pembelajaran matematika kurang sesuai dengan menggunakan media audio, akan tetapi pelajaran bahasa sangat sesuai dengan menggunakan media audio. Pelajaran matematika membutuhkan media yang dapat mempermudah pemahaman analisis kuantitatif. Sedangkan pelajaran fisika, adalah sangat baik jika menggunakan media audio visual, dan pelajaran biologi sangat sesuai dengan menggunakan media lingkungan.

D. Penutup

Manajemen media pembelajaran adalah perencanaan media pembelajaran dengan mempertimbangkan jenis, bentuk, karakteristik media, dan juga mempertimbangkan karakteristik siswa untuk dipergunakan dalam pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar serta hasil pembelajaran dapat mencapai sasaran yang efektif dan efisien.

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Bretz, Rudy. 1971. *A Taxonomy of Communication Media Educational Technology Publications.* New Jersey: Englewood Cliffs.

Gagne, at. All. 1982. "Characteristics of Media Selection Models" *Review of Educational Research.* Winter 1982, Vol. 52, No. 4

Heidt, Erhard U. 1978. *Instructional Medai and the Individual Learner.* New York: Nicholas Publishing C.O.

Permendiknas, No. 41 Tahun 2007, tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*

Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2007. *Management.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Rose, Colin, Malcolm J. Nicholls, alih bahasa Dedy Ahimsa. 2003. *Accelerated Learning for 21 'st Century.* Jakarta: Nuansa

Sadiman, Arif S, dkk. 1986. *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya.* Jakarta: CV. Rajawali

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 5

PERENCANAAN STRATEGIS PENDIDIKAN BERKELANJUTAN PADA ERA OTONOMI PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan manusia yang memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Terkait dengan hal tersebut di atas Depdiknas (2003) dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pada pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa " *pendidikan nasional adalah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman* ".

Berdasarkan pendapat tersebut dalam pasal tersebut jelas dinyatakan bahwa pendidikan nasional harus tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Jadi untuk mewujudkan sistem pendidikan yang tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman diharuskan memiliki sistem perencanaan pembangunan pendidikan bersifat kompetitif yang berkelanjutan sesuai dengan perubahan zaman yang tidak berkesudahan.

Menteri pendidikan nasional Fadjar (2004) menyatakan bahwa dunia pendidikan dihadapkan pada tiga tantangan besar, yaitu: pertama, mempertahankan hasil-hasil yang telah dicapai selama ini; kedua, mengantisipasi era globalisasi di mana kita dituntut memiliki ketangguhan untuk berkompetisi; dan ketiga, mewujudkan otonomi dan demokratisasi dalam pelayanan pendidikan. Jadi dengan demikian tantangan perencanaan yang kompetitif dan berkelanjutan dalam era otonomi sangat kompleks.

Kompetitif dapat diartikan keunggulan kualitas dan relevansi. Dengan demikian perencanaan pendidikan harus mempertimbangkan

standar-standar nasional dan internasional serta tuntutan stakeholder secara luas. Dalam perencanaan pembangunan pendidikan yang memenuhi harapan kualitas dan relevansi dalam keterbatasan anggaran mengalami berbagai kendala dan masalah.

Keberlanjutan (sustainability) adalah kemampuan untuk bertahan (*endure*) (Wikipedia, The Free Encyclopedia, 2010). Kata keberlanjutan berasal dari bahasa Latin *sustainer (tenere, untuk Manahan, atas sesuatu), untuk mempertahankan, yang utama adalah* untuk "menjaga", "dukungan", atau "bertahan". Keberlanjutan pendidikan adalah keberlangsungan proses pendidikan yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan keluaran yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing tinggi, berdampak positif pada masyarakat.

Lebih lanjut Gultom (2009) mengatakan bahwa pengembangan pendidikan dapat didorong melalui pergeseran orientasi dari berbasis input menuju performa berbasis outcomes. Jadi dengan kata lain indikator kemajuan pendidikan harus mempergunakan *indikator* outcomes tersebut.

Pada era globalisasi ada kekuatan yang berdampak global yang mengikat seluruh masyarakat untuk tunduk kepada kekuatan tersebut. Ikatan yang semakin kokoh dan meluas tersebut membentuk dunia baru yang menjadi satu sistem tatanan kehidupan modern yang mengubah pola kehidupan dan budaya manusia yang terkotak-kotak dan unik menjadi budaya global.

Tuntutan kehidupan seperti ini, memaksa dunia pendidikan untuk mendudukkan program dan kegiatan pada visi dan misi global, meskipun demikian jika mungkin dapat bertahan sebagian mendudukkan program dan kegiatan pada visi dan misi lokal atau mungkin juga pencampuran lokal dan global. Ide penting yang harus disikapi dalam merumuskan program dan kegiatan pada visi dan misi serta tujuan pendidikan adalah "Perencanaan berbasis kearifan lokal yang berdampak global."

Pandangan terhadap otonomi pendidikan yang dapat menjawab kebebasan lembaga pendidikan untuk menentukan pilihan program dan kegiatannya pada visi dan misi serta tujuannya sehingga lembaga pendidikan tersebut dapat berkelanjutan masih diragukan. Sejumlah

masalah pendidikan yang memperkuat keraguan tersebut, yang pada dasarnya berada pada sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang lemah pada era otonomi pendidikan akan menghasilkan dunia pendidikan yang tidak memiliki dampak pada masyarakatnya.

Terkait dengan hal tersebut di berbagai daerah, sumber daya pendidikan tidak mampu merumuskan visi dan misi pendidikan sesuai dengan kearifan lokal dan berdampak global. Kearifan lokal merupakan protektor terhadap dampak negatif globalisasi dan menciptakan insan yang kokoh pada kepribadian dan nilai-nilai luhur bangsa. Sedangkan dampak global kearifan lokal adalah menciptakan pendidikan yang memiliki kemampuan bertahan dan berkelanjutan (*sustainability*).

B. Otonomi Pendidikan

Otonomi pendidikan memberikan peluang kepada lembaga pendidikan di daerah untuk merencanakan pengembangan pendidikan sesuai dengan kondisi dan keadaan serta harapan yang akan dicapai. Otonomi pendidikan dalam implementasinya dalam lingkungan lebih sempit dinyatakan sebagai manajemen berbasis sekolah. Manajemen berbasis sekolah secara filosofis adalah perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah sepenuhnya diserahkan kepada sekolah tersebut tanpa melanggar atau menyimpang dari aturan dan peraturan pendidikan yang digariskan oleh pemerintah khususnya departemen pendidikan nasional.

Otonomi pendidikan menuntut kemampuan sumber daya manusia di sekolah dalam berbagai hal, khususnya sumber daya manusia dan sumber daya keuangan, dengan demikian peran serta masyarakat sekitarnya dalam mendukung keuangan sekolah sangat penting. Pembentukan komite sekolah diharapkan membantu menanggulangi berbagai permasalahan sekolah.

Otonomi pendidikan di tingkat daerah digariskan sesuai dengan kedudukan daerah di Negara. Daerah tingkat I tidaklah memiliki lembaga pendidikan atau sekolah, sehingga otonomi pendidikan di daerah tingkat I diutamakan dalam pembuatan standarisasi, koordinasi, monitoring dan evaluasi, dan bantuan keuangan ke daerah tingkat II.

Otonomi pendidikan di daerah tingkat II meliputi pengelolaan manajemen lembaga pendidikan sesuai dengan standarisasi yang dirumuskan pusat dan daerah tingkat I. Otonomi pendidikan ini menyangkut manajemen pengelolaan lembaga pendidikan sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan nasional.

Otonomi pendidikan memberikan keleluasaan kepada lembaga pendidikan yang berada di daerah tingkat II untuk mengelola proses pendidikan sesuai dengan kondisi dan keadaan daerah tanpa mengabaikan standar minimal dan standar yang dirumuskan oleh daerah tingkat II. Pengelolaan keuangan, khususnya dalam mengupayakan pendanaan proses pendidikan di sekolah dari masyarakat adalah sangat terbuka, sehingga lembaga pendidikan di daerah dapat maju, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi. Perencanaan pendidikan di daerah sebaiknya berbasis kearifan lokal, sehingga proses pendidikan tersebut mendasar pada budaya dan kehidupan nyata masyarakat dan *stakeholder*.

C. Kearifan Lokal

Kearifan lokal identik dengan kebudayaan lokal yang berlaku sebagai pola perilaku dan prinsip kehidupan masyarakat lokal. Lawiwess dalam Saifuddin (2005) mendefinisikan kebudayaan sebagai pola-pola perilaku dan keyakinan (dimediasi oleh simbol) yang dipelajari, rasional, terintegrasi, dimiliki bersama, dan secara dinamik adaptif serta tergantung pada interaksi sosial manusia demi eksistensi mereka.

Kebudayaan itu sendiri merupakan sistem yang berlaku dalam masyarakatnya. Kebudayaan merupakan sistem yang dimaksudkan adalah: sistem adaptif, sistem kognitif, sistem struktur dari simbol-simbol, sistem simbol dan makna-makna yang dimiliki bersama.

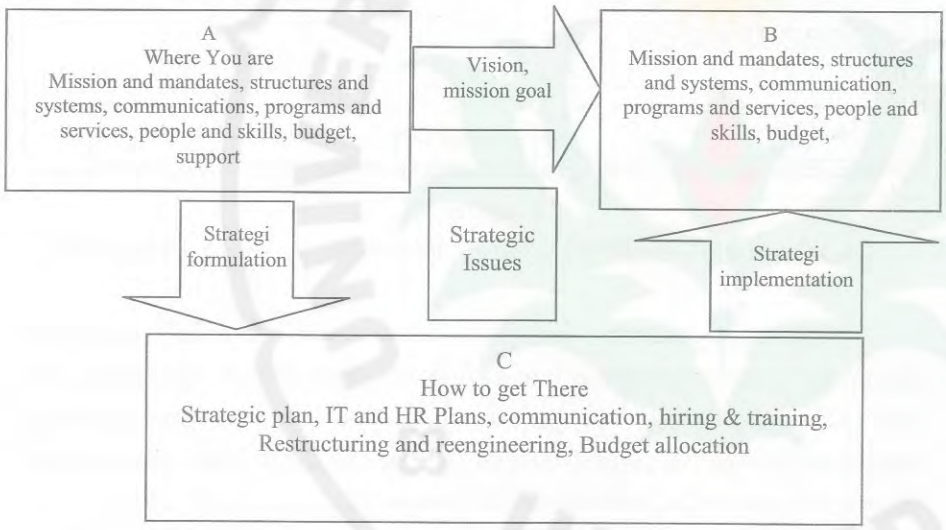
Sejalan dengan kebudayaan sebagai sistem adaptif dan sistem kognitif, maka sistem pendidikan berbasis kearifan lokal, akan dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat. Jadi dengan demikian sistem pendidikan berbasis kearifan lokal akan dapat berkelanjutan (sustain) serta berdaya saing. Wawasan kognitif kebudayaan berada pada ide-ide pemberdayaan sumber daya

masyarakat dan alamnya. Perencanaan pendidikan berbasis kearifan lokal adalah perencanaan yang bersifat kognitif, adaptif, serta bermakna bagi kehidupan masyarakatnya.

D. Hakekat Perencanaan Pendidikan

Perencanaan mempunyai tiga pertanyaan utama yang harus dijawab yaitu, bagaimana keadaan pendidikan sekarang? Mau ke mana dan keadaan yang bagaimana pendidikan akan dibawa?, dan bagaimana mencapai keadaan yang akan datang?

Bryson (2004) memberikan nama sistem perencanaan yang dimaksud sebagai "The ABCS of Strategic Planning" sebagaimana diperlihatkan pada gambar 6.1. di bawah ini:



Gambar 5.1.
The ABCS of Strategic Planning (Byson, 2004)

THE Character Building UNIVERSITY

Lebih lanjut Allison (2005) membahasakan perencanaan strategis dalam blok diagram seperti gambar 6.2. berikut ini:



Gambar 5.2.

Membahasakan Perencanaan Strategis dalam Blok Diagram (Alisan, 2005)

Menurut Ellison tersebut bahwa visi internal organisasi bertujuan untuk memenuhi harapan dan visi eksternal organisasi yaitu merupakan stakeholder, dengan demikian apa saja pun yang dilakukan organisasi dengan berbagai strategi yang sesuai dan efektif adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran, yaitu harapan-harapan stakeholder.

Tujuan pendidikan nasional adalah pengembangan 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 bertanggung jawab.

Aktivitas pendidikan yang terumuskan dalam program dan kegiatan pembelajaran adalah untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan nasional. Strategi pencapaian tujuan pendidikan tersebut adalah pendidikan berbasis kearifan lokal.

E. Perencanaan Keberlangsungan Pendidikan

Gultom (2009) meneliti faktor-faktor internal organisasi untuk keberlanjutan program studi di Universitas Negeri Medan, yaitu, kepemimpinan, manajemen internal, atmosfir akademik, dan produktivitas. Roome (1998) memandang keberlanjutan industri dari sisi internal organisasi dan lingkungan eksternal, yaitu, budaya masyarakat, ekologi, dan ekonomi global. Terkait dengan dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keberlanjutan suatu program pendidikan tergantung pada internal organisasi dan eksternal organisasi.

Nikoloupoulou (2010) mengatakan bahwa pembangunan pendidikan untuk sustainability pada era globalisasi harus memandang politik, yaitu adanya negosiasi antara lokal dan global, sehingga dalam perencanaan pembangunan pendidikan yang berkelanjutan tidak semata-mata mengikuti globalisasi sehingga pendidikan yang berbasis masyarakatnya kehilangan identitas diri. Pembangunan pendidikan tetap berbasis pada masyarakatnya namun harus bersifat adaptif terhadap globalisasi dalam aspek-aspek tertentu.

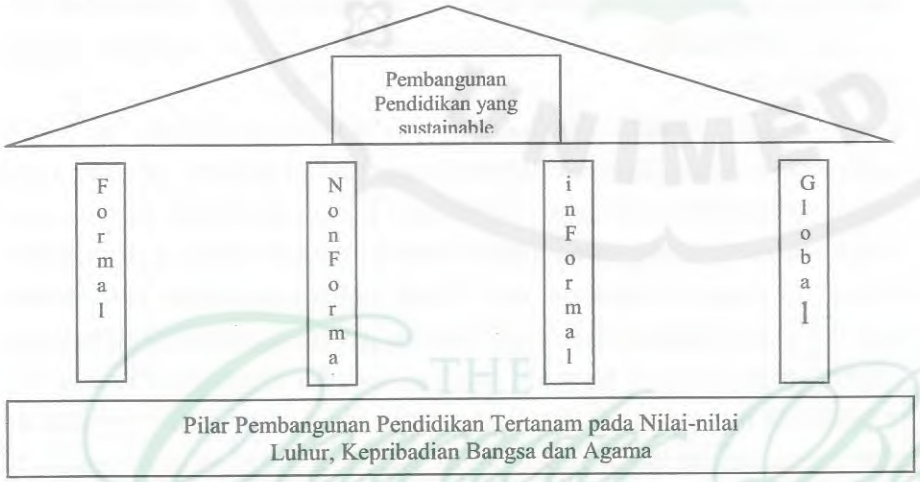
Implementasi ketiga pendapat tersebut dalam perencanaan strategis pembangunan pendidikan adalah bahwa identitas bangsa tetap harus dipertahankan dalam globalisasi dunia. Perencanaan pendidikan yang berbasis kearifan lokal yang bersifat kognisi harus menjadi dasar yang kuat sebagai filosofis kehidupan bangsa pada era globalisasi. Hal ini yang dimaksudkan oleh Nikoloupoulou sebagai negosiasi antara lokal dan global.

Sejalan dengan hal tersebut diberlakukannya AFTA dan AFLA maka dunia pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang sangat kompetitif, sehingga pendidikan Indonesia dapat berlangsung dengan baik. Lembaga pendidikan dari berbagai negara sudah mulai memasuki negara Indonesia, dan dapat menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan Indonesia. Pembangunan pendidikan diberbagai Negara maju dapat menjadi satu acuan kemajuan pembangunan pendidikan Indonesia, namun harus pula memandang dan melakukan filter terhadap berbagai faktor yang dapat diadopsi untuk kemajuan pembangunan pendidikan bangsa.

F. Kolaborasi Pendidikan Persekolahan, Nonformal, Keluarga, dan Global

Sejauh ini perencanaan pembangunan pendidikan masih terfokus pada pembangunan pendidikan formal dalam konteks persekolahan, dan cenderung melupakan pembangunan pendidikan keluarga. Sistem pembangunan pendidikan yang terfokus pada kurikulum sekolah formal dapat dinyatakan gagal dalam mempertahankan identitas diri bangsa. Keluarga cenderung sepenuhnya menyerahkan pendidikan anak kepada lembaga pendidikan formal dan nonformal, dan pada sisi lain lembaga pendidikan formal dan nonformal tidak mampu menetapkan dasar yang kuat tentang kepribadian dan identitas bangsa. Pendidikan global dilakukan oleh belahan dunia terhadap masyarakat Indonesia dengan berbagai alat komunikasi dan teknologi. Pendidikan global ini merupakan dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni yang dapat dianggap positif maupun negatif bahkan mungkin netral.

Sejalan dengan hal tersebut, perencanaan strategis harus meletakkan pilar pembangunan pendidikan bangsa pada empat pilar yaitu, pendidikan keluarga (informal), pendidikan persekolahan (formal), pendidikan non formal, pendidikan global, yang tertanam dalam nilai-nilai luhur, kepribadian bangsa, dan agama, dapat dilihat pada gambar 5.3. berikut ini:



Kalau gambar 5.3. di atas dicermati dapat diketahui bahwa jika nilai-nilai luhur, kepribadian bangsa agama labil maka keempat pilar akan goyah dan bahkan akan runtuh, dengan demikian perencanaan pendidikan harus dimulai memadatkan nilai-nilai luhur, kepribadian bangsa dan agama sebagai titik tumpu keempat pilar pembangunan pendidikan bangsa.

G. Penutup

Perencanaan strategis pendidikan berkelanjutan pada era otonomi pendidikan mutlak dilakukan dan tentu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta memperhatikan kearifan lokal.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Allison, Michael, Jude Kaye. *Strategic Planning for Nonprofit Organizations. A Practical Guide and Workbook*. Second Edition. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2005.

Bryson, John M.. *Strategic Planning for Publik and Nonprofit Organizations, A guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. Third Edition. Francisco, Jossey Bass, 2004.

Fadjar, A. Malik. *Kumpulan Pidato Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia*, Buku IV. Jakarta: Depdiknas, 2004.

Gultom, Syawal. " Keberlanjutan Program Studi, Kajian Pengaruh Kepemimpinan, Atmosfir Akademik, manajemen Internal, dan Produktivitas terhadap Keberlanjutan Program Studi di Universitas Negeri Medan". Sinopsis *Disertasi*. Jakarta: Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta, 2009.

Jackson, Peggy M., DPA, CPCU. *Nonprofit Strategic Planning, Leveraging Sarbanes-Oxley Best Practices*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2007.

Mendiknas, RI. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas, 2003.

Nikoloupoulou, Anastasia, Thaisa Abraham, Farid Mirbagheri. *Education for Sustainable Development, Challenges, Strategies and Practices in a Globalizing World*. New Delhi: Sage Publications India Pvt Ltd.

Roome, Nigel J. *Sustainability Strategies for Industry, the Future of Corporate Practice*. Washington: Island Press, Pvt, 1998.

Saifuddin, A. F. Antropologi Kontemporer: *Suatu Pengantar Kritis Mengenai Paradigma*. Jakarta: Prenada Media, 2005.

Wikipedia, The Free Encyclopedia, 2010.

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 6

KONEKSIONISME DALAM PEMBELAJARAN

A. Pendahuluan

Edward L. Thorndike dalam Russefendi (1992: 133) mengemukakan beberapa hukum belajar yang dikenal dengan sebutan *Law of Effect*. Menurut hukum ini belajar akan lebih berhasil bila respon si belajar terhadap suatu stimulus segera diikuti dengan rasa senang atau kepuasan. Teori belajar stimulus respon yang dikemukakan oleh Thorndike disebut juga Koneksionisme. Seiring dengan pendapat tersebut, adanya kesiapan si belajar sebagai pemberi respon dan pe-belajar sebagai pemberi stimulus artinya harus ada hubungan timbal balik yang baik dalam pemerolehan ilmu pengetahuan.

Selanjutnya Dimyati (1999: 5) mengatakan pe-belajar dalam pembelajaran yaitu membuat desain instruksional, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, bertindak mengajar atau membelajarkan, mengevaluasi hasil belajar yang berupa dampak pengajaran. Peran si belajar adalah bertindak belajar yaitu mengalami proses belajar, mencapai hasil belajar, dan menggunakan hasil belajar yang digolongkan sebagai dampak pengiring. Sesuai dengan pendapat kedua ahli tersebut dibutuhkan bagaimana meningkatkan acara pembelajaran sehingga si belajar dengan baik dan berhasil.

Pembahasan berikut ini terfokus tentang apa, mengapa, dan bagaimana Koneksionisme dalam pembelajaran. Pebelajar sebagai individu yang mempunyai peran sebagai pemberi stimulus, fisiktator dan motivator harus menyadari betul peran tersebut. Peran tersebut sangat dibutuhkan dalam teori belajar koneksionisme demi pencapaian tujuan pembelajaran dan peningkatan mutu pembelajaran.

THE Character Building UNIVERSITY

B. Asal Usul Koneksionis

Teori ini pertama kali dicetuskan oleh kelompok behaviorisme dengan tokohnya Thorndike (1874–1949). Behaviorisme menginginkan agar studi mereka benar-benar dapat diamati seperti halnya dengan ilmu-ilmu lain. Selanjutnya Pidarta (1997:201) mengatakan belajar menurut teori ini akan terjadi bila ada kontak hubungan antara orang yang bersangkutan dengan benda-benda yang ada di luar. Hal ini yang mereka namakan S-R bon. Sebab itu mereka menyebutkan psikologinya koneksionisme atau asosiasi.

Menurut hukum belajar *Law of Effect* Thorndike, dalam Russefendi (1992: 113), belajar akan lebih berhasil bila respon si belajar terhadap stimulus segera diikuti dengan rangsang senang atau kepuasan. Rasa senang atau kepuasan ini timbul sebagai akibat si belajar mendapatkan pujian atau ganjaran lainnya. Stimulus ini termasuk *reinforcement*. Terdapat beberapa dalil atau hukum yang dikemukakan Thorndike dalam hubungan antara stimulus dan respon yaitu hukum kesiapan (*Law of Anxieties Readiness*), hukum latihan (*Law of Exercise*), dan hukum akibat (*Law of Effect*).

Strategi Behavioral memandang manusia sangat tergantung pada pengaruh lingkungannya Tirtarahardja (2000: 194), selanjutnya aliran Empirisme bertolak dari *Lockean Tradition* yang mementingkan stimulasi eksternal dalam perkembangan manusia, dan menyatakan bahwa perkembangan anak tergantung pada lingkungan. Pengalaman yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari didapat dari dunia sekitarnya yang berupa stimulan-stimulan. Stimulasi ini berasal dari alam bebas ataupun diciptakan oleh orang dewasa dalam program pendidikan. Aliran konvergensi menganggap bahwa bakat yang dibawa pada waktu lahir tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya dukungan lingkungan yang sesuai untuk perkembangan bakat itu.

C. Koneksionisme (Teori Belajar Thorndike)

Teori belajar stimulus-respon yang dikemukakan oleh Thorndike disebut juga koneksionisme. Teori ini menyatakan bahwa pada

hakikatnya belajar merupakan proses pembentukan hubungan antara stimulus dan respon sebanyak-banyaknya.

Berkaitan dengan teori koneksionisme, Thorndike dalam Pidarta (1997: 202) mencetuskan tiga hukum belajar sebagai berikut:

1. Hukum kesiapan, artinya semakin siap si belajar semakin mudah terbentuk hubungan antara stimulus dengan respon, karena itu si belajar perlu di siapkan terlebih dahulu sebelum menerima pelajaran baru.
2. Hukum latihan atau pengulangan, dikatakan bahwa hubungan antara stimulus dengan respon akan terbentuk bila hubungan itu sering diulang atau dilatih berkali-kali.
3. Hukum dampak, maksudnya ialah hubungan antara stimulus dan respon akan terjadi bila hubungan itu memberi dampak yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa belajar menurut teori ini adalah masalah melekatkan atau menguatkan respon. Respon-respon yang ada diulang-ulang sehingga melekat betul pada seorang si belajar. Respon yang dimaksud berpusat pada diri si belajar dan stimulus berinti pada diri si pembelajar. Selanjutnya dalam latar pembelajaran menurut teori di atas si belajar ditempatkan pada posisi yang seharusnya, yakni sebagai manusia yang dapat dididik. Hubungan pebelajar dengan si belajar seyogianya adalah hubungan yang setara antara dua pribadi, meskipun yang satu lebih berkembang dari yang lain.

Pebelajar aliran koneksionisme adalah pebelajar yang bersifat terbuka yang dapat menjalin hubungan yang setara dalam interaksi edukatif dengan si belajar dan di arahkan menjadi suatu hubungan transaksional, suatu hubungan antara pribadi yang memberi peluang bagi si belajar dalam membangkitkan respon-responnya maupun bagi pebelajar yang ikut belajar mengembangkan stimulan-stimulan.

D. Hubungan antara Koneksionisme dan Teori Belajar

Respon merupakan faktor intern yang terdapat dalam diri si belajar, sedangkan stimulan (lingkungan) adalah merupakan faktor

ekstern yang terdapat dalam diri pebelajar. Jalinan kedua sisi di atas respon dan stimulus yang dikenal dengan teori belajar koneksionisme dari Thorndike dapat mempengaruhi pembelajaran.

Aliran Empirisme yang dipelopori oleh John Loeke mendukung koneksionisme yang mementingkan stimulus eksternal dalam perkembangan manusia dan menyatakan perkembangan anak tergantung pada lingkungan. Pandangan ini kurang mementingkan sisi pembawaan. Sebab apa yang diperoleh melalui lingkungan dapat membentuk perilaku manusia. Pandangan Skinner dalam aliran behaviorisme pada dasarnya mendukung koneksionisme karena behaviorisme menjadikan perilaku manusia yang tampak ke luar sebagai sasaran kajiannya dengan tetap menekankan bahwa perilaku itu terutama sebagai hasil belajar semata-mata.

Aliran konvergensi pada dasarnya setuju dengan koneksionisme, walaupun akhir-akhir ini berpendapat bahwa dalam proses perkembangan anak baik faktor pembawaan maupun faktor lingkungan sama-sama mempunyai peranan yang sangat penting. Bakat yang dibawa pada waktu lahir tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya dukungan lingkungan yang sesuai dengan perkembangan bakat itu.

Koneksionisme tidak dapat menerima aliran Nativisme dan Naturalisme. Nativisme mengatakan bahwa faktor lingkungan termasuk faktor pendidikan kurang berpengaruh terhadap pendidikan. Hasil pendidikan tergantung pada pembawaan. Naturalisme berpendapat bahwa pembawaan yang baik akan menjadi rusak karena dipengaruhi oleh lingkungan.

Perbedaan-perbedaan pandangan yang saling berhubungan dan saling melengkapi dapat memperkaya khasanah gagasan untuk mengoptimalkan dalam pengembangan manusia dalam pembelajaran. Aliran-aliran di atas masih tetap menjadi patokan tempat berpijak dalam merealisasikan pembelajaran dengan memperhatikan tentunya kelemahan dan kelebihan dari setiap pandangan tersebut.

Character Building UNIVERSITY

E. Hubungan Koneksionisme dengan Proses Belajar

Thorndike dalam Sudjana (1985: 32) mengartikan belajar atas dasar kuat dan lemahnya hubungan atau koneksi antara situasi dan bagaimana seseorang bertindak dalam situasi demikian. Prinsip teorinya adalah bahwa perilaku terutama dipengaruhi oleh akibat (efeknya), sehingga tindakan yang diakui oleh rasa puas akan meningkat.

Menurut pandangan Thorndike, respon-respon ini meliputi beberapa modifikasi melalui pengalaman sebelumnya, bersamaan dengan tindakan lain yang dapat dibekali sebagai bagian dari kecenderungan respon pembawaan organisme.

Berdasarkan penelitian-penelitiannya, Thorndike menyimpulkan beberapa prinsip dan hukum-hukum yang dapat mengikhtisarkan proses belajar yakni, hukum latihan, hukum pengaruh, dan hukum kesiapan.

1. Hukum Latihan

   Belajar terjadi melalui latihan dan tindakan tertentu dan latihan dapat menguatkan ikatan hubungan Sudjana (1985: 38) mengatakan jika hubungan stimulus respon sering terjadi akibatnya hubungan akan semakin kuat. Sedangkan makin jarang hubungan stimulus respon dipergunakan, maka makin lemahlah hubungan yang terjadi.

   Hukum latihan pada dasarnya mengungkapkan bahwa stimulus dan respon akan memiliki hubungan satu sama lain secara kuat, jika proses pengembangan sering terjadi, maka banyak kegiatan ini dilakukan sehingga hubungan yang terjadi akan bersifat otomatis. Si belajar yang dihadapkan pada suatu persoalan yang sering di temuinya akan segera melakukan tanggapan secara cepat sesuai dengan pengalaman pada waktu sebelumnya.

   Bila proses belajar dihubungkan dengan hukum pengalaman yang akan memberikan dampak positif maka pengulangan itu haruslah yang frekuensinya teratur, bentuk pengulangannya tidak membosankan dan kegiatannya disajikan dengan cara yang menarik.

2. Hukum Pengaruh (Akibat)

   Sudjana (1985: 39) mengatakan hukum pengaruh ini dapat dinyatakan bila hubungan yang dapat berubah antara satu situasi

dan satu respon dibuat dan disertai atau diikuti oleh satu kejadian dalam keadaan memuaskan, maka kekuatan hubungan akan bertambah. Sebaliknya bila dibuat dan disertai atau diikuti oleh suatu kejadian/keadaan yang menjengkelkan, maka kekuatan hubungan akan berkurang

Sejalan hal tersebut dari hukum akibat ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan yang terlahir dari adanya ganjaran dari pebelajar akan memberikan kepuasan bagi si belajar cenderung untuk berusaha melakukan atau meningkatkan apa yang telah dicapainya itu.

Sebaliknya pebelajar juga harus tanggap terhadap respon si belajar yang salah. Jika si belajar mengerjakan tugas atau pekerjaan rumah tidak diperiksa oleh pebelajar maka si belajar beranggapan bahwa pekerjaannya benar. Anggapan ini akan mengakibatkan jawaban yang tetap salah ketika si belajar mengikuti ujian.

3. Hukum Kesiapan

Suatu tindakan yang memuaskan atau menjengkelkan dapat dengan tepat diramalkan sebagai karakteristik dari pada tingkah laku internal. Hukum kesiapan tersebut berhubungan dengan kesiapan yang temporer dari unit pengantara menguatkan syaraf dan pengaruhnya dalam menentukan apakah tindakan itu dialami untuk memuaskan atau menjengkelkan.

Seorang si belajar melakukan sesuatu kegiatan dan kegiatan tersebut member dampak positif maka tindakan tersebut akan member rasa puas. Kemudian jika seorang si belajar melakukan suatu kegiatan dan tindakan tersebut menimbulkan dampak negatif maka dia akan menghindari tindakan yang tidak member rasa puas tersebut. Bila si belajar melakukan tindakan yang tidak dianjurkan tentu akan memberi rasa tidak puas sehingga memberi tindakan lain yang dapat memberi rasa puas. Jadi dengan demikian si belajar akan lebih berhasil jika ia telah siap melakukan kegiatan belajar.

Seiring dengan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh koneksionisme terhadap proses belajar yang terpenting adalah masukan/input yang berupa stimulus dan keluaran/output yang berupa respon. Stimulus adalah apa saja yang diberikan si pebelajar kepada si belajar tersebut dalam rangka membantu si belajar untuk

belajar. Sedangkan respon adalah reaksi si belajar terhadap stimulus yang diberikan pebelajar. Singkatnya pengaruh koneksionisme terhadap proses belajar adalah sangat penting. Keserasian antara stimulus dan respon akan memberikan hasil belajar yang lebih baik demikian sebaliknya jika salah satu berjalan timpang maka proses belajar tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya.

F. Pengaruh Koneksionisme Terhadap Pembelajaran

Belajar merupakan kegiatan orang sehari-hari. Kegiatan belajar tersebut dapat dihayati oleh orang yang sedang belajar, di samping itu, kegiatan belajar juga dapat diamati oleh orang lain. Kegiatan belajar yang berupa perilaku kompleks tersebut telah lama menjadi objek penelitian para ahli. Kompleksnya perilaku belajar tersebut menimbulkan beberapa teori di antaranya teori koneksionisme.

Sebagaimana halnya telah diuraikan di atas bahwa koneksionisme mengatakan belajar adalah penguatan antara respon yang berasal dari si belajar dan stimulus yang berasal dari pebelajar. Belajar yang dihayati oleh si belajar ada hubungannya dengan usaha pembelajaran, yang dilakukan oleh pebelajar. Koneksionisme menekankan pentingnya peran pebelajar sebagai faktor eksternal dalam menstimulus si belajar sebagai faktor internal dalam mencapai tujuan pembelajaran. Artinya kegiatan belajar itu didorong oleh tindakan pendidikan atau pembelajaran seperti apa yang dikatakan (Dimyati, 1997: 38) bahwa belajar ada kaitannya dengan usaha atau rekayasa pembelajaran.

Belajar merupakan perilaku yang kompleks. Koneksionisme memandang adanya hubungan yang interaktif antara kondisi internal belajar atau (si belajar) dan kondisi eksternal (pebelajar) walaupun dalam hal ini faktor eksternal harus lebih aktif

Belajar yang terjadi pada individu merupakan perilaku kompleks, tindak interaksi antara pebelajar dan si belajar yang bertujuan, menurut koneksionisme belajar adalah akibat interaksi respon stimulus maka belajar dapat didinamiskan. Pendinamisasian belajar terjadi oleh pelaku pebelajar dan lingkungan si belajar. Dinamika belajar internal terkait erat dengan kesiapan si belajar dan pendinamisasian dari

luar dapat berasal dari pebelajar di lingkungannya. Usaha pebelajar mendinamisasikan belajar tersebut berkenaan dengan kesiapan si belajar menghadapi bahan ajar, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, mengoptimalkan media serta sumber belajar dan memaksimalkan peran sebagai pebelajar.

G. Hubungan Koneksionisme dengan Si belajar

Proses belajar mengajar masih diilhami oleh teori belajar klasik seperti koneksionisme yang menganggap bahwa belajar adalah perubahan tingkah laku yang dipengaruhi oleh lingkungan penguatan hubungan respon dan stimulus serta penguatan *reinforcement*.

Tanpa mengesampingkan bahwa dalam diri si belajar terdapat banyak faktor yang menghambat proses belajarnya tetapi keadaan ini juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti topik yang tidak menarik, cara mengajar di pebelajar yang tidak jelas, sistem pemberian umpan balik dan fasilitas belajar, dari faktor-faktor yang terakhir ini, terlihat jelas bahwa peranan si belajar dituntut lebih siap dalam mewujudkan tujuan pembelajaran, maka yang terpenting dari keadaan ini adalah bagaimana kemampuan si pebelajar dalam menstimuli motivasi si belajar.

Irawan (1997: 45) mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, yang memberikan arah dan ketahanan (persitense) pada tingkah laku tersebut. Pengertian ini jelas bernafaskan behaviorisme dan pendapat ini dapat diketahui bahwa dalam diri si belajar sebenarnya telah ada kemampuan tertentu termasuk motivasi yang harus di tumbuh-kembangkan tidak saja oleh si belajar tersebut tetapi juga oleh si pebelajar. Jadi dengan demikian, si pebelajar mempertimbangkan untuk melakukan intervensi dalam hal meningkatkan motivasi belajar si belajar.

Sejalan dengan hal tersebut dari berbagai teori motivasi yang berkembang, Keller (1983) telah menyusun seperangkat prinsip-prinsip motivasi yang dapat diterapkan dalam proses belajar mengajar, yang disebut sebagai model ARCS perhatian (*attention*), relevansi (*relevance*),

kepercayaan diri (*confidence*), dan kepuasan (*satisfaction*). Hal-hal tersebut untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perhatian, dalam diri si belajar ada rasa ingin tahu yang perlu mendapat rangsangan hingga ia memberikan perhatian terhadap pelajaran. Rasa ingin tahu ini dapat dirangsangkan atau dipancing melalui elemen-elemen yang baru, aneh, berbeda dengan yang sudah ada, menarik dan mengejutkan. Kriteria-kriteria rangsang seperti ini sangat mampu menstimulir rasa ingin tahu si belajar.
2. Relevansi, rasa ingin tahu si belajar akan terstimuler jika si pebelajar tahu apa hubungan manfaat yang dipelajarinya terhadap dirinya dan terhadap masyarakat nantinya. Jika si belajar mengerti betul manfaat yang akan diperolehnya dari pelajaran maka motivasinya akan terpelihara terus menerus.
3. Percaya diri, dalam diri si belajar ada kompetensi tertentu dan dengan hal ini ia dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Keberhasilan terdahulu dapat meningkatkan motivasi untuk sukses selanjutnya.
4. Kepuasan, rasa puas akan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan dapat meningkatkan motivasi untuk berbuat lebih pada waktu berikutnya. Jadi penting pujian dan pemberian hadiah dalam membangkitkan motivasi.

Berdasarkan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa si pebelajar berperan sebagai motivator dalam pembelajaran. Menurut Irawan (1997: 50) ada sembilan peristiwa instruksional yang harus dipedomani si pebelajar yang walaupun tidak semua kesembilan peristiwa itu harus dijalankan sekaligus dan diharuskan dilakukan secara berurutan antara lain: (1) menimbulkan minat dan memusatkan perhatian si belajar; (2) menyampaikan tujuan perkuliahan; (3) mengingat kembali konsep/prinsip yang telah dipelajari yang merupakan persyaratan; (4) menyampaikan materi perkuliahan; (5) memberikan bimbingan belajar; (6) memperoleh unjuk kerja mahasiswa; (7) memberikan umpan balik tentang kebenaran pelaksanaan tugas; (8) mengukur/mengevaluasi hasil belajar; dan (9) memperkuat retensi dan transfer belajar.

H. Kesimpulan

1. Koneksionisme adalah suatu aliran teori belajar behaviorisme yang memandang bahwa belajar adalah proses hubungan respon yang berasal dari diri si belajar dan stimuli yang berasal dari pebelajar.
2. Thorndike dalam teori belajarnya mencetuskan tiga hukum belajar yakni hukum kesiapan, hukum latihan, dan hukum dampak atau akibat, ketiga hukum atau prinsip tersebut mengikhtisarkan proses belajar.
3. Ada kesesuaian antara koneksionisme dengan aliran empirisme dan konvergensi yang menekankan bahwa lingkungan sangat berpengaruh dalam perubahan tingkah laku manusia, tetapi sependapat dengan aliran nativisme dan naturalisme yang menganggap bahwa lingkungan dapat merusak tingkah laku manusia dan kurang berpengaruh terhadap pendidikan.
4. Pengaruh koneksionisme sangat kuat terhadap pembelajaran. Koneksionisme menekankan pentingnya peranan pebelajar sebagai faktor eksternal dalam mencapai tujuan pembelajaran.
5. Pebelajar merupakan fasilitator dan motivator dalam proses belajar menurut koneksionisme. Si pebelajar menjadi sosok yang sangat berperan dalam menumbuhkan perhatian, sasaran ingin tahu, percaya diri, dan kepuasan bagi si pebelajar.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Dimyati, dkk, 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Irawan, Prasetia, dkk, 1997. *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudjana, Nana. 1985. *Teori Belajar*. Jakarta: Fakultas Pascasarjana.

Ruseffendi. 1992. *Metode Pokok Pendidikan Matematika*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Tirtarahardja, Umar, dkk. 2000. *Pengantar Pendidikan*. PT Rineka Cipta.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 7

STRATEGI PERGURUAN TINGGI DALAM MEMBERANTAS KORUPSI

A. Pendahuluan

Bertolak dari perkembangan sejarah dunia, korupsi telah menjadi masalah utama yang menjadi salah satu penghambat perkembangan suatu negara. Hal yang sama terjadi pula di Indonesia. Sejak Periode kerajaan, periode revolusi kemerdekaan orde lama, orde baru bahkan sampai orde reformasi salah satu tujuan utamanya adalah memberantas praktek korupsi sampai ke akar-akarnya tetap saja praktek korupsi masih ada. Akibatnya korupsi menjadi budaya yang diwariskan nenek moyang dan telah mendarah daging dalam kehidupan.

Masalah korupsi adalah merupakan masalah yang serius dan telah mengancam stabilitas dan keamanan masyarakat nasional dan internasional, melemahkan institusi dan nilai-nilai demokrasi dan keadilan, serta membahayakan pembangunan berkelanjutan dan penegakan hukum.

Sejalan dengan hal tersebut di Indonesia, misalnya, dari waktu ke waktu, perkembangan tidak pidana korupsi sudah begitu meluas dalam masyarakat. Perluasan itu tidak hanya dalam jumlah kerugian keuangan negara dan kualitas tindak pidana yang dilakukan, tetapi juga semakin meluas sehingga menimbulkan bencana terhadap perekonomian nasional. Jadi kalau dilihat dari sudut pandang hak asasi manusia, tidak pidana korupsi yang meluas dan sistematis juga merupakan pelanggaran terhadap hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi masyarakat, sehingga tindak pidana korupsi tidak lagi dapat digolongkan sebagai kejahatan biasa *(ordinary crime)* melainkan telah menjadi suatu kejahatan luar biasa *(extra ordinary crime)*

Berdasarkan pandangan di atas, Chambliss dan Djilas, Aditjondro membagi korupsi menjadi tiga lapis. Korupsi lapisan pertama, suap (*bribery)* di mana prakarsa datang dari pengusaha atau warga yang membutuhkan jasa dari birokrasi atau penguasa pelayanan

publik, atau pembatalan kewajiban membayar denda ke kas negara. Pemerasan (extortion) di mana prakarsa untuk meminta balasan jasa datang dari birokrat atau pejabat pelayanan publik lainnya. Korupsi lapis kedua, nepotisme (di antara mereka yang punya hubungan darah dengan pejabat publik), kelas baru (terdiri dari semua kader partai pemerintah dan keluarga mereka yang menguasai semua pos basah, pos ideologis dan pos yuridis penting). Korupsi lapisan ketiga, jejaring (cabal) yang bisa mencakup regional, nasional, atau internasional, yang meliputi unsur pemerintah, politisi, pengusaha dan aparat penegak hukum.

Terlepas dari berbagai pandangan tentang korupsi, yang perlu ditelusuri lebih jauh adalah penyebab terjadinya korupsi, dalam buku Peran Parlemen dalam membasmi korupsi, disebutkan ada empat faktor yang menyebabkan terjadinya korupsi, yaitu: (1) faktor politik; (2) faktor hukum; (3) faktor ekonomi dan birokratik; dan (4) faktor transnasional.

Faktor politik dapat dilakukan sebagai salah satu penyebab terjadinya korupsi karena banyak peristiwa politik yang dipengaruhi oleh faktor uang (money politics). Sementara itu Romli Ahmadsasmita (2004) mengatakan bahwa politik uang adalah salah satu daripada berbagai tingkah laku negatif karena uang dipergunakan untuk membeli suara, menyogok calon pemilihan atau anggota-anggota partai supaya memenangkan si pemberi uang.

Sejalan dengan hal tersebut dalam penyelenggaraan pemilihan umum, praktik politik uang sering muncul karena undang-undang tidak memberikan aturan yang tegas tentang dana kampanye. Bahkan, dalam praktek, tidak jarang peserta pemilihan umum membeli suara pemilih dalam pemilihan kepada daerah, misalnya, disinyalir banyak pasangan calon melakukan money politics untuk mendapatkan dukungan partai politik.

Faktor hukum juga tidak kalah pentingnya sebagai penyebab terjadinya korupsi. Munculnya faktor hukum, bisa jadi terkait dengan pertanyaan: mengapa begitu sulit mengungkapkan kasus korupsi ? untuk kasus di Indonesia, misalnya, banyak kalangan berpendapat, salah satu faktor yang menyebabkan korupsi sulit diungkapkan karena

adanya aturan hukum yang tidak jelas, multi interpretasi, dan memihak kepada pelaku korupsi.

Faktor ekonomi sebagai penyebab terjadinya korupsi lebih mungkin tumbuh subur di negara-negara yang pemerintahnya menciptakan bingkai ekonomi monopoli kekuasaan negara, dibangunkan dengan informasi orang dalam, menciptakan kesempatan-kesempatan bagi para pegawai pemerintah untuk mempertinggi kepentingan mereka sendiri atau kepentingan para sekutunya. Serangkaian faktor tersebut hubungan erat dengan faktor-faktor birokratik sehingga suasana yang demikian kebijakan ekonomi pemerintah dikembangkan, diimplementasikan, dan dimonitor dengan cara yang tidak partisipatif, transparan, dan bertanggung jawab. Sementara itu, faktor transnasional amat terkait dengan perkembangan lintas negara peningkatan kasus-kasus korupsi.

Alatas (1987) mengemukakan enam pengaruh buruk yang dapat ditimbulkan dari korupsi, yaitu: (1) timbulnya bentuk ketidakadilan; (2) menimbulkan ketidakefisienan; (3) menyuburkan jenis kejahatan lain; (4) melemahkan semangat perangkat birokrasi dan mereka yang menjadi korban; (5) mengurangi kemampuan negara dalam memberikan pelayanan publik; dan (6) menaikkan biaya pelayanan.

B. Pemberantasan Korupsi

Pemberantasan korupsi harus dilakukan segera dalam segala bidang, baik sosial, politik, budaya, agama, dan lain-lain. Seluruh bidang ini harus segera berperan aktif menumbuhkan kesadaran bahwa prilaku korupsi harus dihentikan, karena bertentangan dengan norma-norma hukum, agama, dan kemanusiaan. Solusinya agar prilaku korupsi dapat dikurangi dengan memberikan pendidikan yang memadai kepada anak muda penerus bangsa ini. Gerakan reformasi tahun 1998 yang berhasil membuka kran kebebasan, justru membuka lebar peluang korupsi. Desentralisasi kekuasaan setelah otonomi daerah digulirkan justru memicu desentralisasi korupsi. Berbagai praktik korupsi, seperti money politics dalam pemilihan kepala daerah dan alokasi APBD yang tidak adil, terjadi di berbagai daerah.

Meskipun berbagai kebijakan presiden SBY telah dilaksanakan, yakni tentang pembersihan korupsi yang dimulai dari lingkungan presiden dan membentuk TIM Koordinasi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (inpres No.5/2004 tentang percepatan Pemberantasan Korupsi) serta Keputusan No. 11 2005. Namun tetap tidak mampu mengubah posisi Indonesia menjadi negara terkorup. Hingga saat ini Indonesia masih menduduki peringkat 10 besar dalam indeks persepsi korupsi dan bahkan data dari Transparency International tentang perkembangan posisi korupsi Indonesia menepati peringkat ketiga di tahun 2008.

Ada beberapa solusi alternatif untuk dapat memberantas tindak korupsi. Pertama, memberikan pendidikan antikorupsi dimulai di keluarga. Keluarga memiliki peran penting, bahkan menjadi wadah yang pertama karena dalam keluarga perilaku seseorang mulai dibentuk. Penerapan karakter di usia dini merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Orang tua memiliki andil dalam pemberantasan korupsi melalui penanaman nilai kejujuran kepada anak-anak di rumah. Kedua, di sekolah. dalam wadah ini pendidikan antikorupsi merupakan hal mendasar, mengingat tujuan dari pendidikan itu sendiri tidak hanya mengembangkan dimensi kognitif, tetapi juga dimensi afektif. Pendidikan karakter dan akhlak yang baik selama ini kurang mendapat penekanan di Sekolah. Pendidikan anti korupsi bagi pelajar adalah langkah awal yang ditempuh untuk mulai melakukan penanaman nilai ke arah yang lebih baik sejak usia muda. Diharapkan mereka dapat pula mengajak dan mewarnai lingkungan sekitarnya untuk berani dan bangkit melawan korupsi.

C. Strategi Perguruan Tinggi dalam Memberantas Korupsi

Sebelum menjelaskan sub topik di atas, terlebih dahulu harus dijelaskan sikap dan posisi perguruan tinggi dalam mainstreaming isu korupsi selama ini. Maksudnya, apakah sikap dan posisi perguruan tinggi selama ini menegaskan agenda pemberantasan korupsi, atau justru sebaliknya yaitu mengafirmasi praktik korupsi?

Menurut Pope (2003) bahwa hal ini terjadi karena beberapa latar pemikiran. Pertama, dalam beberapa tahun terakhir, dari perguruan

tinggi (khususnya di fakultas hukum) sering munculnya "saksi ahli" yang meringankan tersangka atau terdakwa korupsi. Kedua, sebagian kalangan perguruan tinggi yang bersuara lantang di kampus, setelah berpindah ke dunia lain sering terjebak dalam kasus "korupsi berjamaah" kasus yang menimpa korupsi pemilihan umum cukup untuk menjelaskan kondisi tersebut, karena kedua perkembangan itu, sering terjadi generalisasi bahwa perguruan tinggi, baik dalam kapasitas kelembagaan maupun personal, sudah menjadi bagian dari sistem yang korup dan sudah tidak punya kredibilitas dan integritas moral untuk bersuara lantang melawan korupsi. Ketiga, secara kelembagaan, perguruan tinggi (barangkali, dengan pengecualian sebagian organisasi kemahasiswaan) belum menampilkan sosok sebagian ujung tombak pemberantasan korupsi. Padahal secara individu, cukup banyak kalangan kampus (terutama staf pengajar dan mahasiswa) yang terlibat secara langsung dalam agenda pemberantasan korupsi. Keempat, sampai sejauh ini, perguruan tinggi masih belum terjemah oleh isu-isu anti korupsi. Padahal, tidak ada jaminan bahwa perguruan tinggi terbebas dari praktik korupsi.

