# KUMPULAN KARYA ILMIAH DOSEN

1 Juli 2020

# ADIPATI



ABPPTSI JABAR

CV Kimfa Mandiri 2020

ISBN 978-623-94236-1-2


9 786239 423612

# KUMPULAN KARYA ILMIAH DOSEN

Penulis :
Anggota ABPPTSI Jabar

ISBN : 9 786239 423612

Editor :

Prof. Dr. Thomas Suyatno
Drs. H. Sali Iskandar
Dr. H. R Rickya Agusiady, SE, MM, AK,CFrA
Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd, M.Pd
Dr. Indra Kristian, S.IP.,M.A.P
Dr. Mulyaningsih, M.Si.

Penyunting :

Dr. Winardi Sani, Dipl.Ing.
Drs. H. Lili Irahali
Dr. Drs. Y. Ony Djogo, SH. MM.MAP.MH
Dr. Sutangsa, S.Pd, MAP

Desain Sampul dan Tata Letak :

Galih Utami Wulandari,S.Ab
Resty Ismawanti, S.Pd, MM

Penerbit :
CV KIMFA MANDIRI

Redaksi :
Jl. Ciapus RT 001 RW 006 Desa Ciapus
Kec. Banjaran Kab. Bandung 40377
No Telepon : 022-88883057 / 082217220165 – 081220816826
Email : kimfamandiriks@gmail.com

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Puji syukur Kami Panjatkan kehadirat Alloh swt, atas berkat rahmat dan hidayahnya maka Buku Kumpulan Karya Ilmiah Dosen ABPPTSI Jabar yang pertama dengan nama ADIPATI berhasil terbit.

Buku Kumpulan Karya Ilmiah ADIPATI adalah kumpulan makalah atau artikel yang diisi oleh para akademisi dari ABPPTSI dari berbagai disiplin ilmu, kegiatan ini akan menjadi agenda dua tahunan dan masuk didalam rencana kerja tahunan ABPPTSI. Buku ini merupakan wadah bagi para akademisi, peneliti dan praktisi untuk menuangkan ide, penelitian dalam bentuk tulisan.

Buku edidi pertama ini berisi 29 makalah yang meliputi, 9 Bidang diantaranya adalah 12 makalah dibidang manajemen, 2 makalah dibidang kewirausahaan, 1 makalah dibidang politik, 3 makalah dibidang bahasa, 5 makalah dibidang pendidikan, 3 makalah dibidang budaya, 1 makalah dibidang akuntansi, 1 makalah dibidang ekonomi, 1 makalah dibidang bisnis. Jurnal ini diikuti Oleh peneliti di berbagai bidang ilmu dari seluruh indonesia.

Besar harapan kami, buku karya ilmiahl ADIPATI akan memberikan manfaat, bagi kalangan akademisi khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam kesempatan ini, saya ucapkan selamat atas terbitnya buku ini, tim editor dan pihak lain yang tidak bisa di sebutkan satu persatu dan para sponsor yang telah membantu terbitnya buku ini.

Akhir kata kami mengucapkan selamat bagi para penulis.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Jakarta, Juli 2020

Tim Panitia

**DAFTAR ISI**

## Manejemen


1. **R. Ricky Agusiady**
   Applying Information Technology based Management for Managing Reputation to Achieve Competitive Advantage Sustainability……1

2. **Dety Mulyati**
   The Importance Of Ethics In The Future Word Business …….. 11

3. **Winardi Sani**
   Menjalin Kolaborasi Untuk Mencapai Tujuan Organisasi Dalam Peningkatan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi wasta……..……24

4. **Resty Ismawanti**
   Pengaruh Karakteristik Perilaku Individu dalam Organisasi ……..……...…..31

5. **Vip Paramarta**
   The Mediating Role Of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction : A case Study on Islamic Bank Employes in Bandung City, Indonesia……..……...…….…….40

6. **Farida Yuliaty**
   Efikasi Diri dan Kinerja Dosen sebagai Persfektif Etika Profesi Dosen…..……...…49

7. **Sutangsa**
   Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik……..……..62

8. **Tetty Sufianty Zafar1, Usep Dayat**
   Effect of Conpensation on Employee Motivation…….……...73

9. **R. Rina Novianty Ariawaty, R. Rita Avianty, Triyoga Utama**
   Kinerja Sebagai Dampak dari Kepemimpinan Trnasformasional Dimediasi oleh *Employee Engagement*……..…..89

10. **Indra Kristian**
    A Review of PPP Concept in Indonesia…….....……..……...104

11. **Agus iwan Mulyanto**
    Manajemen Countermeasures Fatigue Di Aviasi…….……..……116