Perguruan tinggi seharusnya menyadari bahwa perannya sebagai pencetak lulusan yang akan menegakkan kebenaran dan kejujuran haruslah berani melakukan pemberantasan terhadap korupsi. Strategi yang dapat dilakukan perguruan tinggi dalam pemberantasan terhadap korupsi melalui: (a) dalam setiap kegiatan tri dharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian) perguruan tinggi seharusnya memberikan ruang bagi berkembangnya agenda pemberantasan korupsi. Agenda ini akan membantu perguruan tinggi meningkatkan citranya sebagai lembaga yang anti korupsi; (b) perguruan tinggi hendaknya menjadi agenda setter dalam narasi besar (*grand narration)* pemberantasan korupsi. Kecenderungan selama ini, peran tersebut lebih banyak dilakukan oleh kalangan di luar perguruan tinggi terutama lembaga swadaya masyarakat (LSM). Padahal, dalam pembaruan agenda pemberantasan korupsi, sebagai LSM juga dilibatkan tenaga dan pemikiran dari perguruan tinggi. Jadi, perguruan tinggi harus mampu melakukan peran sebagai comprehensive anticorruption legislation *reform* terutama memperbaharui aturan-aturan hukum yang

tidak membantu agenda pemberantasan korupsi; dan (c) perguruan tinggi haruslah peduli terhadap korupsi dengan melakukan *Pressure From within* dalam bentuk *building capacity* lembaga-lembaga yang terkait langsung dengan agenda pemberantasan korupsi, dan sekaligus melakukan *Pressure from without,* yaitu dengan melakukan pengawalan secara ketat terhadap agenda pemberantasan korupsi.

Diharapkan dalam pelaksanaan otonomi daerah saat ini, peran perguruan tinggi menjadi ujung tombak dalam pemberantasan korupsi karena perguruan tinggi memiliki kekuatan dalam melakukan perubahan yang berkaitan dengan pemberantasan korupsi.

D. Penutup

Perguruan tinggi seharusnya menyadari bahwa peranannya sebagai pencetak lulusan mampu menegakkan kebenaran dan kejujuran serta berani melakukan pemberantasan korupsi. Perguruan tinggi menjadi ujung tombak dalam pemberantasan korupsi, karena memiliki kekuatan melakukan perubahan dalam berbagai sektor khususnya pemberantasan korupsi dan harus mampu menegakkan pilar-pilar kebenaran melalui lulusannya.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

ALATAS. 1987. *Korupsi Sifat, Sebab dan Fungsi.* Jakarta: LP3ES.

Andrinof, A. Chaniago. 2002. *Rintangan-rintangan Demokratisasi di Indonesia,* dalam Maruto MD & Anwari MWK (Edit), *Reformasi Politik dan Kekuatan Masyarakat, Kendala dan Peluang Menuju Demokrasi.* LP3ES. Jakarta.

Aditjondro, George Junus. 2002. *Membeda Kembar Siam Pengusaha Politik dan Ekonomi Indonesia: Metodologi Investigasi Korupsi Sistemik Bagi Aktivis dan Wartawan, Lembaga Studi Pest dan Pembangunan.* Jakarta.

Indonesia, Corruption Watch. 2000. *Peran Parlemen dalam Membasmi Korupsi.* Jakarta.

Jeremy, Pope. 2003. *Strategi Memberantas Korupsi: Elemen Sistem Integritas Nasional.* Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

Masyarakat, Transparansi Indonesia. 2005. *Di Balik Palu Mahkamah Konstitusi.* Jakarta.

Romli, Atmasasmita. 2004. Strategi dan Kebijakan Pemberantasan Korupsi Pasca Konversi PPB Menentang Korupsi Tahun 2003, *Makalah* Disampaikan dalam Diskusi Panel "Menjelang Pengadilan Anti-Korupsi di Indonesia", Diselenggarakan oleh British Council, 15-16 September, di Jakarta.

Saldi, Isra. 2000. *Ancaman Politik Uang dalam Pemilihan Gubernur.* Bukit tinggi Pos, 10-16 Januari.

Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU no e31/1999). Pasal 2 uu No 31/1999 Menyebutkan bahwa Tindak Pidana Korupsi adalah Setiap Orang yang Secara Melawan Hukum Melakukan Perbuatan Memperkaya Diri Sendiri atau Orang Lain yang Satu Korporasi yang Dapat Merugikan Keuangan Negara atau Perekonomian.

UNIMED Character Building UNIVERSITY

BAB 8

ETIKA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF PERILAKU ORGANISASI PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Organisasi pendidikan sebagai mana organisasi profesional memiliki etika yang khusus sesuai dengan karakteristik organisasi tersebut. Ali mendefinisikan (1995) etika sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Lebih lanjut dikatakan bahwa etiket adalah tata cara (adat, sopan santun, dan sebagainya) di masyarakat beradab dalam memelihara hubungan baik antara sesama manusianya.

Masyarakat beradab dalam arti sempit dapat dimaknai sebagai satu organisasi atau secara khusus organisasi profesional. Tata cara tersebut jika dirumuskan untuk dipedomani dalam organisasi profesional disebut sebagai kode etik. Kode etik adalah aturan-aturan tertulis untuk menempatkan perilaku, komunikasi atas hak dan kewajiban anggota organisasi.

Menurut Slocum, at. All (2009) agar organisasi efektif dan sukses maka individu dalam organisasi harus memiliki kompetensi etiket. Colquitt at. all (2009) mengatakan bahwa agar performansi kerja (*Job Performance*) yang merupakan produktivitas individu tinggi dan baik, maka salah satu mekanisme individu yang harus ditingkatkan adalah etiket (*ethics*).

Robbins (2009) memandang etiket dalam organisasi sering sekali menjadi masalah. Jika organisasi dalam bidang pendidikan, maka pengkajian etika pendidikan sebagai suatu ilmu yang akan melahirkan kode etik pendidikan dan bagaimana implementasinya secara sukses oleh anggota organisasi sangat penting.

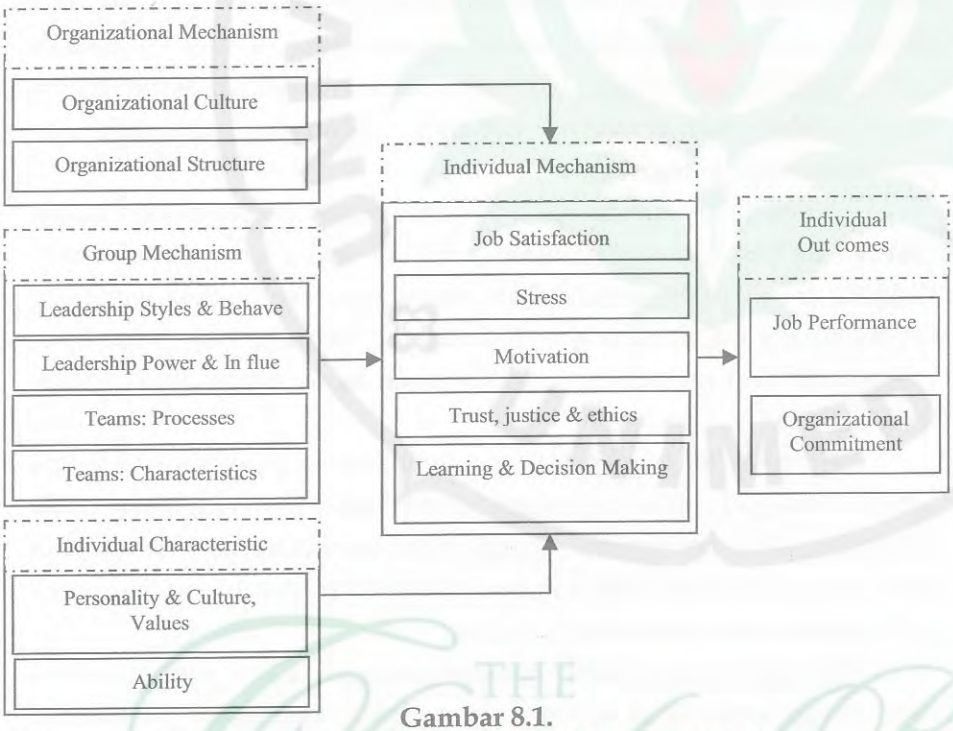
Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas perlu mengkaji etika yang melahirkan etiket bagi anggota organisasi pendidikan sehingga organisasi pendidikan efektif dan memperlihatkan unjuk kerja yang baik.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka diajukan pertanyaan yang harus dijawab dalam makalah ini, yaitu:

1. Bagaimanakah peran etiket dalam organisasi menurut Slocum, Colquitt, dan Robbins dalam meningkatkan efektifitas dan unjuk kerja organisasi?
2. Bagaimanakah etika pendidikan yang melahirkan etiket organisasi pendidikan mempengaruhi unjuk kerja organisasi pendidikan?

B. Kajian Etiket dalam Organisasi

Colquitt., at. All (2009) memandang keluaran individu (individual outcomes) yaitu kinerja (*job performance*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebagai variabel indikator keberhasilan organisasi, dan kedua variabel ini dipengaruhi mekanisme individu, sebagaimana diperlihatkan pada gambar 9.1.



Gambar 8.1.
Blok Diagram Hubungan Variabel Bebas Terhadap Job Performance dan Organizational Commitment.
(Colquitt, at. All, 2009)

Menurut Colquitt tersebut "Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment". Jadi dengan demikian kinerja menurut Colquitt termasuk perilaku organisasi yang positif yang mengontrol individu. Lebih lanjut juga dikatakan bahwa job performance adalah menyangkut task performance yaitu prestasi kerja. Jadi dengan demikian kinerja adalah prestasi kerja dan perilaku yang positif individu dalam organisasi yang tidak menyimpang dari aturan kerja, dan aturan kerja disebut juga etika kerja.

Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan kerelaan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Komitmen memiliki dimensi ketaatan akan aturan yang ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis, sehingga komitmen dianggap adalah kemampuan individu.

Gambar 9.1. tersebut memperlihatkan bahwa etiket merupakan mekanisme individu yang mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi. Kedua hal ini adalah keluaran (*out comes*) individu yang merupakan indikator keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian intensif telah dilakukan untuk menjawab pertanyaan, kenapa orang-orang dalam organisasi tetap konsisten melaksanakan norma moralitas secara umum, dan mengapa pula terkadang terjadi pelanggaran atas norma tersebut. Etiket terkadang ditekankan melebihi standar minimal moralitas dalam organisasi, sehingga etiket ini dianggap sebagai peluit peringatan ketika pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan.

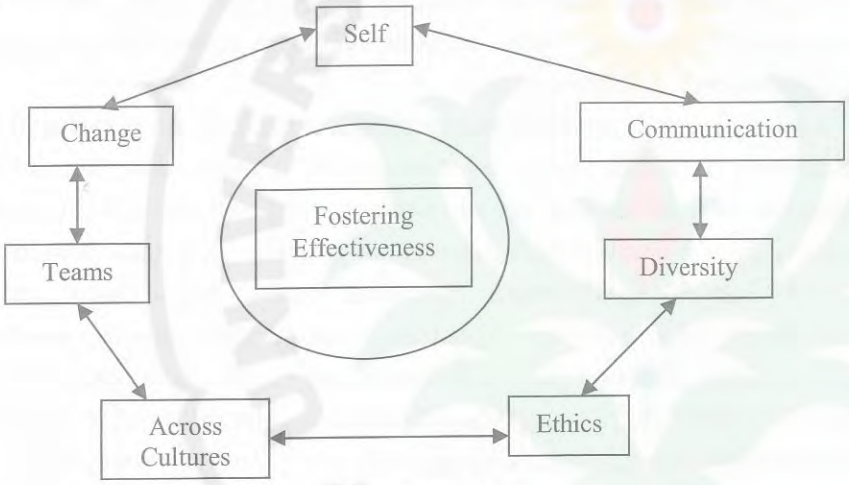
Trevino at.al., (2006) mengatakan bahwa ketika etiket tidak merupakan hal yang ditekankan dan dihukumkan dalam organisasi maka terdapat sekitar 72% pekerja melanggarnya dan hal ini mengakibatkan terjadinya kekacauan dalam organisasi, dengan demikian betapa pentingnya etiket dalam organisasi.

Etika organisasi yaitu ilmu yang mempelajari etiket dalam organisasi yang dikemukakan oleh J.R. Rest dalam Colquitt (2009) bahwa ada 4 (empat) komponen dalam pengambilan keputusan etiket, yaitu: perhatian terhadap pengetahuan akan moral (*moral awareness*),

pembenaran moral (*moral judgment*), intensitas moral (*moral intent*), dan etika perilaku.(*ethical behaviour*).

Slocum, at. Al (2009) mengatakan bahwa organisasi akan efektif jika individu dalam organisasi memiliki 7 (tujuh) kompetensi, yang salah satu di antaranya adalah kompetensi etiket, sebagai mana diperlihatkan pada gambar 9.2.

Slocum, at. Al., memandang etiket adalah sebagai kompetensi individu dalam organisasi, dengan demikian etiket dapat dipahami dan dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Lebih lanjut dikatakan, membuat keputusan etiket memiliki lima komponen dasar pengambilan keputusan etiket, sebagai mana diperlihatkan dalam gambar 9.2.

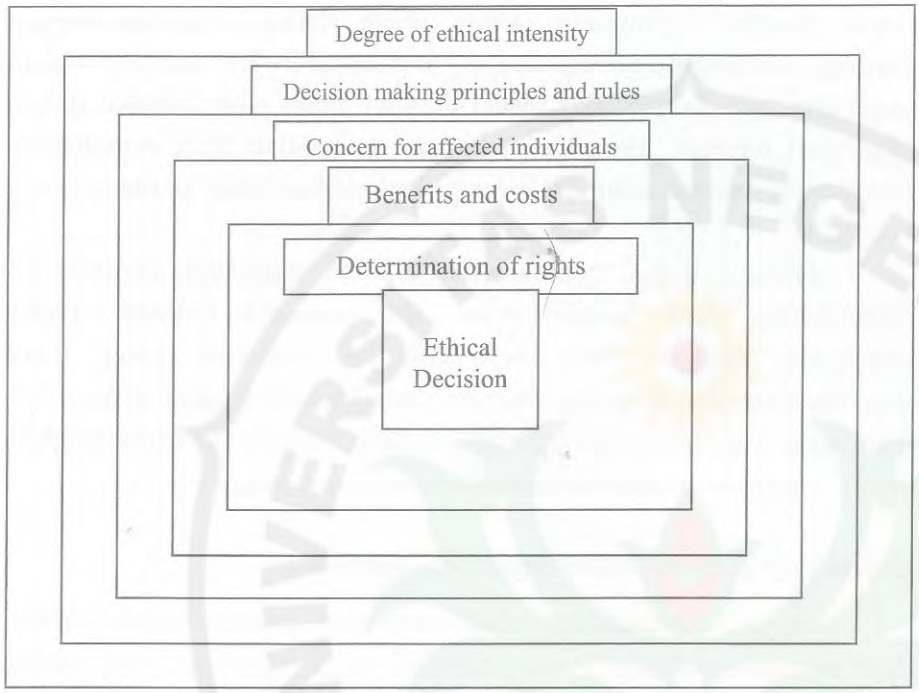


Gambar 8.2.
Tujuh Kompetensi Individu Kunci Keefektifan Organisasi (Slocum, at. Al.,2009)

Pada komponen dasar pertama, terjadi intensifikasi informasi tentang etiket yang diterima oleh individu, yaitu menyangkut: (1) tingkat konsekuensi yang diakibatkan keputusan; (2) peluang yang diakibatkan keputusan; (3) jumlah masyarakat yang setuju; (4) waktu untuk berefek; dan (5) kedekatan yang mempengaruhi terhadap yang dipengaruhi.

Komponen kedua adalah prinsip dan aturan pengambilan keputusan, komponen ketiga adalah difokuskan terhadap upaya

mempengaruhi individu-individu, komponen keempat adalah keuntungan dan biaya, dan yang kelima adalah penetapan kebenaran-kebenaran untuk mendukung keputusan etiket yang dilakukan.



Gambar 8.3.
Dasar untuk Pengambilan Keputusan Etiket
(Robbins, 2009)

Robbins, at. Al., mengatakan bahwa ada 3 (tiga) kriteria yang mendasari pengambilan keputusan etiket, yaitu: kebergunaan (*utilitarianism*), fokus pada kebenaran (*focus on rights*), dan fokus pada keadilan dan ketidakberpihakan (*justice and fair*). Jadi etiket akan dilakukan oleh anggota organisasi jika kode etik yang dirumuskan dalam suatu organisasi berbasiskan kebergunaan, kebenaran, dan keadilan.

Amrizal (2004) mengatakan bahwa ada beberapa faktor pengaruh terhadap budaya etika dalam organisasi, yaitu: (1) komitmen dari top manajemen dalam organisasi; (2) membangun lingkungan organisasi yang kondusif; (3) perekrutan dan promosi pegawai; (4)

pelatihan yang berkesinambungan; (5) menciptakan saluran komunikasi yang efektif; dan (6) penegakan kedisiplinan.

Berdasarkan pernyataan Colquitt, Slocum, dan Robbins tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etiket dalam organisasi sangat penting, dan keputusan-keputusan yang diambil oleh individu dalam organisasi agar berperilaku sesuai dengan etiket yang berlaku dalam organisasi tersebut mengikuti tahapan pengenalan atau pemahaman (*awareness*), pembenaran (*judgment*), intensifikasi dan perilaku yang beretiket.

Namun untuk pembangunan etiket organisasi berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Amrizal terdapat faktor penegakan disiplin serta komitmen top manajer yang tidak diperlihatkan oleh Colquitt, Slocum, dan Robbins. Sejalan dengan hal itu, faktor komitmen dan penegakan disiplin perlu dipertimbangkan dalam organisasi hingga tercipta etiket organisasi yang baik.

C. Etika Pendidikan dalam Organisasi Pendidikan

Organisasi pendidikan adalah organisasi pengembangan sumber daya manusia sehingga harus memiliki etika organisasi yang sesuai dengan budaya dan karakter bangsa serta nilai-nilai Pancasila. Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Pendidikan Nasional (2003) dikatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sejalan dengan hal tersebut, organisasi pendidikan harus dapat menciptakan etiket yang baik yang menciptakan akhlak mulia dalam lingkungan internal dan eksternalnya.

Secara umum Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan Surat Keputusan Menteri No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2002 yang sebagian berisikan penetapan 17 pasang nilai-nilai dasar budaya kerja bagi aparatur negara, yaitu: (1) komitmen

dan konsistensi; (2) wewenang dan tanggung jawab; (3) keikhlasan dan kejujuran; (4) integritas dan profesionalisme; (5) kreativitas dan kepekaan; (6) kepemimpinan & keteladanan; (7) kebersamaan & dinamika kelompok kerja; (8) ketepatan dan kecepatan; (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi; (10) keteguhan dan ketegasan; (11) disiplin dan keteraturan kerja; (12) keberanian dan kearifan; (13) dedikasi dan loyalitas; (14) semangat dan motivasi; (15) ketekunan dan kesabaran; (16) keadilan dan keterbukaan; dan (17) penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Amrizal (2004) implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja tersebut dalam organisasi, secara khusus organisasi pendidikan sangat erat hubungannya dengan kemauan manajemen untuk membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang anti kecurangan, sehingga dapat mengurangi atau menghindari 3 (tiga) kecurangan pokok seperti: (1) kecurangan dalam laporan keuangan; (2) kecurangan penggelapan asset; dan (3) kecurangan tindak pidana korupsi.

Meskipun telah dirumuskan 17 pasang nilai-nilai dasar kerja aparatur negara tersebut dan dapat dipergunakan sebagai acuan budaya kerja non-aparatur negara, tetapi karena sifatnya masih umum maka perlu lebih dirinci dalam aturan-aturan organisasi profesi yang lebih spesifik. Aturan organisasi profesi yang lebih spesifik ini dirumuskan dalam bentuk kode etik organisasi profesional yang menyentuh setiap komponen organisasi.

Mulyasa (2004) membagi komponen organisasi sekolah atas: (1) kepala sekolah dan pembantu kepala sekolah; (2) tenaga pendidik (guru); dan (3) tenaga kependidikan, seperti pustakawan, laporan, instructor bengkel, administrasi, penjaga sekolah. Demikian kode etik yang menyentuh setiap komponen sekolah harus dirumuskan, sehingga menciptakan arahan kerja yang menghindari penyimpangan etiket.

Organisasi yang lebih luas dari satuan pendidikan, adalah hingga tingkat pengawas, Dinas pendidikan Kabupaten/kota, Dinas Pendidikan Provinsi, dan Departemen Pendidikan Nasional; dalam kode etik juga dibutuhkan dan harus dirumuskan. Kode etik yang menggambarkan etika pendidikan adalah bersifat teknis, akan tetapi

dalam perumusannya hendaknya harus menyentuh tingkat filosofis pendidikan Indonesia.

Etika pendidikan yang melahirkan etiket yang seharusnya dirumuskan dalam kode etik, departemen pendidikan, dinas pendidikan, pengawas, kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan dan kependidikan menyangkut, tugas pokok komponen organisasi, bertanggung jawab, karakteristik watak, keberadaban, martabat, akhlak mulia, berilmu, cakap dan terampil, mandiri, serta demokratis, memiliki komitmen tinggi, kinerja tinggi, memiliki tujuh kompetensi kunci.

D. Penutup

Berdasarkan kajian di atas, dapat diketahui bahwa etika dalam perspektif perilaku organisasi adalah hal yang sangat penting, dan merupakan salah satu kompetensi dari tujuh kompetensi kunci. Organisasi pendidikan, etika yang melahirkan etiket harus terumuskan dalam bentuk kode etik yang menyentuh seluruh komponen pendidikan.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Lukman. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Edisi ke-2. Jakarta: DEPDIKBUD Balai Pustaka.

Amrizal, 2004. "Membangun Kultur dan Etika Internal Organisasi yang Anti Kecurangan". Http://www. Bpkp. go. id/unit/investigasi/kultur.pdf

Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behaviour, Improving Performance and Commitment in the Workplace.* International Edition. New York: McGraw Hill.

Depdiknas, 2003. *Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta: Depdiknas RI

Mulyasa, 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi.* Bandung: Rosada

Robbins Stephen P, Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour.* 13th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Slocum, John W Jr, Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behaviour.* International Edition. China: Cengage Learning.

Trevino, L.K., G.R. Weaver, S.j., Reynolds. 2006. "Behavioral Ethics in Organizations: a Review". *Journal of Management* 32.

UNIMED

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 9

RESTRUKTURISASI JURUSAN DAN PROGRAM STUDI BERBASIS TAXONOMI ANDERSON UNTUK PEMBELAJARAN YANG BERKUALITAS MENCAPAI KOMPETENSI STANDAR LULUSAN

A. Pendahuluan

Pendidikan mengembangkan sumber daya manusia sehingga memiliki kompetensi-kompetensi dan kemampuan hidup dan berdaya saing secara nasional maupun internasional. Harapan tersebut harus diwujudkan oleh segenap rakyat Indonesia dan pemerintah dengan berbagai kemampuan yang ada. Namun Pemerintah dianggap masih memiliki kemampuan politik (political will) yang belum memadai untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Indonesia mengalami penurunan peringkat yang berkelanjutan ditinjau dari Human Development Indeks (HDI) jika dibanding dengan berbagai Negara.

Berdasarkan laporan United Nations Development Programme (UNDP) pada Human Development Report 2005 ternyata Indonesia menduduki peringkat 110 dari 177 negara di dunia (Nandika, 2008). Peringkat tersebut menurun dari tahun sebelumnya. Pada tahun 1997 HDI Indonesia berada pada peringkat 99 dan menjadi peringkat 102 pada tahun 2002.

Semakin menurunnya peringkat HDI menggambarkan banyaknya masalah pendidikan yang dihadapi, khususnya masalah kualitas dan relevansi. Diharapkan peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan terjadi di negara Indonesia, hingga perumusan kebijakan strategis pembangunan pendidikan yang merupakan acuan pembangunan pendidikan salah satunya adalah peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan. Nandika (2008) mengemukakan mengimplementasikan kebijakan tersebut, pemerintah mencanangkan pendidikan 3 M yaitu mutu, murah dan merata. Namun hingga saat ini permasalahan mutu dan relevansi pendidikan masih menjadi tugas yang belum selesai dikerjakan, dan harus dilakukan percepatan penyelesaiannya.

Penyelesaian masalah kualitas dan relevansi pendidikan ditinjau secara mikro, menyangkut kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran di satuan pendidikan dan program studi ataupun jurusan pada pendidikan tinggi masih jauh dari harapan. Permasalahan kualitas pembelajaran dapat dimulai dari perencanaan pembelajaran, implementasi rencana pembelajaran, evaluasi, sarana dan prasarana, manajemen, lingkungan, dan lain-lain.

Khususnya dalam perencanaan pembelajaran masih sering terjadi pengkajian yang tidak detail sehingga menjadi perencanaan yang tidak dapat diimplementasikan. Agar pengkajian tersebut baik dan berkualitas serta dapat diimplementasikan, haruslah dilakukan oleh sejumlah orang yang khusus, multi disiplin ilmu, dan memiliki komitmen tinggi, untuk memperbaiki hal tersebut.

B. Kompetensi Lulusan Program Studi

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 26 ayat 4 mengatakan bahwa standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan sikap untuk menemukan, mengembangkan, serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Kompetensi tersebut menyangkut kompetensi kognisi, afeksi, dan psiko motorik.

Boyatzis (2008) mengatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki lulusan adalah: (1) kompetensi kognisi, seperti sistem berpikir dan pengenalan pola; (2) kompetensi kecerdasan emosi, seperti penguasaan diri dan pengendalian diri; dan (3) kompetensi kecerdasan sosial, seperti penguasaan kondisi sosial dan hubungan sosial yang terlihat dari empati tim kerja.

Williams (2008) melihat bahwa kompetensi kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kompetensi adaptif terhadap lingkungan adalah tuntutan abad ke-21. Kompetensi kognisi haruslah meliputi tingkatan tertinggi dari Taxonomi Bloom yaitu tingkat evaluasi (Bloom, 1956). Taxonomi Bloom dalam ranah kognisi menyangkut

kemampuan mengingat, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, kemampuan mensintesiskan, dan mengevaluasi.

Selanjutnya dalam ranah kognisi, seharusnya terjadi pergeseran perumusan indikator berdasarkan Taxonomi Bloom menjadi Taxonomi Anderson. Taxonomi Bloom menempatkan tingkat tertinggi pada evaluasi, namun Taxonomi Anderson menempatkan tingkat tertinggi pada kreativitas atau daya cipta. Pada Taxonomi Bloom, kemampuan menganalisis dibedakan dengan kemampuan mensintesiskan, sedangkan pada Taxonomi Anderson sintesis menjadi satu kesatuan dalam analisis. Taxonomi Anderson dapat memenuhi kompetensi lulusan di bidang kognisi sebagai mana tuntutan Peraturan Pemerintah Indonesia No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

Tabel 9.1.

Tingkatan Kognisi Definisi dan Kata Indikator (Bloom, 1956) sebagai berikut:

Level of Cognition	Definition	Behavioral Verbs
Knowledge	Recognizes and remembers names, ideas, terms	Name, label, describe, define, select
Comprehension	Explain, summarizes, make simple interpretations	Explain, predict, sort, distinguish between
Application	Applies rules or procedures to novel situations	Compute, solve, demonstrate
Analysis	Identifies component parts, reasons deductively or inductively	Discriminate, infer, diagram, resolve
Synthesis	Puts disparate elements together to create a new idea or product	Devise, generate, construct, compose
Evaluation	Uses criteria to judge qualities of products or performances	Contrast, discriminate, interpret, judge.

Taxonomi Anderson menyangkut *remembering, understanding, applying, analyzing, evaluating, dan creating,* dan untuk lebih jelas rincian taxonomi tersebut ditampilkan pada tabel 10.2.

Table 9.2.

Definisi dan Kata Kerja Operasional Taxonomi Anderson (Anderson, 2001) sebagai berikut:

Definition	Verbs
Remembering: can the student recall or remember the information?	*Define, duplicate, list, memorize, recall, repeat, reproduce, state.*
Understanding: can the student explain ideas or concepts?	*Classify, describe, discuss, explain, identify, locate, recognize, report, select, translate, paraphrase.*
Applying: can the student use the information in a new way?	*Choose, demonstrate, dramatize, employ, illustrate, interpret, operate, schedule, sketch, solve, use, write.*
Analyzing: can the student distinguish between the different parts?	*Appraise, compare, contrast, criticize, differentiate, discriminate, distinguish, examine, experiment, question, test.*
Evaluating: can the student justify a stand or decision?	*Appraise, argue, defend, judge, select, support, value, evaluate.*
Creating: can the student create new product or point of view?	*Assemble, construct, create, design, develop, formulate, write.*

Tingkat tertinggi dari Taxonomi Anderson adalah kreativitas, yaitu menciptakan produk baru, hal baru ataupun ide baru. Indikator kreativitas tersebut adalah meramu, mengkonstruksi, mencipta, mendisain, mengembangkan, merumuskan, dan menulis. Kompetensi lulusan harus mampu menulis dalam hal ini secara umum mampu menulis skripsi tetapi lebih spesifik, kompetensi menulis tidak hanya pada penulisan skripsi, tetapi haruslah penulisan makalah pada setiap mata kuliah bahkan setiap topik pembelajaran.

C. Membangun Kreativitas

Membangun kreativitas subjek didik hanya dapat dilakukan oleh pendidik yang memiliki kreativitas tinggi. Sejalan dengan hal itu, maka ujung tombak pembangunan kreativitas mahasiswa berada pada dosen. Dosen terlebih dahulu harus mengembangkan kreativitasnya, baik

dalam metode pembelajaran maupun materi pembelajaran. Metode pembelajaran dibutuhkan untuk menyikapi tekanan (kungkungan) kondisi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Materi pembelajaran merupakan kompetensi profesional yang harus dimiliki dan harus mencapai tingkat tertinggi yaitu kreativitas.

Fadjar (2004) mengatakan bahwa kreativitas atau berpikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah, bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian dalam pendidikan. Lembaga sekolah harus melatih siswa menerima pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berpikir logis). Kreativitas yang memungkinkan manusia meningkatkan kualitas terhadapnya. Jadi era globalisasi saat ini kesejahteraan dan kejayaan masyarakat dan Negara tergantung pada sumbangan kreatif, berupa ide-ide baru, penemuan-penemuan baru, dan teknologi baru, pemikiran dan perilaku kreatif, perlu dipupuk sejak dini.

Banyak pendapat dan penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan kreativitas. Hasil penelitian Gordon yang dilaporkan kembali oleh Timpe (1987) mengatakan kreativitas adalah hasil pekerjaan kolaborasi otak kiri dan otak kanan.

Lebih lanjut dikatakannya bahwa otak kanan melakukan gagasan-gagasan kreatif yang dikirimkan ke otak kiri, dan otak kiri melakukan evaluasi terhadap gagasan tersebut dan dikirimkan kembali ke otak kanan untuk dilaksanakan. Timpe (1987) juga mengutip hasil penelitian Alyce M. Green yang menyimpulkan bahwa gagasan kreatif muncul beberapa saat sebelum tidur (dalam kondisi setengah sadar) dan beberapa saat sebelum terjaga (bangun tidur pada pagi hari).

Sejalan dengan temuan peneliti di atas tersebut dapat dikaji bahwa dosen dan mahasiswa akan memunculkan gagasan kreativitasnya sesaat sebelum tidur dan sesaat sebelum bangun. Kalau demikian halnya pemunculan kreativitas, dosen harus mengkaji metode lain dalam pemunculan kreativitas tersebut, apakah ada hukum atau dalil yang berlaku secara umum ataupun khusus.

Menurut Robert Fromen yang dikutip Timpe (1987) bahwa hukum-hukum penalaran kreativitas adalah: (1) mengumpulkan fakta; (2) penalaran induktif; dan (3) penalaran deduktif. Pernyataan Robert

Fromen tersebut di atas, jika dikaji adalah hanya prasyarat berpikir kreatif. Johanssons Frans (2004) mengemukakan inovasi titik temu dalam menghasilkan produk dan ide kreativitas. Inovasi titik temu tersebut mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mengejutkan dan memesona; (2) meloncat ke arah yang baru; (3) membuka bidang yang baru sama sekali; (4) menyediakan ruang bagi orang, tim, atau perusahaan; (5) menghasilkan pengikut, yang berarti penciptaannya bisa menjadi pemimpin; (6) memberi sumber inovasi terarah untuk tahun-tahun selanjutnya; dan (7) dapat mempengaruhi dunia dengan cara yang belum pernah sebelumnya. Anderson menegaskan kata kerja operasional untuk kreativitas seperti *Assemble, construct, create, design, develop, formulate, write.*

Pada tabel 10.3. berikut diperlihatkan kategori kreativitas dari Taxonomi Anderson, yang menyangkut kategori, contoh kalimat permulaan kreativitas, aktivitas dan produk potensial yang menggambarkan nilai-nilai kreativitas. Tugas dosen selanjutnya adalah merumuskan sejumlah indikator-indikator yang sesuai dengan tabel 10.3. untuk dirinya sendiri dan untuk mahasiswa pada setiap pertemuan dalam proses pembelajaran.. Rumusan aktivitas atau proses haruslah dapat menggiring perilaku pembelajar dan pengajar sendiri ke arah pencapaian indikator yang telah dirumuskan.

D. Restrukturisasi Program Studi dan Jurusan

Program studi di Universitas Negeri Medan, memiliki hanya satu orang personalia yaitu ketua program studi, dalam program studi bertanggung jawab kepada jurusan. Fungsi program studi adalah pelaksana teknis pembelajaran dan fungsi jurusan sebaiknya pusat pengembangan program studi secara internal maupun secara eksternal. Namun demikian masih diperlukan pengkajian yang lebih mendalam tentang bentuk organisasi jurusan dan program studi.

THE Character Building UNIVERSITY

Tabel 9.3.

Kategori Kreativitas, Kalimat Permulaan, dan Aktivitas Potensial

Category	Sample sentence starters	Potential activities and products
CREATE Generating Coming up with alternatives or hypotheses based on criteria Synonyms: Hypothesizing Planning Devising a procedure for accomplishing some task. producing Synonyms: Designing Producing Inventing a product. Synonyms: Constructing	Can you design a...to...? Can you see a possible solution to...? If you had access to all resources, how would you deal with...? Why don't you devise your own way to...? What would happen if ...? How many ways can you...? Can you create new and unusual uses for...? Can you develop a proposal which would...?	Invent a machine to do a specific task. Design a building to house your study. Create a new product. Give it a name and plan a marketing campaign. Write about your feelings in relation to... Write a TV show play, puppet show, role play, song *or* pantomime about.. Design a record, book or magazine cover for... Sell an idea Devise a way to...

Robbins (2007) mendefinisikan struktur organisasi sebagai pengaturan formalisasi tugas dalam suatu organisasi. Ketika dilakukan restrukturisasi dalam sebuah organisasi, sesungguhnya melaksanakan spesifikasi dan pengembangan tugas-tugas sehingga organisasi dapat lebih berkembang. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa ada enam elemen kunci dalam perencanaan struktur organisasi, yaitu: (1) spesialisasi tugas; (2) pengelompokan departemen; (3) rantai komando; (4) rentangan kendali; (5) sentralisasi dan desentralisasi; dan (6) formalisasi.

Robbins (2007) juga mengatakan bahwa untuk dapat membentuk struktur organisasi maka sebaiknya mengikuti langkah berikut: (1) uraikan pekerjaan yang lebih spesifik dan departemen; (2) uraikan tugas dari pekerjaan untuk individu dalam departemen dan organisasi; (3) buat koordinasi tugas-tugas yang berbeda dalam organisasi; (4) lakukan

kluster untuk unit-unit kecil; (5) tetapkan hubungan kerja setiap individu, kelompok, dan departemen; (6) tetapkan garis komando dan koordinasi secara formal sebagai otoritas; dan (7) alokasikan dan bagikan sumber daya yang ada ke setiap komponen struktur.

Lussier (1997) menegaskan ada sepuluh elemen kunci dalam penetapan struktur organisasi, yaitu: (1) kesatuan komando dan arah; (2) rantai komando; (3) rentangan manajemen (garis horizontal dan vertikal); (4) pembagian tenaga kerja (spesialisasi); (5) koordinasi; (6) penyeimbangan penghargaan dan otoritas; (7) delegasi; (8) fleksibilitas; (9) pembuatan departemen (sub komponen organisasi); dan (10) integritas.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut di atas, maka untuk restrukturisasi jurusan dan program studi harus berangkat dari harapan-harapan, kompetensi-kompetensi lulusan, visi dan misi masing-masing jurusan.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 26 ayat 4, maka kompetensi lulusan pendidikan tinggi harus memiliki komponen: sikap dan berakhlak mulia, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kemandirian, mengembangkan dan menerapkan ilmu, teknologi, dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Kompetensi-kompetensi tersebut diuraikan menjadi indikator-indikator yang sangat rinci dan target capaian indikator harus ditetapkan secara hati-hati dan berbasis evaluasi diri.

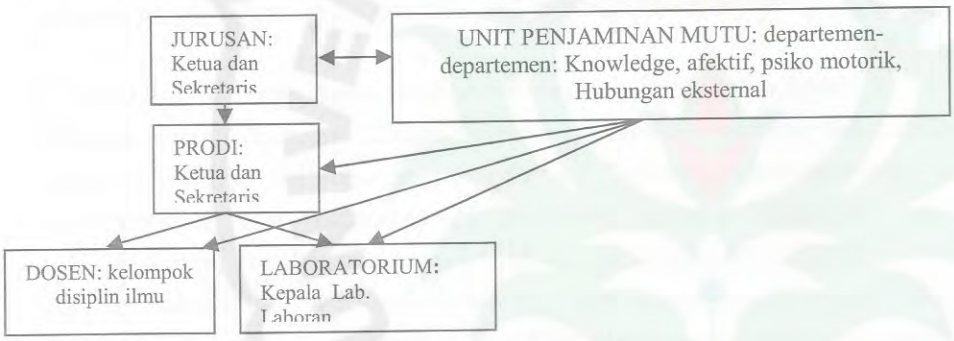
Jadi dengan demikian, departemen sikap dan akhlak mengurusi kompetensi sikap dan akhlak mulia serta sosial; departemen pengetahuan kognisi mengurusi kompetensi standar isi kognitif; departemen keterampilan dan psiko motorik mengurusi kompetensi praktikum dan psiko motorik; departemen penelitian dan pengabdian masyarakat mengurusi penelitian dan pengabdian masyarakat; departemen kerja sama, mengurusi kerja sama eksternal. Departemen-departemen ini menjadi unit penjaminan mutu dan relevansi lulusan di jurusan dan program studi.

Sejalan dengan hal itu, maka struktur organisasi jurusan dan program studi, dapat didisain seperti gambar 10.1. Gambar ini

memperlihatkan unit penjaminan mutu memiliki kekuatan untuk memberi perintah kepada ketua jurusan, kaprodi, dosen, dan laporan dalam hal mutu dan relevansi.

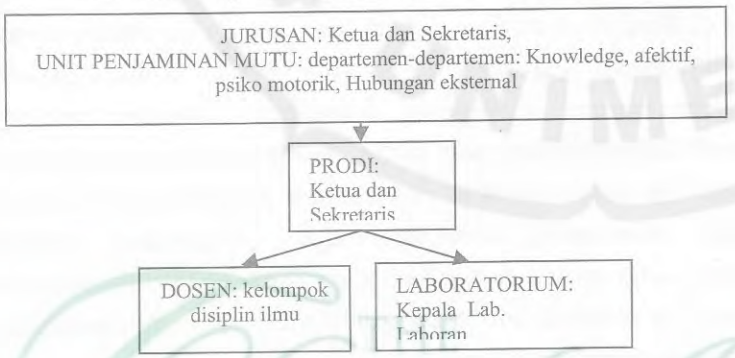
Ketua jurusan bertanggung jawab kepada dekan, dan kaprodi bertanggung jawab kepada ketua jurusan, serta dosen dan laporan bertanggung jawab kepada kaprodi. Kaprodi, dosen, dan laporan bertanggung jawab juga kepada unit penjaminan mutu. Kaprodi dan unit penjaminan mutu bertanggung jawab kepada dekan. Ketua jurusan dan unit penjaminan mutu saling bertanggung jawab satu dengan lainnya. Lebih jelasnya dapat diperhatikan gambar 10.1. di bawah ini.

Gambar 10.2. memperlihatkan bahwa unit penjaminan mutu menyatu dalam jurusan, dan unit penjaminan mutu bertanggung jawab kepada ketua jurusan.



Gambar 9.1.

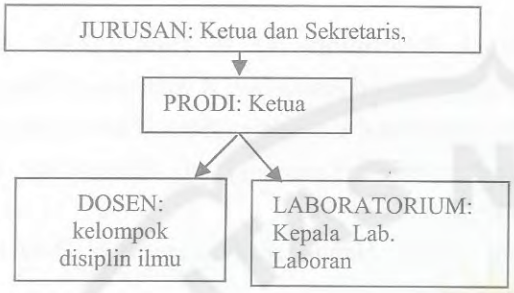
Struktur Organisasi Jurusan dan Program Studi



Gambar 9.2.

Struktur Organisasi Jurusan dan Prodi

Dilihat dari kedua model, maka model yang lebih baik adalah model 10.2, dengan harapan penjaminan mutu dapat digapai tanpa terjadi dualisme kepemimpinan. Perhatikan gambar 10.3. di bawah ini.



Gambar 9.3.
Struktur Organisasi Jurusan dan Prodi Sebelum Direstrukturisasi

E. Penutup

Restrukturisasi jurusan dan prodi sangat perlu dilaksanakan, hanya saja perlu pengkajian yang lebih mendalam melalui analisis pakar maupun penelitian-penelitian. Restrukturisasi jurusan dan program studi dalam makalah ini, adalah sebuah ide sederhana yang perlu ditindaklanjuti dalam bentuk penelitian lanjutan. Tujuan restrukturisasi jurusan dan program studi adalah untuk menjamin ketercapaian kompetensi lulusan yang bermutu dan relevan sehingga sesuai dengan harapan bangsa dan negara.

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). 2001. *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete edition*, New York: Longman.

Bloom, B. S. (Ed). 1956. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of*
Educational Goals. Handbook 1. Cognitive Domain. New York: Longmans Green.

Boyatzis, Richard E. 2008. Competencies in the 21 st century. *Journal of Management Development. Vol. 27 Number 1.*

Fadjar, A. Malik. 2004. *Kumpulan Pidato Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Buku IV, Januari 2004 – Oktober 2004.* Jakarta: Depdiknas

Johanssons, Frans. 2004. *Inovasi Titik Temu. Rahasia Sukses Menemukan Ide Bisnis Cemerlang dan Menguntungkan.* Jakarta: Serambi

Lussier Robert N. 1997. *Management, Concepts, Applications, Skill Development. Massachusetts*: South-Western College Publishing.

Nandika, Dodi. 2008. Political Will Pendidikan Menuju Indonesia 2020. *Teropong Pendidikan Kita. Ontologi Artikel 2007-2008.* Jakarta: Depdiknas.

Nandika, Dodi. 2008. Pendidikan 3 M. *Opini Pendidikan 2008.* Jakarta: Depdiknas.

Peraturan, Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

Robbins, Stephen P., Mary Coulter. 2007. *Management.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Timpe, A. Dale. 1987. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia-Kreativitas.* Jakarta: Alex Media Computindo.

Williams, Helen W. 2008. Characteristics that Distinguish Outstanding Urban Principles. Emotional Intelligence, Sosial Intelligency, and Environmental Adaptation. *Journal of Management Development. Vol. 27 Number 1.*

BAB 10

IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN HOLISTIK DALAM UPAYA PENCAPAIAN STANDAR PROSES PEMBELAJARAN

A. Pendahuluan

Standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

Rencana pelaksanaan pembelajaran dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai kompetensi dasar (KD). Setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun untuk setiap kompetensi dasar (KD) yang dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih. Guru merancang penggalan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk setiap pertemuan yang disesuaikan dengan penjadwalan di satuan pendidikan.

Komponen rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dapat kita lihat seperti diuraikan berikut ini:

Character Building UNIVERSITY

1. Identitas Mata Pelajaran, identitas mata pelajaran, meliputi: satuan pendidikan, kelas, semester, program/program keahlian, mata pelajaran atau tema pelajaran, jumlah pertemuan.
2. Standar Kompetensi, standar kompetensi merupakan kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap kelas dan/atau semester pada suatu mata pelajaran.
3. Kompetensi Dasar, kompetensi dasar adalah sejumlah kemampuan yang harus dikuasai peserta didik dalam pelajaran tertentu, sebagai rujukan penyusunan indikator kompetensi dalam suatu pelajaran.
4. Indikator Pencapaian Kompetensi, indikator kompetensi adalah perilaku yang dapat diukur dan/atau di observasi untuk menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu yang menjadi acuan penilaian mata pelajaran. Indikator pencapaian kompetensi dirumuskan dengan menggunakan kata kerja operasional yang dapat diamati dan diukur, yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
5. Tujuan Pembelajaran, tujuan pembelajaran menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.
6. Materi Ajar, materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.
7. Alokasi Waktu, alokasi waktu ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian kompetensi dasar (KD) dan beban belajar.
8. Metode Pembelajaran, metode pembelajaran digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar atau seperangkat indikator yang telah ditetapkan. Pemilihan metode pembelajaran disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta karakteristik dari setiap indikator dan kompetensi yang hendak dicapai pada setiap mata pelajaran. Pendekatan pembelajaran tematik digunakan untuk peserta didik kelas 1 sampai kelas 3 SD/M I.

9. Kegiatan Pembelajaran
   a. Pendahuluan, pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.
   b. Inti, kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar (KD). Kegiatan pembelajaran dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.
   c. Penutup, penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian dan refleksi, umpan balik, dan tindak lanjut.

Prinsip-prinsip Penyusunan RPP dapat dilihat berikut ini:

1. Memperhatikan Perbedaan Individu Peserta Didik, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun dengan memperhatikan perbedaan jenis kelamin, kemampuan awal, tingkat intelektual, minat, motivasi belajar, bakat, potensi, kemampuan sosial, emosi, gaya belajar, kebutuhan khusus, kecepatan belajar, latar belakang budaya, norma, nilai, dan/atau lingkungan peserta didik.
2. Mendorong Partisipasi Aktif Peserta Didik, proses pembelajaran dirancang dengan berpusat pada peserta didik untuk mendorong motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inspirasi, kemandirian, dan semangat belajar.
3. Mengembangkan Budaya, Membaca dan Menulis, proses pembelajaran dirancang untuk mengembangkan kegemaran membaca, pemahaman beragam bacaan, dan berekspresi dalam berbagai bentuk tulisan.

4. Memberikan Umpan Balik dan Tindak lanjut rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) memuat rancangan program pemberian umpan balik positif, penguatan, pengayaan, dan remedi.
5. Keterkaitan dan Keterpaduan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun dengan mengakomodasikan pembelajaran tematik, keterpaduan lintas mata pelajaran, lintas aspek belajar, dan keragaman budaya.
6. Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun dengan mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi dan kondisi.

B. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

1. Persyaratan Pelaksanaan Proses Pembelajaran dapat dilihat sebagai berikut:
   a. Rombongan Belajar, jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar adalah: (1) (SD/MI: 28 peserta didik, (2) SMP/MT: 32 peserta didik , (3) SMA/MA: 32 peserta didik, dan (4) SMK/MAK: 32 peserta didik.
   b. Beban Kerja Minimal Guru, (1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan; (2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
   c. Buku Teks Pelajaran, (1) Buku teks pelajaran yang akan digunakan oleh sekolah/madrasah dipilih melalui rapat guru dengan pertimbangan komite sekolah/madrasah dari buku-buku teks pelajaran yang ditetapkan oleh Menteri; (2) Rasio buku teks

pelajaran untuk peserta didik adalah 1:1 permata pelajaran; (3) Selain buku teks pelajaran, guru menggunakan buku panduan guru, buku pengayaan, buku referensi dan sumber belajar lainnya; (4) Guru membiasakan peserta didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan sekolah/madrasah.

d. Pengelolaan Kelas, (1) Guru mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, serta aktivitas pembelajaran yang akan dilakukan; (2) Volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat didengar dengan baik oleh peserta didik; (3) Tutur kata guru santun dan dapat dimengerti oleh peserta didik; (4) Guru menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik; (5) Guru menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan keputusan pada peraturan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran; (6) Guru memberikan penguatan dan umpan balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung; (7) Guru menghargai pendapat peserta didik; (8) Guru memakai pakaian yang sopan, bersih, dan rapi; (9) Pada tiap awal semester, guru menyampaikan silabus mata pelajaran yang dia punya; dan, (10) Guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup yang akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pendahuluan, (1) Kegiatan pendahuluan, guru: menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran; (2) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari; (3) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau

kompetensi dasar yang akan dicapai; (4) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

b. Kegiatan Inti, pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar (KD) yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.

c. Kegiatan Penutup, (1) Bersama-sama guru dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran; (2) Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram; (3) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran; (4) Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik; (5) Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

C. Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.

Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematik, dan terprogram dengan menggunakan tes dan non-tes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan standar penilaian pendidikan dan panduan penilaian kelompok mata pelajaran.

D. Pengawasan Proses Pembelajaran

1. Pemantauan, (a) pemantauan proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. (b) pemantauan dilakukan dengan cara diskusi kelompok terfokus, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dan dokumentasi. (c) kegiatan pemantauan dilaksanakan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.
2. Supervisi, (a) supervisi proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. (b) supervisi pembelajaran diselenggarakan dengan cara pemberian contoh, diskusi, pelatihan, dan konsultasi. (c) kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.
3. Evaluasi, (a) evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahap perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. (b) evaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara: (1) Membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses, (2) Mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru. (c) evaluasi proses pembelajaran memusatkan pada keseluruhan kinerja guru dalam proses pembelajaran.
4. Pelaporan, hasil kegiatan pemantauan, supervisi, dan evaluasi proses pembelajaran dilaporkan kepada pemangku kepentingan.
5. Tindak lanjut, (a) penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar. (b) teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar. (c) guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

E. Manajemen Holistik dan Implementasinya

Sejumlah model manajemen diajukan oleh berbagai ahli manajemen. Ada yang memfokuskan manajemen terhadap proses pembelajaran subjek didik yang oleh Harvey dan Knight disebut

manajemen berorientasi pengalaman belajar yang disebutnya sebagai *"Total Transformative Model"*.

Betapa pentingnya pengalaman belajar dalam proses belajar mengajar pada siswa. Pengalaman belajar yang dimaksud meliputi proses membaca, melihat, mendengar, mengatakan, dan mengerjakan. Colin Rose mengatakan bahwa, secara rata-rata subjek didik mengingat pelajaran hanya 20% dari yang dibaca; 30% dari yang didengar; 40% dari yang dilihat; 50% dari yang dikatakan; 60% dari yang dikerjakan; dan 90% dari yang dibaca, didengar, dilihat, dikatakan, dan dikerjakan sekaligus, dengan demikian pengalaman belajar akan mengingat hingga 90% materi pelajaran.

Howard dan Conrad mengajukan Engagement model yang berfokus pada pengelolaan sumber daya instrumen untuk meningkatkan kualitas lulusan. Sumber daya instrumen adalah semua bentuk fisik yang dipergunakan dalam proses pembelajaran atau sarana dan prasarana, seperti gedung, media pembelajaran, dan lain sebagainya. Menurut Sadiman bahwa sumber daya instrumen, khususnya media pembelajaran akan memberikan pengalaman belajar yang lebih kongkrit dan mengubah pengalaman belajar abstrak menjadi pengalaman belajar kongkrit, sehingga dalam pengelolaan sumber daya instrumen tidak terlepas pada kebutuhan siswa dan proses pembelajarannya.

Bowden dan Marton mengatakan bahwa kualitas produk lembaga pendidikan tergantung pada kualitas pembelajaran. Tierney mengatakan bahwa pelayanan terhadap siswa dalam arti terpusat kepada siswa segala program adalah yang menentukan kualitas lulusan.

Keseluruhan model tersebut adalah berkolaborasi membentuk satu model baru yang disebut model manajemen holistik. Model holistik mengatakan bahwa tidak mungkin TQM dapat dipergunakan sepenuhnya pada manajemen pendidikan. Sebab dalam pengelolaan sumber daya pengajar adalah manajemen kepemimpinan transformatif, di mana guru bukanlah dianggap sebagai bawahan tetapi sebagai rekan kerja.

Jadi dengan demikian paradigma guru sebagai bawahan kepala sekolah harusnya berubah menjadi guru sebagai rekan kerja kepala

sekolah. Total quality management terfokus kepada kepuasan pelanggan dan kualitas keseluruhan komponen pembelajaran.

Model Holistik mengusulkan bahwa pencampuran berbagai model yang disebut sebagai kolaborasi berbagai model, sehingga secara jelas membagi model dalam ranah komponen persekolahan. TQM dipergunakan untuk manajemen administratif dan total transformatif learning model dipergunakan untuk manajemen sumber daya pengajar dan siswa dalam pembelajaran dan engagement model untuk pengelolaan sumber daya instrumentasi.

Pencampuran semua model manajemen yang disebut sebagai manajemen holistik dapat dipergunakan dalam pencapaian standar proses pendidikan. Jadi dengan penerapan manajemen holistik lah yang harus diterapkan agar standar proses pembelajaran dapat tercapai.

F. Penutup

Pencapaian standar proses pendidikan dapat dipenuhi dengan mengimplementasikan manajemen holistik, yaitu kolaborasi berbagai model manajemen seperti *total quality manajemen, total transformatif learning model, engagement model.*

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Hardjosoedarmo, Soewarso. 2004. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Peraturan, Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar
Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

Rose, Colin, Malcolm J. Nicholl. 2003. *Accelerated Learning for 21'st Century*. Bandung: Nuansa

Sadiman, Arif S, dkk. 1986. *Media Pendidikan*. Jakarta: CV. Rajawali.

Srikanthan, Mr G., John Dalrymple. 2001. "A Fresh Approach to a Model for Quality in Higher Education. *The Sixth Conference on ISO9000 and Total Quality Management, 17-19 April 2001, Ayr, Scotland, UK.*

Srikanthan, Mr G., John Dalrymple. 2002. "*Developing a Holistik Model for Quality in Higher Education*" 71CIT-2002: Developing a Holistic Model for Quality in Higher Education

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 11

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI GENERASI MASA DEPAN YANG BERKUALITAS DAN BERDAYA SAING

A. Pendahuluan

Perkembangan dan globalisasi ilmu pengetahuan, sains, teknologi, dan seni yang sangat pesat menuntut kualitas dan daya saing internasional harus dimiliki oleh bangsa dan negara agar dapat berperan dan diperhitungkan dalam kancah politik, ekonomi, perdagangan, pendidikan dan dunia kerja. Gelombang informasi dari berbagai belahan dunia yang bebas memasuki wilayah setiap negara, membawa dampak positif dan negatif, memaksa bangsa-bangsa membangun kualitas dan daya saing tinggi para generasi muda penerus bangsa, sehingga tidak mengalami ketertinggalan dengan bangsa lain.

Kebijakan pemerintah mengarah pada peningkatan kualitas dan daya saing bangsa adalah pilihan yang lebih tepat dibanding dengan kebijakan memproteksi diri dari pengaruh globalisasi. Perjanjian kerja sama dalam bidang pendidikan, perdagangan, pekerjaan dalam wilayah regional dan internasional memberi kebebasan arus masuk dan keluar segala informasi dan muatan perjanjian yang telah dimufakati, sehingga akan menghasilkan persaingan yang sangat tinggi yang menguntungkan dan dapat juga merugikan.

Kemufakatan negara-negara Asean dalam Asean Free Trade Agreement (AFTA), demikian juga Asean Free Labour Agreement (AFLA) menciptakan sistem kebebasan perdagangan dan tenaga kerja. Kemufakatan negara-negara Asean dengan Negara Cina dalam China-Asean Free Trade Agreement (CAFTA), World Trade Organizations (WTO) memperluas cakupan negara-negara yang lebih luas dalam perjanjian kebebasan perdagangan. Implikasi kemufakatan tersebut adalah peluang dan sekaligus tantangan bagi bangsa Indonesia.

Peluang yang begitu besar yang tercipta dari AFTA, AFLA, CAPTA, dan WTO hanya dapat diraih oleh bangsa jika sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Sebaliknya jika kualitas dan daya saing tinggi tersebut tidak dimiliki SDM Indonesia, maka akan terjadi keterpurukan ekonomi dan pembengkakan pengangguran.

Sistem globalisasi informasi dunia yang tidak dapat ditolak dan dihindari akan semakin meningkatkan tantangan dan peluang bagi suatu bangsa. Liberalisasi ekonomi, perdagangan, pendidikan, tenaga kerja, dan budaya telah mempengaruhi masyarakat Indonesia, bahkan lebih menciptakan masyarakat konsumen di banding masyarakat produsen. Hal ini terjadi akibat kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia umumnya masih rendah.

Menteri Pendidikan Nasional mengatakan bahwa arus globalisasi harus disikapi dengan sistem pendidikan yang berkualitas, yang menciptakan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Fadjar, (2004) mengatakan berbagai upaya telah dilakukan namun kenyataannya bahwa pada tahun 2007, Human Development Index (HDI) Indonesia berada pada urutan 107 dengan skor 0,728; Singapura pada urutan 25 dengan skor 0,894; Malaysia dan Thailand pada urutan 68 dan 78 dengan skor masing-masing 0,811 dan 0,781, dengan demikian HDI bangsa Indonesia lebih rendah dari negara-negara tetangga dekat.

Lebih lanjut Nandika (2008), Human Development Index adalah ukuran kualitas hidup, akses pendidikan, harapan hidup, standar hidup, dan literasi (minat baca dan perbukuan). Selanjutnya Depdiknas (2004) berdasarkan studi PISA (Programme for International Student Assessment) pada tahun 2000/2001 pada 41 negara terhadap siswa berumur 15 tahun, bahwa Indonesia berada pada urutan 39, dan Thailand berada pada urutan 32. PISA mengevaluasi kemampuan siswa dalam menyerap informasi dari suatu bacaan, sering disebut kemampuan membaca (literasi).

Berdasarkan laporan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat kualitas hidup masyarakat Indonesia dan kemampuan membaca siswa Indonesia masih tergolong rendah dan harus ditingkatkan. Peningkatan kualitas tersebut dilakukan pada diri subjek didik, guru, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, serta lingkungan belajar.

Sistem pembelajaran yang dilaksanakan selama ini masih cenderung fokus pada transfer ilmu (*knowledge transferee*) dengan metode tradisional, sehingga kurang menggali dan mengembangkan potensi subjek didik. Proses pembelajaran yang dilaksanakan di persekolahan, subjek didik cenderung pasif sehingga merasa bosan dan waktu habis tidak bermakna. Seharusnya proses pendidikan tersebut melakukan *"Learning to know what; learning to know how; learning to do; learning to be"*.

Proses pendidikan seperti ini dapat terlaksana dengan revolusi pembelajaran (*Learning Revolution*) yang pada saat ini sedang digalakkan di Universitas Negeri Medan. *Learning Revolution* bertujuan menggali dan mengembangkan potensi subjek didik dengan membelajarkan subjek didik agar tahu belajar sendiri, belajar mandiri, mendapatkan informasi seluas-luasnya dari sumber informasi yang tidak terbatas, mencari cara dan solusi masalah sendiri, serta belajar melakukan sendiri, serta menciptakan diri menjadi dirinya sendiri.

Fokus pembelajaran berada dalam kegiatan subjek belajar dengan tuntunan pendidik, integrasi *hardskill* dan *soft skill*, pendidikan karakter, serta integrasi kegiatan pembelajaran kurikuler, ekstrakurikuler dan intra-kurikuler.

Universitas Negeri Medan melaksanakan pembelajaran revolusioner, dengan sistem tatap muka, praktek perbengkelan, praktikum, penelitian, magang dan praktek kerja lapangan (Industri) (PKL/PKLI), serta kegiatan ekstrakurikuler dengan 13 unit kegiatan mahasiswa. Jadi dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), mahasiswa belajar melakukan dan berbuat sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya (*Learning to do and to be*), di samping hal itu, Unimed menyelenggarakan pembinaan kewirausahaan bagi mahasiswa dalam Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) dengan bimbingan dosen pendamping dan pemberian modal usaha. Unimed juga memberi berbagai jenis beasiswa bagi mahasiswa miskin dan berprestasi, sehingga kesejahteraan mahasiswa meningkat.

Iklim dan budaya akademik sangat baik dan kondusif, dengan berbagai kompetisi tingkat Unimed, tingkat daerah, provinsi, nasional, regional, dan internasional. Kompetisi dalam bentuk Olimpiade Sains, kompetisi olah raga, kompetisi debat bahasa Inggris, seni budaya dalam

tingkat regional yaitu IMT-GT (*Indonesia Malaysia Thailand Growth Three angle*), kompetisi baca Al-Quran tingkat nasional dan internasional, *vocal group* dan paduan suara, dengan prestasi yang sangat membanggakan.

Semua kegiatan pembelajaran yang terintegrasi di Universitas Negeri Medan dilaksanakan untuk menggali dan mengembangkan potensi mahasiswa sebagai generasi masa depan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, sesuai dengan Visi dan Misi Unimed menjadi Universitas berkelas Internasional pada tahun 2025. Visi tersebut pasti dapat tercapai, dengan berbagai pengembangan dan proses pembelajaran yang saat ini dilaksanakan, seperti pembelajaran pada kelas bilingual, kelas unggulan, dan *learning revolution* tersebut.

B. Konsep Kualitas dan Daya Saing Dilihat dari Perspektif Pendidikan

Kualitas adalah totalitas dari gambaran dan karakteristik dari produk atau jasa yang menyokong kemampuannya untuk memuaskan dan memenuhi keinginan pengguna. Kualitas juga dapat didefinisikan kesesuaian produk atau jasa terhadap standar yang ditetapkan. Khususnya dalam pendidikan, dapat didefinisikan bahwa kualitas adalah kesesuaian semua karakteristik produk ataupun jasa dengan kebutuhan pelanggan.

Ukuran kualitas pendidikan terletak kepada kompetensi lulusan yang dimiliki. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan, pasal 25 bahwa kompetensi lulusan adalah penguasaan dan kompetensi yang dimiliki lulusan atas penguasaannya terhadap seluruh mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah.

Jadi dengan demikian kompetensi lulusan tersebut menyangkut kompetensi pengetahuan (*hard skill*), kompetensi sikap (*soft skill*), dan kompetensi psiko motorik (*hard skill*), ketiga komponen kompetensi tersebut mempengaruhi daya saing nasional maupun internasional.

Kompetensi pengetahuan menurut Anderson (1990) meliputi mengingat, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi (inovasi). Tingkatan tertinggi dari taxonomi Anderson

tersebut adalah kompetensi tertinggi dalam ranah kognisi. Lulusan yang kompeten adalah lulusan yang memiliki kreativitas dan inovasi keilmuan, sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Kompetensi sikap yang identik dengan soft skill meliputi perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang (contoh: melatih, membangun tim, mengambil keputusan, kerja keras, berani, jujur, memiliki inisiatif). Soft skill tidak mencakup keahlian teknis, seperti keahlian finansial, merakit komputer), dan lain-lain.

Pada tabel berikut diperlihatkan atribut *soft skill*.

Tabel 11.1.
Atribut Soft Skill

1	*Personal Effectiveness*	Kemampuan mendemonstrasikan inisiatif, kepercayaan-diri, ketangguhan, tanggung jawab personal dan gairah untuk berprestasi
2	*Flexibility*	Ketangkasan dalam beradaptasi dengan perubahan baru.
3	*Management*	Kemampuan mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada, sistem dan proses.
4	*Creativity/ Innovation*	Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru (sistem, pendekatan, konsep, metode, desain, teknologi, dan lain-lain)
5	*Futuristic thinking*	Kemampuan memproyeksikan hal-hal yang perlu dicapai atau hal-hal yang belum tercapai
6	*Leadership*	Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.
7	*Persuasion*	Kemampuan dalam meyakinkan orang lain agar berubah ke arah yang lebih baik
8	*Goal orientation*	Kemampuan dalam memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan, misi, atau target

9	*Continuous learning*	Kesediaan untuk menjalani proses learning, memperbaiki diri dari praktek, menjalankan konsep baru, teknologi baru atau metode baru.
10	*Decision-making*	Kemampuan menempuh proses yang efektif dalam mengambil keputusan
11	*Negotiation*	Kemampuan memfasilitasi kesepakatan antara dua pihak atau lebih
12	*Written communication*	Kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan dengan bahasa tulis yang jelas dan mudah dipahami orang lain
13	*Employee development/ Coaching*	Kemampuan memfasilitasi dan mendukung kemajuan orang lain
14	*Problem-solving*	Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah
15	*Teamwork*	Kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan produktif
16	*Presenting*	Kemampuan mengkomunikasikan pesan di depan orang banyak secara efektif
17	*Diplomacy*	Kemampuan menangani kesulitan atau isu sensitif secara diplomatik, bijak, efektif, dengan pemahaman yang mendalam terhadap kultur, iklim dan politik yang berkembang di tempat kerja.

Tabel 12.1. atribut soft skill di atas menggambarkan banyak yang belum lazim dikembangkan dalam pendidikan dasar, menengah dan atas, sehingga atensi perlu lebih intensif ke hal tersebut, dengan demikian dapat diketahui dengan jelas bahwa kompetensi dalam ranah afeksi adalah menyangkut soft skill.

Pada ranah psiko motorik, diketahui bahwa keterampilan identik dengan perpaduan pengetahuan dan psiko motorik. Psiko motorik memiliki lima tingkatan, yaitu imitasi, manipulasi, presisi, artikulasi, dan naturalisasi. Tingkat yang terendah adalah meniru gerakan, urutan

gerakan, urutan prosedur yang dilakukan, serta ketepatan peniruan gerakan dalam dimensi tiga dan dimensi yang lainnya, seperti dimensi warna, dimensi suara , dan lain sebagainya.

Manipulasi adalah tingkatan kedua, yaitu keterampilan dalam mengembangkan gerakan-gerakan yang lebih leluasa yang diharapkan menghasilkan model-model baru. Presisi adalah ketepatan gerakan serta output yang dihasilkan dari gerakan. Artikulasi adalah penekanan dan keutamaan gerakan maupun keterampilan psiko motorik. Naturalisasi adalah gerakan yang sudah terlatih dan berjalan dengan sendirinya.

Seiring dengan uraian tersebut tahapan naturalisasi ini subjek didik memperlihatkan gerakan yang halus, presisi dan otomatis dengan kecepatan yang tinggi. Jadi dalam upaya pencapaian ranah psiko motorik sebagai kompetensi keterampilan lulusan, Nolker (1983) mengusulkan tahapan pembelajaran sebagai berikut: tahap persiapan, tahap peragaan, tahap peniruan, tahap praktek, dan tahap evaluasi.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep kualitas adalah kepemilikan kompetensi kognitif, afektif, dan psiko motorik yang dibangun dengan revolusi pembelajaran dan terfokus pada kegiatan subjek didik dalam bentuk pengembangan integrasi soft skill dan hard skill.

Daya saing dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan dalam memposisikan diri sebagai subjek yang diminati dan dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Sifat kompetitif lebih mengarah kepada serapan lowongan kerja atau penciptaan kerja bagi subjek didik.

Daya saing muncul ketika kompetensi keahlian sebagaimana yang telah dibicarakan dimiliki dan relevan dengan kebutuhan *stakeholder*. Lulusan kompetitif memiliki dua dimensi karakteristik, yaitu kualitas dan relevansi. Berdaya saing tinggi diartikan sebagai tingkat kualitas dan relevansi yang dimiliki adalah tinggi terhadap kebutuhan dunia kerja, atau dunia industri.

C. Pengembangan Potensi Diri

Pengembangan potensi diri harus diawali dengan pengubahan *mindset*, karena *mindset* lama cenderung bersifat pasif dan pesimis

sehingga menjadi belenggu dalam pengembangan potensi diri tersebut. James (2006) mengatakan bahwa pendidikan secara praktis yang banyak terlaksana tidak saja menciptakan kepasifan, akan tetapi juga membangun ketidakpedulian dan ketidaktahuan terhadap potensi yang dimiliki, dan bahkan melahirkan sifat pesimis terhadap potensinya. Lebih lanjut dikatakannya, bahwa hal tersebut terjadi akibat dari *mindset* yang sudah dibangun bersifat negatif, dan harus dirubah secara revolusioner agar pengembangan potensi diri dapat terlaksana. Mengubah mindset tidaklah terlalu sulit, karena masih dalam tataran kecenderungan persepsi, tetapi yang lebih sulit adalah mengubah karakter.

Natawidjaya (2007) mengatakan salah satu komponen penting dalam pendidikan yang benar adalah mengenali potensi diri berdasarkan kesadaran dirinya. Pertanyaan-pertanyaan penting tentang diri sendiri berupa, siapa aku, apa dan berapa besar potensiku, apa kewajibanku, apa kemampuanku, apa kesalahanku, apa tanggung jawabku, dan harus ke mana pilihanku, adalah kewajiban yang harus disadari oleh subjek didik sebagai awal perubahan *mindset*.

Potensi dapat dikembangkan, diri dapat dikembangkan melalui pendidikan. Lebih lanjut Sunaryo Kartadinata dalam Natawidjaya (2007) mengatakan bahwa pendidikan memiliki tiga fungsi, yaitu fungsi pengembangan, fungsi peragaman, dan fungsi integrasi. Fungsi pengembangan adalah membantu subjek didik mengembangkan diri sesuai dengan potensinya (fitrahnya). Fungsi peragaman adalah membantu subjek didik memilih arah perkembangan yang tepat sesuai dengan potensinya. Fungsi integrasi adalah membawa keragaman perkembangan ke arah tujuan yang sama sesuai dengan hakikat manusia untuk menjadi pribadi utuh (kaffah).

Metode pengembangan potensi diri harus disesuaikan dengan bakat yang dimiliki. Bakat tersebut dapat disebut sebagai potensi. Meskipun bakat tersebut memiliki sifat kekhususan, namun pengembangan potensi tersebut memiliki kesamaan umum.

Sujana dalam Natawidjaya (2007) mengusulkan bahwa pengembangan potensi dapat dilakukan dengan hal berikut: (1) perubahan dari menggantungkan diri ke arah mandiri; (2) Perubahan

dari sikap dan perilaku pasif menjadi sikap dan perilaku aktif; (3) perubahan dari sikap subjektif menjadi sikap objektif; (4) perubahan dari sikap dan perilaku menerima informasi menjadi sikap dan perilaku member informasi; (5) perubahan terhadap pemilihan kecakapan terbatas ke arah kecakapan yang lebih tinggi; (6) perubahan dari tanggung jawab terbatas ke arah tanggung jawab lebih luas; (7) perubahan dari pemilikan minat terbatas menjadi pemilikan minat beragam; (8) perubahan dari sikap mementingkan diri sendiri ke arah memperhatikan orang lain; perubahan dari sikap menolak kenyataan diri ke arah menerima kenyataan diri; (9) perubahan dari identitas diri yang beragam ke arah integritas diri; (10) perubahan dari berpikir teknis menjadi berpikir prinsip; (11) perubahan dari pandangan mendatar ke pandangan mendalam; dan (12) perubahan dari sikap dan perilaku meniru ke arah sikap dan perilaku berinovasi.

Gardner Howard dalam Armstrong (2011) memandang potensi diri terkait dengan multiple intelligence yang menyangkut: kecerdasan bahasa (*Linguistic intelligence*), Kecerdasan logika dan matematika (*logical-mathematical intelligence*), Kecerdasan ruang (*spatial intelligence*), kecerdasan gerakan (*bodily-kinesthetic intelligence*), kecerdasan music (*musical intelligence*), kecerdasan diri (*interpersonal intelligence*), kecerdasan hubungan interpersonal (*intrapersonal intelligence*), kecerdasan alamiah (*naturalist intelligence*).

Gunawan Adi (2011) mengatakan bahwa ada lima kekuatan optimalisasi pengembangan potensi diri yaitu: (1) kekuatan keyakinan (*the power of belief*); (2) kekuatan semangat (*the power of enthusiasm*); (3) kekuatan fokus (*the power of focus*); (4) kekuatan kedamaian pikiran (*the power of peace of mind*); (5) Kekuatan kebijaksanaan (*the power of wisdom*). Pengembangan potensi diri dapat tercapai dengan latihan-latihan dengan menerapkan perubahan ke-12 sikap yang diusulkan Sujana dengan kekuatan yang diajukan oleh Gunawan.

D. Pengembangan Potensi Subjek Didik di Unimed

Pengembangan potensi diri subjek didik dilakukan dengan sistem pembelajaran revolusioner dan penyediaan 38 program studi yang berada di Fakultas-Fakultas, sehingga pemilihan program studi

tersebut oleh calon mahasiswa dapat disesuaikan dengan bakat-bakat yang mereka miliki. Keseluruhan kecerdasan yang dikemukakan oleh Gardner dikembangkan di program studi secara lebih spesifik, dengan metode pembelajaran dan pengembangan yang sangat variatif serta berbasis ilmiah.

E. Penutup

Pengembangan potensi diri subjek didik harus dilakukan secara tepat dengan bimbingan dan sistem pembelajaran yang berbasis ilmu pengetahuan. Pengembangan potensi diri diawali dengan pengubahan mindset, pengenalan diri, dan perubahan-perubahan sikap serta dengan kekuatan-kekuatan keyakinan, kekuatan semangat, kekuatan fokus, kekuatan kedamaian pikiran, dan kekuatan kebijaksanaan, mengenal diri, khususnya mengenali bakat dan kecerdasan yang dimiliki yang diutarakan Gardner.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Thomas. 2011.http://www.thomasarmstrong.com/multiple intelligences.php

Depdiknas. 2004. Quality Education for All Young People: Challenges, Trends, and Priorities in Indonesia. *Country Report*. Paper presented to the 47'th International Conference on Education. Geneva, Switzerland, 8-11 September 2004.

Fadjar, A. Malik. 2004. Sambutan Menteri Pendidikan Nasional pada Peringatan Hari Pendidikan Nasional 2004 tanggal 2 Mei 2004. *Kumpulan Pidato Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Buku IV*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Gunawan, Adi W. 2011. Lima Kekuatan untuk Optimalisasi Pengembangan Potensi Diri. http://www.adigunawan.com/awg.php?co=p5&mode=detil&ID=147

James, Chris, Michael Connolly, Gerald Dunning, Tony Elliott. 2006. *How Very Effective Primary School Work*. London: Paul Chapman Publishing

Mendiknas. 2005. Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika.

Nandika, Dodi. 2008. How to Boost The Quality of Education in Indonesia. *Teropong Pendidikan Kita, Ontology Artikel 2007-2008*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Natawidjaya, Rochman, Nana syaodih Sukmadinata, R. Ibrahim, As'ari Djohar. 2007. *Rujukan Filsafat, Teori, dan Praktis, Ilmu Pendidikan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia Press.

Nolker, dan E. Schoenfeldt. 1983. Pendidikan Kejuruan: Pembelajaran, Kurikulum, dan Perencanaan. Jakarta: Gramedia.

Character Building UNIVERSITY

BAB 12

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI SERTIFIKASI PROFESI GURU GUNA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Merujuk pada faktor-faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Studi yang dilakukan Heinemann & Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Sebagai seorang professional, guru harus memiliki kompetensi keguruan yang memadai. Seorang guru dinyatakan kompeten bila, mampu menerapkan sejumlah konsep, asas kerja, dan teknik dalam situasi pekerjaannya mampu mendemonstrasikan keterampilannya yang dapat manhandle lingkungan kerjanya dan dapat menata seluruh pengalamannya untuk meningkatkan efisiensi pekerjaannya.

Tuntutan kompetensi seorang guru dapat dirunut dalam penguasaan segi konseptual, penguasaan berbagai keterampilan, dan dalam keseluruhan sikap profesionalnya. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa seorang guru dinyatakan kompeten jika secara nyata ia mampu menjalankan tugas keguruannya yaitu mampu membelajarkan siswa yang dibimbingnya secara efisien, efektif dan terpadu.

Kompetensi keguruan tidak sekedar menunjuk kuantitas kerja, tetapi lebih-lebih menunjuk/menuntut kualitas kerja keguruan. Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Mengingat guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk

mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam rangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, agar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang. Menurut Lefrancois, kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Jadi dengan demikian dapat diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Kompetensi diartikan oleh Cowell, sebagai suatu keterampilan/kemahiran yang bersifat aktif. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat

diaktualisasikan serta diujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Kompetensi Guru Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Guru juga perlu memiliki kompetensi professional yaitu selalu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang bermutu. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak Negara adalah kebijakan intervensi langsung menuju peningkatan mutu, memberikan jaminan kesejahteraan hidup guru yang memadai.

Beberapa negara yang mengembangkan kebijakan ini antara lain, Singapore, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat. Negara-negara tersebut berupaya meningkatkan mutu guru dan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu serta melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang sudah ada harus mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesi guru.

B. Sertifikat Guru

Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja professional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban professional, dengan

demikian diharapkan, pendidik dapat mengabdikan diri secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menentukan bahwa:

1. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru dan S-2 sebagai dosen.

Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Pertama, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kedua, kompetensi kepribadian, yaitu kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Ketiga, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat. Keempat, kompetensi professional, yaitu kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

Sejalan dengan hal tersebut untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik sudah memenuhi standar professional maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi guru untuk pendidikan dasar dan menengah, serta uji sertifikasi dosen untuk pendidikan tinggi. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar professional guru.

Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas

sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; (3) meningkatkan martabat guru; dan (4) meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut: (1) melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru; (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak bermutu dan tidak professional; dan (3) meningkatkan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Lebih lanjut Depdiknas, (2008: 1) mengemukakan dalam pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu: (1) penilaian portofolio guru; dan (2) jalur pendidikan, kedua cara tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Melalui Penilaian Portofolio Guru Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman professional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik; (2) pendidikan dan pelatihan; (3) pengalaman mengajar; (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (5) penilaian dari atasan dan pengawas; (6) prestasi akademik; (7) karya pengembangan profesi; (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
2. Melalui jalur pendidikan penetapan peserta sertifikasi melalui penilaian portofolio berdasarkan pada urutan prioritas masa kerja sebagai guru, usia, pangkat/golongan, beban mengajar, tugas tambahan, dan prestasi kerja. Ketentuan persyaratan tersebut

diperlukan waktu yang cukup lama bagi guru muda yang berprestasi untuk mengikuti sertifikasi. Jadi dengan demikian perlu dilaksanakan sertifikasi guru dalam jabatan yang mampu mengakomodasi guru-guru muda berprestasi yaitu melalui jalur pendidikan.

C. Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan mutlak dilakukan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (fitness to standard), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (fitness to use), sesuai perkembangan kebutuhan (fitness to latent requirements), dan sesuai lingkungan global (fitness to global environmental requirements). Mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Garvin yang dikutip Gaspers' mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: (1) kinerja *(performance)*; (2) *feature;* (3) kehandalan (*reliability*); (4) konfirmasi (*conformance*); (5) *durability;* (6) kompetensi pelayanan (*servitability*); (7) estetika (*aesthetics*); dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif.

Sejalan dengan hal tersebut pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstra kurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya.

Jadi untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil yang maksimal.

D. Pembinaan dan Pemberdayaan Pasca Sertifikasi

Pembinaan guru harus berlangsung secara berkesinambungan, karena prinsip mendasar adalah guru harus merupakan *a learning person*, belajar sepanjang hayat masih di kandung badan. Sebagai guru professional dan telah menyandang sertifikat pendidik, guru berkewajiban untuk terus mempertahankan profesionalitasnya sebagai guru.

Pembinaan profesi guru secara terus menerus (*continuous professional development*) menggunakan wadah guru yang sudah ada, yaitu kelompok kerja guru (KKG) untuk tingkat SD dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk tingkat sekolah menengah. Aktifitas guru di KKG/MGMP tidak saja untuk menyelesaikan persoalan pengajaran yang dialami guru dan berbagi pengalaman mengajar antar guru, tetapi dengan strategi mengembangkan kontak akademik dan melakukan refleksi diri.

Desain jejaring kerja (networking) peningkatan profesionalitas guru berkelanjutan melibatkan instansi pusat, pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK), lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) dan dinas pendidikan propinsi/ kabupaten/ kota serta perguruan tinggi setempat. P4TK yang berbasis mata pelajaran membentuk Tim Pengembang Materi Pembelajaran, bekerja sama dengan perguruan tinggi bertugas: (1) menelaah dan mengembangkan materi untuk kegiatan KKG dan MGMP; (2) mengembangkan model-model pembelajaran; (3) mengembangkan modul untuk pelatihan instruktur dan guru inti; (4) memberikan pembekalan kepada instruktur pada LPMP; dan (5) mendisain pola dan mekanisme kerja instruktur dan guru inti dalam kegiatan KKG dan MGMP. LPMP dengan dinas pendidikan propinsi melakukan seleksi guru untuk menjadi instruktur mata pelajaran Tingkat Propinsi permata pelajaran dengan tugas: (a) menjadi narasumber dan fasilitator pada kegiatan KKG dan MGMP; (b) mengembangkan inovasi pembelajaran untuk KKG dan MGMP; dan (c) menjamin keterlaksanaan kegiatan KKG dan MGMP Dinas Pendidikan.

Kabupaten/Kota melakukan seleksi instruktur mata pelajaran tingkat Kab/Kota dan membentuk guru inti permata pelajaran dengan

tugas: (1) motivator bagi guru untuk aktif dalam KKG dan MGMP; (2) menjadi fasilitator pada kegiatan KKG dan MGMP; (3) mengembangkan inovasi pembelajaran; dan (4) menjadi narasumber pada kegiatan KKG dan MGMP KKG dan MGMP sebagai wadah pengembangan profesi guru melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi profesi guru.

Selain hal-hal tersebut perlu adanya pemberdayaan (*empowerment*) guru yang telah memperoleh sertifikat. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya pemberian tugas yang sesuai dengan kompetensi guru maupun adanya dorongan dari pihak manajemen sekolah yang mampu menumbuhkan motivasi kerja bagi para guru.

Meningkatnya kompetensi guru yang didukung adanya motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja guru. Meningkatnya kinerja guru akan meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan, karena ujung tombak dari kegiatan pendidikan adalah pada kegiatan pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan oleh guru dengan baik.

E. Penutup

Upaya yang sungguh-sungguh perlu dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang professional, sejahtera dan memiliki kompetensi. Hal ini merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Undang-Undang Guru dan Dosen sebagai suatu kebijakan untuk mewujudkan guru professional. UUGD yang menetapkan kualifikasi dan sertifikasi akan menentukan mutu dan kompetensi guru. Namun demikian, pelaksanaan sertifikasi akan menghadapi berbagai kendala, di samping persoalan biaya, berbagai tantangan dan tuntutan juga akan muncul. Bagaimana cara pemerintah menghadapi tantangan dan tuntutan ini, akan menentukan apakah sertifikasi akan berhasil meningkatkan mutu kompetensi guru.

Selain hal tersebut, pembinaan dan pemberdayaan guru pasca sertifikasi juga akan menentukan apakah kegiatan sertifikasi akan meningkatkan mutu pendidikan atau tidak. Pembinaan dan pemberdayaan yang kurang tepat tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan kegiatan sertifikasi sekedar kegiatan untuk meningkatkan

kesejahteraan guru sebagai tujuan pertama, sementara tujuan akhir dari kegiatan sertifikasi untuk meningkatkan mutu pendidikan menjadi kurang mendapat perhatian dari peserta sertifikasi.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Departemen, Pendidikan Nasional. 2006.

Direktorat, Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.

Fasli, Jalal. "Sertifikasi Guru untuk Mewujudkan Pendidikan yang Bermutu *Makalah.* Disampaikan pada seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Unair, tanggal 28 April 2007 di Surabaya, 2007.

Pedoman, Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: CV. Eko Jaya

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 13

STRATEGI DAN IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM EKSTRAKURIKULER

A. Pendahuluan

Universitas Negeri Medan bercita-cita menjadi *"the Character Building University"* dengan menetapkan enam pilar karakter yaitu: kewarganegaraan (*citizenship*), keadilan (*fairness*), kehormatan (*respectful*), tanggung jawab (*responsible*), kepedulian (*caring*), dapat dipercaya (*trustworthy*). Berdirinya Universitas Negeri Medan dan memiliki daya saing nasional dan internasional salah satu faktor penting adalah penerapan pilar karakter di kalangan sivitas akademika di Universitas Negeri Medan.

Penanaman nilai karakter tersebut sangatlah urgen bagi *civitas academica* dengan harapan dapat bertumbuh dan berkembang dalam bentuk kebiasaan dan budaya. Ketika atribut karakter menjadi kebiasaan dan budaya bagi *civitas academica*, saat itulah mereka menjadi penerang dan penuntun masyarakat ke kemuliaan dan keluhuran jiwa, masyarakat menjadi baik, negara menjadi maju dan rakyat menjadi sejahtera.

Betapa baiknya satu bangsa yang memiliki pemikir-pemikir cerdas dan berilmu pengetahuan, dan juga memiliki karakter yang baik, karakter yang luhur. Bangsa itu akan bermulia di antara bangsa-bangsa yang ada, tetapi betapa nestapanya satu bangsa ketika pemikir-pemikirnya cerdas dan berilmu namun tidak berkarakter, karena mereka menjadi ancaman bagi negaranya, negara menuju keruntuhannya. Sebagaimana yang dikemukakan para pemikir berikut yang diakses dari internet http://pondokibu.com/parenting/.

Theodore Roosevelt, Mahatma Gandhi, dan Martin Luther King. Theodore Roosevelt mengemukakan bahwa "mendidik seseorang dalam aspek kecerdasan otak dan bukan aspek moral adalah ancaman berbahaya bagi masyarakat". Lebih lanjut Mahatma Gandhi memperingatkan bahwa "salah satu dari tujuh dosa fatal adalah

pendidikan tanpa karakter". Jadi dengan demikian pendidikan harus berkarakter, bahkan Martin Luther King mengatakan "kecerdasan yang berkarakter adalah tujuan akhir pendidikan yang sebenarnya".

Betapa pentingnya pendidikan karakter bagi generasi muda yang berpendidikan, generasi cerdas calon pemimpin bangsa, sehingga setiap pada kegiatan mahasiswa pendidikan karakter diselenggarakan bagi mahasiswa Universitas Negeri Medan, dengan harapan adanya pertumbuhan dan perkembangan karakter mulia dalam dirinya.

B. Hakikat Karakter

Menurut Ali, dkk (1995), karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, tabiat, watak, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Tabiat adalah kebiasaan-kebiasaan sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari seseorang ataupun kelompok. Sikap dan kebiasaan seseorang dalam merespon stimulus yang diterima dari orang lain ataupun benda lain.

Munculnya sikap seseorang adalah berdasarkan pengetahuan dan penilaiannya terhadap sesuatu, sehingga diperlihatkan secara positif atau negatif. Jadi dengan demikian, sikap dihasilkan dari olahan pikiran secara deduktif ataupun induktif ataupun juga secara korelasional atas berbagai informasi dan data. Munculnya sikap adalah berdasarkan analisis dan sintesis serta evaluasi terhadap informasi dan data yang dihasilkan dari komunikasi dengan orang lain ataupun terhadap objek lain. Pemikiran secara analitis, sintesis, dan evaluatif terhadap objek lain disebut juga persepsi.

Fish (2010) mengatakan bahwa persepsi terhadap sesuatu secara unik didasarkan pada tiga prinsip, yaitu: prinsip faktor umum (*the common factor principle*), prinsip phenomena (*the phenomenal principle*), dan prinsip representative (*the representational principle*). Berdasarkan prinsip faktor umum dapat terjadi tiga hal yaitu, sebuah objek dilihat sesuai dengan objek sesungguhnya (hal ini adalah persepsi yang benar), sebuah objek dilihat tetapi kelihatannya adalah tidak benar (ilusi), sebuah objek dilihat tetapi sesungguhnya objek itu tidak ada (halusinasi). Prinsip phenomena adalah kondisional yang menggunakan pernyataan "jika...maka"). Prinsip representatif adalah pengalaman

visual yang artinya perhatian yang intensif terhadap keberadaan (masa depan) sesuatu di dalam dunia.

Jadi dengan demikian, persepsi seseorang terhadap objek tergantung pada prinsip yang dipergunakannya untuk melihat dan berkomunikasi dengan objek tersebut. Persepsi adalah bagian dari karakter dalam arti pemikiran-pemikiran yang mendasari karakter. Jika prinsip yang mendasari persepsi seseorang cenderung secara intensif dipergunakan, maka akan tercipta kebiasaan persepsi yang mendasari karakter.

Bernard Show mengatakan dalam *The Harvest of Education, "Show a though reap an action, show an action reap a habit, show a habit reap a character, show a character reap a dignity"*. Karakter seseorang akan terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukannya. Kebiasaan yang dilakukan mengakar pada pemikiran. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Kuppermen (1991) bahwa karakter meliputi kebiasaan-kebiasaan dan tendensi pemikiran dan tindakan original seseorang.

Lebih lanjut Zuchdi (2011) mengatakan bahwa karakter adalah sebuah cara berpikir, bersikap dan bertindak yang menjadi ciri khas seseorang dan menjadi kebiasaan yang ditampilkan di masyarakat. Sementara dipertegas Kuppermen (1991) mengatakan bahwa karakter dapat terlihat dalam komunikasi sehari-hari seseorang dengan orang lain, dan orang lain berkomunikasi dengan dirinya, dengan kata lain, karakter terlihat dalam pergaulannya dengan orang lain, dengan siapa dia bergaul.

Sering sekali pernyataan dalam seni dan budaya terkait dengan karakter tokoh atau aktor sesuai dengan perannya dalam skenario. Misalnya, "aktor tersebut sangatlah berkarakter dalam perannya sebagai pahlawan". Hal ini berarti, bahwa ciri-ciri, sifat, dan tindakan yang dilakonkan aktor dalam skenario menyatu dalam dirinya sehingga tidak ada kejanggalan-kejanggalan berlakon, dalam hal ini karakter melekat pada diri seseorang, dan menjadi bagian dari diri sendiri.

Hornby (1974) mengatakan bahwa *Character is moral qualities that make one person different from others*. Karakter adalah kualitas moral seseorang atau kelompok yang membedakannya dengan orang atau kelompok lain, moral atau budi pekerti adalah tindakan atau perilaku

yang dikaitkan dengan norma dan aturan yang berlaku pada masyarakat.

Ali (1995) mengatakan bahwa moral adalah baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, sehingga di masyarakat berlaku kewajiban untuk mengikuti adat istiadat, etika yang berlaku di masyarakat. Jadi dengan demikian karakter adalah pemikiran secara kritis untuk memilih dan melakukan hal yang baik dalam masyarakat sesuai dengan norma, hukum, dan nilai-nilai yang sesuai pada masyarakat. Pemikiran kritis menurut Sprod (2001) adalah berpikir dengan, (1) menggunakan pertimbangan untuk memutuskan, (2) bersandar pada kriteria, (3) mengadakan koreksi diri, dan (4) peka terhadap konteks.

Menurut Hill (2002), *"Character determines someone's private thoughts and someone's actions done. Good character is the inward motivation to do what is right, according to the highest standard of behaviour, in every situation"*. Kupperman (1991) menyatakan bahwa *"X's character is X's normal pattern of thought and action, especially in relation to matters affecting the happiness of others and of X, most especially in relation to moral choice"*.

Berdasarkan kedua pendapat di atas maka, karakter adalah pola pemikiran, sikap, dan tindakan pribadi yang mempengaruhi kesenangan hati untuk melakukan yang baik sebagai pilihan moral. Karakter yang baik adalah motivasi intrinsik sesuai dengan standar kehidupan yang tinggi, yang baik dalam segala situasi. Karakter yang baik akan tetap memunculkan pemikiran, sikap dan tindakan yang baik dalam situasi yang baik maupun situasi yang buruk sekalipun. Situasi atau keadaan tidak begitu berpengaruh dalam mengubah pola pikir, sikap dan tindakan bagi orang yang memiliki karakter yang baik, dengan kata lain, lingkungan eksternal diri seseorang bukanlah hal yang harus dituruti dan dipanuti untuk bertindak. Pemikiran positif, sikap yang bersahabat dan bersahaja adalah milik seseorang yang berkarakter baik di manapun berada.

Karakter yang dipandang sebagai pola berpikir, bersikap, dan bertindak bagi pemiliknya dapat dilihat dan dikenali berdasarkan atribut-atributnya. Atribut tersebut merupakan indikator yang dapat lebih dirinci sehingga dapat diukur.

Susan Brown dalam McElmeel (2002) menyatakan bahwa karakter menyangkut atribut: keriangan *(cheerfulness)*, kewarganegaraan *(Citizenship)*, kebersihan *(cleanliness)*, Kasih sayang *(compassion)*, kerja sama *(cooperation)*, keberanian *(courage)*, kesopanan, *(courtesy)*, kreativitas *(Creativity)*, ketergantungan *(dependability)*, ketekunan *(diligence)*, keadilan *(fairness)*, kemurahan hati *(generosity)*, menolong *(helpfulness)*, sukacita *(joyfulness)*, kebaikan *(kindness)*, kesetiaan *(loyalty)*, kesabaran *(patience)*, ketekunan *(perseverance)*, ketepatan waktu *(punctuality)*, rasa hormat *(respect)*, penghargaan terhadap lingkungan hidup *(respect for the environment)*, tanggung jawab *(responsibility)*, kebanggaan sekolah *(school pride)*, kendali diri *(self control)*, sportivitas *(sportsmanship)*, toleransi *(tolerance)*, kejujuran *(honesty)*.

Sejumlah atribut karakter dapat dihimpun sebagaimana yang sudah ditampilkan pada bahasan di atas, namun UNIMED menetapkan enam atribut karakter menjadi pilar dalam pembangunan agar menjadi "*The Character Building University*". Atribut tersebut adalah kewarganegaraan (*citizenship*), keadilan (*fairness*), kehormatan (*respectful*), tanggungjawab (*responsible*), kepedulian (*caring*), dapat dipercaya (*trustworthy*).

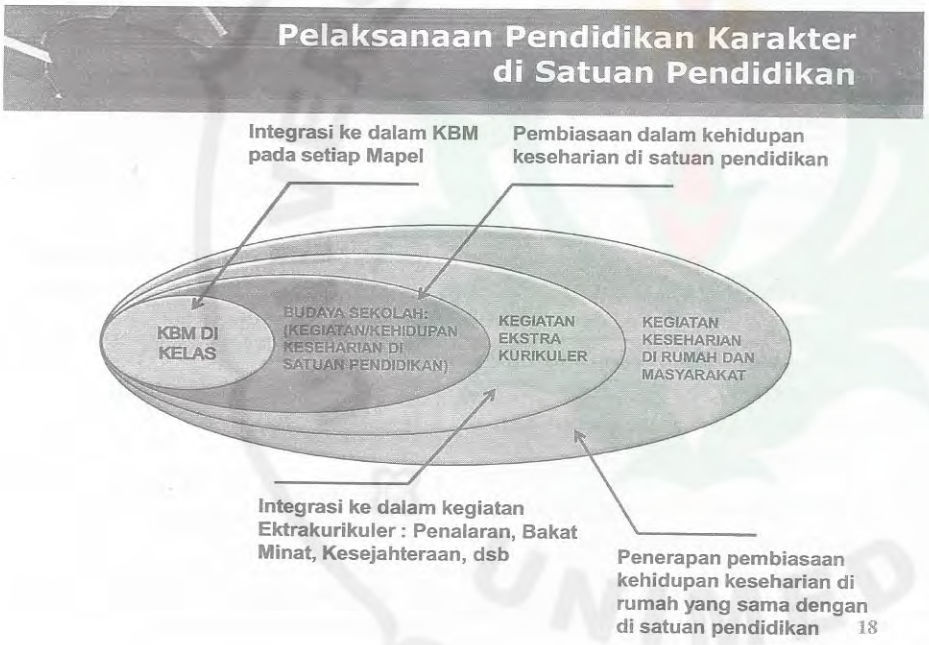
C. Strategi Pendidikan Karakter

Strategi adalah kiat-kiat atau cara dan langkah yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang dirumuskan. Strategi tersebut harus mempertimbangkan efisiensi sumber daya dan efektifitas dalam penerapannya. Efektifitas diartikan dari segi kepraktisan, kemudahan dalam pelaksanaan namun berdampak besar terhadap kemajuan pencapaian tujuan.

Pendidikan karakter dapat diintegrasikan ke dalam mata kuliah (mata pelajaran) keahlian berbentuk kurikulum yang tidak terlihat secara eksplisit, pembiasaan kehidupan mahasiswa dalam satuan pendidikan (perguruan tinggi), integrasi dalam kegiatan ekstrakurikuler (dalam kegiatan penalaran, bakat dan minat, kegemaran, kesejahteraan dan lain-lainnya, pembiasaan kehidupan di rumah, pembiasaan kehidupan di lingkungan masyarakat, hal ini diperlihatkan gambar 14.1.

Integrasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat dibagi atas kegiatan rutin dan kegiatan pengembangan. Kegiatan rutin, menyangkut kegiatan rutin tingkat regional, kegiatan rutin tingkat nasional, kegiatan rutin tingkat daerah, kegiatan rutin tingkat universitas, dan kegiatan rutin tingkat fakultas.

Program rutin juga termasuk dalam program yang diformulasikan dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), karena setiap UKM memiliki spesifikasi kegiatan tertentu dan relatif homogen. Kegiatan pengembangan menyangkut formulasi program-program baru yang tidak rutin, yang tidak berkelanjutan sesuai dengan tingkat pencapaiannya yang sudah cukup memuaskan.



Gambar 13.1.
Pelaksanaan Pendidikan Karakter di Satuan Pendidikan
(Dit. Pendidik dan Kependidikan, 2011)

THE Character Building UNIVERSITY

Pada tabel 14.2. Diperlihatkan Kegiatan Rutin Kemahasiswaan.

Tabel 13.1.

Daftar Beberapa Kegiatan Rutin Bidang Kemahasiswaan

No.	Nama Kegiatan	Atribut karakter yang diimplementasikan
1	Kerohanian Islam UNIMED	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati, ketabahan, dll.
2.	Musyabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) Tingkat Universitas Negeri Medan	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati; ketabahan, dll.
3.	Musyabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) antar Perguruan Tinggi se-Propinsi Sumatera Utara	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati, ketabahan, dll.
4.	Pembekalan Awal Mahasiswa Baru (PAMB)	Kebanggaan, kedisiplinan, dan keberanian, kerja keras, dll.
5	Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa (LKMM)	Kedisiplinan, empati, kerja keras, kebanggaan terhadap universitas, bangsa dan negara.
6.	Pemberdayaan Ormawa Fakultas	Kedisiplinan, empati, kerja keras, kebanggaan terhadap universitas, bangsa dan negara.
7.	Pengembangan Kegiatan Haornas (Pekan Olah raga Dosen dan Pegawai) UNIMED	Kesetiakawanan, sportivitas, keuletan, dll.
8.	Pembinaan Cabang Olah raga Prioritas UNIMED	Kesetiakawanan, sportivitas, kebanggaan, keuletan, ketangkasan, dll.
9.	Mengikuti Turnamen Olah raga Tahunan	Kesetiakawanan, sportivitas, kebanggaan, keuletan, ketangkasan, dll.
10.	Mengikuti *"the IMT-GT Varsity Carnival"*. (Pada Tahun 2011, UNIMED Menjadi Tuan Rumah).	Keterampilan intelektual, kejujuran, taat aturan, kerjasama, kerja keras, berbesar hati, kepercayaan diri.
11.	Pembinaan Kecakapan Hidup *(life skill)* Berbasis Keunggulan Daerah dalam Upaya Pemberdayaan Mahasiswa dan Masyarakat untuk Peningkatan	Keterampilan intelektual, cinta lingkungan, kejujuran, keuletan, kerjasama, dll.

	Pendapatan Masyarakat Sumatera Utara	
12.	Pembinaan Kecakapan Kejuruan (*Vocational Skill*)	Keterampilan intelektual, kejujuran, taat aturan, kerja keras, kerjasama, cinta lingkungan, dll.
13	Pendampingan Dosen untuk Peningkatan Kualitas Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)	Keterampilan intelektual, kerjasama, kejujuran, keuletan, taat aturan, disiplin.
14	Menuju Pimnas dan Peningkatan Kualitas Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)	Penalaran ilmiah, intelektual skill, kerja sama, kebanggaan, prestise, prestasi dan keuletan.
15	Vakasi (Validasi Administrasi dan Penyusunan Data Base Beasiswa; Pengembangan dan Perbaikan Sistem Manajemen Dokumen Kemahasiswaan Unimed; Pengembangan Internal Manajemen Unimed Melalui Digitalisasi Data dan Informasi Kemahasiswaan; Pengembangan Soft Skill dalam Layanan Administrasi Kemahasiswaan Unimed; Sosialisasi Sistem Manajemen Data Kemahasiswaan Unimed)	Keterampilan intelektual, kerjasama, kejujuran, keuletan, taat aturan, disiplin dan kerendahan hati, dll.
16	Pesta Paduan Suara Lagu Gerejawi Mahasiswa (Pesparawi) UNIMED	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati, ketabahan, dll.
17	Perayaan Natal Oikumene UNIMED	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati, ketabahan, dll.
18	Perayaan Paskah Oikumene UNIMED	Kejujuran, disiplin, menghargai orang lain, empati, ketabahan, dll.
19	Peksimida	Kebanggaan, disiplin, cinta lingkungan dan budaya.
20	Pagelaran seni Se-UNIMED	Kebanggaan, disiplin, cinta lingkungan dan budaya.
21	Ajang Aktivitas Anak Kampus (AJAK)	Kebanggaan, disiplin, kesetiakawanan, kerja keras, kerjasama, dll.

Tabel 13.2

Daftar Kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)

Beberapa Kegiatan Pembinaan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)		
1.	UKM KSR Palang Merah Indonesia (PMI)	Empati, kewarganegaraan, disiplin, keuletan, ketabahan, dan dapat dipercaya.
2.	UKM Resimen Mahasiswa Satya Negara Universitas Negeri Medan (MENWA)	Ketangkasan, disiplin, kejujuran, dapat dipercaya, kewarganegaraan.
3.	UKM Protestan	Ketakwaan, disiplin, dapat dipercaya, kejujuran, empati, kasih sayang, dll.
4.	UKM Katolik	Ketakwaan, disiplin, dapat dipercaya, kejujuran, empati, kasih sayang, dll.
5.	UKM Islam Ar-Rahman	Ketakwaan, disiplin, dapat dipercaya, kejujuran, empati, kasih sayang, dll.
6.	UKM Tarung Derajat	Ketangkasan, sportivitas, disiplin, kewarganegaraan.
7.	UKM Olah Raga	Ketangkasan, sportivitas, disiplin, kewarganegaraan.
8.	UKM MAPALA	Cinta lingkungan, disiplin, kewarganegaraan, dapat dipercaya.
9.	UKM Marching Band	Ketangkasan, sportivitas, disiplin, kewarganegaraan.
10.	UKM Kreatif	Karakter intelektual, disiplin, kewarganegaraan, cinta lingkungan.
11.	UKM Teater LKK	Keharmonisan, cinta tanah air, disiplin, karakter intelektual.
12.	UKM Pramuka	Ketangkasan, sportivitas, disiplin, kewarganegaraan, empati, cinta lingkungan.
13.	Senat Mahasiswa Universitas	Disiplin, dapat dipercaya, cinta tanah air.
14.	Pemilihan Raya (Pemira)	Disiplin, dapat dipercaya, cinta tanah air.

Pada tabel 14.3. Diperlihatkan Program Pengembangan Kegiatan Kemahasiswaan.

Tabel 13.3.

Daftar Beberapa Kegiatan Pengembangan Kemahasiswaan

No	Nama Kegiatan	Atribut Karakter yang Diimplementasikan
	A. Program Mahasiswa Wirausaha	Keuletan, ketabahan, kreativitas, kejujuran, etos kerja, komitmen, kerja sama.
1.	Workshop Revisi Panduan Program Mahasiswa Wirausaha	
2.	Workshop Revisi Standar Mutu Program	
3.	Sosialisasi Program Mahasiswa Wirausaha – Pameran Bisnis	
4.	Seleksi Mahasiswa Peserta Program Mahasiswa Wirausaha	
5.	Workshop Penyusunan Business Plan	
6.	Workshop Simulasi Bisnis Bidang Agro Non Pangan	
7.	Workshop Simulasi Bisnis Bidang Aneka Pangan	
8.	Workshop Simulasi Bisnis Bidang Kerajinan dan Seni	
9.	Workshop Simulasi Bisnis Bidang Teknologi	
10.	Workshop Simulasi Bisnis Bidang Jasa	
11.	Seleksi Rencana Bisnis	
12.	Seminar Proposal Business Plan	
13.	Seleksi UKM/Perusahaan Mitra	
14.	Pendampingan oleh Mentor dan UKM/ Pengusaha Mitra	
15.	Seminar Hasil Program Magang	
16.	Pendanaan Start up Business (Bantuan Modal Usaha Mahasiswa)	
17.	Workshop Pengelolaan Pembukuan	
18	Workshop Penyusunan Laporan	
19	Workshop Networking	
20.	Monitoring dan Evaluasi	
21.	Seminar Hasil Pelaksanaan Program Start-Up Business	
	B. Program Minat, Bakat, dan Penalaran	
22.	Debat Bahasa Inggris Tingkat Unimed 2013	Keuletan, kerja keras, kerja sama, kebanggaan, kesetiakawanan, keberanian, dll.
23.	Pekan Seni Mahasiswa Nasional (Pesiminas) 2013	

24.	Pesta Paduan Suara Lagu Gerejawi Mahasiswa (PESPARAWI) Tingkat Nasional	
25.	PKM Grant Unimed 2013	
26.	Workshop Penulisan Proposal PKM UNIMED 2013	
27.	Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Tingkat UNIMED 2013	
28.	Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa UNIMED 2013	
29.	Pekan Ilmiah Mahasiswa Nasional 2013	Keuletan, kerja keras, kerja sama, kebanggaan, kesetiakawanan, keberanian, dll.
30.	Olimpiade Sains Mahasiswa UNIMED Tahun 2013	

D. Implementasi Pendidikan Karakter

Implementasi pendidikan karakter dalam kegiatan ekstra-kurikuler secara implisit telah berada dalam kegiatan itu sendiri. Sebagaimana diperlihatkan pada tabel 15.2. dan tabel 15.3, bahwa setiap kegiatan telah berlangsung pendidikan karakter dalam atribut tertentu.

Jadi agar akselerasi capaian hasil pendidikan karakter semakin tinggi, maka perlu penguatan-penguatan dalam program dan kegiatan. Penguatan tersebut dengan cara menghingar-bingarkan atribut karakter di kalangan mahasiswa dan oleh mahasiswa, membicarakan atribut karakter oleh dan kepada sesama mahasiswa.

Pada IMT-GT ke 13 di Universitas Negeri Medan, dalam kegiatan seminar mahasiswa dari sebelas perguruan tinggi yang berasal dari tiga Negara, yaitu: Indonesia, Malaysia, dan Thailand, membicarakan pembangunan karakter melalui kearifan lokal (*Character Building Through Local Wisdom*). Setelah ke-sebelas tim seminar dari setiap perguruan tinggi memaparkan makalah-makalahnya pada hari pertama, selanjutnya pada hari kedua dan ketiga peserta berangkat ke Parapat, ke Pulau Samosir, dan ke Balige untuk mengunjungi dan mensurvey kearifan lokal masyarakat Batak Toba.

Peserta mengunjungi museum TB Silalahi, mengunjungi Huta Batak, ikut serta manortor, martonum, dan menikmati makanan khas Batak Toba berupa naniarsik, naniura, dan lappet. Keseluruhan

perjalanan tim seminar adalah bentuk pendidikan karakter dalam tindakan yang secara implisit berada dalam kegiatan dan program.

Implementasi pendidikan karakter juga dilaksanakan saat orientasi pengenalan kampus (Ospek) bagi mahasiswa baru, pelatihan pendidikan karakter bagi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Berastagi tahun 2013 ini, dan perumusan SOP pendidikan karakter yang akan segera dilaksanakan.

E. Penutup

Pendidikan karakter dalam ekstrakurikuler meliputi semua kegiatan yang dirancang di jajaran Pembantu Rektor III dalam kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Sejalan dengan hal itu, semua mahasiswa diharapkan dan disarankan harus terlibat dalam seluruh kegiatan kemahasiswaan agar terpatri karakter yang baik dan dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari serta dalam organisasi kemahasiswaan.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Lukman, dkk. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Kedua.* Jakarta: Balai Pustaka Depdikbud.

Dit., Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2011. www.themagallery.com. Diakses tanggal 12 Februari 2011.

Fish, William. 2010. *Philosophy of Perception. A Contemporary Introduction.* New York: Rout ledge

Hill, T.A., 2005. *Character First! Kimray Inc.,* http://www.charactercities.org/ downloads/ publications/Whatischaracter.pdf. Di unduh tanggal 11 Agustus 2011.

Hornby, A S. 1974. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English.* Oxford: Oxford University Press.

http://pondokibu.com/parenting/pendidikan-psikologi-anak/dampak-pendidikan-karakter-terhadap-akademi-anak, diakses tanggal 30 November 2011.

Josephson, Institute. Thes Six Pillars of Character. charactercounts.org/sixpillars.html. Di unduh tanggal 11 Agustus 2011.

Kupperman, Joel J. 1991. *Character.* New York, Oxford: Oxford University Press.

McElmeel, Sharron L. 2002. *Character Education.* A book Guide for Teacher, Librarians, and Parents. Colorado: Libraries Unlimited, Teacher Ideas Press.

Sprod, Tim. 2001. *Philosophical Discussion in Moral Education.* London: Rout ledge.

Zuchdi, Darmiyati. 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktek.* Yogyakarta: UNY Press.

BAB 14

PENANAMAN DAN IMPLEMENTASI NILAI KARAKTER KEADILAN (*FAIRNESS*)

A. Pendahuluan

Pendidikan karakter di beberapa negara sudah mendapatkan prioritas sejak pendidikan dasar dimulai. Namun di Indonesia, pendidikan karakter masih dipandang sebagai wacana dan belum menjadi bagian yang terintegrasi dalam pendidikan formal. Sejak beberapa tahun yang lalu penyelenggara pendidikan baik sekolah negeri maupun swasta, menyelenggarakan pendidikan karakter. Program pendidikan ini berkembang karena para pakar pendidikan di Indonesia mengakui bahwa sistem pendidikan yang telah ada, khususnya dalam bidang kepribadian (karakter) kurang berhasil dilakukan.

Gagalnya pendidikan di Indonesia menghasilkan manusia yang berkarakter juga diperkuat oleh pendapat I Ketut Sumarta (2000) dalam tulisannya yang berjudul Pendidikan yang Memekarkan Rasa, mengatakan: pendidikan nasional kita cenderung hanya menonjolkan pembentukan kecerdasan berpikir dan menepikan penempatan kecerdasan rasa, kecerdasan budi, bahkan kecerdasan batin. Hal ini menggambarkan lahirnya manusia-manusia yang berotak pintar, manusia berprestasi secara kuantitatif akademik, namun tidak berkecerdasan budi sekaligus sangat ketergantungan, tidak mandiri.

Kutipan di atas menunjukkan bahwa dunia pendidikan kita dalam rangka membentuk manusia dewasa, dan berwatak, mandiri, belum berhasil. Kegagalan membentuk manusia dewasa dan berwatak mandiri ini kemudian diatasi atau diperkecil dengan melakukan program pendidikan karakter.

Kurang berhasilnya sistem pendidikan membentuk sumber daya manusia yang berkarakter tangguh, berbudi pekerti luhur, bertanggung jawab, berdisiplin, dan mandiri, terjadi hampir di semua lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta. Lebih jauh upaya *nation*

character building sesuai dengan nilai-nilai budaya bangsa Indonesia terkesan tidak berjalan seperti yang diinginkan.

Karakter seorang individu terbentuk sejak dia kecil karena pengaruh genetik dan lingkungan sekitar. Proses pembentukan karakter, baik disadari maupun tidak, akan mempengaruhi cara individu tersebut memandang diri dan lingkungannya dan akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari.

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi adalah salah satu sumber daya yang penting. Sambil mengevaluasi tujuan kita, sangatlah penting untuk menyusun kurikulum yang secara jelas memuat pendidikan karakter. Namun, semakin singkatnya waktu studi serta mahalnya biaya pendidikan mendorong mahasiswa menjadi mahasiswa yang pragmatis dalam mencapai cita-citanya. Kegiatan akademik sangat menuntut konsentrasi mahasiswa sehingga porsi bagi kegiatan-kegiatan sosial menjadi semakin sedikit. Dorongan untuk berinteraksi secara sosial dengan sesama sangat kurang, padahal hal ini sangat penting dalam pembentukan karakter.

Tulisan ini akan membahas tentang pengertian karakter, pengertian keadilan, budaya dan ideologi patriarki dan penanaman serta implementasi nilai karakter keadilan kepada mahasiswa.

B. Karakter

Karakter adalah sifat, budi pekerti, tabiat atau watak dari seseorang. Berbeda dengan personality, karakter adalah sesuatu yang tidak kelihatan tetapi terwujud dalam pikiran, persepsi, perilaku dan tindakan seseorang. Karakter menentukan kualitas pikiran dan motivasi dalam batin seseorang untuk melakukan hal yang baik dalam setiap situasi. Karakter adalah kualitas dan nilai yang sesungguhnya dari seseorang.

Menurut Hill (2002), *Character determines someone's private thoughts and someone's actions done. Good character is the inward motivation to do what is right, according to the highest standard of behaviour, in every situation.* Sementara Kupperman (1991) menyatakan *X's character is X's normal pattern of thought and action, especially in relation to matters affecting the happiness of others and of X, most especially in relation to moral choice.*

Pendidikan karakter mengajarkan kebiasaan cara berpikir dan berperilaku yang membantu individu untuk hidup dan bekerja bersama sebagai , masyarakat, bernegara, dan membantu mereka untuk membuat keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Wanda Christiana (1983) mengemukakan karakter yang menjadi acuan yang terdapat dalam *The Six Pillars of Character* yang dikeluarkan oleh *Character Counts! Coalition (a project of The Joseph Institute of Ethics*).

Enam jenis karakter yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) *trustworthiness*, bentuk karakter yang membuat seseorang menjadi: berintegritas, jujur, dan loyal; (2) *fairness*, bentuk karakter yang membuat seseorang memiliki pemikiran terbuka serta tidak suka memanfaatkan orang lain; (3) *caring*, bentuk karakter yang membuat seseorang memiliki sikap peduli dan perhatian terhadap orang lain maupun kondisi sosial lingkungan sekitar; (4) *respect*, bentuk karakter yang membuat seseorang selalu menghargai dan menghormati orang lain; (5) *citizenship*, bentuk karakter yang membuat seseorang sadar hukum dan peraturan serta peduli terhadap lingkungan alam; dan (6) *responsibility*, bentuk karakter yang membuat seseorang bertanggung jawab, disiplin, dan selalu melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin.

C. Keadilan

Keadilan merupakan kekuatan sipil yang mendasari community hidup sehat, memperlakukan semua orang sama menurut pengertian tentang keadilan, tidak membiarkan keputusan bias perasaan pribadi tentang orang lain dan memberikan setiap orang kesempatan yang adil.

Keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.

Selanjutnya "keadilan" dalam bahasa Inggris adalah "*justice*" yang berasal dari bahasa Latin "*iustitia*". Kata "*justice*" memiliki tiga macam makna yang berbeda yaitu: (1) secara atributif berarti suatu

kualitas yang adil atau fair (sinonimnya *justness*); (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman (sinonimnya *judicature*); dan (3) orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara dibawa ke pengadilan.

Darji Darmodiharjo (1995: 137) menyatakan, untuk memahami apa yang adil dan apa yang tidak adil terlihat bukan merupakan kebijakan yang besar, lebih-lebih jika keadilan diasosiasikan dengan aturan hukum positif, bagaimana suatu tindakan harus dilakukan dan pendistribusian menegakkan keadilan, serta bagaimana memajukan keadilan. Namun tentu tidak demikian halnya jika ingin memainkan peran menegakkan keadilan.

Friedman, W. seperti dikutip Muhammad Arifin (1994) menyatakan, perdebatan tentang keadilan telah melahirkan berbagai aliran pemikiran hukum dan teori-teori sosial lainnya. Dua titik ekstrim keadilan, adalah keadilan yang dipahami sebagai sesuatu yang irasional dan pada titik lain dipahami secara rasional. Tentu saja banyak varian-varian yang berada di antara kedua titik ekstrim tersebut.

Plato adalah seorang pemikir idealis abstrak yang mengakui kekuatan-kekuatan di luar kemampuan manusia sehingga pemikiran irasional masuk dalam filsafatnya. Demikian pula halnya dengan masalah keadilan, Plato berpendapat bahwa keadilan adalah di luar kemampuan manusia biasa. Sumber ketidakadilan adalah adanya perubahan dalam masyarakat. Masyarakat memiliki elemen-elemen prinsip yang harus dipertahankan, yaitu: (1) pemilihan kelas-kelas yang tegas; misalnya kelas penguasa yang diisi oleh para penggembala dan anjing penjaga harus dipisahkan secara tegas dengan domba manusia; dan (2) identifikasi takdir negara dengan takdir kelas penguasanya; perhatian khusus terhadap kelas ini dan persatuannya; dan kepatuhan pada persatuannya, aturan-aturan yang rigid bagi pemeliharaan dan pendidikan kelas ini, dan pengawasan yang ketat serta kolektivitas kepentingan-kepentingan anggotanya.

Karl R. Popper seperti dikutip Uzair Fauzan (2002) menyatakan, sejalan dengan elemen-elemen prinsip ini, elemen-elemen lainnya dapat diturunkan, misalnya: (1) kelas penguasa punya monopoli terhadap

semua hal seperti keuntungan dan latihan militer, dan hak memiliki senjata dan menerima semua bentuk pendidikan, tetapi kelas penguasa ini tidak diperkenankan berpartisipasi dalam aktivitas perekonomian, terutama dalam usaha mencari penghasilan; (2) harus ada sensor terhadap semua aktivitas intelektual kelas penguasa, dan propaganda terus-menerus yang bertujuan untuk menyeragamkan pikiran-pikiran mereka. Semua inovasi dalam pendidikan, peraturan, dan agama harus dicegah atau ditekan; dan (3) negara harus bersifat mandiri *(self-sufficient)*. Negara harus bertujuan pada autarki ekonomi, jika tidak demikian, para penguasa akan bergantung pada para pedagang, atau justru para penguasa itu sendiri menjadi pedagang. Alternatif pertama akan melemahkan kekuasaan mereka, sedangkan alternatif kedua akan melemahkan persatuan kelas penguasa dan stabilitas negaranya.

Mewujudkan keadilan dalam masyarakat harus dikembalikan pada struktur aslinya, domba menjadi domba, penggembala menjadi penggembala, tugas ini adalah tugas negara untuk menghentikan perubahan. Jadi dengan demikian keadilan bukan mengenai hubungan antara individu melainkan hubungan individu dan negara, serta individu melayani negara.

Keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaannya sebagai kualitas atau fungsi makhluk super manusia, yang sifatnya tidak dapat diamati oleh manusia. Konsekuensinya ialah, realisasi keadilan digeser ke dunia lain, di luar pengalaman manusia; dan akal manusia yang esensial bagi keadilan tunduk pada cara-cara Tuhan yang tidak dapat diubah atau keputusan-keputusan Tuhan yang tidak dapat diduga. Terkait dengan pendapat tersebut Plato mengungkapkan bahwa yang memimpin negara seharusnya manusia super, yaitu *the king of philosopher.*

Sedangkan Aristoteles adalah peletak dasar rasionalitas dan empirisme. Pemikirannya tentang keadilan diuraikan dalam bukunya yang berjudul Nicomachean Ethics. Buku ini secara keseluruhan membahas aspek-aspek dasar hubungan antar manusia yang meliputi masalah-masalah hukum, keadilan, persamaan, solidaritas perkawanan, dan kebahagiaan.

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku Nicomachean Ethics, untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu: (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut; (2) apa arti keadilan; dan (3) di antara dua titik ekstrim di mana keadilan itu terletak.

1. Keadilan dalam Arti Umum

   Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan adil, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap tidak adil adalah ketidakadilan.

   Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap obyek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini dapat berlaku dua dalil, yaitu: (a) jika kondisi "baik" diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui dan (b) kondisi "baik" diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi "baik". Memahami apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih sisi yang lain. Jika satu sisi mendua arti, maka sisi yang lain juga mendua arti.

   Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum *(unlawful, lawless)* dan orang yang tidak fair *(unfair)*, maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum *(law-abiding)* dan fair. Kalau tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat, maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

   Sejalan dengan hal di atas dapat disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda, hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan,

namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai, sehingga ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik dapat bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak dapat disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan.

Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMR, adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMR, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh, ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, dan masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair, karena keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum.

2. Keadilan dalam Arti Khusus

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini, yaitu: (a) sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya. Keadilan ini adalah persamaan di antara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama.

Persamaan adalah suatu titik yang terletak di antara "yang lebih" dan "yang kurang" *(intermediate)*. Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif *(arithmetical justice)*. Dasar persamaan antara

anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup dalam masyarakat tersebut. Jadi dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya, dalam sistem oligarki dasar persamaannya adalah tingkat kesejahteraan atau kehormatan saat kelahiran, sedangkan dalam sistem aristokrasi dasar persamaannya adalah keistimewaan *(excellent)*.

Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai proporsi. Hal ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah *(intermediate)* dan proporsi; dan perbaikan suatu bagian dalam transaksi. Arti khusus lain dari keadilan adalah sebagai perbaikan *(rectification)*. Perbaikan muncul karena adanya hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah *(intermediate)*, atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik *(reciprocity)*.

Jadi keadilan adalah persamaan, dan ketidakadilan adalah ketidaksamaan. Ketidakadilan terjadi jika satu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungan yang dibuat secara sederajat, untuk menyamakan hal tersebut hakim atau mediator melakukan tugasnya menyamakan dengan mengambil sebagian dari yang lebih dan memberikan kepada yang kurang sehingga mencapai titik tengah. Tindakan hakim ini dilakukan sebagai sebuah hukuman. Hal ini berbeda apabila hubungan terjalin bukan atas dasar kesukarelaan masing-masing pihak, dalam hubungan yang tidak didasari ketidak-sukarelaan berlaku keadilan korektif yang memutuskan titik tengah sebagai sebuah proporsi dari yang memperoleh keuntungan dan yang kehilangan.

Darji Darmodiharjo dkk (1995: 137-149) mengemukakan tindakan koreksi tidak dilakukan dengan semata-mata mengambil keuntungan yang diperoleh satu pihak diberikan kepada pihak lain dalam arti pembalasan. Seseorang yang melukai tidak diselesaikan dengan mengijinkan orang yang dilukai untuk melukai balik. Timbal balik dalam konteks ini dilakukan dengan pertukaran atas nilai tertentu sehingga mencapai taraf proporsi, untuk kepentingan pertukaran inilah

digunakan uang. Keadilan dalam hal ini adalah titik tengah antara tindakan tidak adil dan diperlakukan tidak adil.

Keadilan dan ketidakadilan selalu dilakukan atas kesukarelaan. Kesukarelaan tersebut meliputi sikap dan perbuatan. Pada saat orang melakukan tindakan secara tidak sukarela, maka tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai tidak adil ataupun adil, kecuali dalam beberapa cara khusus. Melakukan tindakan yang dapat dikategorikan adil harus ada ruang untuk memilih sebagai tempat pertimbangan. Sehingga dalam hubungan antara manusia ada beberapa aspek untuk menilai tindakan tersebut yaitu, niat, tindakan, alat, dan hasil akhirnya. Ketika berlawanan dengan harapan rasional, adalah sebuah kesalahan sasaran (misadventure); Ketika hal itu tidak bertentangan dengan harapan rasional, tetapi tidak menyebabkan tindak kejahatan, itu adalah sebuah kesalahan; Ketika tindakan dengan pengetahuan tanpa pertimbangan, adalah tindakan ketidakadilan dan ketika seseorang yang bertindak atas dasar pilihan, dia adalah orang yang tidak adil dan orang yang jahat.

Melakukan tindakan yang tidak adil adalah tidak sama dengan melakukan sesuatu dengan cara yang tidak adil. Tidak mungkin diperlakukan secara tidak adil apabila orang lain tidak melakukan sesuatu secara tidak adil. Mungkin seseorang rela menderita karena ketidakadilan, tetapi tidak ada seorangpun yang rela diperlakukan secara tidak adil.

Sejalan dengan uraian di atas keadilan dan ketidakadilan memiliki makna yang cukup luas, sebagian merupakan keadilan yang telah ditentukan oleh alam, sebagian merupakan hasil ketetapan manusia (keadilan hukum). Keadilan alam berlaku universal, sedangkan keadilan yang ditetapkan manusia tidak sama di setiap tempat. Keadilan yang ditetapkan oleh manusia inilah yang disebut dengan nilai.

Akibat adanya ketidaksamaan ini maka ada perbedaan kelas antara keadilan universal dan keadilan hukum yang memungkinkan pembenaran keadilan hukum. Jadi semua hukum adalah universal, tetapi dalam waktu tertentu tidak mungkin untuk membuat suatu pernyataan universal yang harus benar, maka sangat penting kalau berbicara secara universal, tetapi tidak mungkin melakukan sesuatu

selalu benar karena hukum dalam kasus-kasus tertentu tidak terhindarkan dari kekeliruan. Saat suatu hukum memuat hal yang universal, namun kemudian suatu kasus muncul dan tidak tercantum dalam hukum tersebut, persamaan dan keadilan alam memperbaiki kesalahan tersebut.

Hari Chand (1994: 278) mengemukakan bahwa Aristoteles, John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan sosial. Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu. Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah: (1) jaminan stabilitas hidup manusia; dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.

Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli di mana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk: (1) menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak, dan (2) melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan *(call for redress)* masyarakat pada posisi asli *(people on original position)*, dalam posisi dasar inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar *(original agreement)* anggota masyarakat secara sederajat.

Darji Darmodiharjo dkk (1995: 146) mengemukakan ada tiga syarat agar manusia sampai pada posisi asli, yaitu: (1) diandaikan bahwa tidak diketahui, manakah posisi yang akan diraih seorang pribadi tertentu di kemudian hari. Tidak diketahui manakah bakatnya, intelegensinya, kesehatannya, kekayaannya, dan aspek sosial yang lain; (2) diandaikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dipilih secara konsisten untuk memegang pilihannya tersebut; dan (3) diandaikan bahwa tiap-tiap orang suka mengejar kepentingan individu dan baru kemudian

kepentingan umum. Hal ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan.

Upaya menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah: (1) kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak; dan (2) prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah. Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan.

Secara keseluruhan berarti ada tiga prinsip untuk mencari keadilan, yaitu: (1) kebebasan yang sebesar-besarnya sebagai prioritas; (2) perbedaan; dan (3) persamaan yang adil atas kesempatan. Asumsi pertama yang digunakan adalah hasrat alami manusia untuk mencapai kepentingannya terlebih dahulu baru kemudian kepentingan umum. Hasrat ini adalah untuk mencapai kebahagiaan juga merupakan ukuran pencapaian keadilan, dan harus ada kebebasan untuk memenuhi kepentingan ini.

Namun realitas masyarakat menunjukkan bahwa kebebasan tidak dapat sepenuhnya terwujud karena adanya perbedaan kondisi dalam masyarakat. Perbedaan ini menjadi dasar untuk memberikan keuntungan bagi mereka yang lemah. Apabila sudah ada persamaan derajat, maka semua harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi kepentingannya. Walaupun nantinya memunculkan perbedaan, bukan suatu masalah asalkan dicapai berdasarkan kesepakatan dan titik berangkat yang sama.

D. Budaya dan Ideologi Patriarki

Sebagaimana kita ketahui bersama di dunia barat ataupun di timur, perkembangan peradaban manusia tumbuh dalam lingkup budaya dan ideologi patriarki. Di negara-negara barat, Amerika Serikat, dan Eropa Barat, budaya tersebut terlebih dahulu terkikis sejalan dengan perkembangan teknologi, demokrasi dan lain-lain yang mendudukkan persamaan dan keadilan sebagai nilai yang sentral. Di negara-negara dunia ketiga, termasuk Indonesia, budaya dan ideologi tersebut masih sangat kental dan mewarnai berbagai aspek kehidupan dan struktur masyarakat serta menciptakan ketimpangan-ketimpangan gender.

Sinaga (2011: 13) mengemukakan budaya dan ideologi bukan satu hal yang turun dari langit. Hal ini dibentuk oleh manusia dan disosialisasikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Kita mempunyai budaya, seperti juga di banyak negara dunia ketiga lain, budaya patriarki masih sangat kental., dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan terlebih lagi dalam budaya, keadaan ketimpangan, asimetris dan sub-ordinatif terhadap perempuan tampak sangat jelas, dalam kondisi yang seperti itu proses marjinalisasi terhadap perempuan terjadi pada gilirannya perempuan kehilangan otonomi atas dirinya. Eksploitasi serta kekerasan terjadi terhadap perempuan, baik di wilayah domestik maupun publik. Situasi demikian, perbedaan, diskriminasi, dan ketidakadilan gender tumbuh dengan suburnya. Meskipun secara formal, dalam UUD 1945, hak laki-laki dan perempuan tidak dibedakan, tetapi dalam kenyataannya sangat berbeda.

Masyarakat tradisional, patriarki dipandang sebagai hal yang tidak perlu dipermasalahkan, karena hal tersebut selalu dikaitkan dengan kodrat dan kekuasaan adi kodrat yang tidak terbantahkan. Kepercayaan bahwa Tuhan telah menetapkan adanya perbedaan laki-laki dan perempuan, sehingga perbedaan dalam kehidupan manusia pun diatur berdasarkan perbedaan tersebut, dan faktor agama telah digunakan untuk memperkuat kedudukan kaum laki-laki.

Determinasi biologis juga telah memperkuat pandangan tersebut. Artinya. karena secara biologis perempuan dan laki-laki berbeda maka fungsi-fungsi sosial ataupun kerja dengan masyarakat pun diciptakan berbeda. Laki-laki selalu dikaitkan dengan fungsi dan tugas di luar rumah, sedangkan perempuan yang berkodrat melahirkan ada di dalam rumah, mengerjakan urusan domestik saja. Perempuan tugas pokoknya membesarkan anak, laki-laki bertugas mencari nafkah. Perbedaan tersebut dipandang sebagai hal yang alamiah, itu sebabnya ketimpangan yang melahirkan subordinasi perempuan pun dipandang sebagai hal yang alamiah pula. Hal tersebut bukan saja terjadi dalam keluarga, tetapi telah melebar ke dalam kehidupan masyarakat.

Terkait dengan uraian di atas pendidikan merupakan proses yang sangat penting bagi pertumbuhan nalar seseorang, juga masih sangat patriarkis. Biasanya akan lebih memberikan prioritas kepada anak

kepentingan umum. Hal ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan.

Upaya menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah: (1) kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak; dan (2) prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah. Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan.

Secara keseluruhan berarti ada tiga prinsip untuk mencari keadilan, yaitu: (1) kebebasan yang sebesar-besarnya sebagai prioritas; (2) perbedaan; dan (3) persamaan yang adil atas kesempatan. Asumsi pertama yang digunakan adalah hasrat alami manusia untuk mencapai kepentingannya terlebih dahulu baru kemudian kepentingan umum. Hasrat ini adalah untuk mencapai kebahagiaan juga merupakan ukuran pencapaian keadilan, dan harus ada kebebasan untuk memenuhi kepentingan ini.

Namun realitas masyarakat menunjukkan bahwa kebebasan tidak dapat sepenuhnya terwujud karena adanya perbedaan kondisi dalam masyarakat. Perbedaan ini menjadi dasar untuk memberikan keuntungan bagi mereka yang lemah. Apabila sudah ada persamaan derajat, maka semua harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi kepentingannya. Walaupun nantinya memunculkan perbedaan, bukan suatu masalah asalkan dicapai berdasarkan kesepakatan dan titik berangkat yang sama.

D. Budaya dan Ideologi Patriarki

Sebagaimana kita ketahui bersama di dunia barat ataupun di timur, perkembangan peradaban manusia tumbuh dalam lingkup budaya dan ideologi patriarki. Di negara-negara barat, Amerika Serikat, dan Eropa Barat, budaya tersebut terlebih dahulu terkikis sejalan dengan perkembangan teknologi, demokrasi dan lain-lain yang mendudukkan persamaan dan keadilan sebagai nilai yang sentral. Di negara-negara dunia ketiga, termasuk Indonesia, budaya dan ideologi tersebut masih sangat kental dan mewarnai berbagai aspek kehidupan dan struktur masyarakat serta menciptakan ketimpangan-ketimpangan gender.

laki-laki karena dianggap sebagai penerus sedangkan anak perempuan akan pindah dan masuk ke dalam keluarga lain. Pendidikan dalam keluarga, mensosialisasikan bahwa bapak adalah sentral, sehingga secara tidak disadari akan mengecilkan peran perempuan. Anak perempuan jarang dilibatkan dalam pembicaraan kebijakan sehingga sosialisasi pada norma-norma yang semacam itu akan berdampak pada pembentukan kepribadian dan sikapnya yang cenderung tidak terbuka.

Bidang teknologi, sampai saat ini tidak cukup ramah terhadap perempuan. Anggapan bahwa teknologi merupakan tugas laki-laki saat ini trend dunia teknologi masih *male dominated*, padahal dalam kemampuan perempuan tidak kalah, tetapi apakah masyarakat memberi peluang, kesempatan kepada perempuan, selain kaum perempuan diposisikan di pinggir "di kelas dua", karenanya harus ada perjuangan keras melawan ideologi patriarki yang mengungkung perempuan.

Ketimpangan hubungan dalam keluarga juga tampak melalui pengaturan kehamilan. Menerima atau tidaknya untuk berkeluarga berencana lebih sering ditentukan oleh suami, yang "mengijinkan" isterinya menjadi akseptor. Menolak hubungan badan dengan suami jarang terjadi karena doktrin agama yang menganggap isteri akan berdosa bila menolak. Masyarakat Jawa, umpamanya, masih berlaku nilai-nilai yang mencerminkan subordinasi perempuan, seperti ungkapan "*kanca wingking*" (teman pendamping) atau *swarga nunut, neraka katut* (ke surga ikut, ke neraka terbawa). Ungkapan tersebut mengandung arti bahwa perempuan tidak dapat melampaui suaminya dan perempuan tidak berdaya dan tidak berkuasa atas dirinya.

Pada pola asimetris/ketidak-setaraan antara suami isteri, mengasumsikan satu pihak sebagai kepala/pemimpin, pelindung, penanggung jawab, karena ia yang kuat, memiliki akses ke luar, pemilik kuasa (informasi, ekonomi) sekaligus kontrol, pengambilan keputusan. Sementara pihak lain dianggap lemah, sub-ordinat, yang harus dikepalai/pengikut (karena harus patuh), dilindungi, dibatasi ruang lingkupnya, dengan pola hubungan seperti ini akan memberi peluang munculnya kekerasan terhadap perempuan, terutama bila salah satu pihak mengikuti atau ke luar dari pola yang ada.

Jadi dalam hukum waris pengaruh adat dan agama tidak dapat diabaikan. Salah satu aturan gender dalam adat dapat kita lihat soal pewarisan di tiga bentuk sistem masyarakat adat, yakni patrilineal, matrilineal dan bilateral.

Masyarakat patrilineal, seperti diwakili oleh suku Batak, Lampung dan juga di Flores dalam kasus di atas, anak laki-laki akan tetap menuntut rumah sebagai bagian warisan. Sekalipun dalam kenyataannya saudara perempuanlah yang mengurus rumah, bahkan ikut bekerja keras membantu orang tua guna menghidupi saudara laki-lakinya, termasuk membiayai sekolah/ perantauannya.

Sedangkan dalam masyarakat matrilineal, yang diwakili oleh suku Minangkabau, warisan "pusaka tinggi" diwariskan kepada anggota keluarga menurut garis ibu. Sekalipun demikian ibu(paman laki-laki) yang memiliki kekuasaan pengaturannya. Seringkali ibu juga ikut mengambil bagian dari warisan tersebut, dan bahkan menguasainya. Pada masyarakat bilateral, seperti di Jawa, pembagian warisan antara anak laki-laki dan perempuan adalah 2:1, atau dikenal dalam istilah "sepikul segendong". Namun sering anak perempuan yang terkecil dibiarkan menguasai rumah keluarga dan kelak dijadikan sebagai miliknya, dan saudara laki-lakinya tidak akan menuntut.

Bidang ekonomi, krisis ekonomi telah memarjinalkan perempuan dengan berbagai kebijakan pemerintah yang lebih ditujukan kepada kaum laki-laki dengan anggapan bahwa mereka adalah pencari nafkah.

Sebagai contoh, kebijakan pekerjaan padat karya yang hanya melibatkan kaum laki-laki saja. Contoh lain, dalam data statistik, kita tidak menjumpai pendapatan selalu yang diciptakan oleh perempuan seperti menjahit, katering, atau pekerjaan dalam sektor informal. Selama ini data pendapatan selalu diambil dari para suami sebagai kepala keluarga, baik yang memiliki kerja formal ataupun informal. Padahal kita tahu banyak perempuan yang berhasil mendapatkan uang dengan cara kerja informal. Semestinya Biro Pusat Statistik memiliki data-data tersebut supaya kerja perempuan dihargai oleh negara dan masyarakat.

Reformasi yang sedang berlangsung saat ini bukan hanya gerakan memerangi penindasan, otoritarianisme, ketidakadilan, dan

sebagainya, yang bersifat non demokratis, tetapi kita harus melihatnya sebagai proses transisi menuju demokrasi. Saat ini kesempatan bagi kaum perempuan untuk mengaktualisasikan diri, serta segala bentuk subordinasi dan marjinalisasi bukan waktunya lagi tetap melekat pada diri kaum perempuan. Ideologi patriarkis telah melahirkan ketimpangan dan ketidakadilan gender dalam berbagai bidang.

E. Penanaman dan Implementasi Nilai Karakter Keadilan

Penanaman dan implementasi nilai karakter keadilan (*fairness*) dapat dilakukan dengan dua hal yaitu:

1. Pembinaan Kepribadian Mahasiswa, pentingnya pembinaan kepribadian mahasiswa dilatarbelakangi oleh beberapa keadaan berikut:
   a. Dunia yang sedang mengalami perubahan, pembinaan kepribadian mahasiswa dilatarbelakangi dengan pemahaman bahwa hidup dalam masa ini sering sekali membingungkan baik bagi orang tua maupun anak-anak. Ada banyak hal yang berubah di sekeliling kita dalam politik, sosial ekonomi, moral dan spiritual. Perkembangan dan perubahan saat ini tampak melemahnya penegakan disiplin dan peraturan, sehingga apa yang benar dan apa yang salah tidak jelas. Sehingga, batas-batas moral menjadi kabur. Kekaburan ini menyebabkan memilih sesuatu yang benar dan tepat menjadi jauh lebih sukar, dan akibatnya salah pilih. Penegakan disiplin, peraturan dan batas-batas moral menjadi jelas dalam kehidupan seorang mahasiswa dapat dikembalikan dengan melakukan pembinaan secara serius dan terarah.
   b. Perkembangan sikap egoisme, dalam masyarakat yang sedang mengalami perubahan dapat kita lihat juga adanya peningkatan sikap egoisme dan pelanggaran hak-hak orang dengan menggunakan kekerasan. Perkembangan ini bukan hanya terjadi di negara tetangga kita tetapi juga di negara kita. Perselisihan paham dan sikap mau menang sendiri, berkembang menjadi pertengkaran dan perkelahian. Kesalahan kecil antara dua orang,

yang tidak terselesaikan, berkembang menjadi perkelahian antar kelompok/warga dan perusakan milik orang-orang di sekitarnya.

c. Sikap mahasiswa yang berubah, banyak keluhan ketika terjadi interaksi antara orang tua dan dosen tentang mahasiswa. Dosen menyatakan bahwa banyak mahasiswa kurang menunjukkan kesungguhan dalam belajar dan kurang berusaha, terlambat datang, sering tidak membuat tugas, menyontek, kurang ramah, angkuh, meremehkan, bersikap tidak adil, menentang dan kecenderungan balas dendam.

2. Pendidikan Karakter

Kirl Patrick seperti dikutip Puji Yanti Fauziah, (2011) menjelaskan bahwa pendidikan karakter tidak dapat terlepas dari moral absolut yaitu nilai-nilai positif yang berasal dari berbagai agama yang menjadi sumber dalam bersikap dan berperilaku. Maka moral absolut yang berasal dari agama ini menjadi sesuatu yang harus ditanamkan sejak dini karena berkaitan dengan ajaran baik dan buruk dalam berperilaku.

Pendidikan karakter merupakan proses yang sangat panjang karena pendidikan karakter tidak hanya melakukan *transfer of value* tetapi menanamkan kebiasaan yang baik sampai menjadi karakter individu yang akan turut membentuk identitas pribadi sehingga membutuhkan proses karena dituntut tidak hanya mengetahui tetapi warga belajar dapat merasakan dan pada akhirnya mau melakukan kebiasaan positif sehingga menjadi karakter yang tangguh bagi anak. Lickona (1992) menjelaskan tentang tahapan dalam pendidikan moral setidaknya ada empat tahapan yaitu *knowing, reasoning, feeling* dan *acting*. Pada tahapan *knowing*, anak diberi pengetahuan tentang baik dan buruknya perilaku dan norma yang ada dalam masyarakat. Pada tahapan reasoning, memberikan pemahaman kepada anak sehingga dapat menyadari dan merasakan. Pada tahapan *feeling*, anak dapat merasakan dampak perbuatannya ketika melakukan kebaikan baik di sekolah maupun di rumah. Pada tahap yang terakhir yaitu *acting*, anak mengambil tindakan sebagai wujud dari pengetahuan, pemahaman dan perasaannya sehingga akan terinternalisasi dalam kepribadiannya.

Sedangkan Megawangi dalam (Puji Yanti Fauziah, 2011) mengemukakan 9 pilar pendidikan karakter yaitu: (1) cinta Tuhan dan kebenaran; (2) tanggung jawab; kedisiplinan, dan kemandirian; (3) amanah dan kejujuran; (4) hormat dan santun; (5) kasih sayang, kepedulian, dan kerja sama; (6) percaya diri, kreatif, kerja keras; dan pantang menyerah; (7) keadilan dan kepemimpinan; (8) baik dan rendah hati; serta (9) toleransi, cinta damai dan persatuan.

Pendidikan karakter merupakan suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran, kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan yang Maha Esa, diri sendiri, hormat dan santun yang pada akhirnya menjadi manusia Indonesia seutuhnya. Pendidikan karakter merupakan sebuah proses yang memerlukan waktu untuk melihat tentang dampak dan efektivitasnya. Jadi para pendidik dan orang tua harus lebih bersabar, lebih menyadari, dan lebih memahami bahwa pendidikan karakter membutuhkan waktu agar anak dapat menginternalisasikan nilai-nilai positif yang didapatkan di sekolah maupun di rumah menjadi karakter kepribadiannya.

Tujuan pendidikan karakter dapat dibedakan menjadi perubahan secara personal dan perubahan secara lembaga. Perubahan personal yaitu dengan terbentuknya pribadi-pribadi yang memiliki karakter kuat yang tidak mudah terbawa arus negatif dan menjadi trend setter positif yang akan menjadi teladan bagi lingkungan sekitarnya. Jadi individu-individu yang memiliki karakter pada akhirnya akan membentuk lingkungan yang memiliki budaya yang sehat yang dilahirkan dari karakter positif tersebut dan akan membentuk budaya karakter positif di setiap lembaga pendidikan menjadi *school culture* dan *family culture.*

F. Penutup

Dunia membutuhkan manusia yang menempatkan karakter di atas kekayaan. Siapa yang kehilangan karakter, maka ia kehilangan segalanya. Karakter tidak turun dari langit tetapi merupakan hasil didikan, dilatihkan dan dibudayakan.

Salah satu upaya untuk membangun kesadaran dan pemahaman generasi yang memiliki karakter di masa yang akan datang adalah dengan pembinaan kepribadian dan penerapan pendidikan karakter. Pembinaan kepribadian dan pendidikan karakter adalah proses penanaman cara hidup menghormati, tulus, dan toleran terhadap keanekaragaman budaya yang hidup di tengah-tengah masyarakat plural, dengan pembinaan kepribadian dan pendidikan karakter, kita tidak sekedar merekatkan kembali nilai-nilai persatuan, kesatuan dan berbangsa di era global seperti saat ini, tetapi mengimplementasikan dalam rasa kebangsaan itu sendiri untuk menghadapi benturan berbagai konflik sosial budaya, ekonomi dan politik dalam era global.

Diterapkannya pembinaan kepribadian dan pendidikan karakter ini, diharapkan segala bentuk diskriminasi, kekerasan dan ketidakadilan yang sebagian besar dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan cultural seperti perbedaan agama, ras, etnis, bahasa, kemampuan, gender, umur dan kelas sosial ekonomi dapat diminimalkan. Agar tujuan pembinaan kepribadian dan pendidikan karakter ini dapat dicapai, diperlukan adanya peran dan dukungan dari orang tua, guru/tenaga pengajar, institusi pendidikan, dan para pengambil kebijakan pendidikan lainnya, terutama dalam penerapan kurikulum.

Pada akhirnya para generasi muda diharapkan menjadi "generasi berkarakter" di masa yang akan datang untuk menghadapi kondisi masyarakat, negara dan dunia yang sukar diprediksi dengan kedisiplinan, kepedulian humanisme, menjunjung tinggi moralitas, kejujuran dalam berperilaku sehari-hari dan menerapkan nilai-nilai demokrasi, keadilan dan kemanusiaan.

Pembinaan kepribadian dan pendidikan karakter penting bagi pertumbuhan individu menjadi manusia seutuhnya dan sebaiknya dilakukan sejak dini. Namun bukan berarti jika pendidikan dasar belum mengakomodasi pendidikan karakter, perguruan tinggi juga merasa tidak perlu untuk menyelenggarakannya. Penting bagi perguruan tinggi untuk tidak hanya memperhatikan kebutuhan kompetensi akademis mahasiswa, tapi juga pembinaan karakternya agar lulusan menjadi lulusan yang siap secara akademis dan berkarakter baik. Selanjutnya pembinaan kepribadian dan perancangan pendidikan karakter harus

terus dilakukan dengan komitmen yang tinggi dan dilakukan usaha perbaikan terus menerus.

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Aristoteles. *"Nicomachean Ethics"*. Translated by: W. D. Ross. http://bocc.ubi.pt/pag/ Aristoteles-nicomachaen.html. Diakses pada tanggal 6 November 2011.

Christiana, Wanda. 2005. *Upaya Penerapan Pendidikan Karakter Bagi Mahasiswa.* (*Studi Kasus*). Surabaya: Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Industri, Universitas Kristen Petra Surabaya

Darji, Darmodiharjo dan Shidarta, 1995. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum; Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia,* Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

Fauziah, Puji Yanti. 2011. Model-model Pembelajaran dalam Penanaman Karakter Sejak Dini. *Seminar Nasional.* IKA UNY.

Kupperman, J.J., 1991. *Character*. New York: Oxford University Press, Inc.

Lickona, T. (1992). *Education for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.

Mohamad, Arifin. 1993. *Teori dan Filsafat Hukum.* Susunan I, Cetakan kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mohamad, Arifin. 1994. *Teori dan Filsafat Hukum.* Susunan II, Cetakan kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Noer, Deliar. 1997. *Pemikiran Politik Di Negeri Barat.* Edisi Revisi. Cetakan II. Jakarta: Pustaka Mizan.

Sinaga, Bornok. 2011. *Seminar Pendidikan Karakter Bagi Perempuan Jemaat HKBP*. Medan: HKBP Sidorame.

Sumarta, Ketut I. 2000. *Pendidikan yang Memekarkan Ras.* Sindhunata, editor,
Membuka Masa Depan Anak-anak Kita Mencari Kurikulum Pendidikan Abad XXI. Jogjakarta: Kanisius

Uzair, Fauzan. 2002. *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya.* Cetakan I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

UNIMED THE Character Building UNIVERSITY

BAB 15 PENERAPAN PENDEKATAN SISTEM DALAM PENINGKATAN KUALITAS KARYA ILMIAH MAHASISWA

A. Pendahuluan

Suatu karya ilmiah (*scientific paper*) adalah laporan tertulis dan dipublikasi yang memaparkan hasil penelitian atau pengkajian yang telah dilakukan oleh seseorang atau sebuah tim dengan memenuhi kaidah dan etika keilmuan yang dikukuhkan dan ditaati oleh masyarakat keilmuan. Terdapat berbagai jenis karya ilmiah, antara lain laporan penelitian, makalah seminar atau simposium, artikel jurnal, yang pada dasarnya kesemuanya itu merupakan produk dari kegiatan ilmuwan. Data, simpulan, dan informasi lain yang terkandung dalam karya ilmiah tersebut dijadikan acuan (*referensi*) bagi ilmuwan lain dalam melaksanakan penelitian atau pengkajian selanjutnya.

Karya ilmiah di perguruan tinggi, khususnya jenjang S1, mahasiswa dilatih untuk menghasilkan karya ilmiah, seperti makalah, laporan praktikum, dan skripsi (tugas akhir). Skripsi (tugas akhir) umumnya merupakan laporan penelitian berskala kecil tetapi dilakukan cukup mendalam. Sementara makalah yang ditugaskan kepada mahasiswa lebih menekankan kepada simpulan dan pemikiran ilmiah mahasiswa berdasarkan penelaahan terhadap karya-karya ilmiah yang ditulis pakar-pakar dalam bidang persoalan yang dipelajari. Penyusunan laporan praktikum ditugaskan kepada mahasiswa sebagai wahana untuk mengembangkan kemampuan menyusun laporan penelitian. Jadi dalam beberapa hal ketika mahasiswa melakukan praktikum, ia sebetulnya sedang melakukan "verifikasi" terhadap proses penelitian yang telah dikerjakan ilmuwan sebelumnya. Kegiatan praktikum didesain pula untuk melatih keterampilan dasar untuk melakukan penelitian.

Kegiatan penelitian merupakan suatu bagian dari rangkaian kegiatan keilmuan yang panjang dan saling berangkai. Rangkaian kegiatan itu tidaklah dimulai hanya dari titik awal seorang ilmuwan

menggoreskan gagasan dan pertanyaan yang mengusik dan menggelitik pikirannya untuk mencari jawaban. Goresan gagasan dan pertanyaan tersebut merupakan hasil dari rangkaian panjang kegiatan sebelumnya dari ilmuwan dalam mencermati dan mempelajari berbagai pustaka yang terkait dengan isu-isu teoretis, konseptual, dan metodologis yang relevan dengan isu yang akan diteliti. Termasuk kegiatan ilmuwan di saat-saat mencermati dan mengkritisi berbagai fenomena sosial yang signifikan bagi pengembangan isu-isu teoretis, konseptual dan metodologis melalui penelitian yang dirancang.

Sebagaimana dikemukakan oleh Lichbach (2003: 9 lihat pula Winarto dkk. 2004: 3), semua kegiatan penelitian dilaksanakan dalam suatu kerangka teori, konsep, dan metode; dan karena itulah kritik teoretis itu amat membantu karya penelitian empiris yang kongkret. Selanjutnya Lichbach (2003: 9) mengemukakan bahwa suatu pemahaman yang lebih kritis tentang kerangka-kerangka teori, konsep, dan metode itu merupakan suatu jalan yang penting untuk memperdalam, merumuskan ulang, dan memperluas wawasan-wawasan substansial tentang fenomena empiris yang akan dikaji. Jadi suatu penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang amat serius yang tidak mungkin dapat dilaksanakan hanya dalam waktu yang relatif singkat dengan keterbatasan waktu, kendala dana, dan/atau kebutuhan pasar atau pesan sponsor yang amat mendesak. Jika demikian, mungkinkah penelitian itu dijual? Maka, perlu penelitian memiliki kualitas yang tinggi.

Jawaban pertama untuk pertanyaan itu tentunya terkait dengan pertanyaan perihal siapakah yang akan memanfaatkan hasil penelitian yang dirancang? Apakah kalangan ilmuwan sendiri, para kolega dari ilmuwan, ataukah kalangan pengguna, praktisi, atau pengambil kebijakan? Pemahaman tentang segmen pengguna hasil-hasil penelitian ini tentulah berpengaruh pada rancangan penelitian ilmuwan.

Namun, terlepas dari siapapun calon pengguna dan pemetik manfaat dari hasil-hasil penelitian, sudah pasti penelitian tetap harus dilaksanakan sebagai bagian dari rangkaian kegiatan ilmiah yang serius, terencana, mendalam, berbobot tinggi, dan dapat menghasilkan temuan-temuan ilmiah yang signifikan bagi pengembangan ilmu atau

kepentingan terapan. Justru dengan kualitas yang amat terjaga inilah suatu penelitian mampu memiliki kualitas yang tinggi, maka sangat penting meningkatkan dan menjaga kualitas dari suatu penelitian dan merupakan persyaratan utama.

Kedua, patut dicermati isu-isu apakah yang terkait dengan gejala yang muncul di lingkungan ilmuwan, dan/atau isu-isu apakah yang diminati atau dipesan oleh pihak pengguna. Jika kualitas yang tinggi dari suatu penelitian ingin diraih, siapapun pengguna atau pemberi dananya, kecermatan pemilihan isu tentulah berperan penting. Namun, pemilihan isu-isu yang akan dikaji tidak terlepas dari sejumlah faktor. Pertama, adalah minat peneliti sendiri. Minat peneliti ini terkait erat dengan faktor kedua, yakni sejauh manakah peneliti telah bergulat cukup intens dengan kajian pustaka atas isu yang dikaji baik dari sisi substansi, isu teoretis, konseptual, maupun metode penelitian. Sejauh mana pulakah ilmuwan telah melaksanakan penelitian dalam isu yang akan dikaji? Ketiga, apakah sejalan antara minat ilmuwan dan pihak pengguna atau pemberi dana?

Berdasarkan uraian di atas penulis akan mengulas: (1) sistematika karya ilmiah; (2) kecermatan dan kejelian mahasiswa dalam menangkap isu-isu kontemporer yang tengah bergolak di masyarakat dan menjadi ajang argumentasi isu-isu konseptual/teoretis mutakhir; dan (3) penerapan pendekatan sistem dalam peningkatan kualitas karya ilmiah mahasiswa.

B. Sistematika Karya Ilmiah

Sistematika suatu karya ilmiah perlu disesuaikan dengan sistematika yang diminta oleh media publikasi (jurnal atau majalah ilmiah), sebab bila tidak sesuai tidak akan dimuat. Karya ilmiah tidak ada artinya jika tidak dipublikasi. Walaupun ada keragaman permintaan penerbit tentang sistematika karya ilmiah yang akan dipublikasikan, namun pada umumnya meminta penulis untuk menjawab lima pertanyaan berikut: (1) apa yang menjadi masalah? (2) kerangka acuan teoretik apa yang dipakai untuk memecahkan masalah? (3) bagaimana cara yang telah dilakukan untuk memecahkan masalah itu? (4) apa yang ditemukan? serta (5) makna apa yang dapat diambil dari temuan itu?

Paparan tentang apa yang menjadi masalah dengan latar belakangnya biasanya dikemas dalam bagian pendahuluan. Paparan tentang kerangka acuan teoretik yang digunakan dalam memecahkan masalah umumnya dikemukakan dalam bagian kerangka teoritis atau landasan teori, atau telaah kepustakaan, atau label-label lain yang sejenisnya. Paparan mengenai apa yang dilakukan dan dikemas dalam bagian metode atau metodologi, prosedur atau bahan dan metode. Jawaban terhadap pertanyaan apa yang ditemukan umumnya dikemukakan dalam bagian temuan atau hasil penelitian. Sementara paparan tentang makna dari temuan penelitian umumnya dikemukakan dalam bagian diskusi atau pembahasan, tentu saja sistematika karya ilmiah ini tidak harga mati.

Sistematika karya ilmiah bergantung pada tradisi masyarakat keilmuan dalam bidang terkait, jenis karya ilmiah (makalah, laporan penelitian, skripsi). Jadi dalam suatu karya ilmiah yang mempunyai tingkat keformalan yang tinggi, misalnya skripsi, sistematika penulisan lebih baku, dan beberapa paparan lainnya sering diminta dari mahasiswa, seperti kesimpulan dan rekomendasi (saran-saran) pada bagian akhir, atau kata pengantar pada bagian awal.

Banyak jurnal dan majalah meminta abstrak, yakni rangkuman informasi yang ada dalam dokumen laporan, makalah, atau skripsi secara lengkap. Abstrak yang ditulis dengan baik memungkinkan pembaca mengenali isi dokumen lengkap secara cepat dan akurat, untuk menentukan apakah isi dokumen sesuai dengan bidang minatnya, sehingga dokumen tersebut perlu dibaca lebih lanjut. Abstrak sebaiknya tidak lebih dari 250 kata (dalam satu atau dua paragraf), menyatakan secara singkat tujuan dan lingkup penelitian/pengkajian, metode yang digunakan, rangkuman hasil, serta kesimpulan yang ditarik.

Karya ilmiah perlu dilengkapi dengan daftar pustaka yang digunakan sebagai rujukan, agar dapat ditelusuri pembaca rujukan tersebut perlu memuat nama pengarang, judul karya ilmiah, tahun penerbitan, serta penerbitnya. Tata cara penulisan daftar pustaka perlu juga apakah karya ilmiah yang dirujuk itu berupa buku, jurnal, makalah seminar, laporan penelitian yang tidak dipublikasi, dokumen web, dll.

Namun demikian terdapat banyak versi tata cara penulisan daftar pustaka, bergantung pada tradisi yang dianut oleh masyarakat ilmuwan dalam masing-masing bidang. Tata cara penulisan daftar pustaka yang disarankan dalam "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah" diadopsi sebagian besar dari tata cara yang ditetapkan "*American Psychological Association (APA)*". Tata cara ini berbeda dengan yang ditetapkan oleh *American Chemical Society*, yang keduanya juga berbeda dari tata cara yang ditetapkan oleh *Chemical Society of Japan (CJS)*. Namun, untuk penulisan karya ilmiah dalam konteks pendidikan tergantung pada perguruan tinggi itu sendiri, tentu dengan membuat buku pedoman yang jelas.

Tata cara apapun dapat saja dipakai asalkan pemakaiannya konsisten, apabila karya ilmiah kita ingin dipublikasikan dalam jurnal tertentu, kita harus menyesuaikan diri dengan tata cara penulisan daftar pustaka yang ditetapkan oleh redaksi jurnal tersebut.

C. Mencermati Isu: Menyimak Pustaka, Mempertajam Pengamatan

Pilihan tema dan isu yang akan dikaji dalam suatu penelitian terkait dengan berbagai hal, bagi peneliti muda, pilihan tema sering sekali terkait dengan pengalaman yang amat pribadi sifatnya. Apakah tema itu terkait dengan kontribusinya bagi pengembangan ilmu pengetahuan melalui suatu esai ilmiah yang berbobot, mungkin tidak menjadi kriteria utama. Apakah tema itu terkait dengan kontribusinya bagi pihak-pihak praktisi dan pengambil kebijakan, belum tentu menjadi bahan perhatian. Sebaliknya, mereka yang melakukan penelitian atas dasar pesanan atau tender pihak-pihak pemberi dana, tidak dapat menghindarkan diri dari pilihan tema atau isu yang dipesan atau ditenderkan. Hal ini biasanya terkait dengan masalah yang praktikal sifatnya, sehingga kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan tidak merupakan prioritas.

Penelitian yang memiliki bobot kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, masalah yang dihadapi: tersediakah dana penunjang untuk itu? Alhasil, tema penelitian pun acapkali ditentukan oleh ketersediaan dana untuk isu-isu yang diminati oleh pemberi dana, apakah itu pengelola universitas/fakultas atau lembaga

yang memiliki curahan perhatian pada pengembangan ilmu pengetahuan.

Bagaimanakah memadukan berbagai kepentingan itu, baik dari sisi minat perhatian si peneliti dan pesanan serta ketersediaan dana dari pihak donor, dan dari sisi kontribusi ilmiah serta praktis suatu penelitian? Suatu hal yang tidak mudah memang, namun untuk dapat memiliki nilai jual yang diapresiasi baik oleh kalangan akademisi maupun praktisi, suatu olah pikir dan ketepatan pemilihan tema/isu merupakan salah satu hal yang signifikan dalam penyiapan suatu rancangan penelitian.

Sejalan dengan hal tersebut seorang peneliti seyogianya mampu mensinergikan minat bidang kajian, hasil telaah pustaka, dan pengamatan yang cermat atas fenomena sosial-budaya yang berkembang di seputarnya, serta yang terkait dengan debat teoretis/ konseptual atau data empiris dan praktikal di dunia internasional.

Pilihan minat bidang kajian merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan isu penelitian yang akan dikaji. Tanpa minat, amat sulit bagi seorang peneliti secara tekun, cermat, dengan keseriusan dan kesungguhan untuk melakukan studi pustaka, mengikuti berbagai debat dan argumentasi ilmuwan atas tema/isu tertentu. Choesin (2004b: 54) mengemukakan sering sekali dilupakan bahwa kredibilitas seorang peneliti merupakan satu dari tiga unsur yang diperhatikan dalam penyampaian sebuah argumen: penulis (*ethos*), pembaca (*pathos*) dan argumen itu sendiri (*logos*).

Choesin (2004b: 55) menyarikan bahwa *ethos*: "...mengacu kepada hal-hal yang berkaitan dengan kredibilitas penulis. Seorang penulis harus mempunyai kredibilitas di mata pembacanya, khususnya kredibilitas dalam bidang yang menjadi subyek tulisannya". Bagaimanakah seorang peneliti dapat memperkuat kredibilitas dirinya melalui karya-karya ilmiahnya jika ia berpindah-pindah dari satu tema ke tema yang lain seperti kutu loncat. Berpindah-pindahnya tema yang diteliti tentu menuntut peneliti untuk setiap kali memulai suatu kajian pustaka yang baru, sehingga yang terjadi bahwa peneliti belum pernah menerbitkan karya-karya ilmiah sebelumnya di bidang yang di kajinya. Padahal, menurut Choesin (2004b: 55), seorang penulis yang mengutip

tulisan yang pernah di buatnya sebelumnya sedang membangun kredibilitas.

Jika peneliti ingin menghindari kurangnya kredibilitas, bisakah ia menyeleksi manakah tema yang selaras dengan minat bidang kajian yang telah di tekuninya selama ini? Jika kebutuhan dana merupakan faktor utama pilihan suatu tema, tentulah hal itu sulit dilaksanakan.

Seiring dengan uraian tersebut dalam koridor bidang kajian tertentu, saya yakin bahwa suatu tema dapat digali dan dikembangkan dalam rancangan penelitian, kecermatan peneliti dan kejelian dalam mengamati berbagai fenomena sosial-budaya amat perlu. Seorang peneliti dapat mengikuti arus perhatian dan diskusi seputar masalah yang hangat diulas dan dipermasalahkan berbagai pihak. Ia perlu secara kreatif dan tanggap menangkap isu-isu tersebut. Bila ia dapat menangkap dan mengangkat isu yang sedang diperdebatkan dalam kajiannya, tentu penelitian yang dilakukannya dapat dinilai amat relevan dengan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan masyarakatnya. Winarno dkk (2004) mengemukakan peneliti dituntut untuk terus mampu mengikuti perkembangan yang terjadi di seputarnya sesuai dengan tujuan karya ilmiah sosial itu sendiri, yakni sebagai wahana menjelaskan berbagai situasi, kejadian, masalah, dan hasil karya manusia dalam konteks dan arena sosial tertentu.

Namun, olah pikir secara kritis tetap diperlukan, karena ranah ilmu pengetahuan yang dikaji untuk tema yang sama, atau bila tema yang sama diulas oleh peneliti dari ranah ilmu pengetahuan yang lain, apakah isu-isunya ternyata luput dikaji atau masih perlu diperkaya dan diuji lebih lanjut? Apakah hal yang luput dikaji oleh pihak-pihak lain itu akan memberikan kontribusi bermakna tidak hanya dari segi praktis, tetapi juga teoretis konseptual metodologis? Mau tidak mau, peneliti perlu kembali ke khasanah pustaka, dan proses dialektika antara fenomena empiris dan diskusi teoretis konseptual metodologis harus terus bergulir.

THE Character Building UNIVERSITY

D. Penerapan Pendekatan Sistem dalam Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa

1. Pendekatan Sistem

Konsep sistem telah diambil oleh ilmu sosial dari ilmu pasti, secara khusus dari fisika yang berhubungan dengan materi, energi, gerak, dan kekuatan. Semua konsep ini lebih di arahkan pada suatu pengukuran yang pasti dan mengikuti aturan-aturan tertentu. Ada yang mendefinisikan sistem dalam konteks ilmu pasti dan dalam persamaan matematis menjelaskan hubungan tertentu antara beberapa variabel. Namun konsep ini sedikit diadopsi oleh para ahli di bidang sosial karena variabel-variabelnya kompleks dan sering multidimensional.

Johnson dkk (1973: 5) mengemukakan *a system is an organized or complex whole: an assemblage or combination of things or parts forming a complex or unitary whole.* Selanjutnya menurut Ludwig Von Bertalanffy dalam Winardi (1980: 129), "*Systems are complexes of elements standing in interaction. A system is a complex of interacting elements. Systems are complexes of elements in interactions, to which certain laws can be applied*".

Terkait dengan berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa suatu sistem adalah merupakan kumpulan dari objek-objek bersama-sama dengan hubungannya, antara objek-objek dan antara atribut mereka yang dihubungkan dengan satu sama lain dan kepada lingkungannya sehingga membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh (*whole*).

Berikut ini akan menjelaskan arti menyeluruh dari berbagai definisi di atas, akan diuraikan lebih lengkap unsur-unsur dari definisi tersebut antara lain, kumpulan, objek, hubungan, atribut, lingkungan, dan menyeluruh:

Konsep kumpulan dalam definisi di atas adalah untuk mengartikan bahwa adanya kumpulan elemen-elemen atau objek dengan suatu kerangka yang baik. Perlu ditambahkan bahwa kumpulan dalam konteks ini bukan koleksi dari objek seperti susunan huruf-huruf, melainkan suatu susunan yang mampu menyatakan bahwa suatu elemen harus merupakan bagian dari sistem.

Menurut pandangan statis *objek* dari sistem harus menjadi bagian di mana suatu sistem berada. Namun demikian, menurut pandangan

fungsional bahwa objek dari sistem adalah fungsi-fungsi dasar yang dibentuk oleh bagian-bagian sistem. Schoderbek (1985: 13) mengemukakan ada tiga jenis objek yaitu: *inputs, processes, and outputs.*

a. Input merupakan bagian awal dari sistem yang menyediakan kebutuhan operasi bagi sistem. Input ini akan berbeda-beda sesuai dengan sasaran operasi dari suatu sistem, misalnya bahan baku untuk digunakan dalam proses produksi, bahan kuliah untuk digunakan dalam pembelajaran. Namun demikian, adakalanya untuk operasional dari sistem dibutuhkan berbagai input yang berbeda satu sama lainnya.
b. Proses merupakan cara untuk merubah input menjadi suatu output. Proses ini misalnya yang dilakukan mesin, tugas yang dilakukan oleh anggota dari organisasi, dan lain-lain. Namun demikian, dalam situasi tertentu, proses tidak dapat diketahui secara detail karena transformasi yang dilakukan terlalu kompleks. Kombinasi input yang berbeda, atau urutan pemakaiannya yang berbeda mungkin akan menghasilkan output yang berbeda. Misalnya, banyak pimpinan organisasi tidak dapat menentukan hubungan antara berbagai komponen dari sistem sehingga dia tidak dapat mengerti faktor mana yang dominan dalam mencapai sasaran perusahaan.
c. Output mungkin dapat berbentuk fisik maupun nonfisik. Misalnya produk, informasi, dan lainnya. Output ini adalah hasil operasi dari proses, sasaran di mana sistem berada. Namun perlu ditambahkan bahwa kadang output ini akan menjadi input bagi sistem yang lain, misalnya informasi output yang dihasilkan dari proses data yang selanjutnya dapat digunakan oleh pengambil keputusan atau orang sebagai input untuk melakukan sesuatu.

Hubungan adalah suatu perekat yang menghubungkan berbagai objek secara bersama-sama. Sistem yang kompleks di mana parameter atau objek merupakan subsistem, hubungan ini adalah perekat yang menghubungkan berbagai subsistem tersebut secara bersama. Walaupun setiap hubungan adalah unik atau tergantung pada suatu kumpulan objek tertentu, jenis hubungan ini masih banyak ditemukan di dunia

empiris. Misalnya suatu hubungan di mana suatu subsistem tidak dapat berfungsi secara mandiri, artinya tergantung pada subsistem lain (tidak ada penjualan, tidak ada produksi). Hubungan yang lain adalah hubungan yang sinergi di mana semua subsistem yang tidak terikat dioperasikan bersama untuk menghasilkan total output yang lebih besar dibandingkan jika subsistem tersebut beroperasi secara sendiri-sendiri.

Atribut adalah yang dimiliki oleh objek dan hubungan. Atribut ini mempunyai sesuatu wujud yang diketahui, dicari, atau diperkenalkan dalam suatu proses, misalnya mesin memilik attributes nomor mesin, kapasitas, umur ekonomis dan lain-lain. Atribut dari suatu objek sistem perlu diartikan dan disertai dengan ciri-cirinya agar dapat digunakan sebagai implikasi dalam menentukan apakah sistem itu akan didisain atau langsung dapat digunakan.

Setiap sistem memiliki sesuatu internal dan sesuatu eksternal pada dirinya. *Lingkungan* dari suatu sistem bukan hanya termasuk sesuatu yang berada di luar pengawasan sistem tetapi juga sesuatu di mana dalam waktu yang sama juga menentukan dalam berbagai cara kinerja system, karena lingkungan berada di luar sistem, sistem harus dapat melakukan pengawasan langsung terhadap perilakunya.

Lingkungan dapat dipertimbangkan untuk tetap atau berada pada posisi tertentu agar dapat dihubungkan terhadap masalah sistem. Jika berada di luar, sistem juga harus mengungkapkan pertimbangan dan pengaruh besar terhadapnya. Sebaliknya, segala sesuatu dalam hal eksternal universal terhadap sistem harus merupakan lingkungan sistem yang harus diprogramkan ke dalam kerangka kerja pemecahan masalah sistem. Ada dua bentuk yang harus ditunjukkan secara bersama-sama yaitu: lingkungan musti di atas pengawasan sistem dan musti mengungkapkan determinan penentu terhadap kinerja sistem.

Konsep menyeluruh (whole) melihat hubungan secara keseluruhan, hubungan antara bagian-bagian, interaksi keseluruhan dengan lingkungan, penciptaan dan elaborasi struktur-struktur, evolusi adaptif, dalam upaya mencapai tujuan dan pengendalian arah. Winardi (1980: 133) mengemukakan bahwa konsep menyeluruh ini mengungkapkan bahwa "*The whole is greater than the sum of it parts*", dengan demikian *whole* (menyeluruh) lebih dari pada agregat bagian-bagian karena whole

adalah suatu kerangka kerja bebas di mana bagian-bagian melakukan peran-peran tertentu.

Berdasarkan penjelasan definisi di atas dapat digambarkan bahwa sistem itu dapat dianggap sebagai sesuatu yang memiliki bagian-bagian atau subsistem-subsistem yang dijalankan atau dioperasikan dalam rangka mencapai tujuan/sasaran.

Namun demikian, sistem ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang antara lain: abstrak dan kongkrit, mekanistik dan organistik, sederhana dan kompleks, terbuka dan tertutup, dan sebagainya. Sehubungan dengan ini, tidak ada yang menyatakan bahwa sistem itu benar atau salah, pokok persoalan adalah apakah sistem itu dapat diaplikasikan atau tidak untuk mencapai tujuan.

Berbagai pandangan tentang uraian sistem di atas, sistem terbuka dan tertutup merupakan sistem yang paling mendasar dan paling banyak dipergunakan. Pembagian atas terbuka atau tertutup hanya didasarkan pada ketersediaan sumber daya.

Sumber daya dari sistem adalah segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sistem untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam merealisasi tujuan. Sumber daya ini termasuk orang/manusia, uang, fasilitas dan peralatan, proses teknologi, informasi, dan berbagai sumber daya lain di luar manusia.

Selanjutnya Johnson (1973: 11-12) mengemukakan *open system is system which maintains it self while the matter and energy which enter it keep changing. The system is infuenced by, and influences, its environment and reaches a state of dynamic equilibrium in this environment. A Closed system has no interaction with its environment.* Sedangkan Winardi (1980: 138-139) mengemukakan bahwa, sistem tertutup (*closed system*) merupakan sebuah sistem yang terisolasi sama sekali daripada lingkungannya, sedangkan sistem terbuka (*open system*) terus-menerus melaksanakan pertukaran informasi dengan lingkungannya.

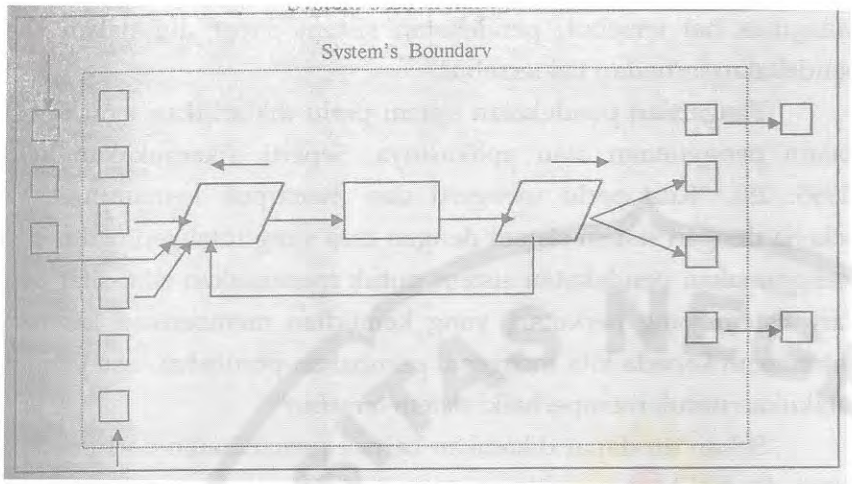
Berdasarkan pengertian di atas dapat disarikan bahwa sistem tertutup apabila semua sumber daya yang dibutuhkan oleh sistem dapat dipenuhi dari dirinya sendiri, tidak ada tambahan sumber daya dari lingkungan yang masuk ke dalam sistem, atau batas-batasnya tertutup bagi pertukaran informasi dan energi lingkungan. Sedangkan sistem

terbuka memasukkan sumber daya dari lingkungan, merubah sumber daya ini menjadi suatu output yang berguna, dan mengirim kembali output tersebut ke lingkungan, atau dapat dikatakan bahwa siklus input-transformasi-output berjalan secara kontinu.

Walaupun di atas telah ditelusuri pengertian sistem dan unsur-unsur penting di dalamnya serta keterkaitannya dengan lingkungan, namun perlu juga ditelusuri gambaran sifat-sifat yang terkandung dalam sistem tersebut. Winardi (1995) mengemukakan beberapa sifat-sifat sistem yaitu: (1) suatu sistem selalu terdiri dari atas lebih dari satu bagian (subsistem); (2) sistem tertentu selalu merupakan bagian dari sistem yang lebih besar (super sistem); (3) sistem dapat bersifat tertutup atau terbuka; (4) setiap sistem memiliki batas-batas sistem; (5) sistem tertutup mempunyai kecenderungan untuk mengalami kemunduran (Entropy); (6) rasio antara input dan output sistem, perlu untuk mempertahankan berbagai macam keseimbangan sistem itu sendiri demi mempertahankan kelestarian hidupnya. (keseimbangan dinamis); (7) sistem memerlukan "*feed-back*", guna mengendalikan keseimbangan tersebut; (8) perubahan cepat pada lingkungan sistem, memaksa sistem yang berkutat untuk meningkatkan kewaspadaannya terhadap perubahan. Perlu pengembangan sarana yang di samping peningkatan mutu juga memerlukan spesialisasi dan diferensiasi yang terjadi pada subsistem; dan (9) akibat spesialisasi dan diferensiasi, struktur sistem itu sendiri harus pula mengalami perubahan, akibat lain, atas sistem perlu diperluas.

Sehubungan dengan berbagai penelusuran di atas, maka dapat dibuat suatu gambaran untuk menjelaskan secara rinci seperti apa sebenarnya sistem tersebut. Gambaran ini dapat ditelusuri dengan melihat suatu diagram sistem dilengkapi dengan parameter, batas, dan lingkungannya seperti di bawah ini:

THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 15.1.
System's Environment (Sumber: Schorderbek, Peter P, et.al, Management Sistem (1985: 25))

Pertama yang perlu ditandai dari gambar di atas adalah bahwa input kepada suatu sistem merupakan output pada sistem yang lain, dan output tersebut menjadi input kepada sistem yang lain.

Kedua adalah garis pembatas sistem dengan lingkungannya tidak nyata karena: (1) garis penuh mengindikasikan bahwa ada pertukaran dari energi dan/atau informasi yang kontinu antara sistem terbuka dengan lingkungannya; dan (2) garis terputus-putus mengindikasikan bahwa posisi aktual dari batas kurang lebih ditentukan oleh pendesain, peneliti dari struktur sistem.

Ketiga, dalam gambar sistem ditunjukkan bahwa pengawasan komponen yang diposisikan terhadap kotak output atau proses telah dihapus karena fungsi pengawasan telah digabungkan ke komponen umpan balik (*feedback*) dengan alasan bahwa akan menjadi jelas bilamana komunikasi diperiksa secara cermat.

Terakhir, harus ditandai bahwa garis-garis yang menghubungkan parameter sistem terhadap yang lain serta sistem terhadap lingkungannya menunjukkan hubungan sistem.

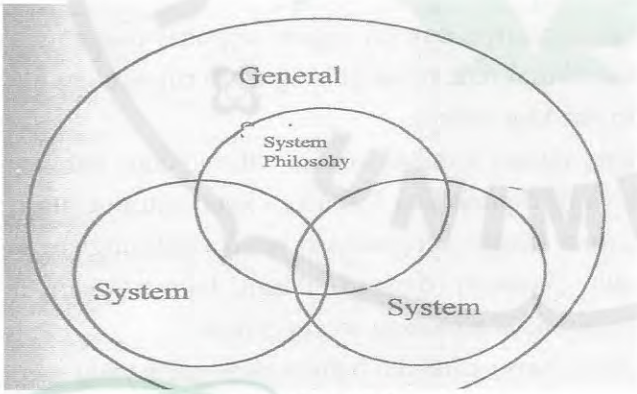
Walaupun di atas telah banyak ditelah tentang pengertian sistem itu sendiri, namun perlu juga ditelusuri arah penggunaan teori tersebut kepada dunia nyata atau kepada fenomena kehidupan setiap hari.

Mengulas hal tersebut, pendekatan sistem dapat digunakan sebagai pendekatan terhadap hal tersebut.

Pengertian pendekatan sistem perlu diklarifikasi agar konsisten dalam penggunaan atau aplikasinya. Seperti dikemukakan Winardi (1995: 28), "Kita perlu mengerti dan memupuk kemampuan untuk bekerja dengan sistem-sistem dengan cara yang inteligen, yaitu dengan menggunakan pendekatan sistem untuk menemukan sifat-sifat penting dari sistem yang berkutan, yang kemudian memberikan keterangan-keterangan kepada kita mengenai perubahan-perubahan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki sistem tersebut".

Selain itu dapat dikatakan bahwa pemanfaatan dari pendekatan sistem berarti komponen-komponen dari sistem tersebut dialokasi serta diintegrasikan sedemikian rupa hingga dapat mengoptimalisasi efektifitas menyeluruh dari sistem tersebut. Artinya, penerapan cara pendekatan sistem membantu kita mencapai suatu efek sinergitis di mana tindakan-tindakan berbagai bagian yang berbeda dari sistem tersebut jika dipersatukan akan lebih besar dibandingkan dengan jumlah-jumlah bagian yang beranekaragam.

Sehubungan dengan hal tersebut, di bawah ini digambarkan suatu pendekatan sistem beserta unsur-unsur yang terkandung di dalamnya.



Gambar 15.2.
The Sistem Approach. (Sumber: Johnson et.all, The Theory and Management of System, (1973: 18))

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa pendekatan sistem memiliki konotasi yang luas yang mencakup beberapa bagian khusus dari penggunaannya pada akhir-akhir ini. Unsur utama dari pengetahuan adalah *general sistem theory* yang relevan untuk berbagai ilmu dan aplikasi secara praktis. Pengertian umum unsur pertama dari pendekatan sistem adalah *sistem philosophy* (filsafat sistem) yang mempunyai makna *how way of thinking*" tentang fenomena dalam konteks keseluruhan, termasuk bagian-bagian, komponen-komponen, atau subsistem-subsistem dan menekankan keterkaitan antara subsistem yang satu dengan subsistem yang lain.

Selanjutnya, *system analysis* (analisis sistem) berhubungan dengan metode atau teknik yang digunakan dalam pemecahan masalah atau pengambilan keputusan. Hal ini dekat dengan metode ilmiah yang meliputi: penelusuran masalah, identifikasi variabel-variabel yang relevan, analisis dan sintesis dari berbagai faktor, dan penentuan solusi optimal atau tindakan program. Walaupun konsep analisis sistem mempunyai tendensi konotasi teknik kuantitatif dan perhitungan pemecahan masalah dalam hubungannya dengan sistem tertutup, namun model umum sedikit dapat diaplikasikan pada pemecahan masalah ketika kuantifikasi sulit atau tidak mungkin diperoleh.

Sedangkan yang terakhir, gambar di atas menunjukkan *system management* (manajemen sistem) yang meliputi aplikasi teori sistem terhadap pengelolaan sistem dan subsistem organisasional. Sistem ini mencakup pengenalan model input transformation output dengan mengidentifikasi arus bahan baku, energi, dan informasi. Sistem ini juga menekankan antar hubungan subsistem-subsistem beserta supra-sistem terhadap mana fungsi, proyek, atau organisasi di arahkan.

Berdasarkan konsep-konsep di atas dapat dijelaskan bahwa filsafat sistem merupakan satu unsur pendekatan sistem yang akan bermanfaat dan mudah diaplikasikan pada tugas-tugas manajerial dalam konteks merumuskan strategi. Analisis sistem merupakan pendekatan yang bermanfaat pada proses pengambilan keputusan baik yang dilakukan pada tingkat manajerial maupun operasional.

Johnson (1973: 19) mengemukakan manajemen sistem merupakan pendekatan yang berguna dalam pengelolaan organisasi-

organisasi besar terutama dalam pengelolaan fungsi, proyek, atau program-program, dengan kata lain pendekatan sistem adalah satu kesatuan dalam: *(1) a way of thinking; (2) a method or technique of analysis; and (3) a managerial style.*

Inti teori sistem umum (*general system theory*) secara sederhana dapat kita hubungkan dengan suatu organisasi. Pendekatan demikian terhadap organisasi-organisasi dan analisis organisasi-organisasi sangat bermanfaat. Jadi proses di konseptualisasikan tujuan-tujuan, struktur tugas-tugas, mekanisme-mekanisme yang mengatur, lingkungan, interdependensi komponen-komponen, batas-batas, subsistem-subsistem, input-input, dan transformasi mereka hingga menjadi output kesemuanya akan mendapatkan arti penting, dengan demikian para pimpinan di dalam organisasi sebagai suatu sistem dapat lebih terfokus pada tugas dan tanggung jawab yang diserahkan pada mereka sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.

Pada era sekarang ini, kita sering diperhadapkan pada situasi di mana semakin kompleksnya persoalan yang berhubungan dengan sosial, ekonomi, politik, dan aspek-aspek lainnya. Suatu organisasi, apakah kecil atau besar, tidak akan luput dari berbagai persoalan di atas. Berbagai aspek-aspek yang ada di sekitar organisasi tersebut atau secara ilmiah disebut lingkungannya tentu akan berpengaruh baik, langsung maupun tidak langsung atas eksistensi organisasi tersebut.

Menghadapi semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi organisasi, konsep sistem dapat diaplikasikan dan tentu konsep ini akan lebih mengarahkan organisasi lebih baik. Jadi dengan konsep ini pendekatan sistem dapat dipergunakan sebagai cara untuk memandang organisasi itu, sehingga organisasi itu dianggap sebagai suatu sistem.

Lebih lanjut Winardi (1989: 131-132) mengemukakan "sistem keorganisasian merupakan suatu kelompok proses-proses transformasi input-output yang saling berkaitan, yang bekerja secara independen dan bersama-sama mereka berupaya mencapai sasaran-sasaran bersama, dan kriteria nilai untuk organisasi secara keseluruhan, anggota-anggotanya dan lingkungannya".

Konsep sistem organisasi di atas adalah lebih mengarah pada perspektif sistem terbuka karena organisasi harus membutuhkan

sesuatu dari lingkungannya dan memberikan sesuatu kepada lingkungannya. Jones menegaskan (2000: 61) mengemukakan bahwa "*Organization as an open sistem- a sistem that takes in resources from external environment and converts or transform them into goods and services that are sent back to that environment, where they are bought by customers.*

Berkaitan dengan hal tersebut, P.Y.K Chau and KY. Tam memberikan ciri-ciri open sistem sebagai berikut: Suatu lingkungan sistem terbuka (An Open sistem environment) adalah komprehensif dan terdiri standar teknologi informasi internasional dan profil standar fungsional yang menentukan *interfaces*, jasa dan format pendukung untuk mencapai *interoperability* atau kemudahan aplikasi, data dan manusia.

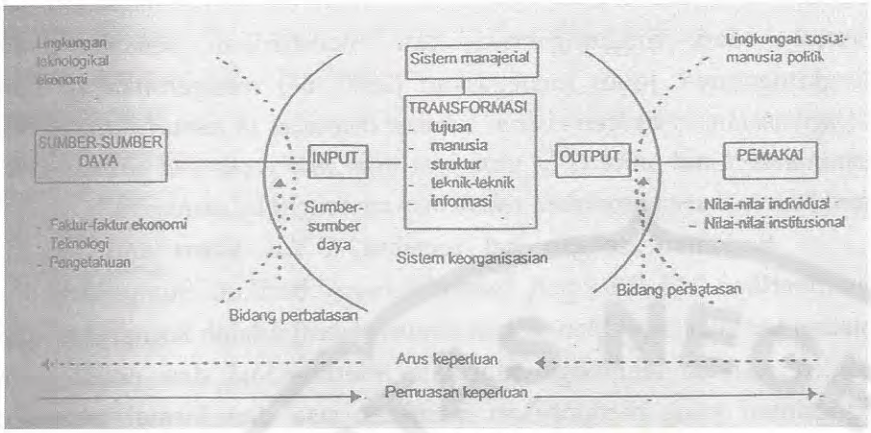
Sistem terbuka dapat dipandang sebagai inovasi organisasional yang membutuhkan inovasi teknik dan administrasi. Perobahan dalam prosedur administrasi bersamaan dengan mengadopsi sistem terbuka mengharuskan adopsi suatu inovasi administrasi.

P.Y.K Chau, KY. Tam (2000: 229-239) mengemukakan adopsi sistem terbuka mengharuskan suatu organisasi untuk: merevisi prosedur-prosedur dalam menghadapi kebutuhan perangkat lunak/keras, alokasi sumber daya, pelatihan staf, dan operasi dan manajemen.

Sejalan dengan uraian di atas dapat dikatakan bahwa suatu organisasi sebagai sebuah sistem terbuka, mencapai eksistensinya dari sebuah sistem lingkungan yang lebih besar, dan sebaliknya ia harus mengabdi kepada nilai-nilai sosial manusia lingkungannya. Lingkungan keorganisasian itu sendiri juga merupakan sebuah sistem terbuka dan dinamik.

Sebagai sistem, baik organisasi maupun lingkungannya memperlihatkan sifat-sifat sistematik dasar yang kita kenal pada uraian-uraian sebelumnya tentang sistem. Winardi (1989: 132) mengemukakan bahwa sistem memperlihatkan sifat-sifat sistematik yaitu: (1) perilaku dengan tujuan tertentu; (2) holisme; (3) keterbukaan; (4) transformasi; (5) keterkaitan satu sama lain; dan (6) pengawasan dan pengendalian".

Organisasi sebagai sistem terbuka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 15.3.

Organisasi Sebagai Sistem Terbuka. (Sumber: Winardi, Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen, (1997: 133).

Gambar di atas dapat kita pahami bahwa organisasi berada dan beroperasi di dalam kerangka sebuah lingkungan dinamik dan kompleks. Organisasi ini merupakan sebuah subsistem dari lingkungannya. Organisasi tersebut harus mempersepsi, merumuskan dan mengevaluasi nilai-nilai sosial manusia dan kendala-kendala politik, dalam hal menetapkan sasaran-sasaran dan tujuan keorganisasian, yang terefleksi dalam tipe-tipe khusus barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi oleh organisasi tersebut melalui seri proses-proses transformasi. Proses ini memanfaatkan aneka sumber daya yang diserap dan bidang-bidang ekonomi teknologi lingkungan organisasi tersebut.

Kerangka dasar input output umum tersebut elemen-elemen tujuan, manusia struktur, teknik-teknik dan informasi dikoordinasi dan di integrasi oleh sistem manajerial, dalam rangka upaya memaksimalkan nilai atau manfaat yang diciptakan oleh organisasi yang berkutan. Titik-titik interaksi antara organisasi yang ada dengan lingkungannya terjadi di dalam dua macam bidang perbatasan pokok yakni pada *interface* output pemakai dan pada *interface* sumber daya input. Batas-batas sistem tersebut mewakili bidang-bidang interaksi, negosiasi dan pertukaran antara organisasi tersebut dengan lingkungannya.

2. Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa

Kesulitan dalam proses penulisan karya ilmiah akibat ketidakmampuan menulis dapat mengakibatkan frustrasi yang disertai dengan perilaku bermacam-macam. Kenyataannya banyak mahasiswa yang berhenti menulis karena bingung apa yang harus dikerjakan. Ada yang mengajukan karya tulis sendiri kepada tim penilai secara berulang-ulang dengan merekayasa judul; ada yang mendaur-ulang karya orang lain; atau ada pula secara terang-terangan melanggar hak cipta dengan meng-*copy-paste* karya orang lain.

Banyak dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari kesulitan menulis, maka nampaknya persoalan ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut. Bagaimanapun persoalan kesulitan dalam menulis berkaitan dengan kualitas proses pembelajaran di kampus. Dapat dibayangkan bagaimana tingkat kualitas lulusan yang dihasilkan dalam hal menulis, apabila mahasiswa sendiri tidak mampu menulis.

Sehubungan dengan itu kita patut mengetahui faktor-faktor penyebab mengapa banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam menulis. Idealnya perlu dilakukan penelitian agar dapat diketahui dengan pasti faktor-faktor penyebabnya sehingga memudahkan untuk mencari jalan keluarnya.

Faktor-faktor penyebab kesulitan menulis yang dikemukakan berikut ini tidak berdasarkan hasil penelitian khusus terhadap mahasiswa. Faktor-faktor penyebab kesulitan yang dikemukakan bersifat umum, dengan pengertian bahwa faktor-faktor tersebut besar kemungkinan terjadi juga pada mahasiswa.

Pertama, disebabkan karena kurang membaca. Kegiatan membaca dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam menulis. Penulis besar sekalipun tidak akan dapat berbuat banyak apabila tidak membaca berbagai literatur sehubungan dengan materi yang ditulis. Seseorang dengan banyaknya menguasai informasi maka kecenderungan semakin mudah pula ia dalam menulis. Kalau anda sering menulis pasti pernah merasakan bagaimana sulitnya menulis ketika tidak mempunyai pengetahuan yang cukup tentang topik yang ditulis. Tulisan pun terasa kering, monoton, bahkan bisa menjadi subyektif karena kekurangan data dan informasi pendukung yang aktual.

Pengetahuan sebagai hasil membaca dalam hal ini tidak hanya berguna sebagai pendukung atau penolak ide atau gagasan, tetapi juga berguna sebagai bahan inspirasi dalam menemukan masalah. Tidak sedikit penulis berhasil menemukan masalah dari literatur yang dibaca. Makin banyak seseorang membaca semakin banyak pula perbendaharaan masalah yang dimiliki, dengan demikian terinventarisasinya banyak masalah maka penulis lebih mudah memilih masalah yang sesuai dengan kepentingan dan kondisi penulis.

Kegiatan membaca tidak hanya berguna untuk penguasaan informasi dan sarana untuk menemukan masalah, tetapi dapat juga dijadikan sarana pembelajaran dari berbagai model dan gaya bahasa penulis melalui bahan yang dibaca. Berbagai artikel di media massa misalnya kaya dengan model tulisan dengan teknik pembahasan dan pemecahan masalah yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Kalau mahasiswa menulis dituntut adanya kepedulian dan minat untuk mempelajari setiap tulisan untuk menambah wawasan dan kematangan dalam menulis. Tentu untuk tahap awal tidak ada salahnya tulisan-tulisan yang dibaca dijadikan model penulisan sebelum menemukan jati diri sendiri, dalam hal ini calon penulis dituntut harus mampu menjiwai dunia kepenulisan, peka dan mempunyai *sense of writing* yang kuat.

Kedua, kesulitan disebabkan karena kurangnya latihan menulis. Belajar menulis sama halnya dengan belajar berenang; kalau tidak dipraktikkan tidak akan pernah bisa berenang. Makin banyak mahasiswa berlatih akan semakin baik. Penulis yang baik selalu belajar secara terus-menerus dari pengalaman yang didapat dari latihan tersebut. Perlu dicatat bahwa kegiatan menulis merupakan proses pembelajaran yang tidak pernah tamat.

Melihat dari kondisi mahasiswa di perguruan tinggi belum berhasil menjadikan menulis sebagai suatu budaya maka tentu mempengaruhi frekuensi mahasiswa dalam menulis. Rendahnya frekuensi menulis bagaimanapun sama artinya dengan rendahnya frekuensi latihan menulis. Kondisi ini jelas tidak menguntungkan dan membuat mahasiswa semakin jauh dari penguasaan keterampilan menulis.

Ketiga, kesulitan disebabkan karena kerancuan dalam berpikir. Faktor ini sering sekali terjadi sehingga tulisan kelihatan kacau dan tidak jelas alur logika yang digunakan. Pesan ilmiah yang ingin disampaikan biasanya menjadi kabur, tidak sistematis sehingga sulit dipahami. Benang merah mulai dari permasalahan sampai kepada penarikan kesimpulan biasanya tidak *nyambung*, dengan tidak aneh apabila sering berbeda antara permasalahan yang dikemukakan dengan pemecahan beserta penarikan kesimpulannya.

Keempat, kesulitan disebabkan karena kerancuan dalam berbahasa. Kerancuan berbahasa umumnya terjadi karena penulis tidak merasa penting aspek bahasa dalam sebuah tulisan. Suriasumantri (1985: 171) mengemukakan tanpa adanya kemampuan berbahasa maka kegiatan berpikir secara sistematik dan teratur tidak mungkin dapat dilakukan. Bahkan lebih ekstrim lagi dinyatakan bahwa keunikan manusia bukan terletak pada kemampuan berpikirnya, melainkan terletak pada kemampuannya berbahasa.

Setiap penulis mestinya peduli dan menjaga agar bahasa yang digunakan tidak menjadi rancu. Percaya atau tidak, saya pernah menemukan sebuah kalimat dalam karya tulis ilmiah mahasiswa yang jumlahnya mencapai 85 kata, dan dalam satu kalimat terdiri dari berbagai maksud. Masih untung kalau penulis mampu menyusun kalimatnya dengan baik sehingga gampang dipahami. Sayangnya tidak demikian sehingga untuk memahami maksudnya kita harus mampu memperkirakan arah kalimatnya yang tentu saja tidak sesuai dengan maksud penulisnya. Konyolnya, ketika si penulis diminta menjelaskan apa maksud kalimat tersebut, ternyata penulisnya pun bingung sendiri.

Kerancuan dalam berbahasa sering sekali terjadi karena si penulis mencari penyakit sendiri. Menyusun sebuah kalimat dengan 85 kata bukan saja akan menyulitkan penulis, tetapi juga akan menyulitkan pembacanya, tentu dalam kasus di atas alangkah bijaksananya apabila kalimat tersebut dipecah menjadi beberapa kalimat sehingga risiko kerancuan berbahasa dapat dikurangi.

THE Character Building UNIVERSITY

3. Upaya Peningkatan Kualitas Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa

Mengatasi berbagai persoalan kualitas karya tulis ilmiah mahasiswa, nampaknya pimpinan perguruan tinggi tidak bisa berpangku tangan. Pimpinan perguruan tinggi mungkin saja selama ini telah berhasil secara kuantitatif memotivasi mahasiswa menulis tetapi dalam kenyataannya sebagian besar karya-karya yang di tulis mahasiswa tidak memenuhi syarat. Apabila dikaji, kegagalan mahasiswa dalam menulis karya ilmiah selama ini pada intinya berhubungan dengan aspek kualitas sebagai akibat dari ketidakmampuan mahasiswa menulis. Jadi untuk memecahkan persoalannya seyogianya diarahkan kepada upaya peningkatan kemampuan menulis dan kualitas karya tulis ilmiah mahasiswa dengan pendekatan sistem.

Secara kelembagaan paling tidak ada tiga pihak yang dapat berperan untuk mengatasi masalah tersebut, yakni pihak jurusan, fakultas dan lembaga bidang akademik. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh ketiga lembaga tersebut.

Pertama, perlu dibentuk tim pembimbing penulisan karya ilmiah yang bertugas untuk memeriksa, meluruskan, dan mematangkan materi yang ditulis oleh mahasiswa. Mahasiswa-mahasiswa akan dibimbing secara teknis, isi, dan penggunaan bahasa. Tim pembimbing terdiri dari pihak dosen yang mengerti tentang penulisan karya ilmiah, serta pihak-pihak lain di perguruan tinggi yang dianggap mampu mengemban tugas tersebut.

Kedua, perlu dibentuk forum pengkajian karya tulis ilmiah mahasiswa di setiap jurusan ataupun fakultas bekerja sama dengan lembaga pusat penelitian. Forum ini bertugas untuk mengkaji dan mendiskusikan kelayakan materi pra-pembimbingan dan pasca pembimbingan (setelah karya tulis ilmiah selesai dikerjakan).

Ketiga, perlu dilakukan presentasi karya tulis ilmiah. Presentasi dilakukan di hadapan tim pembimbing, forum pengkajian karya tulis ilmiah mahasiswa, dan dihadiri oleh mahasiswa.

Keempat, perlu diintensifkan lomba penulisan karya tulis ilmiah di lingkungan internal perguruan tinggi dengan pemberian penghargaan yang menarik bagi juara. Penghargaan yang dimaksudkan

tidak hanya berupa pemberian piagam atau hadiah barang, tetapi juga penghargaan dalam bentuk lain seperti kesempatan mengikuti lomba pada tingkat yang lebih tinggi. .

Kelima, perlu dilakukan *workshop* penulisan karya ilmiah atau ceramah secara periodik dengan mengundang penulis-penulis yang handal atau para kolumnis di media massa, terutama untuk penulisan di media massa, tentunya menimba pengalaman dari para kolumnis sangat diperlukan.

Keenam, perlu dilakukan pembenahan dan penyempurnaan sarana sumber informasi di jurusan ataupun fakultas. Bagaimanapun tanpa didukung oleh informasi mahasiswa-mahasiswa akan kesulitan dalam menulis yang berhubungan langsung dengan kualitas. Sarana informasi yang perlu diperhatikan adalah perpustakaan dan fasilitas internet.

Ketujuh, perguruan tinggi menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) kepada mahasiswa dengan membuat kebijakan baru dan mewajibkan peserta membuat karya tulis ilmiah dalam bentuk makalah sebagai salah satu syarat dapat mengikuti diklat. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan menulis semakin terbiasa, sehingga pada akhirnya diharapkan membudaya.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas kemampuan mahasiswa dalam menulis dan kualitas karya tulis ilmiah mahasiswa dapat meningkat, dan diharapkan adanya perhatian serius dari berbagai pihak perannya sebagai motivator dan fasilitator. Demikian juga halnya mahasiswa sebagai faktor kunci kiranya perlu mengubah pandangan dan sikap dengan menempatkan kegiatan menulis sebagai salah satu kegiatan penting dalam perkuliahannya.

E. Penutup

(1) Sistem dapat diartikan sebagai kumpulan dari objek-objek bersama-sama dengan hubungannya, antara objek-objek dan antara atribut mereka yang dihubungkan dengan satu sama lain dan kepada lingkungannya sehingga membentuk suatu kesatuan menyeluruh, (2) Sistem tertutup apabila semua sumber daya yang dibutuhkan oleh sistem dapat dipenuhi dirinya sendiri, tidak ada tambahan sumber daya

dari lingkungan yang masuk ke dalam sistem, atau batas-batasnya tertutup bagi pertukaran informasi dan energi lingkungan. Sedangkan sistem terbuka memasukkan sumber daya dari lingkungan, merobah sumber daya ini menjadi suatu output yang berguna, dan mengirim kembali output tersebut ke lingkungan, (3) Pendekatan sistem dapat membantu organisasi mencapai suatu efek sinergitis di mana tindakan-tindakan berbagai bagian yang berbeda dari sistem jika dipersatukan akan lebih besar dibandingkan dengan bagian yang beraneka ragam, (4) Analisis sistem berhubungan dengan metode atau teknik yang digunakan dalam pemecahan masalah atau pengambilan keputusan, (5) Manajemen sistem digunakan oleh organisasi dalam rangka aplikasi teori sistem terhadap pengelolaan sistem dan subsistem organisasional, (6) Perguruan tinggi adalah suatu sistem organisasi yang terbuka karena membutuhkan sumber daya dari lingkungan dan kemudian memberi sesuatu kembali ke lingkungan, (7) Perguruan tinggi dapat dianggap sebagai suatu sistem karena memiliki berbagai subsistem-subsistem antara lain jurusan, fakultas dan lembaga-lembaga yang beroperasi dalam rangka mencapai tujuan, (8) Kegagalan mahasiswa dalam menulis karya ilmiah selama ini pada intinya berhubungan dengan aspek kualitas sebagai akibat dari ketidakmampuan mahasiswa menulis, (9) Secara kelembagaan paling tidak ada tiga pihak yang dapat berperan untuk mengatasi masalah tersebut, yakni pihak jurusan, fakultas dan lembaga bidang akademik, (10) Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas karya ilmiah melalui pendekatan sistem yaitu: (a) perlu dibentuk tim pembimbing penulisan karya ilmiah yang bertugas untuk memeriksa, meluruskan, dan mematangkan materi yang ditulis oleh mahasiswa; (2) perlu dibentuk forum pengkajian karya tulis ilmiah mahasiswa di setiap jurusan ataupun fakultas bekerja sama dengan lembaga pusat penelitian; (3) perlu dilakukan presentasi karya tulis ilmiah; (4) perlu diintensifkan lomba penulisan karya tulis ilmiah di lingkungan internal perguruan tinggi dengan pemberian penghargaan yang menarik bagi juara; (5) perlu dilakukan *workshop* penulisan karya ilmiah atau ceramah secara periodik dengan mengundang penulis-penulis yang handal atau para kolumnis di media massa; (6) perlu dilakukan pembenahan dan

penyempurnaan sarana sumber informasi di jurusan ataupun fakultas; dan (7) perguruan tinggi menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) kepada mahasiswa dengan membuat kebijakan baru dan mewajibkan peserta membuat karya tulis ilmiah dalam bentuk makalah sebagai salah satu syarat dapat mengikuti diklat. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan menulis semakin terbiasa, sehingga pada akhirnya diharapkan membudaya.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Suriasumantri, Jujun S. (1985). *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer.* Jakarta: Harapan.

Choesin. 2004b. *Karya Tulis Ilmiah Sosial: Menyiapkan, Menulis, dan Mencermatinya.* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Lichbach, M.I. 2003. *Is Rational Choice Theory All of Sosial Sciences?* Ann

Winarto, Y.T., T. Suhardiyanto, dan E.M. 2004. *Karya Tulis Ilmiah Sosial: Menyiapkan, Menulis, dan Mencermatinya.* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Chau, P. YK [and] Tam, K. Y.2000. *Organizational Adoption of Open Systems: A Technology push, Need-pull Perspective, Journal Information & Management*, vol. 37.

Johnson, Richard A; Kast, Fremon E and Rosenzweig, James E.1973. *The Theory and management of systems.[s.l]*: McGraw-Hill.

Jones, Garret R et.al. 2000 .*Contemporary Management. [s.l]*: McGraw-Hill.

Schoderbek, et.al.1985. *Management System Conceptual Considerations, Business Publications.[s.l]*: [s.n].

Winardi.1980. *Pengantar Teori Sistem dan Analisa Sistem.[s.l]*: Karya Nusantara.

Winardi.1995. *Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen.* Bandung: Lembaga Administrasi Negara Perwakilan Jawa Barat.

Winardi, dan Nisjar, Karhi. 1997. *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen.[s.l]*: Mandar Maju.

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 16

PENJAMINAN MUTU PERGURUAN TINGGI DALAM BIDANG KEMAHASISWAAN

A. Pendahuluan

Perguruan tinggi suatu lembaga pendidikan tinggi yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi sesuai dengan tuntutan *stakeholder* pada era globalisasi. Selain dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki mutu yang baik, mutu mahasiswa yang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi juga merupakan ujung tombak untuk menentukan mutu suatu perguruan tinggi. Ada beberapa indikator untuk menentukan mutu mahasiswa yang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi, antara lain: (1) seleksi masuk dalam penerimaan mahasiswa baru; (2) karakter mahasiswa yang terkait dengan disiplin mahasiswa mematuhi aturan di perguruan tinggi, etika dalam lingkungan perguruan tinggi, moral mahasiswa di dalam lingkungan perguruan tinggi; (3) sikap mahasiswa dalam mengikuti pembelajaran di perguruan tinggi; (4) prestasi yang dicapai mahasiswa baik dalam bidang akademik maupun dalam bidang lainnya; dan (5) ketepatan mahasiswa dalam menyelesaikan studi di perguruan tinggi.

Mahasiswa di perguruan tinggi nampaknya kurang menyadari tentang hal-hal penting yang dimilikinya, padahal sebenarnya sangat mempengaruhi terbentuknya mutu suatu perguruan tinggi. Salah satu peran penting yang dapat dijalankan mahasiswa adalah pelayanan yang harus diberikan oleh mahasiswa kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) lainnya, karena mahasiswa adalah salah satu unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. Jadi mahasiswa tidak hanya sebagai pihak yang dilayani, tetapi juga sebagai pihak yang harus melayani.

Selanjutnya Djanali (2005) mengemukakan kemampuan mahasiswa melayani masyarakat tergantung kompetensi yang dimiliki mahasiswa. Kompetensi mahasiswa tersebut dikembangkan dalam

kegiatan akademik (kurikuler), kegiatan ekstrakurikuler, dan kegiatan kokurikuler. Kegiatan yang bersifat kurikuler bertujuan untuk memenuhi standar kurikulum bidang keilmuan yang didukung oleh kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler meliputi pembimbingan kecakapan hidup (*life skill*) berupa kecakapan individual, kecakapan sosial, kecakapan intelektual, kecakapan vokasional, dan pembimbingan kepemudaan yang menyangkut kepanduan, keolahragaan, kesenian, kepemimpinan, kewirausahaan.

Integrasi pembimbingan kurikuler (akademik), ekstrakurikuler, dan kokurikuler merupakan proses olah pikir, olah hati, olah rasa/karsa, dan olah raga, yang bermuara pada nilai-nilai luhur bangsa, nilai-nilai luhur Pancasila, sehingga tercipta insan cerdas dan berwibawa.

B. Pembahasan

Djanali (2005) mengatakan penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Selanjutnya, Elliot (1993) penjaminan mutu adalah seluruh rencana dan tindakan sistematis yang penting untuk menyediakan kepercayaan yang digunakan untuk memuaskan kebutuhan tertentu dari kualitas. Kebutuhan tersebut merupakan refleksi dari kebutuhan pelanggan. Penjaminan mutu membutuhkan evaluasi secara terus-menerus dan biasanya digunakan sebagai alat bagi manajemen. Gryna (1988), mengatakan penjaminan mutu merupakan kegiatan untuk memberikan bukti-bukti untuk membangun kepercayaan bahwa mutu dapat berfungsi secara efektif.

Sementara itu ahli yang lain memberikan definisi Cartin (1999) penjaminan mutu sebagai berikut: *Quality Assurance is all planned and systematic activities implemented within the quality system that can be demonstrated to provide confidence that a product or service will fulfill requirements for quality. Lebih lanjut Webber (2007) Quality Assurance focuses on the ability of a process to produce or deliver a quality product or service, quality control focuses on entire process and final product.*

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diartikan penjaminan mutu merupakan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian mutu, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penjaminan mutu berupaya mencegah munculnya kembali masalah yang lalu dan masalah baru yang mungkin terjadi, sehingga proses pencapaian kualitas produk yang ditargetkan tidak mengalami masalah.

Mutu pendidikan di perguruan tinggi berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan dan kompetensi lulusan yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan di dalam program kegiatan atau kesesuaian tujuan dan kompetensi dengan standar yang telah ditetapkan.

Mahasiswa seperti halnya dosen harus menjaga mutu dengan kehadirannya tepat waktu di kelas, wajib mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, mematuhi etika yang diterapkan dan, mahasiswa diberi akses untuk menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penjaminan mutu perguruan tinggi tentang adanya dosen atau tenaga kependidikan yang dipandang kontra produktif terhadap penjaminan mutu. Seharusnya mahasiswa juga dilibatkan dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi yang dilaksanakan di tingkat universitas, fakultas, jurusan, dan prodi.

Sistem penjaminan mutu perguruan tinggi memerlukan komitmen bersama dari semua sivitas akademik mulai pimpinan puncak sampai pelaksana paling bawah. Mahasiswa merupakan salah satu unsur penting yang dapat menopang keberhasilan pelaksanaan sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi, maka sosialisasi kepada semua sivitas akademik harus memasukkan unsur mahasiswa sebagai salah satu sasaran sosialisasi yang harus dilaksanakan secara terus-menerus melalui berbagai media komunikasi dan disampaikan pada berbagai kesempatan. Melalui sosialisasi tersebut diharapkan memperoleh komitmen bersama dalam melaksanakan penjaminan mutu perguruan tinggi sehingga seluruh pihak memperoleh dorongan mental untuk terus memperbaiki diri agar memperoleh kinerja akademik yang maksimal.

Melalui sosialisasi yang terus-menerus, setidaknya akan ada sanksi sosial jika ada unsur-unsur yang terlibat dalam pelaksanaan penjaminan mutu perguruan tinggi melakukan tindakan-tindakan yang

kontra produktif karena sistem penjaminan mutu perguruan tinggi ini diketahui oleh semua pihak. Upaya untuk meningkatkan dan menjaga mutu yang baik tidaklah mudah. Selain perlu upaya terus menerus dari pihak perguruan tinggi dalam membangun sistem yang mendukung penjaminan mutu, juga diperlukan kesadaran setiap pribadi yang ada di dalamnya, dan tidak akan maksimal hasilnya kalau dipaksakan. Jadi harus ada kesadaran dari pribadi masing-masing, dan kemudian merasakan bahwa meningkatkan mutu dan menjaganya adalah suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri.

Berhubungan dengan hal tersebut, dorongan kepada mahasiswa agar memahami perannya dalam membantu meningkatkan mutu perguruan tinggi (almamaternya) menjadi sangat penting. Banyak cara yang dapat dilakukan mahasiswa dalam mendukung mutu perguruan tinggi tersebut yaitu dengan berusaha mendukung terpenuhinya standar mutu yang telah ditetapkan, beberapa di antaranya adalah: (1) Mahasiswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran, (2) Mahasiswa berperan aktif dalam menciptakan atmosfir akademik yang kondusif, (3) Mahasiswa mencapai kematangan akademik dan kebebasan berpikir sehingga dapat melaksanakan aktivitas intelektual secara maksimal, (4) Mahasiswa memahami perkembangan Iptek dan mencari informasi langsung ke sumbernya melalui ICT, (5) Mahasiswa mampu menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah, (6) Mahasiswa mampu mengkomunikasikan pengetahuan kepada pihak lain, (7) Mahasiswa dapat mengembangkan belajar mandiri dan belajar kelompok, (8) Mahasiswa banyak terlibat dalam penelitian dosen/lembaga, (9) Mahasiswa berperan serta dalam menjaga keamanan, keindahan, dan kebersihan lingkungan kampus, (10) Mahasiswa melaksanakan pembimbingan akademik secara berkala, (11) Mahasiswa ikut berpartisipasi dalam mendesain, mengelola dan mengevaluasi kurikulum, (12) Mahasiswa melakukan evaluasi diri untuk mencapai kompetensi lulusan program studi, (13) Mahasiswa berpartisipasi aktif dalam organisasi mahasiswa dan kegiatan ekstrakurikuler.

Hal-hal tersebut di atas masih sebagian peran yang dapat dilakukan mahasiswa dalam mendukung penjaminan mutu perguruan

tinggi dan masih banyak peran yang lainnya. Sajian dalam artikel ini dapat mendorong semua sivitas akademik khususnya mahasiswa untuk ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi, tentu dengan kebersamaan dalam pelaksanaan penjaminan mutu tersebut dapat meraih keunggulan dan mutu yang diharapkan.

Selanjutnya terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan untuk mendukung kegiatan kemahasiswaan antara lain: (1) Pihak institusi sedapat mungkin mendorong mahasiswa untuk memiliki peranan dalam satu atau lebih organisasi kemahasiswaan, (2) Menyediakan fasilitas pendukung kegiatan ekstrakurikuler seperti ruangan, tenaga pendidik/pelatih dan peralatan, (3) Kegiatan kemahasiswaan yang dilakukan hendaknya mampu meningkatkan kompetensi lulusan, (4) Pihak institusi secara aktif menjalin kerja sama dengan pihak industri (perusahaan) dalam memberikan dukungan dana maupun untuk kegiatan magang mahasiswa.

Ada lima mekanisme penetapan standar kemahasiswaan, antara lain: (1) penetapan jenis kegiatan kemahasiswaan; (2) target-target kegiatan kemahasiswaan; (3) pembimbingan kemahasiswaan; (4) fasilitas kegiatan kemahasiswaan; dan (5) standar mutu kegiatan kemahasiswaan. Standar mutu kegiatan mahasiswa meliputi bidang penalaran, bidang minat, bakat dan kegemaran, bidang organisasi, bidang kesejahteraan dan bakti sosial. Sedangkan mekanisme pemenuhan standar kemahasiswaan terdiri atas standar cara pembimbingan kemahasiswaan, standar kegiatan dan proses pembimbingan kemahasiswaan, standar fasilitas kegiatan, standar kualitas *output*, dan manajemen pengendalian standar.

Keberhasilan manajemen pengendalian standar ditunjukkan dengan perilaku mahasiswa, IPK mahasiswa, pembimbing, dan institusi. Selain itu standar mutu mahasiswa sangat mendukung terciptanya penjaminan mutu perguruan tinggi. Berikut disajikan tabel standar mutu mahasiswa untuk mendukung terciptanya penjaminan mutu perguruan tinggi.

Tabel 16.1.

Standar Mutu Mahasiswa

No	Standar	Kriteria	Indikator
1.	Input Mahasiswa	Mahasiswa lulus seleksi masuk perguruan tinggi	Lulus seleksi
2.	Penilaian Mahasiswa	a. Kebijakan dalam penilaian mahasiswa	Tersedia dokumen kebijakan penilaian
		b. Sistem penilaian autentik yang diterapkan perguruan tinggi bagi mahasiswa	Penilaian dilakukan secara berkala dengan menggunakan patokan acuan penilaian
		c. Pemanfaatan hasil penilaian autentik	Hasil penilaian digunakan sebagai evaluasi
3	Dukungan terhadap mahasiswa	Mahasiswa memperoleh kemudahan dalam proses pembelajaran	Adanya kemudahan informasi, tersedia pembimbingan terhadap mahasiswa, tersedianya program unggulan mahasiswa, tersedianya beasiswa bagi mahasiswa, tersedianya bantuan dalam penyelesaian tugas akhir, tersedianya fasilitas dalam mengembangkan minat dan bakat, tersedianya unit kegiatan mahasiswa.
4	Kinerja mahasiswa	a. Masa studi mahasiswa	Adanya buku pedoman mengenai masa studi mahasiswa
		b. Mutu mahasiswa	Mutu mahasiswa di rangking berdasarkan penilaian sesuai dengan peraturan yang ada
		c. Indeks prestasi kumulatif mahasiswa	Indeks prestasi kumulatif mahasiswa dijadikan sebagai barometer kelulusan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya

Penjaminan mutu perguruan tinggi harus dapat menciptakan visi, misi, dan tujuan dalam pola pengembangan kemahasiswaan di perguruan tinggi. Visi, misi, dan tujuan tersebut menjadi acuan

perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program dan kegiatan kemahasiswaan.

Berikut disajikan visi, misi dan tujuan perguruan tinggi dalam menciptakan penjaminan mutu perguruan tinggi.

Tabel 16.2.

Visi, Misi, dan Tujuan Perguruan Tinggi.

Visi	Misi	Tujuan
Unggul dalam pembinaan kemahasiswaan yang berorientasi pada peningkatan citra, reputasi dan daya saing lulusan.	1. Mengembangkan sistem pembinaan mahasiswa menurut kebutuhan penalaran, minat-bakat dan kesejahteraan. 2. Membina suasana akademik dan iklim organisasi kemahasiswaan yang sehat. 3. Menumbuhkan budaya belajar mandiri di kalangan mahasiswa yang berorientasi pada kualitas diri pribadi dan universitas melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler. 4. Mengembangkan budaya kewirausahaan di kalangan mahasiswa. 5. Menumbuh kembangkan budaya ilmiah di kalangan mahasiswa.	1. Pembinaan bakat, minat, dan kemampuan mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan Mahasiswa dalam manajemen praktis, berorganisasi, menumbuhkan apresiasi terhadap seni dan olah raga. 2. Peningkatan kesejahteraan mahasiswa baik secara fisik, mental, dan kerohanian. 3. Pemberdayaan peran aktif dosen pendamping untuk membimbing kegiatan kemahasiswaan. 4. Peningkatan sistem kekeluargaan kehidupan kampus pada mahasiswa, dosen, dan pegawai 5. Peningkatan prestasi mahasiswa di bidang penalaran dan keilmuan untuk menanamkan sikap ilmiah, merangsang daya kreasi dan inovasi, serta kemampuan meneliti dan menulis karya ilmiah. 6. Peningkatan kemampuan berwirausaha bagi

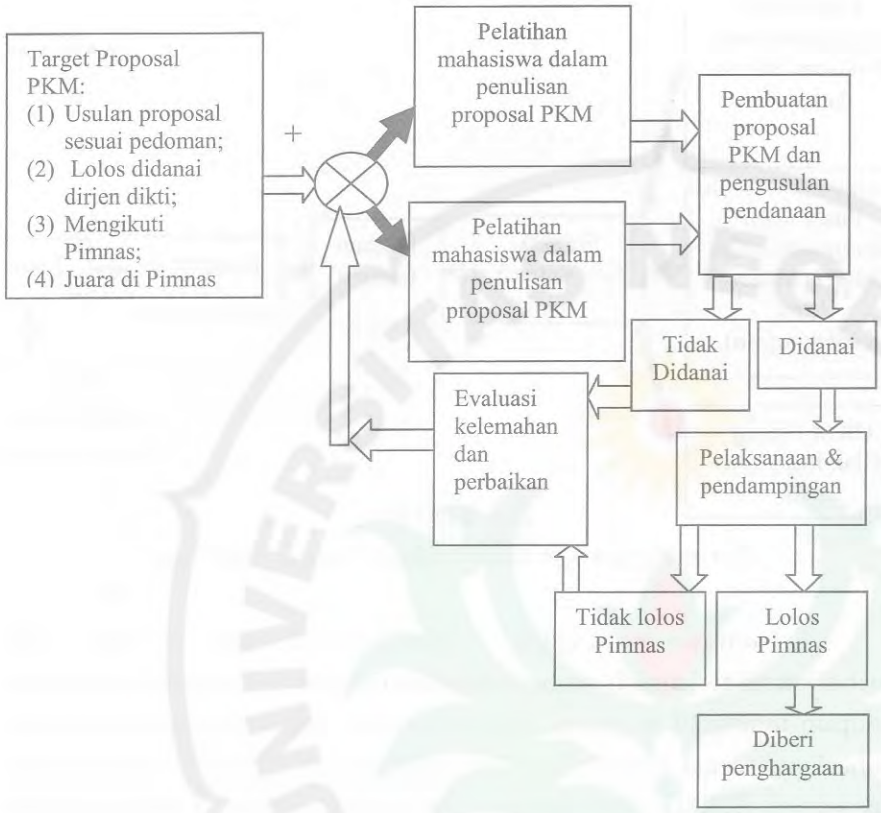
Visi	Misi	Tujuan
	6. Meningkatkan access dan equity semua lapisan masyarakat untuk dapat mengikuti pendidikan tinggi.	mahasiswa. 7. Menghasilkan karya ilmiah mahasiswa yang layak terbit pada jurnal pendidikan. 8. Menumbuh kembangkan kepedulian sosial mahasiswa melalui pengabdian kepada masyarakat.

Standar mutu bidang penalaran meliputi keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah di luar kegiatan akademik, dapat diselenggarakan berupa pembuatan proposal PKM yang diusulkan untuk didanai oleh Dirjendikti dan dilanjutkan ke Pekan Ilmiah Mahasiswa Nasional (Pimnas) atau penerbitan pada jurnal kampus atau jurnal nasional, maupun internasional.

Penjaminan mutu kegiatan penalaran meliputi pelatihan penulisan proposal PKM, pembimbingan penulisan dan pelaksanaan PKM, pelatihan penulisan proposal PKM sesuai dengan aturan penulisan yang ditetapkan, pendampingan mahasiswa pada Pimnas, pemberian penghargaan bagi mahasiswa yang lolos Pimnas dan PKM yang terbaik, pemberian penghargaan kepada dosen pendamping.

Standar mutu PKM meliputi kesesuaian format proposal yang diusulkan dengan pedoman penulisan PKM yang ditetapkan Dirjendikti, lolos untuk didanai oleh Dirjendikti, lolos mengikuti Pimnas, juara di Pimnas. Penjaminan mutu kegiatan penalaran khususnya penulisan proposal dan pelaksanaan PKM serta kegiatan mengikuti Pimnas ditampilkan pada gambar 17.3. sebagai berikut:

THE Character Building UNIVERSITY

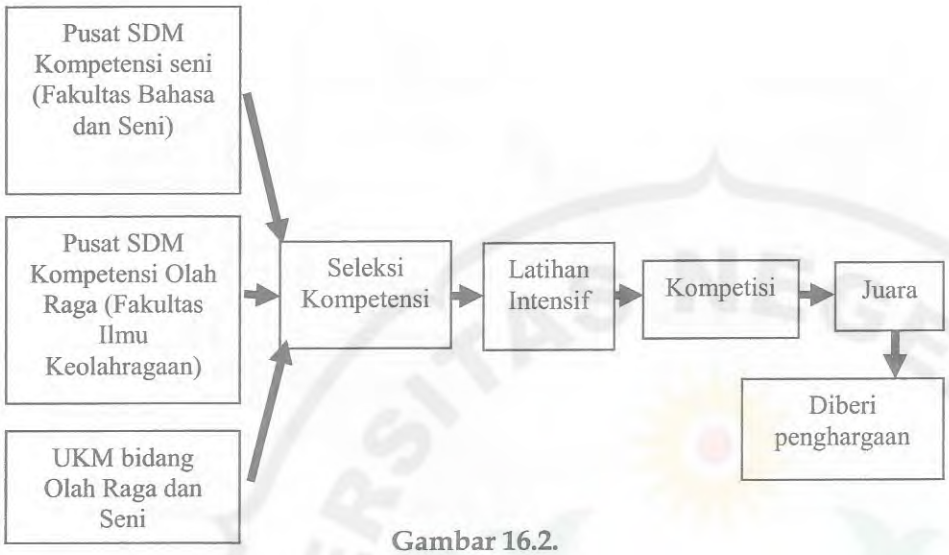


Gambar 16.1.

Proses Penjaminan Mutu PKM dalam Kegiatan Penalaran

Penjaminan mutu kegiatan minat, bakat, dan kegemaran, meliputi kegiatan yang dikompetisikan maupun tidak dikompetisikan dalam bidang olah raga, bidang seni. Kompetisi diawali di tingkat universitas, tingkat wilayah, tingkat nasional, bahkan tingkat internasional. Penjaminan mutu bidang seni dan olah raga diperlihatkan pada gambar17.4. sebagai berikut:

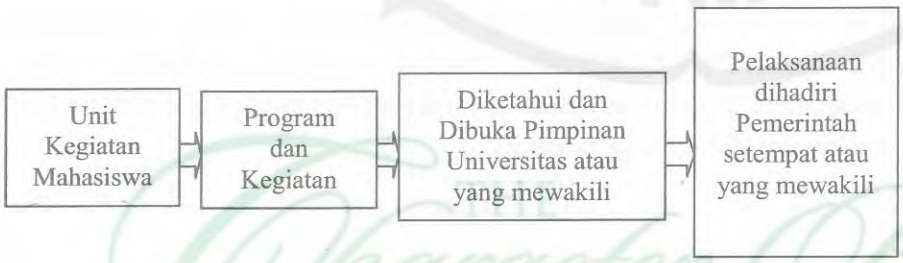
THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 16.2.

Proses Penjaminan Mutu Bidang Seni dan Olah raga

Penjaminan mutu kegiatan bidang kesejahteraan dan bakti sosial berindikatorkan jumlah mahasiswa dan frekwensi kegiatan terprogram maupun insidentil di dalam kampus dan di luar kampus. Keterlibatan mahasiswa secara terprogram dan insidentil berada pada unit kegiatan mahasiswa (UKM), khususnya UKM pencinta alam, UKM pramuka, UKM kerohanian, UKM kewartawanan, dam UKM lainnya. Keterlibatan mahasiswa secara insidentil harus mendapat persetujuan pimpinan universitas. Proses Penjaminan Mutu Bidang bakti sosial (pengabdian masyarakat) terkait dengan PKM pengabdian masyarakat dan PKM penerapan teknologi, dapat ditampilkan pada gambar 18.5. berikut ini:

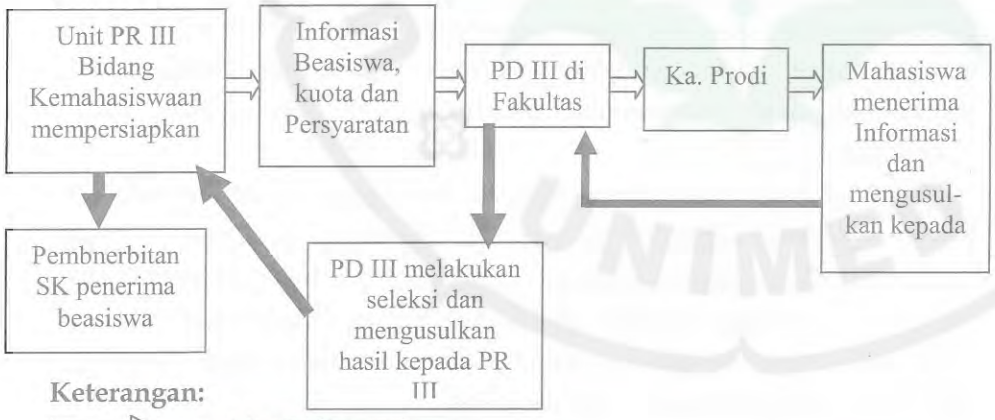


Gambar 16.3.

Proses Penjaminan Mutu Bakti Sosial

Proses penjaminan mutu pengabdian masyarakat terkait dengan PKM sesuai dengan gambar 17.3. Proses penjaminan mutu terkait dengan UKM ditampilkan pada gambar sebelumnya.

Penjaminan mutu kegiatan bidang kesejahteraan mahasiswa meliputi pemberian beasiswa. Perguruan tinggi harus dan wajib memberi beasiswa bagi mahasiswa yang berprestasi dan kurang mampu. Persyaratan beasiswa yang harus dituruti sesuai dengan ketetapan pemberi dana, dan pengusulannya mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP). Semua mahasiswa berhak mengusulkan permohonan beasiswa sesuai dengan syarat yang ditentukan. Persyaratan umum mahasiswa yang berhak mengusulkan permohonan adalah prestasi belajar (indeks prestasi), surat keterangan tidak mampu dari lurah atau kepala desa, diusulkan oleh pimpinan fakultas setelah diseleksi. Beasiswa Bidik Misi diusulkan oleh kepala sekolah SLTA ke Dirjendikti lewat penerimaan mahasiswa baru jalur undangan, yang lolos seleksi akan diinformasikan dan diterima sebagai mahasiswa penerima beasiswa. Standar Operasional Prosedur (SOP) beasiswa bidik misi ditetapkan oleh Dirjendikti. Proses penjaminan mutu pemberian beasiswa bagi mahasiswa di luar beasiswa bidik misi diperlihatkan pada gambar 17.6. berikut.



Gambar 16.4.
Proses Standar Operasional Prosedur Pemberian Beasiswa

Pembinaan mahasiswa dalam bidang organisasi meliputi program dan kegiatan organisasi kemahasiswaan (UKM), pemilihan kepengurusan organisasi kemahasiswaan, kepanitiaan, latihan kepemimpinan manajemen mahasiswa. pendidikan karakter bagi pengurus ormawa, pertemuan pengurus ormawa tingkat internal dan eksternal. Pemilihan pengurus unit kegiatan mahasiswa dan senat mahasiswa mengikuti mekanisme yang ditetapkan dan dirumuskan universitas sehingga dapat berjalan dengan baik.

Pemilihan senat mahasiswa fakultas dilaksanakan secara langsung, bebas dan rahasia, diawali dengan kampanye oleh para kandidat pemimpin dan pendukungnya. Senat mahasiswa universitas dipilih oleh perwakilan senat fakultas dalam sidang selama beberapa hari, dengan cara bebas, rahasia dan bertanggung jawab dan pimpinan serta anggota senat yang terpilih dilantik oleh pimpinan perguruan tinggi.

C. Penutup

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan pendidikan pada masyarakat mengalami peningkatan. Pendidikan pada tingkat perguruan tinggi dipandang sangat penting bagi masyarakat. Perguruan tinggi dengan produknya berupa jasa pendidikan merupakan lembaga yang berfungsi sebagai tempat untuk menyelenggarakan pendidikan atau pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Salah satu faktor yang menentukan kualitas pendidikan adalah kemahasiswaan. Diharapkan setelah adanya indikator yang mempengaruhi kualitas pendidikan pihak institusi dapat meningkatkan sasarannya sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui penjaminan mutu perguruan tinggi yang diharapkan dapat bersaing pada taraf nasional maupun internasional.

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2003. *Higher Education Long Term Strategi* 2003-2010. Directorate General of Higher Education, Ministry of National Education Republic of Indonesia.

Djanali, Supeno. 2005. *Panduan Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPMPT)*. Jakarta: Depdiknas, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Jackson, N. 1996. Internal Academic Quality Audit in UK Higher Education: Part I-Current Practice and Conceptual Frameworks. *Quality Assurance in Education*, Vol. 4, No. 4, pp. 37-46.

http://journal.uii.ac.id/index.php/Teknoin/article/viewFile/2108/1914 (diakses tanggal 31 Januari 2012)

http://spm-fmipa-unesa.blogspot.com/2011/04/peran-mahasiswa-dalam penjaminan-mutu.html (diakses tanggal 31 Januari 2012)

http://www. Theiia.org. 2004. *The Institute of Internal Audi-tors: International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. (diakses tanggal 31 Januari 2012)

http://www.ui.ac.id/download/files/bpma/Kurikulum_&_Mahasiswa.pdf (diakses tanggal 31 Januari 2012)

Weber, Larry and Michael Wallace. 2007. *Quality Control fo Dummies*. Indianapolis: Wiley Publishing, Inc.

UNIMED

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 17

PENANAMAN DAN IMPLEMENTASI NILAI KARAKTER TANGGUNG JAWAB

Pendidikan karakter merupakan suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada mahasiswa agar mampu mewujudkan nilai-nilai luhur Pancasila dalam kehidupannya sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan makhluk ber-Ketuhanan.

Pendidikan karakter berfungsi (1) mengembangkan potensi dasar agar berhati baik, berpikiran baik, dan berperilaku baik; (2) memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur; (3) meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia.

Pembangunan karakter dilakukan dengan pendekatan sistematik dan integratif dengan melibatkan keluarga, satuan pendidikan, pemerintah, masyarakat sipil, anggota legislatif, media massa, dunia usaha, dan dunia industri.

Sehubungan dengan itu, Universitas Negeri Medan bercita-cita menjadi "*the Character Building University*" dengan menetapkan enam pilar karakter, yaitu: kewarganegaraan (*citizenship*), keadilan (*fairness*), kehormatan (*respectful*), tanggungjawab (*responsible*), kepedulian (*caring*), dan dapat dipercaya (*trustworthy*).

Jadi, tanggung jawab adalah salah satu pilar karakter yang dapat dibangun melalui pendidikan dan implementasinya dalam setiap aspek kehidupan manusia dengan indikator (1) perbuatan yang diharapkan (seharusnya) dilakukan; (2) rencana ke depan; (3) selalu mencoba; (4) selalu melakukan yang terbaik; (5) mengendalikan diri: (6) mendisiplinkan diri; (7) berpikir sebelum bertindak-mempertimbangkan konsekuensi; (8) menetapkan contoh yang baik bagi orang lain; dan (9) bertanggung jawab atas kata-kata, sikap, sikap, dan tindakan.

A. Pendahuluan

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut di atas mengamanatkan agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, tetapi juga berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafaskan nilai-nilai luhur Pancasila.

Jadi, pendidikan nasional merupakan upaya pembangunan karakter intelektual, karakter sikap, dan karakter bertindak yang dapat meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif bangsa Indonesia di era globalisasi. Ambarita & Pangaribuan (2011) mengatakan karakter dalam dunia perguruan tinggi berbeda dengan karakter dalam dunia sekolah dasar dan sekolah menengah. Karakter intelektual dunia perguruan tinggi mengacu pada pengembangan pola pikir ilmiah dan daya cipta. Karakter sikap di perguruan tinggi dibangun oleh karakter intelektualnya, sehingga sikap menghargai kepada hakikat kebenaran.

Selanjutnya, karakter tindakan di perguruan tinggi dibangun oleh karakter intelektual dan karakter sikap, sehingga tindakan-tindakan yang dilakukan adalah berdasarkan pertimbangan dampak positip dan negatip yang mungkin terjadi, berdasarkan optimalisasi dampak positip bagi diri sendiri dan masyarakat.

Berbagai upaya pemerintah dan masyarakat telah dilakukan untuk membangun karakter yang baik, namun fakta memperlihatkan betapa buruknya karakter sebagian masyarakat Indonesia dan dunia, yang ditandai dengan munculnya perilaku menyimpang dan paradoks kehidupan di kalangan masyarakat berpendidikan. Selanjutnya paradoks kehidupan adalah fenomena yang saling bertentangan dalam

kehidupan manusia, di antaranya: semakin banyak pengetahuan, semakin sedikit kearifan dan semakin banyak berusaha mencari nafkah penghidupan, semakin sedikit yang menemukan makna kehidupan.

Manullang (2006) mengemukakan bahwa paradoks kehidupan menunjukkan bahwa modernisasi telah memberikan orientasi dan pemahaman hidup dan kehidupan yang keliru. Lebih lanjut Pangaribuan (2008) melaporkan hasil penelitian Boyke yang mengungkap bahwa sekitar 50% dari sampel penelitiannya, yaitu anak-anak SLTA telah melakukan persetubuhan sebelum menikah. Creagh (2004) melaporkan kembali hasil penelitian Yayasan Kusuma Buana yang menemukan sebanyak 10, 3% dari 3594 remaja di 12 kota besar di Indonesia telah melakukan hubungan seks bebas.

McDowell (2004) membudayanya ketidakjujuran, sebagaimana kasus menyontek masal yang terjadi di SDN Gadel 2 Surabaya, dan menyusul di Jakarta saat ujian nasional adalah sampel dari kasus ketidakjujuran yang terjadi di dunia pendidikan dan di masyarakat. Kehancuran generasi muda di Amerika, yang mana setiap harinya telah terjadi 1000 remaja wanita menjadi ibu tanpa nikah, 1106 remaja wanita melakukan aborsi, 4219 remaja mengidap penyakit yang tertular secara seksual, 500 remaja mulai memakai narkoba, 1000 remaja mulai mengkonsumsi alkohol, 135000 anak-anak membawa sebuah pistol atau senjata lain ke sekolah, 3610 remaja dilecehkan, 80 diperkosa, 2200 remaja berhenti dari sekolah menengah, 7 anak (usia 10-19 tahun) terbunuh, 7 anak muda (usia17 tahun ke bawah) ditangkap karena pembunuhan, dan 6 remaja bunuh diri.

Temuan tersebut di atas membuktikan bahwa karakter sebagian masyarakat dunia, khususnya Indonesia adalah tergolong buruk.

Hal tersebut telah diperingatkan para ahli sebelumnya sebagaimana dimuat dalam http://pondokibu.com/28/dampak-pendidikan-karakter-terhadap-akademi-anak/ (2011) tentang pernyataan Mahatma Gandhi yang memperingatkan tentang salah satu dari tujuh dosa fatal, yaitu "education without character"(pendidikan tanpa karakter); Martin Luther King yang menyatakan: "Intelligence plus character...that is the goal of true education" (kecerdasan plus karakter...itu adalah tujuan akhir dari pendidikan sebenarnya); dan

pernyataan Theodore Roosevelt yang menyatakan: "To educate a person in mind and not in morals is to educate a menace to society" (mendidik seseorang dalam aspek kecerdasan otak dan bukan aspek moral adalah ancaman mara-bahaya kepada masyarakat).

Menyadari kondisi karakter masyarakat saat ini, pemerintah mengambil inisiatif untuk mengurus utamakan pembangunan karakter bangsa.

Hal itu tercermin dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, yang menempatkan pendidikan karakter sebagai misi pertama dari delapan misi guna mewujudkan visi pembangunan nasional. Terkait dengan hal di berbagai kesempatan Presiden Republik Indonesia juga mengemukakan pentingnya pembangunan watak *(character building)* guna membangun manusia yang berakhlak mulia.

Sehubungan dengan itu, Kebijakan Nasional Pembangunan Karakter Bangsa disusun sebagai pelaksanaan amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 dan sekaligus pelaksanaan arahan Presiden Republik Indonesia. Untuk itu, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sudah mencanangkan penerapan pendidikan karakter pada semua tingkat pendidikan, mulai dari SD hingga Perguruan Tinggi. Munculnya gagasan program pendidikan karakter dalam dunia pendidikan di Indonesia dapat dimaklumi, sebab selama ini dirasakan proses pendidikan ternyata belum berhasil membangun manusia Indonesia yang berkarakter.

Banyak yang menyebut bahwa pendidikan telah gagal membangun karakter, sehingga banyak lulusan sekolah dan sarjana yang pandai dalam menjawab soal ujian, berotak cerdas, tetapi mentalnya lemah, penakut, kurang bertanggung jawab, dan perilakunya tidak terpuji.

B. Pembahasan

1. Konsep Pendidikan Karakter di Universitas Negeri Medan

Karakter adalah sifat, budi pekerti, tabiat atau watak dari seseorang. Karakter adalah sifat pribadi, cara berpikir dan berperilaku

yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama sesuai standar nilai dan norma yang ada di masyarakat. Berkaitan dengan uraian di atas ahli lain Sinaga (2011) mengemukakan bahwa karakter adalah sifat, budi pekerti, tabiat atau watak dari seseorang. Sibarani mengemukakan bahwa kecenderungan karakter dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) etika normatif, dan (2) etika terapan. Sehubungan dengan itu, Universitas Negeri Medan sebagai bagian dari lembaga pendidikan melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi diharapkan dapat membangun karakter bangsa. Pembangunan karakter bangsa adalah salah satu bidang pembangunan nasional yang sangat penting dan menjadi fondasi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pemerintah RI mengemukakan beberapa alasan mendasar yang melatari pentingnya pembangunan karakter bangsa, baik secara filosofis, ideologis, normatif, historis maupun sosiokultural.

Secara filosofis, pembangunan karakter bangsa merupakan sebuah kebutuhan asasi dalam proses berbangsa karena hanya bangsa yang memiliki karakter dan jati diri yang kuat yang akan eksis.

Secara ideologis, pembangunan karakter merupakan upaya mengejawantahkan ideologi Pancasila dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Secara normatif, pembangunan karakter bangsa merupakan wujud nyata langkah mencapai tujuan negara, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Secara historis, pembangunan karakter bangsa merupakan sebuah dinamika inti proses kebangsaan yang terjadi tanpa henti dalam kurun sejarah, baik pada zaman penjajahan maupun pada zaman kemerdekaan.

Secara sosiokultural, pembangunan karakter bangsa merupakan suatu keharusan dari suatu bangsa yang multikultural. Pembangunan karakter bangsa merupakan gagasan besar yang dicetuskan para pendiri bangsa karena sebagai bangsa yang terdiri atas berbagai suku bangsa dengan nuansa kedaerahan yang kental, bangsa Indonesia

membutuhkan kesamaan pandangan tentang budaya dan karakter yang holistik sebagai bangsa.

Hal tersebut sangat penting karena menyangkut kesamaan pemahaman, pandangan, dan gerak langkah untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia.

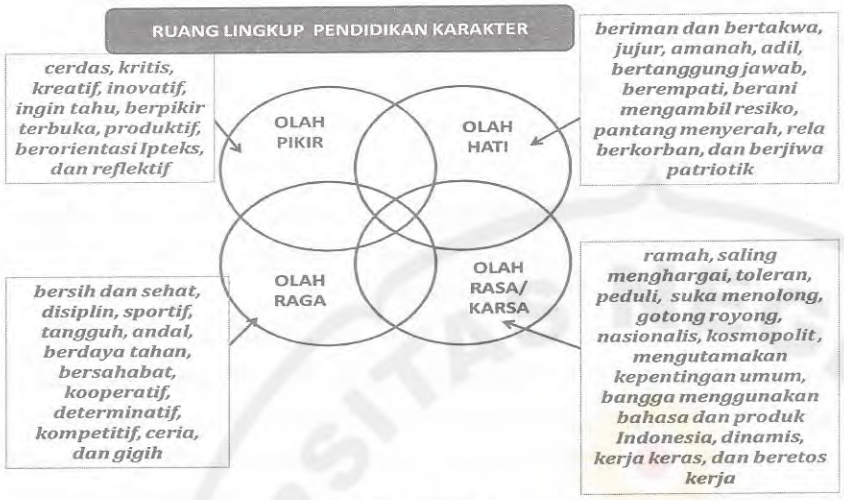
Pendidikan yang diselenggarakan untuk membangun karakter pada intinya bertujuan mengembangkan karakter bangsa agar mampu mewujudkan nilai-nilai luhur Pancasila.

Pendidikan karakter berfungsi (1) mengembangkan potensi dasar agar berhati baik, berpikiran baik, dan berperilaku baik; (2) memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur; (3) meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia. Pembangunan karakter dilakukan dengan pendekatan sistematik dan integratif dengan melibatkan keluarga, satuan pendidikan, pemerintah, masyarakat sipil, anggota legislatif, media massa, dunia usaha, dan dunia industri

Kementerian Pendidikan Nasional (2011) mengatakan bahwa proses pendidikan karakter didasarkan pada totalitas psikologis yang mencakup seluruh potensi individu (kognitif, afektif, psiko motorik) dan fungsi totalitas sosiokultural dalam konteks interaksi dalam keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat. Totalitas psikologis dan sosiokultural dapat dikelompokkan sebagaimana yang digambarkan pada.

Berdasarkan gambar 19.1. di bawah ini, pengkategorian nilai didasarkan pada pertimbangan bahwa pada hakikatnya perilaku seseorang yang berkarakter merupakan perwujudan fungsi totalitas psikologis yang mencakup seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, dan psiko motorik) dan fungsi totalitas sosial-kultural dalam konteks interaksi (dalam keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat.

THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 17.1.
Ruang Lingkup Pendidikan Karakter

Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural dapat dikelompokkan dalam: (1) olah hati (*spiritual & emotional development*); (2) olah pikir (*intellectual development*); (3) olah raga dan kinestetik (*physical & kinesthetic development*); dan (4) olah rasa dan karsa (*affective and creativity development*). Proses itu secara holistik dan koheren memiliki saling keterkaitan dan saling melengkapi, serta masing-masingnya secara konseptual merupakan gugus nilai luhur yang di dalamnya terkandung sejumlah nilai sebagaimana dapat di lihat pada gambar di atas.

Sehubungan dengan itu, Universitas Negeri Medan bercita-cita menjadi "*the Character Building University*" dengan menetapkan enam pilar karakter, yaitu: kewarganegaraan (*citizenship*), keadilan (*faerness*), kehormatan (*respectful*), tanggungjawab (*responsible*), kepedulian (*caring*), dan dapat dipercaya (*trustworthy*).

Universitas Negeri Medan dapat memiliki keunggulan dalam daya saing nasional dan internasional melalui pembangunan keenam pilar karakter tersebut.

Keenam pilar tersebut merupakan atribut karakter utama yang harus dicapai Unimed sampai tahun 2025.

Pada Tabel 18.2 di bawah ini diuraikan indikator keenam pilar.

Tabel 17.1.

Pilar *The Character Building University*

PILAR	INDIKATOR UMUM
Kewarganegaraan (*citizenship*)	1. Mau bekerja sama
	2. Bertempat tinggal jelas dan formal
	3. Terlibat dalam urusan yang membuat masyarakat agar lebih baik.
	4. Menjadi tetangga yang baik.
	5. Mentaati hukum dan aturan.
	6. Menghormati pemerintah *(otoritas)*
	7. Melindungi lingkungan.
	8. Bangga sebagai mahasiswa Universitas tempat kuliah, bangga terhadap bangsa dan Negara.
	9. Memelihara kesetiakawanan dalam hal yang baik antara sesama mahasiswa dan masyarakat.
Keadilan (*faerness*)	1. Bermain sesuai dengan aturan.
	2. Berbagi dan bergiliran.
	3. Berpikiran terbuka dan mendengarkan orang lain.
	4. Tidak mengambil keuntungan dari orang lain.
	5. Tidak menyalahkan orang lain dan tidak sembarangan.
	6. Memperlakukan semua orang secara adil.
Kehormatan (*respectful*)	1. Memperlakukan orang lain dengan hormat.
	2. Mengikuti *Golden Rule.*
	3. Toleran.
	4. Menerima perbedaan.
	5. Menerapkan sopan santun.
	6. Menggunakan bahasa yang baik dalam berkomunikasi.
	7. Memperhatikan perasaan orang lain.
	8. Tidak melakukan ancaman, memukul atau menyakiti orang lain.
	9. Melakukan kemufakatan damai terhadap orang lain yang melakukan kemarahan, penghinaan, dan yang sering menentang kemufakatan.

PILAR	INDIKATOR UMUM
Tanggungjawab (*responsible*)	1. Melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan, dan membuat rencana ke depan.
	2. Tekun dan selalu mencoba serta melakukan yang terbaik.
	3. Mengontrol diri, dan berdisiplin.
	4. Berpikir sebelum bertindak dan mempertimbangkan konsekuensi.
	5. Bertanggung jawab atas kata-kata, tindakan dan sikap.
	6. Menetapkan contoh yang baik bagi orang lain.
Kepedulian (*caring*)	1. Penuh kasih.
	2. Memperlihatkan kepedulian.
	3. Mengungkap rasa syukur.
	4. Memaafkan orang lain.
	5. Membantu orang yang membutuhkan.
Dapat dipercaya (*trustworthy*)	1. Jujur dan tidak menipu.
	2. Tidak mencuri.
	3. Dapat diandalkan.
	4. Memiliki keberanian untuk melakukan yang benar.
	5. Membangun reputasi yang baik.
	6. Loyal kepada keluarga, teman, dan Negara.

Secara umum, karakter dipandang sebagai pola berpikir, bersikap, dan bertindak yang dapat dilihat dan dikenali berdasarkan atribut-atributnya. Atribut tersebut memiliki indikator yang dapat lebih dirinci sehingga dapat diukur.

Lebih lanjut Susan dalam McElmeel (2002) karakter menyangkut atribut: keriangan (*Cheerfulness*), kewarganegaraan *(Citizenship)*, kebersihan *(Cleanliness)*, kasih sayang *(Compassion)*, kerjasama *(Cooperation)*, keberanian *(Courage)*, kesopanan, *(Courtesy)*, kreativitas *(Creativity)*, ketergantungan *(Dependability)*, ketekunan *(Diligence)*, keadilan *(Fairness)*, kemurahan hati *(Generosity)*, menolong *(Helpfulness)*, sukacita *(Joyfulness)*, kebaikan *(Kindness)*, kesetiaan *(Loyalty)*, kesabaran

(Patience), ketekunan *(Perseverance)*, ketepatan waktu *(Punctuality)*, rasa hormat *(Respect)*, penghargaan terhadap lingkungan hidup *(Respect for the environment)*, tanggung jawab *(Responsibility)*, kebanggaan sekolah *(School pride)*, kendali diri *(Self control)*, sportivitas *(Sportsmanship)*, toleransi *(Tolerance)*, kejujuran *(Honesty)*.

Sejalan dengan hal tersebut di atas karakter terdiri dari sepuluh atribut yaitu: hormat (*respect*), bertanggung jawab (*responsibility*) , kejujuran (*honesty*), merasakan perasaan orang lain (*empathy*), keadilan (*fairness*), berinisiatif (*initiative*), keberanian (*courage*), ketekunan (*perseverance*), optimism (*optimism*), dan integritas (*integrity*), sifat mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), kerendahan hati (*humility*), kemurahan hati (*generosity*), iba (*compassion*), toleransi (*tolerance*), bijaksana (*prudence*), dan fleksibilitas (*flexibility*).

Selanjutnya dapat dilihat atribut karakter sebagaimana pada tabel 18.3. di bawah menurut empat orang ahli sebagai berikut:

Tabel 17.2.

Atribut Karakter Menurut Empat Orang Ahli (Lembaga)

No	ATRIBUT KARAKTER MENURUT 4 AHLI (LEMBAGA)			
	Susan Brown	**Mc Elmeel**	**Dimerman**	**Josephson Institute**
1.	keriangan *(cheerfulness)*,			
2.	kewarganegaraan *(Citizenship)*,			*Citizen*
3.	kebersihan *(cleanliness)*,			
4.	Kasih sayang *(compassion)*,		*compassion*	
5.	kerjasama *(cooperation)*,			
6.	keberanian *(courage)*,	*courage*,	*Courage*	
7.	kesopanan, *(courtesy)*,			
8.	kreativitas *(Creativity*			
9.	ketergantungan *(dependability)*,			
10.	ketekunan *(diligence)*,			

No	ATRIBUT KARAKTER MENURUT 4 AHLI (LEMBAGA)			
	Susan Brown	Mc Elmeel	Dimerman	Josephson Institute
11.	keadilan *(fairness),*		*Fairness*	*Fairness*
12.	kemurahan hati *(generosity),*		*generosity*	
13.	Menolong *helpfulness),*			
14.	sukacita *(joyfulness)*			
15.	kebaikan *(kindness),*			
16.	kesetiaan *(loyalty),*			
17.	kesabaran *(patience),*	*patience,*		
18.	ketekunan *(perseverance),*	*perseverance*	*perseverance*	
19.	ketepatan waktu *(punctuality),*			
20.	hormat *(respect),*		*Respect*	*Respectful*
21.	penghargaan terhadap lingkungan hidup *(respect for the environment),*			
22.	tanggung jawab *(responsibility)*		*responsibility*	*Responsible*
23.	kebanggaan sekolah *(school pride),*			
24.	kendali diri *(self control),*			
25.	sportivitas *(sportsmanship),*			
26.	toleransi *(tolerance),*			
27.	kejujuran *(honesty).*		*Honesty*	
28.		Kepedulian*(caring)*		*Caring*
29.		Percaya diri *(confidence)*		
30.		Keingintahuan *(curiosity)*		
31.		Fleksibilitas *(flexibility)*	*Flexibility*	

No	ATRIBUT KARAKTER MENURUT 4 AHLI (LEMBAGA)			
	Susan Brown	Mc Elmeel	Dimerman	Josephson Institute
32.		Persahabatan *(friendship)*		
33.		Orientasi target *(goal setting)*		
34.		Rendah hati *(humility)*	Humility	
35.		Humoris *(humor)*		
36.		berinisiatif *(initiative)*	*Initiative*	
37.		Integritas *(integrity)*	*Integrity*	
38.		Sikap positip *(positive attitude)*		
39.		Dapat menyelesaikan masalah *(problem solving)*		
40.		Disiplin diri *(self discipline)*		
41.		Tim kerja *(Team work)*		
42.			merasakan perasaan orang lain (*empathy*)	
43.			optimism (*optimism*)	
44.			sifat mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*)	
45.			Toleransi *(tolerance)*	
46.			bijaksana (*prudence*)	
47.				dapat dipercaya (*trustworthy*)

Josephson Institute dalam Ambarita dan Pangaribuan (2011) mengajukan enam pilar karakter (*The Six Pillars of Character) yaitu:* hal yang dapat dipercaya (*trustworthy*), penuh hormat (*respectful*), bertanggungjawab (*responsible*), keadilan (*fairness*), perduli atau acuh

(*caring*), kewarganegaraan (*citizen*). Josephson Institute menampilkan indikator dari enam pilar karakter tersebut, sebagai berikut: (1) Orang yang dapat dipercaya adalah orang yang jujur, tidak mencuri, tidak menipu, dapat diandalkan, memiliki keberanian untuk melakukan yang benar, membangun reputasi yang baik, loyal kepada keluarga, teman, dan Negara; (2) Orang yang hormat harus memperlakukan orang lain dengan hormat, mengikuti *Golden Rule*, toleran dan menerima perbedaan, menerapkan sopan santun, menggunakan bahasa yang baik dalam berkomunikasi, memperhatikan perasaan orang lain, tidak melakukan ancaman, memukul atau menyakiti orang lain, melakukan kemufakatan damai terhadap orang lain yang melakukan kemarahan, penghinaan, dan yang sering menentang kemufakatan; (3) Orang yang bertanggung jawab adalah melakukan apa yang seharusnya dilakukan, membuat rencana ke depan, tekun dan selalu mencoba, selalu melakukan yang terbaik, mengontrol diri, berdisiplin, berpikir sebelum bertindak dan mempertimbangkan konsekuensi, bertanggung jawab atas kata-kata, tindakan dan sikap, dan menetapkan contoh yang baik bagi orang lain; (4) Orang yang adil adalah bermain sesuai dengan aturan, berbagi dan bergiliran, berpikiran terbuka, mendengarkan orang lain, tidak mengambil keuntungan dari orang lain, tidak menyalahkan orang lain, tidak sembarangan, memperlakukan semua orang secara adil; (5) Orang yang perduli adalah penuh kasih dan memperlihatkan kepedulian, mengungkap rasa syukur, memaafkan orang lain, membantu orang yang membutuhkan; dan (6) Orang yang menyadari dirinya sebagai warga Negara adalah mau bekerja sama, bertempat tinggal jelas dan formal, terlibat dalam urusan yang membuat masyarakat agar lebih baik, menjadi tetangga yang baik, mentaati hukum dan aturan, menghormati pemerintah (otoritas), melindungi lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa tanggung jawab adalah salah satu pilar karakter yang harus dibangun untuk menjadikan Unimed menjadi universitas yang unggul dalam persaingan di era globalisasi.

Tanggung jawab menunjuk kepada sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang

seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara, dan Tuhan YME.

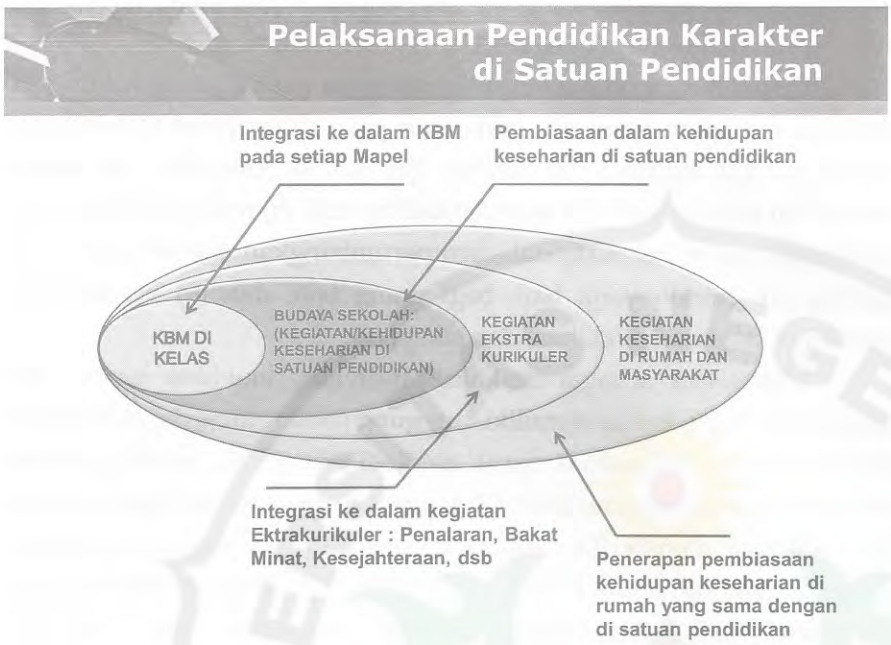
Sesuai dengan hakikatnya, karakter tanggung jawab terdiri dari beberapa indikator, yaitu: (1) perbuatan yang diharapkan (seharusnya) dilakukan; (2) rencana ke depan; (3) selalu mencoba; (4) selalu melakukan yang terbaik; (5) mengendalikan diri: (6) mendisiplinkan diri; (7) berpikir sebelum bertindak-mempertimbangkan konsekuensi; (8) menetapkan contoh yang baik bagi orang lain; dan (9) bertanggung jawab atas kata-kata, tindakan, dan sikap.

Mahasiswa sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan makhluk ber-Ketuhanan memiliki tanggung jawab, yang dapat meliputi: (1) tanggung jawab pribadi untuk menjadikan dirinya sendiri menjadi individu yang berkarakter baik; (2) tanggung jawab sosial kepada orang lain, sehingga memberikan manfaat antar sesama; dan (3) tanggung jawab totalitas terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Jadi, mahasiswa yang berkarakter baik atau unggul adalah seseorang yang berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan YME, dirinya, sesama manusia, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya.

2. Implementasi Nilai Karakter Tanggung Jawab

Pendidikan karakter dapat diintegrasikan ke dalam mata kuliah (mata pelajaran) keahlian berbentuk kurikulum yang tidak terlihat secara eksplisit, pembiasaan kehidupan mahasiswa dalam satuan pendidikan (perguruan tinggi), integrasi dalam kegiatan ekstrakurikuler (dalam kegiatan penalaran, bakat dan minat, kegemaran, kesejahteraan dan lain-lainnya), pembiasaan kehidupan di rumah, pembiasaan kehidupan di lingkungan masyarakat sebagaimana diperlihatkan pada gambar 18.4.

THE Character Building UNIVERSITY



Gambar 17.2.

Pelaksanaan pendidikan karakter di Satuan Pendidikan (Dit. Pendidik dan Kependidikan, 2011)

Sesuai dengan hakikatnya, atribut karakter tanggung jawab dapat ditanamkan melalui kegiatan pendidikan yang mengaplikasikan alat-alat pendidikan yang meliputi keteladanan, kewibawaan, kasih sayang, ketulusan, ketegasan, dan pemotivasian, yang dimulai dalam pendidikan informal, dilanjutkan dengan pendidikan formal atau nonformal.

Selanjutnya, implementasi karakter tanggung jawab dilakukan dalam keseluruhan segi kehidupan mahasiswa (pembiasaan kehidupan) yang menuntut tanggung jawab sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan makhluk ber-Ketuhanan. Sesuai dengan keberadaan mahasiswa dalam mengikuti pendidikan formal di Universitas Negeri Medan, implementasi karakter tanggung jawab terhadap diri sendiri dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) melakukan atau mengikuti kegiatan yang seyogyanya dilakukan untuk menjadikan dirinya teladan yang berakhlak mulia, contohnya: menyelesaikan semua

tugas perkuliahan yang mendapatkan hasil terbaik secara tepat waktu; (2) membuat rencana ke depan bagi dirinya tentang hal-hal yang terbaik untuk digapai, contohnya: merencanakan dirinya menyelesaikan perkuliahan tepat waktu (selama empat tahun) dengan prestasi tertinggi; (3) selalu mencoba menyelesaikan sesuatu yang belum dapat diselesaikannya, contoh: mencoba menyelesaikan sebuah soal yang belum didapatkan penyelesaiannya secara berulang-ulang lebih cermat sampai terselesaikan; (4) selalu melakukan yang terbaik, contohnya: setiap tugas perkuliahan diselesaikan melalui upaya yang terbaik dapat dilakukannya; (5) mengendalikan diri, contohnya: mampu mengendalikan diri tidak mengikuti sesuatu kegiatan yang tidak bermanfaat atau bahkan merusak dirinya (tidak mau mengikuti pesta minuman keras); (6) mendisiplinkan diri, contohnya: mengikuti aturan yang di buatnya dalam aktivitas sehari-hari guna mencapai target penyelesaian perkuliahan secara tepat waktu dengan prestasi terbaik (menepati roster kegiatan belajar di luar kampus yang di buatnya sendiri); (7) berpikir sebelum bertindak-mempertimbangkan konsekuensi, contoh: membuat keputusan atau tindakan yang tidak menimbulkan penyesalan (tidak menjadi seorang perokok); (8) menetapkan contoh yang baik bagi orang lain, contoh: menjadikan dirinya sebagai teladan bagi orang lain dalam bertutur, bersikap, dan bertindak (mengikuti seminar tepat waktu, bersikap baik, dan berbuat menjadi peserta terbaik); dan (9) bertanggung jawab atas kata-kata, tindakan, dan sikap, contoh: melakukan refleksi diri, yakni kegiatan berpikir dan berdialog dengan dirinya sendiri tentang sesuatu tindakan yang dilakukan guna mengetahui kebaikan dan keburukannya dalam rangka meningkatkan kualitas tindakan itu di kemudian hari (refleksi diri dalam pembelajaran).

C. Penutup

Pendidikan yang diselenggarakan untuk membangun karakter bangsa merupakan wujud nyata langkah mencapai tujuan negara, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan

bangsa; ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pendidikan karakter berfungsi (1) mengembangkan potensi dasar agar berhati baik, berpikiran baik, dan berperilaku baik; (2) memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur; (3) meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia. Pendidikan karakter dilakukan melalui berbagai media yang mencakup keluarga, satuan pendidikan, masyarakat sipil, masyarakat politik, pemerintah, dunia usaha, dan media massa. Universitas Negeri Medan bercita-cita menjadi "*the Character Building University*" dengan menetapkan enam pilar karakter, yaitu: kewarganegaraan keadilan, kehormatan, tanggungjawab, kepedulian, dan dapat dipercaya.

Keenam pilar karakter tersebut dapat ditanamkan melalui kegiatan pendidikan yang mengaplikasikan alat-alat pendidikan yang meliputi keteladanan, kewibawaan, kasih sayang, ketulusan, ketegasan, dan pemotivasian, yang dimulai dalam pendidikan informal, dilanjutkan dengan pendidikan formal atau nonformal.

Secara khusus, implementasi karakter tanggung jawab dilakukan dalam keseluruhan segi kehidupan mahasiswa sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan makhluk ber-Ketuhanan yang dapat meliputi: (1) tanggung jawab pribadi untuk menjadikan dirinya sendiri menjadi individu yang berkarakter baik; (2) tanggung jawab sosial kepada orang lain, sehingga memberikan manfaat antar sesama; dan (3) tanggung jawab totalitas terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, Biner dan Wanapri Pangaribuan. (2011). *Pendidikan Karakter (Konsep dan Implementasi).* Medan: Universitas Negeri Medan

Creagh, Stefani. (2004). Pendidikan Sex di SMA DI Yogyakarta. *Tugas Studi Lapangan.* Australian Consortium For In Country Indonesian Studies (ACICIS), Malang: Universitas Muhammadiyah

Dimerman, Sara. (2009). *Character is The Key. How to Unlock the best In Our Children and Our Selves.* Canada: John Wiley & Sons Canada, Ltd

http://pondokibu.com/parenting/pendidikan-psikologi-anak/dampak-pendidikan-karakter-terhadap-akademi-anak, diakses tanggal 30 November 2011.

Ibnu, Hajar. (2011). *Strategi Pembentukan Karakter Mahasiswa Melalui Pendidikan Karakter.* Medan: Universitas Negeri Medan

Kementerian Pendidikan Nasional. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter.* Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum dan Perbukuan

Manullang, Belferik.(2006) *Kepemimpinan Pedagogis. Membangun Karakter Sumber Daya Manusia.* Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan

McDowell, Josh, terjemahan T. Wahyuni. (2004). *The Father Connection.* Jakarta: Metanoia

McElmeel, Sharron L. (2002). *Character Education.* A book Guide for Teacher, Librarians, and Parents. Colorado: Libraries Unlimited, Teacher Ideas Press.

Pangaribuan, Wanapri. (2008). " Metode Pendidikan Berkarakter oleh Ayah pada Anak untuk Keberhasilan Anak di Sekolah dan Pekerjaan". *Makalah* disampaikan pada Konsultasi Pria GKPI di GKPI Dolok Sanggul Kota Tanggal 26 November 2008

Pemerintah, Republik Indonesia. (2010). *Pembangunan Karakter Bangsa 2010 – 2025.*

Sibarani, Berlin. (2011). Intellectual Characters dan Implementasinya. Medan: Universitas Negeri Medan

Sinaga, Bornok. (2011). Penanaman Nilai Karakter Berbangsa. Medan: Universitas Negeri Medan.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

BAB 18

IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE NUMBERED HEADS TOGETHER DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATA KULIAH RANGKAIAN LISTRIK 2 MAHASISWA JPTE UNIMED

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: perbedaan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dengan mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran ekspositori. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa semester V T.P. 2012/2013 JPTE Unimed. Metode penelitian yang digunakan adalah quasi eksperimen dengan taraf signifikansi α = 0,05 Temuan penelitian menunjukkan: Terdapat perbedaan hasil belajar Rangkaian Listrik II antara mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT (SP_{NHT}) dibandingkan dengan strategi pembelajaran ekspositori ($SP_{ekspositori}$), t_h sebesar 4,95 dan t_t sebesar 1,99 untuk taraf signifikansi α = 0.05. Berdasarkan hasil perhitungan didapat t_h (4,95) > t_t (1,99).

A. Pendahuluan

Jurusan Pendidikan Teknik Elektro (JPTE), Fakultas Teknik Unimed adalah Lembaga pendidikan tinggi yang bertujuan untuk: (1) menghasilkan tenaga pendidik bidang teknik elektro yang profesional; (2) menghasilkan konsep-konsep pengembangan pendidikan teknik elektro melalui pengkajian keilmuan dan penelitian; (3) mengaplikasikan keahlian teknik elektro dan keahlian pendidikan teknik elektro dalam pengabdian kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat; (4) memposisikan program studi sebagai pusat informasi yang berkaitan dengan pendidikan teknik elektro; dan (5) menjadi dinamisator dalam pengembangan pendidikan teknik elektro dengan melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan lainnya dan dunia usaha/industry, sehingga mencapai tujuan tersebut, dilakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat berkembang potensi mahasiswa, dan 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.

Sehubungan dengan itu, JPTE menyelenggarakan perkuliahan Rangkaian Listrik 2 yang bertujuan untuk menjadikan mahasiswa menguasai mata kuliah dasar keahlian sebagai bekal tenaga pendidik profesional di bidang teknik elektro.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam penyelenggaraan perkuliahan Rangkaian Listrik 2 agar mahasiswa memiliki penguasaan yang baik terhadap materi kuliahnya. Pemberian diktat mata kuliah Rangkaian Listrik 2, tugas di rumah menyelesaikan soal Rangkaian Listrik 2 setiap minggu setelah selesai kegiatan tatap muka terjadwal, dan pemberian motivasi belajar adalah sebagian dari usaha yang telah dilakukan agar mahasiswa memiliki penguasaan yang baik terhadap materi perkuliahan tersebut.

Namun kenyataannya, nilai rata-rata asli yang didapatkan mahasiswa dalam mata kuliah Rangkaian Listrik 2 pada tahun akademik 2010/2011 dan 2011/2012 adalah nilai C.

Perolehan nilai tersebut berhubungan erat dengan strategi pembelajaran yang digunakan oleh dosen karena berdasarkan hasil survey, kegiatan pembelajaran selama ini masih menggunakan kebiasaan lama yaitu di dalam penyampaian materi pembelajaran dilaksanakan secara bertutur (ceramah) tanpa menuntut keaktifan mahasiswa.

Menyikapi masalah di atas, perlu adanya upaya yang dilakukan oleh dosen untuk menggunakan strategi pembelajaran yang membuat suasana pembelajaran menjadi lebih menyenangkan sehingga mampu memotivasi mahasiswa untuk belajar. Selanjutnya pendapat Suparno dalam Atmadi (2000: 186) mengemukakan bahwa dosen dalam proses belajar mengajar, harus lebih memperhatikan apa yang disukai mahasiswa, apa yang tidak disukai mahasiswa, yang membantu mahasiswa belajar dan yang menghambat mahasiswa belajar.

Selain itu, strategi yang digunakan juga harus memaksimalkan potensi mahasiswa dengan memperhatikan keunikan setiap mahasiswa baik gaya belajarnya, kecerdasan dominannya, dan memperhitungkan faktor-faktor lain yang mampu menunjang proses belajar mengajar di ruang perkuliahan.

Sejalan dengan yang dikemukakan Wasliman dalam Fajar (2004: 35) bahwa potensi setiap mahasiswa sebenarnya berbeda. Jadi, perlu dikembangkan strategi pembelajaran yang mengakomodasikan perbedaan potensi dan sekaligus memberikan seluas-luasnya untuk secara aktif menumbuhkan kreatifitas siswa, agar kecerdasannya berkembang secara optimal dan proporsional.

Strategi pembelajaran kooperatif merupakan strategi belajar dalam kelompok kecil, yang memungkinkan mahasiswa saling membantu dalam memahami suatu konsep, memeriksa dan memperbaiki jawaban teman sebagai masukan serta kegiatan lain yang bertujuan untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

Aktivitas pembelajaran kooperatif di samping menekankan pada kesadaran mahasiswa belajar berpikir, memecahkan masalah dan belajar mengaplikasikan pengetahuan, konsep, keterampilan kepada teman lain yang membutuhkan mahasiswa akan merasa senang menyumbangkan pengetahuannya kepada teman/anggota lain dalam kelompoknya Suherman (2003: 262) mengatakan belajar kooperatif adalah saling menguntungkan antar mahasiswa yang berkemampuan rendah, sedang dan mahasiswa yang berkemampuan tinggi.

Strategi pembelajaran kooperatif terdiri dari berbagai macam, salah satu di antaranya adalah strategi pembelajaran kooperatif tipe *Numbered Heads Together* (NHT).

Menurut Spencer Kalgan dalam Ibrahim (2000: 28) *Numbered Heads Together* (NHT) merupakan suatu tipe strategi pembelajaran kooperatif yang merupakan struktur sederhana dan terdiri atas empat tahap yang digunakan untuk mereview fakta-fakta dan informasi dasar yang berfungsi untuk mengatur interaksi para mahasiswa. Strategi pembelajaran kooperatif tipe ini juga dapat digunakan dalam semua mata pelajaran dan tingkatan usia anak didik.

Menerapkan strategi kooperatif tipe NHT ini mahasiswa ditempatkan sebagai pusat dari proses pembelajaran, mahasiswa tidak menjadi obyek pendidikan melainkan sebagai subyek pendidikan. Selain faktor–faktor dari dosen, faktor yang berasal dari dalam diri mahasiswa juga berpengaruh dalam proses pembelajaran.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: apakah terdapat perbedaan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dengan mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran ekspositori?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: perbedaan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dengan mahasiswa yang di belajarkan dengan strategi pembelajaran ekspositori.

3. Hakikat Hasil Belajar Rangkaian Listrik 2

Slameto (2003: 2) mengatakan belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Sementara Fajar (2004: 10) bahasa yang lebih sederhana mendefinisikan belajar sebagai suatu proses perubahan dalam diri seseorang yang ditampakkan dalam bentuk peningkatan kualitas dan kuantitas tingkah laku seperti peningkatan pengetahuan, kecakapan, daya pikir, sikap, kebiasaan, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan pengertian belajar sebagai suatu proses perubahan tingkah laku baik secara kualitas maupun kuantitas yang dipengaruhi dan diperkuat oleh lingkungan yang bersifat permanen sebagai akibat dari latihan-latihan.

Hasil belajar didefinisikan sebagai *output* (keluaran) dari suatu sistem pemrosesan *input* (masukan). *Input* dapat berupa berbagai informasi sedangkan *output* berupa *performance* (kinerja).

Dimyati (2006: 3) mengatakan kinerja memberi petunjuk bahwa proses belajar telah terjadi. Romiszwoski mengkategorikan hasil belajar dalam dua macam yaitu keterampilan dan pengetahuan. Hasil belajar merupakan hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar.

Perubahan yang terjadi dalam proses belajar adalah berkat pengalaman atau praktek yang dilakukan dengan sengaja dan disadari dengan kata lain bukan karena kebetulan. Jadi dalam diri mahasiswa terjadi perubahan seperti penambahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan disamping itu mahasiswa juga diarahkan pada tercapainya perubahan tersebut.

Rangkaian Listrik 2 merupakan salah satu mata kuliah harus dikuasai oleh mahasiswa JPTE Unimed yang meliputi beberapa sub kompetensi dasar yaitu: (1) komponen pasif rangkaian listrik, (2) sumber tegangan listrik, dan (3) Hukum Dasar Listrik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil belajar Rangkaian Listrik 2 merupakan perubahan tingkah laku yang dimiliki mahasiswa baik secara kualitas maupun kuantitas setelah mengalami proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu dengan berbagai rentang situasi berdasarkan tujuan pembelajaran.

Hasil belajar yang diperoleh mahasiswa melalui proses pembelajaran dapat diketahui melalui test yang disusun sesuai dengan materi mata kuliah yang diberikan.

4. Hakikat Strategi Pembelajaran

Menurut Gerlach & Ely (1980: 174) mengatakan strategi pembelajaran berhubungan dengan cara menyampaikan pesan dalam pembelajaran. Strategi pembelajaran meliputi sifat, ruang lingkup, dan rangkaian kejadian yang mengandung pengalaman belajar. Strategi pembelajaran harus memperhitungkan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan karakteristik mahasiswa. Strategi pembelajaran adalah rencana untuk mencapai tujuan pembelajaran yang dikembangkan dari metode dan teknik yang akan membantu mahasiswa mencapai tujuan pembelajarannya.

Jadi Dick, W & Carey, L (2005: 37) berpendapat untuk mencapai tujuan pembelajaran, diperlukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran tersebut. Sejalan dengan pendapat ahli di

atas strategi pembelajaran merupakan komponen-komponen umum dari suatu set bahan pembelajaran dan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menghasilkan hasil belajar tertentu pada mahasiswa. Lebih lanjut pendapat ahli Prawiradilaga (2008: 37) lain mendefinisikan strategi pembelajaran sebagai upaya yang dilakukan oleh perancang dalam menentukan teknik penyampaian pesan, penentuan metode dan media, alur isi pelajaran serta interaksi antara dosen dan mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa strategi pembelajaran adalah perpaduan dari urutan kegiatan, metode, media dan waktu yang digunakan dalam proses pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

5. Strategi Pembelajaran Kooperatif tipe *Numbered Heads Together* (NHT)

Arends (1997: 228) mengemukakan bahwa Numbered Heads Together (NHT) adalah salah satu jenis strategi pembelajaran struktural, setiap anggota kelompok diberi nomor (label) untuk mempelajari suatu materi mata kuliah.

Lebih lanjut Arends (1997: 326) mengemukakan bahwa NHT adalah suatu strategi pembelajaran yang dikembangkan untuk memberikan kesempatan lebih banyak kepada mahasiswa dalam menelaah materi yang tercakup dalam suatu mata kuliah dan mengecek pemahaman mereka terhadap isi mata kuliah tersebut.

Jadi dengan adanya keterlibatan total semua mahasiswa tentunya akan berdampak positif terhadap motivasi belajar mahasiswa. Mahasiswa akan berusaha memahami konsep-konsep ataupun memecahkan permasalahan yang disajikan oleh dosen. Hal ini sejalan dengan pendapat Ibrahim dkk (2000: 7) bahwa dengan belajar kooperatif akan memperbaiki prestasi mahasiswa atau tugas-tugas akademik penting lainnya serta akan memberi keuntungan baik pada mahasiswa kelompok bawah maupun kelompok atas yang bekerja bersama menyelesaikan tugas-tugas akademis.

Selanjutnya menurut Arends (1997: 16) strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) mahasiswa dibagi dalam beberapa kelompok dan masing-

masing mahasiswa dalam setiap kelompoknya mendapatkan nomor urut, (2) dosen memberikan tugas dan masing-masing kelompok mengerjakan permasalahan, (3) kelompok memutuskan jawaban yang dianggap paling benar dan memastikan setiap anggota kelompok mengetahui jawaban ini, (4) dosen menyebutkan salah satu nomor dan mahasiswa yang bernomor tersebut melaporkan hasil kerja kelompok dan (5) jika memungkinkan, dosen dapat mengubah komposisi kelompok sehingga mahasiswa yang memiliki nomor sama membentuk kelompok baru.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT adalah suatu pendekatan yang dikembangkan untuk memberikan kesempatan lebih banyak kepada mahasiswa dalam menelaah materi yang tercakup dalam suatu pelajaran dan mengecek pemahaman mereka terhadap isi pelajaran tersebut.

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT memiliki beberapa tahapan antara lain yaitu penomoran, mengajukan pertanyaan, berfikir bersama dan menjawab.

6. Strategi Pembelajaran Ekspositori

Strategi pembelajaran ekspositori menurut Sanjaya (2009: 179) adalah strategi pembelajaran yang menekankan pada proses penyampaian materi secara verbal dari seorang dosen kepada sekelompok mahasiswa dengan maksud agar mahasiswa dapat menguasai materi mata kuliah secara optimal.

Strategi pembelajaran ekspositori sering dihubungkan dengan kurangnya latihan dalam pembelajaran, menggunakan buku secara monoton, kekakuan, penekanan pada pembelajaran berdasarkan fakta dan hafalan, menggunakan metode ceramah, dan lain-lain. Terkait dengan uraian di atas Manson dan Williams dalam Jarolimek & Foster (1976: 65) pembelajaran yang berbasis pada mahasiswa secara umum diajukan sebagai antitesis strategi pembelajaran ekspositori di mana pembelajar menjadi penerima pengetahuan. Strategi pembelajaran ekspositori lebih cocok digunakan untuk mentransfer pengetahuan.

Strategi pembelajaran ekspositori merupakan bentuk dari pendekatan pembelajaran yang berorientasi kepada dosen *(teacher*

oriented). dosen memegang peran yang sangat dominan. Fokus utama strategi ini adalah kemampuan akademik *(academic achievement)* mahasiswa. Metode pembelajaran dengan kuliah merupakan bentuk strategi pembelajaran ekspositori.

Seiring dengan pendapat ahli di atas Sanjaya (2008: 185) mengemukakan ada beberapa langkah dalam penerapan strategi ekspositori, yaitu: (1) persiapan *(preparation),* (2) penyajian *(presentation),* (3) menghubungkan *(correlation),* (4) menyimpulkan *(generalization),* (5) penerapan *(application).*

Strategi pembelajaran ekspositori akan lebih efektif jika: (1) guru akan menyampaikan bahan-bahan baru serta kaitannya dengan yang akan dan harus dipelajari siswa *(overview).* Jadi dengan demikian materi yang disampaikan adalah materi-materi dasar seperti konsep-konsep tertentu, prosedur atau rangkaian aktivitas, dan lain sebagainya, (2) guru menginginkan agar siswa mempunyai gaya model intelektual tertentu, (3) bahan pelajaran yang akan diajarkan cocok untuk dipresentasikan, misalnya materi pelajaran hasil penelitian berupa data-data khusus, (4) ingin membangkitkan keingintahuan siswa tentang topik tertentu, (5) guru menginginkan untuk mendemonstrasikan suatu teknik atau prosedur tertentu untuk kegiatan praktik, (6) seluruh siswa memiliki tingkat kesulitan yang sama sehingga guru perlu menjelaskan untuk seluruh siswa, (7) guru akan mengajar pada sekelompok siswa yang rata-rata memiliki kemampuan rendah *(low achieving students),* (8) lingkungan tidak mendukung untuk menggunakan strategi yang berpusat pada siswa, (9) guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk menggunakan pendekatan yang berpusat pada siswa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pembelajaran ekspositori adalah strategi pembelajaran yang secara umum kegiatan belajarnya didominasi dan cenderung berpusat pada guru, siswa hanya menunggu dan menerima materi dari guru dan tidak dituntut aktif dalam pembelajaran.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan rancangan *quasi eksperimen.*

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dan strategi pembelajaran ekspositori sebagai variabel bebas dan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 sebagai variabel terikat dan variabel-variabel tersebut selanjutnya akan ditinjau dalam penelitian dengan disain dan dipaparkan dalam tabel 19.1. di bawah ini:

Tabel 18.1.

Desain Eksperimen

Kelas	Pre-test	Perlakuan	Post-test
Eksperimen	T_1	X_1	T_2
Kontrol	T_1	X_2	T_2

Keterangan Tabel 19.1:

X1: Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT

X2: Strategi pembelajaran ekspositori

T1: Pre-tes

T2: Pos-tes

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran ekspositori, di mana nilai rata-rata hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata hasil belajar mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran ekspositori.

Hal ini berindikasi bahwa strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT lebih baik dalam meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang Rangkaian Listrik 2 dibandingkan dengan strategi pembelajaran ekspositori.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mengajarkan materi pelajaran Rangkaian Listrik 2 lebih baik menggunakan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dibandingkan dengan strategi ekspositori.

Pembelajaran kooperatif tipe NHT adalah suatu strategi pembelajaran yang dikembangkan untuk memberikan kesempatan lebih banyak kepada mahasiswa dalam menelaah materi yang tercakup dalam suatu pelajaran dan mengecek pemahaman mereka terhadap isi pelajaran tersebut. Jadi dengan adanya keterlibatan total semua mahasiswa tentunya akan berdampak positif terhadap motivasi belajar mahasiswa. Mahasiswa akan berusaha memahami konsep-konsep ataupun memecahkan permasalahan yang disajikan oleh dosen.

Sejalan dengan uraian di atas bahwa dengan belajar kooperatif akan memperbaiki prestasi mahasiswa atau tugas-tugas akademik penting lainnya serta akan memberi keuntungan baik pada mahasiswa kelompok bawah maupun kelompok atas yang bekerja bersama menyelesaikan tugas-tugas akademis.

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dan strategi pembelajaran ekspositori memiliki perbedaan dalam hal mempengaruhi proses belajar mahasiswa ditinjau dari pendekatan yang digunakan dan prosedur pembelajaran yang dilakukan.

Perbedaan yang paling mendasar antara strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT dengan strategi pembelajaran ekspositori terletak pada orientasi dan proses pembelajarannya.

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT menekankan adanya kerja sama mahasiswa dalam kelompok. Strategi pembelajaran ini melibatkan mahasiswa lebih banyak dalam menelaah materi. Masing-masing anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk mewakili kelompok melalui pemanggilan label anggota kelompok secara acak. Artinya wakil kelompok yang menyampaikan hasil diskusi kelompok tidak hanya terfokus pada mahasiswa yang lebih pandai atau didasarkan kesepakatan kelompok, tetapi semua mahasiswa mempunyai kesempatan untuk mewakili kelompok, tanpa dibeda-bedakan.

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT, dosen memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk mengembangkan kualitasnya dalam pemecahan masalah bersama teman sekelompoknya, mereka dapat saling bertukar pikiran, saling mengisi kekurangan yang ada dan saling berbagi ilmu yang mereka dapat.

Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT, semua mahasiswa dituntut aktif memberikan pemikirannya masing-masing sehingga mereka bersama-sama memperoleh penyelesaian akhir dari permasalahan yang mereka hadapi dalam mata pelajaran Rangkaian Listrik 2. Jadi dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT, mahasiswa dituntut aktif sehingga tidak ada lagi yang mengantuk, merasa bosan ataupun mengganggu temannya. Mahasiswa dilatih untuk dapat bertanggung jawab di dalam kelompoknya karena dalam menyampaikan kesimpulan akhir akan dipilih salah seorang dari mereka secara acak mewakili kelompoknya masing-masing. Secara leluasa kesempatan diberikan kepada mahasiswa untuk mengembangkan potensi dirinya, maka dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT ini akan mampu meningkatkan hasil belajar mahasiswa.

Karakteristik strategi pembelajaran ekspositori adalah dilakukan oleh dosen dengan cara menyampaikan materi pelajaran secara verbal, artinya bertutur secara lisan merupakan alat utamanya karena itu sering diidentikkan dengan ceramah, biasanya materi pelajaran yang disampaikan adalah materi pelajaran yang sudah jadi, seperti data atau fakta konsep-konsep tertentu yang harus dihafal sehingga tidak menuntut mahasiswa untuk berpikir ulang, tujuan utama pembelajaran adalah penguasaan materi pelajaran itu sendiri. Artinya, setelah proses pembelajaran berakhir mahasiswa diharapkan dapat memahaminya dengan benar dengan cara dapat mengungkapkan kembali materi yang telah diuraikan.

Strategi pembelajaran ekspositori merupakan bentuk dari pendekatan pembelajaran yang berorientasi kepada dosen. Strategi pembelajaran ekspositori merupakan pembelajaran yang seluruh kegiatannya terpusat pada dosen *(teacher centered)*. Mahasiswa lebih banyak pasif dan kurang diberdayakan. Komunikasi yang terjadi lebih banyak bersifat satu arah. Jadi dalam strategi pembelajaran ekspositori, mahasiswa kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga mahasiswa hanya dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan petunjuk yang diajarkan dosen.

Pembelajaran yang terjadi didominasi oleh dosen sehingga dosen lebih banyak melakukan ceramah. Setelah pembelajaran selesai dosen biasanya memberikan latihan atau tugas untuk dikerjakan di rumah. Mahasiswa memperoleh sejumlah pengetahuan yang diterima dari dosen, sedang mahasiswa sendiri tidak berusaha untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan mata kuliah Rangkaian Listrik 2., dan pembelajaran ekspositori dosen merupakan satu-satunya sumber belajar.

D. Kesimpulan dan Saran

- Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis seperti yang telah di uraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Skor rata-rata hasil belajar Rangkaian Listrik 2 mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT sebesar 15,75 dan skor rata-rata mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran ekspositori sebesar 12,03.
2. Terdapat perbedaan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 antara mahasiswa yang diajar dengan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT (SP_{NHT}) dibandingkan dengan strategi pembelajaran ekspositori ($SP_{ekspositori}$) pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,5$.

- Saran

1. Para dosen mata kuliah Rangkaian Listrik 2. disarankan untuk menggunakan strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT sebagai strategi pembelajaran alternatif dalam pembelajaran Rangkaian Listrik 2. Strategi pembelajaran kooperatif tipe NHT telah mampu meningkatkan hasil belajar Rangkaian Listrik 2 menjadi lebih tinggi.
2. Jadi untuk kesempurnaan penelitian ini, disarankan untuk memperbanyak jumlah populasi dan sampel penelitian, serta menambah waktu pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Arends, Richards. I. 1997. *Classroom Instruction and Management.* New York: Mc. Graw-Hill Companies. Inc

Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara

Atmadi, A dan Y. Setyaningsih. 2000. *Transformasi Pendidikan Memasuki Millennium Ketiga.* Yogyakarta: Kanisius

Dick, W & Carey, L. 2005. *The Systematic Design of Instructional.* New York: Longman

Dimyati dan Mudjono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran.* Jakarta: Rineka Cipta

Fajar, Arnie. 2004. *Portofolio dalam pembelajaran IPS.* Bandung: PT. Remaja Rosda karya

Gerlach, Vernon S & Ely, Donald P. 1980. *Teaching & Media, A Systematic Approach.* New Jersey: Prentice Hall

Jarolimek, John & Foster, Clifford D. 1976. *Teaching and Learning in the Elementary School.* London: Macmillan

Ibrahim, Muslimin. Dkk. 2000. *Pembelajaran Kooperatif.* Surabaya: University Press. Universitas Negeri Surabaya

Prawiradilaga, Dewi Salma. 2008. *Prinsip Disain Pembelajaran.* Jakarta: Kencana

Romiszwoski, A.J. 1981. *Instructional Design System, Decision Making in Course Planning and Curriculum Design.* London: Kogan

Sanjaya, Wina. 2008. *Strategi Pembelajaran.* Jakarta: Kencana

Sanjaya, Wina. 2009. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Rineka Cipta

Sudjana. 2005. *Metoda Statistika.* Bandung: Tarsito

Suherman, Erman. dkk. 2003. *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer.* Bandung: JICA Universitas Pendidikan Indonesia

BAB 19 PENINGKATAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PROGRAM PADA JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS TEKNIK UNIMED MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pembelajaran merupakan unsur yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap pencapaian tujuan pendidikan, sehingga harus diselenggarakan secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan, khususnya di bidang pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam pembelajaran, diselenggarakan pembelajaran yang benar (efektif) dan pembelajaran itu dilakukan dengan benar (efisiensi) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pembelajaran yang dirancang melalui penerapan fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran.

A. Pendahuluan

Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Unimed sebagai bagian dari lembaga pendidikan diharapkan dapat mengembangkan potensi calon guru teknologi 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 memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Secara rinci dinyatakan bahwa tujuan Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Unimed adalah: (1) Menghasilkan guru bidang Teknik Elektro yang profesional, baik melalui *pre-service* maupun *in-service education*; (2) Menghasilkan konsep-konsep pengembangan Pendidikan Teknik Elektro melalui pengkajian keilmuan dan keahlian; (3) Mengaplikasikan keahlian Teknik Elektro dan keahlian pendidikan Teknik Elektro dalam pengabdian kepada masyarakat

BAB 19 PENINGKATAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PROGRAM PADA JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS TEKNIK UNIMED MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pembelajaran merupakan unsur yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap pencapaian tujuan pendidikan, sehingga harus diselenggarakan secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan, khususnya di bidang pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam pembelajaran, diselenggarakan pembelajaran yang benar (efektif) dan pembelajaran itu dilakukan dengan benar (efisiensi) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pembelajaran yang dirancang melalui penerapan fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran.

A. Pendahuluan

Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Unimed sebagai bagian dari lembaga pendidikan diharapkan dapat mengembangkan potensi calon guru teknologi 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 memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Secara rinci dinyatakan bahwa tujuan Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Unimed adalah: (1) Menghasilkan guru bidang Teknik Elektro yang profesional, baik melalui *pre-service* maupun *in-service education;* (2) Menghasilkan konsep-konsep pengembangan Pendidikan Teknik Elektro melalui pengkajian keilmuan dan keahlian; (3) Mengaplikasikan keahlian Teknik Elektro dan keahlian pendidikan Teknik Elektro dalam pengabdian kepada masyarakat

dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat; (4) Memposisikan program studi sebagai pusat informasi yang berkaitan dengan pendidikan Teknik Elektro; dan (5) Menjadi dinamisator dalam pembangunan pendidikan Teknik Elektro dengan melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan lainnya dan dunia usaha/ industri.

Jadi untuk mencapai tujuan tersebut di atas diselenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Program pendidikan yang dikelola Jurusan Pendidikan Teknik Elektro dilaksanakan untuk menyiapkan guru profesional, sehingga lulusannya dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, berbagai upaya telah dilakukan pemerintah guna meningkatkan mutu pendidikan nasional, hal ini sejalan dengan pemberlakuan UURI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, penggunaan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, pemberlakuan UURI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan dosen minimal memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S2 dalam bidang ilmu yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan pemberian dana pendidikan mulai tahun 2009 sesuai dengan Undang-undang merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Namun kenyataannya, sejak tahun 1992 sampai dengan saat ini, lulusan program S1 Jurusan Pendidikan Teknik Elektro sangat langka diterima menjadi guru di SMK Negeri. Sejak tahun 1996 sampai saat ini kurang jelas upaya kerja sama yang dilakukan pihak pengelola jurusan sebagai pelanggan sekunder dengan pihak pemakai lulusan dalam rangka meningkatkan relevansi program pendidikan yang dikelola. Selain hal tersebut, fungsi manajemen pendidikan tidak diterapkan dengan baik oleh ketua jurusan dalam program pembelajaran yang dikelolanya.

Secara rinci ditemukan dalam pembelajaran sebagai berikut: (1) ada yang tidak melakukan analisis materi kuliah dalam perencanaan pembelajaran; (2) tidak dibuat standar yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan praktek kerja industri; (3) tidak dirumuskan secara jelas standar dalam supervisi yang akan dilakukan oleh Ketua Jurusan;

dan (4) Ketua Jurusan kurang melakukan tugas pengawasan pembelajaran dengan baik. Berkaitan dengan permasalahan di atas, Nana dalam Sukirno (2008) mengemukakan bahwa proses pembelajaran merupakan unsur yang paling dominan memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan pendidikan.

Terkait dengan uraian di atas dalam rangka meningkatkan mutu lulusan sebagai calon guru profesional di bidang pendidikan teknik elektro yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro.

Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT Unimed sebagai sistem terdiri dari unsur masukan, proses, dan keluaran. Mutu keluaran (lulusan) dipengaruhi berbagai faktor yang termasuk dalam unsur masukan dan unsur proses. Mengingat besarnya sumbangan pembelajaran terhadap pencapaian tujuan pendidikan (mutu lulusan), pembahasan difokuskan pada penerapan fungsi manajemen dalam pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah penerapan fungsi manajemen pendidikan Ketua Jurusan dan/atau manajer pembelajaran lainnya dalam pembelajaran dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pembelajaran pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro?

B. Pembahasan

1. Hakikat Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

Menurut Umar Tirtarahardja & S.L La Sulo (2005) mengatakan landasan filosofis merupakan landasan yang berkaitan dengan hakikat pendidikan, yang menelaah masalah pokok, yakni: (1) Apa yang dimaksud dengan pendidikan? (2) Mengapa pendidikan diperlukan? (3) Siapa yang menjadi sasaran pendidikan? (4) Siapa yang melaksanakan proses pendidikan? (5) Bagaimana cara dan prosedur yang ditempuh dalam proses pendidikan?.

Sebagaimana tertuang dalam UURI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 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.

Ketetapan MPR RI Nomor II/ MPR/ 1983 telah dijelaskan bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat menumbuhkan manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pancasila merupakan landasan filosofis sistem pendidikan nasional.

Sejalan dengan uraian di atas yang menjadi sasaran pendidikan adalah peserta didik yang diharapkan dapat menggapai tujuan pendidikan nasional, sedangkan yang melaksanakan proses pendidikan adalah tenaga kependidikan. Selanjutnya, cara dan prosedur yang ditempuh dalam proses pendidikan adalah pemahaman tentang konsep kurikulum, pembelajaran dan belajar.

Secara umum Oemar Hamalik (2006) menjelaskan bahwa kurikulum adalah rencana tertulis tentang kemampuan yang harus dimiliki berdasarkan standar nasional, materi yang perlu dipelajari dan pengalaman belajar yang harus dijalani, dan evaluasi untuk menentukan tingkat pencapaian peserta didik, serta seperangkat peraturan yang berkenaan dengan pengalaman belajar pada satuan pendidikan tertentu.

Jadi untuk mencapai tujuan kurikuler dilakukan kegiatan belajar dan pembelajaran. Pembelajaran adalah segenap upaya yang dilakukan untuk menciptakan situasi agar peserta didik belajar, sedangkan belajar adalah perubahan perilaku yang permanen berdasarkan pengalaman yang diperoleh dan di internalisasi.

Menurut Brown & Atkins, (1988) mengatakan bahwa adapun karakteristik pembelajaran pada pendidikan teknologi dan kejuruan adalah adanya kegiatan praktek di laboratorium dan bengkel. Kegiatan proses belajar mengajar di laboratorium bertujuan untuk memberikan

keterampilan mengamati, meningkatkan pemahaman melalui penggunaan metode inquiry, mengembangkan keterampilan memecahkan masalah, dan menanamkan sikap professional.

Selanjutnya, kegiatan praktek bengkel yang banyak menggunakan kemampuan psikomotor meliputi ketelitian dan kecepatan, serta koordinasi gerakan (Garrison & Mangoon, 1972). Pembelajaran tersebut terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

2. Hakikat Manajemen Pendidikan

Manajemen adalah ilmu sekaligus seni (M. Manullang, 1981). Manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, sedangkan manajemen sebagai seni berfungsi mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat. Senada dengan hal tersebut James A. F. Stoner (1982) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Secara khusus Husaini Usman (2008) mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, dan akuntabel.

Selanjutnya Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2007) Manajemen meliputi pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas kerja orang lain agar aktivitas mereka dilakukan secara efisien dan efektif. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang yang mengkoordinasi dan mengawasi pekerjaan orang lain agar tujuan organisasi dapat dicapai disebut manajer.

Mengevaluasi prestasi organisasi Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard (1986) mengatakan manajer harus mempertimbangkan variabel keluaran (produktivitas) dan variabel antara, yaitu sumber daya manusia. Lebih lanjut Robert N. Lussier (1997) mengatakan manajer bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Sumber daya yang dapat dimanfaatkan manajer dalam pencapaian tujuan meliputi manusia, finansial, fisik, dan informasional. Seseorang manajer memerlukan keahlian manajerial agar dapat melakukan kegiatan manajemen guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Keahlian manajerial meliputi: (1) keahlian teknik, (2) keahlian sosial dan komunikasi dan (3) keahlian konseptual dan pengambilan keputusan.

Tujuan manajemen pendidikan menurut Oemar Hamalik, (2006) adalah menciptakan sistem pengelolaan yang relevan, efektif, dan efisien yang dapat dilaksanakan dan mencapai sasaran dengan suatu pola struktur organisasi pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pengelola program dan bawahan.

Selanjutnya Husaini Usman (2008) mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat manajemen pendidikan, antara lain: (1) tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, (2) terpenuhinya kompetensi manajerial tenaga kependidikan dan (3) teratasinya masalah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa tujuan manajemen pendidikan adalah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan pendidikan dapat diperoleh melalui penerapan fungsi manajemen dalam pembelajaran. Empat fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Hani Handoko (2003) mengatakan bahwa perencanaan meliputi pemilihan atau penetapan tujuan, penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Setelah para manajer membuat perencanaan, langkah selanjutnya adalah membuat pengorganisasian.

Hani Handoko (2003) mengatakan pengorganisasian meliputi penentuan sumber daya, perancangan dan pengembangan organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu, dan pendelegasian wewenang yang diperlukan. Sesudah perencanaan dan pengorganisasian, langkah berikutnya adalah pengarahan.

H.B. Siswanto (2008) mengemukakan pengarahan merupakan suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Selanjutnya, untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan, diperlukan pengendalian.

Pengendalian meliputi pemantauan, pembandingan, dan pengoreksian kinerja Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2007), sehubungan dengan itu dijelaskan bahwa fungsi pengendalian pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu: (1) penetapan standar pelaksanaan, (2) penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, (3) pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan (4) pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Keempat fungsi manajemen tersebut di atas merupakan langkah-langkah manajemen yang dapat digunakan dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

3. Pembelajaran dan Manajemen Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro

Program pendidikan yang dikelola jurusan pendidikan teknik elektro diharapkan dapat memberikan jasa kurikuler yang memuaskan pelanggan, sehingga lulusannya tidak banyak menganggur seperti yang dialami saat ini. Masalah pengangguran yang dialami lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Elektro dapat ditekan dengan memperbaiki sistem dan perencanaan pendidikan. Jadi untuk itu, sangat diperlukan manajemen pendidikan.

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan konsep dasar manajemen pendidikan, untuk membuat program pendidikan lebih relevan dengan kebutuhan pelanggan, langkah awal yang perlu dilakukan adalah penerapan fungsi perencanaan. Perencanaan merupakan tahap awal dari setiap aktivitas institusi pendidikan, yang akan menentukan tujuan program serta memberikan arahan tentang strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

Lewis mengatakan (1983) dalam perencanaan pendidikan diperlukan informasi yang akurat dan relevan, yang meliputi kemampuan, kelemahan, kesempatan, dan hambatan yang ada pada organisasi pendidikan guna mendukung kebijakan yang diambil untuk masa yang akan datang. Penerapan fungsi perencanaan dengan pendekatan ketenagakerjaan mengutamakan keterkaitan kompetensi lulusan dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja.

Berdasarkan kebutuhan ditetapkan kompetensi lulusan, yang dalam perumusannya melibatkan pihak pemakai lulusan, pihak pengelola program, dan pihak profesional. Sesuai kompetensi yang ditetapkan dibuat kurikulum, yang dapat berupa Kurikulum Berbasis Kompetensi untuk program pendidikan teknik elektro.

Penyelenggaraan program pendidikan dilakukan pembelajaran yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran. Jadi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, perlu diterapkan fungsi-fungsi manajemen pendidikan terhadap setiap substansi di Jurusan Pendidikan Teknik Elektro sebagaimana dibuat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 19.1.

Ruang Lingkup Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen / Substansi	Perencanaan	Pengorganisasian	Pengarahan	Pengendalian
Pembelajaran	✓	✓	✓	✓
Kemahasiswaan	✓	✓	✓	✓
Kepegawaian (Dosen dan penunjang akademik)	✓	✓	✓	✓
Sarana dan prasarana	✓	✓	✓	✓
Keuangan	✓	✓	✓	✓
Informasi	✓	✓	✓	✓

Keterangan: ✓ = Penerapan fungsi manajemen pada substansi

Sesuai dengan wewenang Ketua Jurusan, dapat dilakukan manajemen pembelajaran sebagai berikut:

Tahap I. Perencanaan meliputi: Analisis Materi Kuliah; Penyusunan Kontrak Kuliah; Penyusunan Satuan Acara Perkuliahan; Penyusunan Rencana Bimbingan Praktek Kerja Industri dan Standarnya; Penyusunan Rencana Dosen Mata Kuliah dan Pembimbing sesuai Bidang Keahlian; dan Penyusunan Rencana Supervisi dan Standarnya.

Tahap II. Pengorganisasian meliputi: Pembagian Tugas Mengajar; Pembagian Tugas Pembimbingan; Penyusunan Jadwal Perkuliahan; dan Penyusunan Jadwal Pembimbingan.

Tahap III. Pengarahan meliputi: Pengaturan Pelaksanaan Kegiatan; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; dan Pelaksanaan Kegiatan Pembimbingan.

Tahap IV. Pengendalian meliputi: Supervisi Pelaksanaan Pembelajaran; Supervisi Pelaksanaan Pembimbingan; Evaluasi Proses dan Hasil Pembelajaran; dan Evaluasi Proses dan Hasil Pembimbingan.

Keempat fungsi manajemen tersebut di atas diterapkan dalam pembelajaran secara bertahap untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum Jurusan Pendidikan Teknik Elektro secara efektif dan efisien.

C. Penutup

1. Simpulan

Penerapan fungsi manajemen pendidikan oleh Ketua Jurusan dan/ atau manajer pembelajaran lainnya dalam pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro. Efektivitas pembelajaran adalah melakukan pembelajaran yang benar, sedangkan efisiensi pembelajaran adalah melakukan pembelajaran dengan benar untuk mencapai tujuan jurusan tersebut di atas.

2. Implikasi

Kinerja Jurusan Pendidikan Teknik Elektro sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dosen adalah sumber daya pendidikan yang sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu dan standarisasi mutu perguruan tinggi. Dosen adalah manajer dalam pembelajaran yang harus benar-benar mampu menguasai ilmu di bidang tugasnya. Untuk itu dosen harus diberdayakan dan diarahkan untuk melanjutkan pendidikannya ke bidang pendidikan yang linier dengan bidang tugasnya, agar dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Selain itu sumber daya pendidikan lainnya harus disempurnakan dan digunakan secara efektif dan efisien.

3. Saran

Berdasarkan simpulan dan kajian disarankan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran pada Jurusan Pendidikan Teknik Elektro, Ketua Jurusan dengan atau melalui dosen perlu menerapkan fungsi manajemen pendidikan dalam pembelajaran. Mengingat Unimed sebagai suatu sistem, yang mana Jurusan Pendidikan Teknik Elektro merupakan sub sistem, penerapan manajemen pendidikan sebaiknya melibatkan semua tingkat manajer yang bersangkut paut dengan program pendidikan pada jurusan tersebut, sehingga keseluruhan substansi atau sumber daya pendidikan teknik elektro dapat dikelola secara efektif dan efisien.

THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Brown, G & Atkins M. (1988). *Effective Teaching in Higher Education.* London: Methuen.

Garrison, K.C. & Mangoon, R. A. (1972). *Educational Psychology.* Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.

Hani Handoko, T. (2003). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard. (1986). *Management of Organizational Behavior.* Jakarta: Erlangga.

Husaini Usman. (2008). *Management Teori Praktek dan Riset Pendidikan.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lewis, J.R. (1983). *Long Range and Short Range Planning for Educational Administration.* Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Lussier, Robert N. (1997). *Management.* Ohio: South-Western College Publishing.

Manullang, M. (1981). *Dasar-dasar Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Oemar, Hamalik. (2006). *Manajemen Pengembangan Kurikulum.* Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2007). *Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Siswanto, H. B. (2008). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Stoner, James A. F. (1982). *Management.* New York: Prentice-Hall International, Inc.

Tim, FKIP. (2007). *Pemantapan Kemampuan Mengajar (PKM)- PGSD.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Umar, Tirtarahardja & S.L. La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 20

PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI MELALUI MANAJEMEN YANG BERORIENTASI MUTU

Perguruan tinggi dinyatakan bermutu, apabila lembaga tersebut mampu menetapkan dan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pelanggannya berupa (1) kebutuhan kemasyarakatan; (2) kebutuhan dunia kerja; dan (3) kebutuhan professional. Untuk itu, diperlukan manajemen pendidikan yang berorientasi mutu, yaitu manajemen mutu total pendidikan tinggi. Manajemen mutu total pendidikan tinggi adalah cara mengelola lembaga berdasarkan filosofi bahwa peningkatan mutu harus diadakan dan dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan, sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses pembudayaan sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan. Jadi dengan manajemen mutu total, perguruan tinggi akan dapat menghasilkan lulusan dan hasil penelitian yang bermutu, menjaga mutu serta selalu meningkatkan mutu secara berkesinambungan.

A. Pendahuluan

Menurut Siburian (2009: 1) mengemukakan perguruan tinggi diharapkan mampu berperan sebagai pendorong pertumbuhan daya saing bangsa melalui kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang bertakwa, cerdas, kreatif, profesional, dan produktif; menghasilkan temuan dan inovasi baru melalui penelitian-penelitian; serta mengkapitalisasi ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan bangsa melalui pengabdiannya kepada masyarakat.

Selama beberapa tahun terakhir ini telah dilakukan berbagai upaya guna meningkatkan mutu pendidikan tinggi, antara lain melalui pengembangan dan penyempurnaan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, dan peningkatan kualitas dosen.

Namun kenyataannya, upaya tersebut belumlah cukup signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara komprehensif. Dikti (2004: 12) mengatakan saat ini sebagian besar perguruan tinggi Indonesia masih mengalami berbagai permasalahan internal seperti efisiensi dan efektivitas yang rendah, dan permasalahan eksternal seperti kualitas dan relevansi yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Sehubungan dengan mutu, Joseph M. Juran dalam Tim Dosen (2009: 294) mengemukakan kaidah 85/15 yang menjelaskan bahwa 85% masalah mutu yang dihadapi oleh organisasi disebabkan manajemen. Secara rinci dijelaskan bahwa 80% masalah mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh manajemennya.

Seiring dengan hal tersebut di atas, dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa diperlukan suatu kajian yang dapat menjawab hal berikut: Bagaimana meningkatkan mutu perguruan tinggi melalui manajemen yang berorientasi mutu?

B. Pembahasan

Perguruan tinggi adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah:

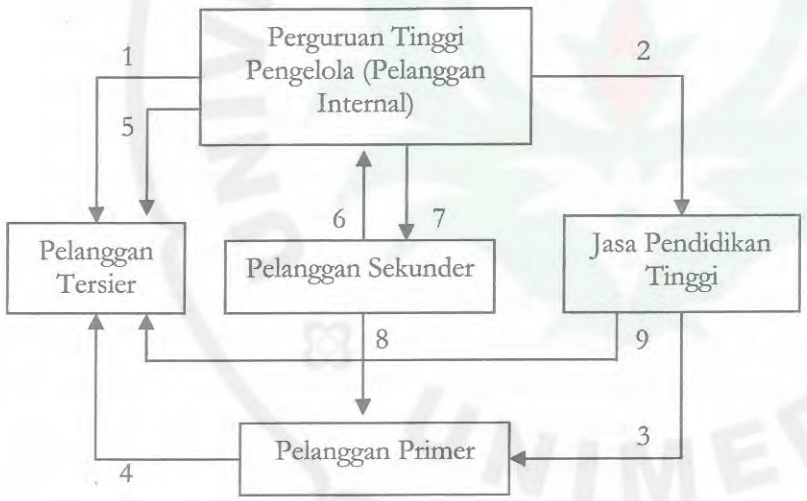
a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian; dan
b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, persaingan sumber daya manusia di pasar kerja nasional maupun internasional semakin meningkat. Hal tersebut menuntut dilakukannya peningkatan

mutu perguruan tinggi yang dapat memuaskan pelanggannya dalam memenangkan persaingan untuk memasuki lapangan kerja yang semakin kompetitif.

Terkait dengan uraian di atas pada masa mendatang eksistensi suatu perguruan tinggi tidak semata-mata tergantung pada penyelenggara, tetapi terutama justru pada penilaian *Stakeholders* tentang mutu pendidikan tinggi yang diselenggarakannya. Selanjutnya Siburian, (2009: 1) sikap responsif terhadap kebutuhan *stakeholders* yang selama ini kurang mendapat perhatian, diharapkan melandasi semua perencanaan dan pelaksanaan program perguruan tinggi.

Perguruan tinggi harus melakukan manajemen mutu yang didasarkan pada filosofi bahwa memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sebaik-baiknya adalah yang utama dalam setiap usaha. Bertolak dari filosofi manajemen yang berorientasi mutu, pendidikan tinggi dapat dipandang sebagai proses sirkuler seperti pada gambar 21.1. di bawah ini.



Gambar 20.1.
Sirkuler Pelanggan Perguruan Tinggi
(Tampubolon, 1995)

Proses sirkuler, perguruan tinggi dengan para pengelolanya (pelanggan internal) menerima berbagai masukan dari masyarakat pengguna lulusan atau produk perguruan tinggi (pelanggan tersier)

dalam rangka meningkatkan kualitas dan relevansi program yang dikelola sebagaimana dilambangkan oleh panah 1. Masukan tersebut digunakan sebagai bahan dalam perencanaan program untuk dijadikan jasa pendidikan tinggi sebagaimana dilambangkan oleh panah 2. Jasa tersebut diberikan kepada mahasiswa atau pihak penerima jasa pendidikan secara langsung (pelanggan primer) sebagaimana dilambangkan oleh panah 3. Selanjutnya, pelanggan primer yang telah menerima, menguasai, dan menghayati jasa tersebut diharapkan telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan tersier, sehingga diserahkan kepada masyarakat pengguna sebagaimana dilambangkan oleh panah 4.

Jasa yang berupa hasil penelitian terpakai, secara langsung diserahkan kepada pelanggan tersier sebagaimana dilambangkan oleh panah 9. Jadi untuk dapat meningkatkan kualitas secara berkelanjutan, perguruan tinggi harus selalu membina hubungan yang baik dengan pelanggan tersier guna memahami kebutuhannya sebagaimana dilambangkan oleh panah 5. Perguruan tinggi dan pelanggan sekunder (orang tua, instansi/sponsor peserta didik, dan pemerintah) juga mempunyai hubungan timbal-balik yang konstruktif sebagaimana dilambangkan oleh panah 6 dan 7. Selain itu, juga terdapat hubungan antara pelanggan sekunder selaku pihak yang menanggung biaya pendidikan dengan pelanggan primer yang menerima dukungan biaya sebagaimana dilambangkan oleh panah 8.

Sejalan dengan uraian di atas Tampubolon (1995: 4) demikian hubungan pelanggan-pelanggan pendidikan sebagai proses sirkuler berdasarkan filosofi manajemen mutu. Sehubungan dengan itu dijelaskan bahwa prinsip proses sirkuler merupakan salah satu prinsip filosofi pendidikan yang sangat mendasar dalam manajemen mutu total pendidikan tinggi, sehingga mutu perguruan tinggi yang diharapkan diyakini dapat tercapai.

Selanjutnya Siburian (2009: 3) mengemukakan bahwa perguruan tinggi dinyatakan bermutu, apabila lembaga tersebut mampu menetapkan dan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misinya (aspek deduktif) dan mampu memenuhi kebutuhan stakeholder (aspek induktif) berupa (1) kebutuhan kemasyarakatan, (2) kebutuhan dunia

kerja, dan (3) kebutuhan professional. Berkaitan dengan itu bahwa mutu meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Goetseh dan S. Davis (1994: 4) mengemukakan bahwa mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Jadi, mutu pendidikan tinggi adalah paduan sifat-sifat jasa pendidikan tinggi yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Jadi untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan manajemen pendidikan yang berorientasi mutu. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, pencapaian tujuan akan lebih sulit.

Menurut Hani Handoko (2003: 6-7) mengemukakan ada tiga alasan utama di perlukannya manajemen, yaitu:(1)untuk mencapai tujuan; (2)untuk mencapai keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan; dan (3) untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada hakikatnya, manajemen adalah proses

Selanjutnya James A. F. Stoner (1982: 8) bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Husaini Usman (2008: 10) mengatakan manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan akuntabel (Husaini Usman, 2008: 10).

Selanjutnya, M. Jusuf Hanafiah dkk. (1994: 7) bahwa manajemen mutu total pendidikan tinggi adalah cara mengelola lembaga pendidikan tinggi berdasarkan filosofi bahwa peningkatan mutu harus diadakan dan dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan, sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses pembudayaan sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan, baik masa kini maupun masa yang akan datang.

Sesuai dengan eksistensi pendidikan tinggi yang dipandang sebagai proses sirkuler sebagaimana diuraikan di atas, maka penerapan

manajemen mutu total pendidikan tinggi merupakan suatu pendekatan yang sistematis, praktis, dan strategis dalam menyelenggarakan organisasi yang mengutamakan kepentingan pelanggan. Manajemen mutu total bertujuan untuk meningkatkan dan mengendalikan mutu.

Jadi menurut Rusman (2009: 560-561) pengendalian mutu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan didasarkan pada prinsip berikut:

1. *Quality first,* yaitu seluruh pikiran dan tindakan pengelola pendidikan harus mengutamakan mutu ;
2. *Stakeholder-in,* yaitu seluruh pikiran dan tindakan pengelola pendidikan harus ditujukan pada kepuasan *stakeholders*
3. *The next process is our stakeholders,* yaitu setiap orang yang melakukan tugas dalam penyelenggaraan proses pendidikan harus menganggap pihak lain yang menggunakan hasil pelaksanaan tugasnya sebagai *stakeholders* yang harus dipuaskan;
4. *Speak with data,* yaitu setiap orang yang menyelenggarakan proses pendidikan dalam melakukan tindakan dan pengambilan keputusan harus didasarkan pada hasil analisis data yang akurat dan relevan ;
5. *Upstream management,* yaitu seluruh pengambilan keputusan dalam menyelenggarakan proses pendidikan dilakukan secara partisipatif.

Selanjutnya, proses pengendalian mutu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan di perguruan tinggi mengarah pada pengendalian mutu berbasis *Plan, Do, Check, Action* (PDCA) yang akan menghasilkan perbaikan berkelanjutan atas mutu pendidikan.

Melakukan atau melaksanakan manajemen mutu pendidikan tinggi, perlu diambil langkah-langkah strategis agar didapatkan hasil yang maksimal. Adapun langkah-langkah strategis yang pokok berdasarkan manajemen mutu total, yaitu: (a) Bulatkan tekad meningkatkan mutu jasa pendidikan tinggi secara terus-menerus. Kebulatan tekad ini pertama-tama harus ada pada pimpinan puncak (Rektor), kemudian pada unsur pimpinan lainnya, dan seterusnya pada semua dosen dan pegawai perguruan tinggi; (b) Pahami prinsip-prinsip Manajemen Mutu Total (MMT); (c) Bentuk Tim Pembudayaan Mutu (TPM), yang tugas pokoknya ialah membudayakan mutu di perguruan

tinggi; (d) Masyarakatkan prinsip-prinsip MMT dan cara mengimplementasikannya kepada seluruh fungsionaris, dosen, dan pegawai. (e) Susun rencana strategis untuk meningkatkan mutu, yang memuat visi, misi, prinsip, tujuan umum, dan program kerja. (f) Kembangkan standarisasi mutu jasa pada setiap satuan manajemen; dan (g) Laksanakan perbaikan mutu secara bertahap bergilir dan berkesinambungan, mulai dari perbaikan kecil, dan laksanakan secara tepat sejak permulaan.

Selanjutnya di samping ketujuh langkah di atas, prinsip-prinsip strategis menurut Tampubolon (1995: 25) di bawah ini perlu dipedomani, yaitu: (1) Pusatkan perhatian pada pelanggan dan kebutuhannya, proses pengadaan dan penyajian jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dan partisipasi aktif semua orang yang terkait dalam pengadaan dan penyajian jasa; (2) Kembangkan kepemimpinan yang visioner, pemersatu, pemberdaya, terbuka, dan delegatif pada semua satuan manajemen; dan (3) Pergunakan kekuatan kerjasama *(synergy)* dengan membentuk tim kerjasama pada setiap satuan manajemen sesuai dengan keperluan.

Sesuai dengan fungsi manajemen, diperlukan perencanaan strategis untuk peningkatan mutu perguruan tinggi. Rencana strategis adalah langkah-langkah kegiatan yang tersusun secara rasional, berkait, dan berjangka panjang berdasarkan visi, misi, dan prinsip-prinsip tertentu untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan masa kini dan masa depan.

Sejalan dengan uraian di atas pikiran-pikiran pokok dan langkah- langkah yang perlu diperhatikan dalam perencanaan strategis untuk mutu adalah sebagai berikut:

1. Pikiran dan langkah dasar yang meliputi (1) penentuan dan perumusan visi, (2) penentuan dan perumusan misi berdasarkan visi, (3) penentuan dan perumusan prinsip-prinsip berdasarkan visi dan misi, dan (4) penentuan dan perumusan tujuan berdasarkan visi, misi, dan prinsip; dan
2. Pikiran dan langkah operasional yang meliputi (1) pengadaan studi tentang para pelanggan untuk mengetahui secara objektif kebutuhan mereka masa kini dan masa mendatang, (2) pengadaan studi tentang

keberadaan perguruan tinggi untuk mengetahui secara objektif kekuatan, kelemahan, kesempatan, ancaman, dan faktor penting lainnya yang berkaitan dengan perguruan tinggi bersangkutan dalam usaha mencapai keberhasilan peningkatan mutu, (3) penyusunan rencana perguruan tinggi berdasarkan visi, misi, prinsip, tujuan, dan hasil studi di atas. Rencana yang dimaksud berisi kebijakan dan rencana mutu yang sesuai dengan atau melebihi kebutuhan para pelanggan, (4) perkiraan dan penentuan anggaran yang diperlukan untuk mencapai mutu yang direncanakan, dan (5) penyusunan dan penentuan rencana dan instrumen-instrumen evaluasi dan pemantauan untuk mengetahui apakah perguruan tinggi berhasil atau tidak, dan menentukan sebab-sebab keberhasilan atau ketidakberhasilan.

Jadi, perguruan tinggi harus mempunyai rencana strategis untuk mutu, dan berdasarkan rencana strategis itu disusun rencana kerja tahunan yang sifatnya operasional. Proses penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan, setiap unit organisasi perguruan tinggi perlu diaktifkan untuk menyiapkan berbagai informasi dan menyusun kegiatan-kegiatan peningkatan mutu pada unit bersangkutan. Informasi dimaksud dapat meliputi kebutuhan pelanggan, hasil analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (K2PA), identifikasi faktor penentu keberhasilan (FPK), dan data-data statistik yang relevan. Informasi, data, dan kegiatan-kegiatan disampaikan oleh unit bawahan ke unit atasan, dan seterusnya disampaikan ke biro perencanaan melalui Rektor.

Selanjutnya, biro perencanaan menyusun rencana strategis untuk jangka waktu 8 hingga 10 tahun dan berdasarkan rencana strategis itu disusun rencana kerja tahunan, di tingkat Jurusan, kelompok dosen bidang keahlian perlu membicarakan dan memufakati rencana Jurusan yang akan disampaikan ke fakultas.

Dosen-dosen harus memberikan masukan di tingkat Fakultas, dan senat fakultas juga membicarakan dan memufakati rencana fakultas sebelum diteruskan ke biro perencanaan, dan rencana perguruan tinggi yang telah disusun oleh biro perencanaan yang dibahas oleh senat perguruan tinggi untuk dimufakati sebelum ditetapkan oleh Rektor.

Rencana strategis dan rencana kerja tahunan perguruan tinggi yang telah disahkan harus didokumentasikan dan disampaikan ke setiap unit terkait untuk dipahami dan dilaksanakan secara konsisten, dengan cara tersebut, keterbukaan pimpinan akan kelihatan, termasuk dalam anggaran yang sesuai dengan rencana kerja. Keterbukaan tersebut untuk semua pihak pelanggan perguruan tinggi, termasuk Dosen jurusan, pegawai, senat fakultas, senat perguruan tinggi (Universitas), dan pimpinan jurusan, fakultas, dan universitas akan termotivasi untuk ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana peningkatan mutu perguruan tinggi.

C. Penutup

Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen mutu total pendidikan tinggi merupakan cara mengelola lembaga berdasarkan filosofi bahwa peningkatan mutu harus dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan, sehingga pendidikan sebagai jasa sesuai dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan, baik masa kini maupun masa yang akan datang.

Perguruan tinggi dengan melakukan manajemen mutu total, perguruan tinggi akan dapat menghasilkan lulusan dan hasil penelitian yang bermutu, menjaga mutu serta selalu meningkatkan mutu secara berkesinambungan.

Sehubungan dengan hal tersebut, perguruan tinggi harus mempunyai rencana strategis untuk mutu, dan berdasarkan rencana strategis itu disusun rencana kerja tahunan yang sifatnya operasional, dan penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan beserta anggaran yang diperlukan, perlu dilibatkan pihak terkait agar semua termotivasi untuk ikut bertanggungjawab sesuai dengan filosofi manajemen mutu total pendidikan tinggi.

THE Character Building UNIVERSITY

Daftar Pustaka

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2004, *Strategi Pendidikan Tinggi Jangka Panjang* 2003-2010 *Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Goetsch, D. L dan S. Davis, 1994, *Introduction to Total Quality*, Englewood: Prentice Hall International, Inc.

Hanafiah, M. Jusuf, dkk., 1994, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*, Jakarta: BKS PTN Barat.

Handoko, T. Hani, 2003, *Management*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Indrajit, R. Eko dan R Djokopranoto, 2006, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Yogyakarta: ANDI.

Rusman, 2009, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siburian, Paningkat, 2009, *Strategi Penerapan Kelembagaan Perguruan Tinggi Mandiri Melalui Badan Hukum Pendidikan*, Medan: Program Pascasarjana UNIMED.

Siburian, Paningkat, 2009, *Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*, Medan: Program Pascasarjana UNIMED.

Stoner, James A.F, 1982, *Management*, New York: Prentice Hall International, Inc.

Tampubolon, D.P, 1995, *Mutu Perguruan Tinggi*, Medan: IKIP Medan.

Tim Dosen, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Tjiptono, Fandy dan Anastiana Diana, 1995, *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.

Usman, Husaini, 2008, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

THE Character Building UNIVERSITY

BAB 21

PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI MENUJU SEKOLAH EFEKTIF

Budaya organisasi meliputi norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam pengembangan budaya dan iklim sekolah adalah: (1) berfokus pada visi, misi, dan tujuan sekolah; (2) penciptaan komunikasi formal dan informal; (3) inovatif dan bersedia mengambil resiko; (4) memiliki strategi yang jelas; (5) berorientasi kinerja; (6) sistem evaluasi yang jelas; (7) memiliki komitmen yang kuat; (8) keputusan berdasarkan konsensus; (9) sistem imbalan yang jelas; dan (10) evaluasi diri

Selanjutnya, asas-asas pengembangan budaya dan iklim sekolah adalah kerja sama tim, kemampuan, keinginan, kegembiraan, hormat, jujur, disiplin, empati, pengetahuan dan kesopanan serta pengembangan budaya organisasi sekolah bertujuan untuk menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif dalam sikap dan perilaku warga sekolah dan pihak pelanggan lainnya dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah.

Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik menjadikan guru memiliki komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja yang tinggi; dan peserta didik memiliki komitmen organisasi, motivasi belajar, dan kerajinan belajar yang tinggi. Adanya komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja yang tinggi dari guru yang disertai dengan komitmen organisasi, motivasi belajar, dan kerajinan belajar yang tinggi dari peserta didik akan menyebabkan peningkatan prestasi belajar. Jadi, pengembangan budaya organisasi adalah faktor penting yang dapat

meningkatkan keefektifan sekolah, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

A. Pendahuluan

Sejalan dengan persaingan global dalam dunia pendidikan dan dunia kerja, terjadi akselerasi tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan.

Memenuhi tuntutan tersebut muncul berbagai ide persekolahan modern dengan nama sekolah percontohan, sekolah terpadu, sekolah berstandar nasional, sekolah berstandar internasional, sekolah efektif atau sekolah unggul.

Sehubungan dengan ide persekolahan modern, Manullang (2006:9-18) mengatakan bahwa dalam kehidupan modern muncul berbagai fenomena yang dapat mengancam kehidupan manusia yang terdiri dari virus akal budi, krisis spiritual, tantangan globalisasi, dan paradoks kehidupan.

Virus akal budi merupakan suatu kekuatan yang mengganggu pola pikir, sehingga sadar atau tidak sadar cenderung menghasilkan tindakan merusak tatanan hidup manusia. Selain itu juga terjadi krisis spiritual para pekerja dan pemimpin organisasi yang mengutamakan kepentingan pribadi dengan mengorbankan kepentingan lembaga.

Fenomena lain yang menjadi realita dalam kehidupan modern adalah paradoks kehidupan, yang mana semakin banyak gedung-gedung yang tinggi , semakin sedikit orang yang memiliki kesabaran yang tinggi, dan semakin banyak orang yang berpengetahuan, semakin sedikit orang yang memiliki kearifan.

Gejala tersebut menggambarkan bahwa lulusan lembaga pendidikan belum memiliki karakter yang dibutuhkan organisasi di mana mereka membangun kemitraan.

Secara rinci dikemukakan Martua Manullang (2009:1) bahwa meskipun telah dilakukan berbagai upaya dalam dunia pendidikan guna menghasilkan lulusan yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, namun muncul keluhan pelanggan tersier, yaitu pihak pengguna lulusan yang mengemukakan bahwa lulusan lembaga pendidikan kurang memiliki soft skills, antara lain: kurang tangguh,

kurang jujur, cepat bosan, tidak bisa bekerja sama, dan minim kemampuan berkomunikasi.

Sehubungan dengan itu dijelaskan Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 2) bahwa budaya organisasi yang disebut sebagai budaya sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang penuh optimis, berani tampil, berperilaku kooperatif, dan memiliki kecakapan personal dan akademik.

Terkait dengan hal tersebut di atas, dalam rangka meningkatkan mutu, relevansi, dan daya saing lulusan lembaga pendidikan perlu dilakukan kajian tentang pengembangan budaya organisasi menuju sekolah unggul.

B. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Sekolah (Budaya Sekolah)

Secara etimologis dapat diketahui bahwa budaya (*colere)* dan organisasi (*organum*) berasal dari bahasa Latin, yang mana *colere* berarti membajak tanah, dan organum berarti alat, bagian, anggota badan.

Budaya adalah keseluruhan nilai-nilai, norma, filsafat, peraturan, pola perilaku, benda hasil karya dalam bentuk artefak atau produk, dan asumsi dasar yang dibentuk serta diberlakukan oleh sekelompok manusia.

Budaya organisasi didefinisikan oleh R. G. Owen (1991: 135) sebagai *"... the body of solution to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about and feel in relation to those problem ..."*.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dinyatakan sebagai bentuk solusi masalah eksternal dan internal yang dilakukan secara konsisten bagi suatu kelompok dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar dalam merasakan, memikirkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge (2009: 585) mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Selanjutnya E. H. Schein (1996: 236) mengatakan bahwa sistem makna bersama dimaksudkan adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Budaya organisasi menurut Nevizond Chatab (2007: 10-11) merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok.

Secara rinci budaya organisasi Wirawan (2007: 10) mendefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi meliputi artefak dan produk, asumsi dasar, serta nilai dan norma yang dijadikan sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah yang dihadapi.

Ruang lingkup tatanan dan pola yang menjadi karakteristik sekolah menurut Stephen P. Robbins dalam Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 7-8) bahwa budaya organisasi sekolah memiliki dimensi yang menjadi ciri budaya sekolah, yaitu: (1) tingkat tanggung jawab, dan kebebasan personil sekolah maupun komite sekolah dalam berinisiatif; (2) tingkat sejauh mana personil sekolah dianjurkan dalam bertindak progresif, inovatif, dan berani mengambil resiko; (3) tingkat sejauh mana sekolah menciptakan dengan jelas visi, misi, tujuan, sasaran sekolah, dan upaya mewujudkannya; (4) tingkat sejauh mana unit-unit

sekolah didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi; (5) tingkat sejauh mana kepala sekolah memberi informasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap personil sekolah; (6) jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku personil sekolah; (7) tingkat sejauh mana personil sekolah mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan sekolah ketimbang kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional; (8) tingkat sejauh mana alokasi imbalan diberikan berdasarkan prestasi; (9) tingkat sejauh mana personil sekolah didorong untuk mengemukakan kritik secara terbuka; dan (10) tingkat sejauh mana komunikasi antar personil sekolah dibatasi oleh hierarki formal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi sekolah meliputi nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan aturan yang diterima serta dilaksanakan personil sekolah, sehingga mencerminkan sikap dan perilaku personil sekolah , baik secara individual, kelompok, dan organisasi.

2. Sekolah Efektif

Amitai Etzioni (1964: 187) mengemukakan bahwa sekolah adalah suatu organisasi sosial yang memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat, guna mewujudkan manusia seutuhnya. Efektivitas sekolah menunjuk kepada derajat pencapaian sekolah terhadap tujuan yang seyogyanya dicapai. Sehubungan dengan itu, dijelaskan bahwa keefektifan organisasi adalah derajat di mana organisasi mencapai tujuannya.

Efektivitas organisasi menunjukkan ketercapaian sasaran/tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, dan kemampuan bertahan untuk tetap hidup.

Ada dua model pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan sekolah yang unggul atau sekolah efektif, yaitu: (1) model pendekatan tujuan; dan (2) model pendekatan proses.

Model pendekatan tujuan memandang bahwa sebuah sekolah efektif, jika dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang mana tingkat pencapaian tersebut ditandai dengan prestasi lulusan sekolah.

Selanjutnya, model pendekatan proses memandang sebuah sekolah efektif, jika memiliki konsistensi internal, efisiensi penggunaan sumber daya yang baik, dan mekanisme kerja yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 28) mengemukakan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang menetapkan keberhasilan pada *input*, proses, *output*, dan *outcome* yang ditandai dengan berkualitasnya komponen-komponen sistem tersebut.

Selanjutnya Koster dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 50-51) hasil penelitian Koster mengidentifikasi variabel sekolah efektif adalah (1) *input* dengan sub-variabel karakteristik sekolah, karakteristik guru, dan karakteristik peserta didik; (2) proses dengan sub-variabel kepuasan guru, iklim sekolah, dan partisipasi orang tua; dan (3) *outcome* dengan sub-variabel hasil belajar, dan konsep diri peserta didik.

Terkait dengan uraian tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa asas terpenting yang menjadi landasan pengelolaan pendidikan menuju sekolah efektif adalah pernyataan bahwa semua anak dapat belajar.

Sekolah yang dapat membuat semua anak dapat belajar memiliki perilaku: (1) memberdayakan sumber daya manusia seoptimal mungkin; (2) memfasilitasi warga sekolah untuk belajar terus-menerus; (3) memberikan tanggung jawab kepada warganya; (4) mendorong adanya tim kerja sama yang kompak; (5) mendorong warganya untuk berpikir sistem; (6) mendorong kemandirian setiap warganya; (7) menanggapi dengan cepat tuntutan pelanggan; (8) mengajak warganya siap menghadapi perubahan; (9) mengajak warganya menjadikan sekolahnya berfokus pada pelanggan; (10) mengajak warganya memiliki komitmen yang tinggi terhadap keunggulan kualitas; (11) mengajak warganya untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus; (12) melibatkan semua warganya dalam penyelenggaraan sekolah.

Menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2008: 37-39) mengatakan ciri-ciri sekolah efektif meliputi (1) tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik; (2) pelaksanaan kepemimpinan yang kuat oleh kepala sekolah; (3) ekspektasi guru dan staf tinggi; (4) ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orang tua, dan masyarakat; (5) adanya iklim yang positif dan kondusif bagi peserta didik untuk belajar;

(6) kemajuan peserta didik sering dimonitor; (7) menekankan kepada keberhasilan peserta didik dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial; dan (8) komitmen yang tinggi dari sumber daya manusia sekolah terhadap program pendidikan.

Sekolah efektif menunjuk kepada lima karakteristik, yakni: (1) harapan yang tinggi dari keefektifan pengajaran; (2) kepemimpinan instruksional yang kuat oleh kepala sekolah; (3) iklim yang teratur, tenang, dan berorientasi kerja sekolah; (4) melaksanakan kegiatan administrasi keuangan dan akademik, dan (5) pemantauan atas kemajuan belajar peserta didik.

Karakteristik organisasi sekolah efektif tersebut didasarkan pada pendekatan internal, di mana ukuran keefektifan berfokus pada proses pengelolaan semua program sekolah secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan hal tersebut Purkey dan Smith dalam Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 98) mengemukakan bahwa karakteristik organisasi sekolah efektif menurut hasil penelitian Purkey dan Smith didasarkan pada 13 (tiga belas) indikator organisasi efektif, yakni: (1) fokus manajemen didasarkan pada kapabilitas sekolah; (2) kepemimpinan yang kuat; (3) stabilitas staf; (4) konsensus tujuan; (5) pengembangan dan pembinaan staf sekolah; (6) dukungan orangtua; (7) hasil akademik yang berkualitas; (8) penggunaan waktu yang efektif; (9) ada dukungan kuat dari pemerintah daerah; (10) hubungan kolegial dan perencanaan; (11) komitmen organisasi; (12) tujuan yang jelas dan harapan yang tinggi di sekolah; dan (13) aturan yang baik dan kuat.

Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 102) menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan sekolah yang efektif meliputi; (1) penerapan pendekatan partisipatif dan demokratis; (2) menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah; (3) menekankan kepada guru dan staf untuk memenuhi norma pembelajaran; (4) memantau kemajuan belajar siswa via guru; (5) aktif melakukan pertemuan dengan warga sekolah tentang topik aktual; (6) dana dialokasikan sesuai prioritas yang ditentukan; (7) melakukan kunjungan kelas; (8) peka terhadap kebutuhan guru, staf, peserta didik, dan warga sekolah; (9) menunjukkan sikap dan perilaku sebagai model teladan; (10) mengarahkan inovasi organisasi; (11) akuntabel, transparan,

dan profesional di bidang keuangan; (12) membangun kelompok kerja aktif; (13) memiliki komitmen terhadap penjaminan mutu sekolah; (14) memberikan ruang pemberdayaan sekolah.

Berdasarkan indikator kepemimpinan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang efektif membuat sekolah efektif, dan sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif membuat sekolah gagal mewujudkan visi, misi, dan tujuannya.

Secara rinci Danim (2006: 62) menjelaskan bahwa kriteria sekolah efektif adalah: (1) mempunyai standar kerja yang tinggi dan jelas bagi peserta didik; (2) mendorong aktivitas, pemahaman multi budaya, kesetaraan gender, dan mengembangkan secara tepat pembelajaran berdasarkan standar potensi yang dimiliki peserta didik; (3) menerapkan metode pembelajaran yang berakar pada penelitian pendidikan; (4) mendorong peserta didik bertanggung jawab dalam belajar dan berbuat; (5) memiliki harapan yang tinggi kepada semua staf; (6) mempunyai instrumen evaluasi dan penilaian prestasi belajar; (7) membuat keputusan yang demokratis dan akuntabilitas; (8) mengorganisasikan sekolah untuk mendukung kegiatan pembelajaran; (9) menciptakan rasa aman, sifat saling menghargai, dan mengakomodasi lingkungan secara efektif; (10) melibatkan keluarga membantu peserta didik untuk mencapai sukses; dan (11) bekerja sama dengan masyarakat dan pihak terkait lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua sumber daya pendidikan untuk menjamin semua peserta didik belajar, sehingga tercapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Keefektifan Sekolah

Keefektifan sekolah menunjuk kepada kesesuaian hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan itu, Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2007: 39) menjelaskan bahwa efektivitas adalah melakukan segala sesuatu yang benar atau menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai.

Efektivitas sekolah menunjuk kepada tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan berupa sasaran atau tujuan yang telah digariskan. Keefektifan sekolah terkait dengan jumlah dan kualitas lulusan yang diharapkan dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Sekolah yang efektif dapat menghasilkan lulusan yang memiliki hard skills dan soft skills yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat pengguna. Jadi menjadikan sekolah efektif, perlu dilakukan pengembangan budaya organisasi sekolah yang mendukung terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Budaya organisasi sekolah meliputi nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan aturan yang diterima serta dilaksanakan personil sekolah, sehingga mencerminkan sikap dan perilaku personil sekolah , baik secara individual, kelompok, dan organisasi.

Budaya organisasi sekolah yang diharapkan tumbuh pada sekolah efektif adalah budaya yang mampu memberikan karakteristik utama pada perlakuan sekolah terhadap peserta didik agar dapat mencintai pelajaran , sehingga mereka memiliki motivasi belajar yang tinggi secara terus-menerus.

Mengembangkan budaya organisasi sekolah yang kuat, perlu dibina rasa saling percaya, rasa memiliki sekolah, dan rasa kebersamaan yang menciptakan perasaan sebagai satu keluarga yang memiliki tujuan yang sama.

Pengembangan budaya organisasi sekolah Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 12-13) memiliki manfaat sebagai berikut: (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi, baik secara vertikal maupun secara horizontal; (3) membuat sekolah lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa memiliki yang tinggi; (5) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (6) jika menemukan kesalahan akan segera diperbaiki; (7) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (8) meningkatkan kepuasan kerja; (9) membuat pergaulan lebih akrab; (10) meningkatkan disiplin; (11) meminimalisasi pengawasan fungsional; (12) memunculkan keinginan berbuat secara proaktif; (13) meningkatkan kegiatan belajar dan prestasi;

dan (14) menjadikan keinginan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga , orang lain, dan diri sendiri.

Pengembangan budaya organisasi sekolah dapat dilakukan melalui tim khusus dengan melibatkan semua warga sekolah, kemudian ditetapkan menjadi kebijakan sekolah sebagai strategi dalam meningkatkan keefektifan sekolah. Kebijakan pengembangan budaya tersebut disosialisasikan kepada warga sekolah , orang tua, dan pihak terkait lainnya untuk dipahami, disetujui, dan diikuti sebagai aturan sekolah.

Selanjutnya, diimplementasikan dan dievaluasi untuk mengetahui kesesuaiannya dengan tujuan yang diharapkan, kemudian membicarakannya dengan pihak terkait guna mendapat masukan dalam rangka perbaikan sebagai tindak lanjut pengembangan budaya organisasi menuju sekolah efektif.

Terkait dengan uraian di atas Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 16-18) mengatakan prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam pengembangan budaya dan iklim sekolah adalah sebagai berikut: (1) berfokus pada visi, misi, dan tujuan sekolah; (2) penciptaan komunikasi formal dan informal; (3) inovatif dan bersedia mengambil resiko; (4) memiliki strategi yang jelas; (5) berorientasi kinerja; (6) sistem evaluasi yang jelas; (7) memiliki komitmen yang kuat; (8) keputusan berdasarkan konsensus; (9) sistem imbalan yang jelas; dan (10) evaluasi diri.

Jadi dapat dikatakan, asas-asas pengembangan budaya dan iklim sekolah adalah kerja sama tim, kemampuan, keinginan, kegembiraan, hormat, jujur, disiplin, empati, pengetahuan dan kesopanan.

Pengembangan budaya organisasi sekolah sebagai suatu kebijakan melibatkan semua warga sekolah guna menumbuhkan rasa memiliki yang tinggi, pengambilan keputusannya melalui kesepakatan yang bersifat demokratis, dan berdampak pada peningkatan keefektifan sekolah yang ditandai dengan kesesuaian mutu lulusan dengan mutu yang diharapkan.

C. Penutup

Pengembangan budaya organisasi sekolah bertujuan untuk menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif dalam sikap dan perilaku

warga sekolah dan pihak pelanggan lainnya dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah.

Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik menjadikan guru memiliki komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja yang tinggi; dan peserta didik memiliki komitmen organisasi, motivasi belajar, dan kerajinan belajar yang tinggi.

Adanya komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja yang tinggi dari guru yang disertai dengan komitmen organisasi, motivasi belajar, dan kerajinan belajar yang tinggi dari peserta didik akan menyebabkan peningkatan prestasi belajar, sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan keefektifan sekolah.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif.* Jakarta: Bumi Aksara.

Danim, S. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Direktorat Tenaga Kependidikan 1. 2007. *Perubahan dan Pengembangan Sekolah Menengah sebagai Organisasi Belajar yang Efektif.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Direktorat Tenaga Kependidikan 2. 2007. *Budaya Mutu Sekolah Dasar.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Direktorat Tenaga Kependidikan 3. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Etzioni, Amitai. 1964. *Modern Organizational.* New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Manullang, Belferik. 2006. *Kepemimpinan Pedagogis (Membangun Karakter Sumber Daya Manusia).* Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

Manullang, Martua. 2009. *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran.* Medan: Politeknik MBP Medan.

Nevizond Chatab. 2007. *Profil Budaya Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Owen, Robert G. 1991. *Organizational Behavior in Education.* Boston: Allyn and Bacon.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2007. *Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Schein, Edgar H. 1996. *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey Bass Publisher.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.