12. **Djoko Pitoyo**
    Performance Improvement Through Employee Empowerment…….……...…131

## Kewirausahaan

**13. Y. Ony Djogo**
Hakekat Kewirausahaan dalam Membentuk Sikap Wirausaha
di Bidang Pendidikan……..……140

**14. Hamdan**
Model Pembelajaran Kewirausahaan dakam mengembangkan Kreativitas
dan Inovasi di Era Industri 4.0 ……...……152

## Politik

**15. Deni Nurdyana Hadimin**
Pemilu Legislatif Daerah : Sistem Semi-Distrik sebagai Alternatif……..…….168

## Budaya

**16. Mulyaningsih**
Meramu Kolaborasi Karakteristik Budaya Sharing Dalam Menghadapi
Revolusi Industri 4.0 Di Era Pandemi……..…….……180

**17. Rina Andriani**
Pemanfaatan Foklore (Cerita Rakyat) Berbasis Multilingual untuk
Meningkatkan Budaya Literasi……..…….197

**18. Rinayanti**
Program KRPL Budaya Sabilulungan Raksa Desa Model Ketahanan Pangan ….....204

## Bahasa

**19. Muhamad Mukhroji**
*Language and The Brain, in the perspective of Second Language Acquisition*……218

**20. Rebecca Evelyn Laiya**

*Nias Language Maintanance* ……..…….229

**21. Yayu Sri Rahayu**
*The Implementation of Multimodal Literacy : Teaching and Learning English for Junior High school Using Multimodal Text to Promote Independent Learning*……239

## Pendidikan

**22. Elly Resly Rachlan**
*Character Education to Build the Nation's Civilization in the Future*……256

**23. Enny Nurcahyawati, Bilqis Kusumawardhani Anugrahputri**
Lemahnya Pendidikan Mengakibatkan Penyalahgunaan Narkoba pada Lingkungan Remaja……265

**24. Deti Rostini**
Manajemen Lembaga Pendidikan Non Formal dalam Pembinaan Kualitas Pendidik agar Berguna bagi Masyarakat……276

**25. Mia Nurkanti**
Isolating DNA As The Basis For Inquiry Learning To Improve Science Process Skill……286

**26. Martiman Suaizisiwa Sarumaha**

Facing The Educational Challenge Of Pandemic Covid -19 : Era Distrubance…....293

## Akuntansi

**27. Aditya Achmad Fathony**
Pengaruh Pengelolaan Dana dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan ……306

## Ekonomi

**28. Biller Panjaitan, Kosasih**

Percepatan Ekonomi dan Pengentasan Kemiskinan melalui Kualitas Pelayanan Kesehatan dan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas…….318

## Bisnis

**29. Budi Harto, Eduar Nur Wahyudi**

Financial Performance Analysis of Wulandarie Catering (A-Small-Medium Business) Through Sak EMKM Approach……332

## Manejemen

# Applying Information Technology based Management for Managing Reputation to Achieve Competitive Advantage Sustainability

Ricky Agusiady, University of Sangga Buana

rickyagusiady@gmail.com

**Abstract**

*Higher Education Institutions (HEIs) have always faced environmental changes. The dynamics of changes provide a wealth of opportunities to maintain the reputation of each. These changes cannot be ignored; therefore, HEIs Reputation is probably the most important asset owned by HEIs, to achieve competitive advantage sustainability. Reputation maintained not only because it attracts and retains the best resources, but also because it exploits the value of the HEIs unique character and identity by showing how well the HEIs manage to harmonise its external perception with the existing internal condition.*

*HEIs are forced to apply new methods of strategic management, in order to explore the competitive advantages by applying Information Technology Based Management (IBM). This study investigates how IBM as Innovation Strategies Perspective relates to Indonesia's HEIs Competitiveness. This analysis is conducted as a longitudinal qualitative study in order to fully follow the IBM as a tool for the process. The analysis emphasises four processes: The learning and teaching process, the research process, the enabling processes and the planning and HEIs governance processes, and subsequent decomposition identified numerous significant processes. In this article, we have reviewed in the literature of HEIs management and information systems and discussed the concepts of IBM as a strategic tool.*

***Keywords :*** *Competitive Advantage Sustainability, HEIs, Information Based Management, Reputation.*

---

## I. Introduction

In recent years reputation of Indonesian Higher Education Institutions (IHEIs) is become a major concern. For IHEIs who have obtained the highest rank A, will surely keep it and want to be better. IHEIs are still below the standards will catch up to improve the reputation for being better, reputation IHEIs represented by accreditation. It has become a fact by accredited A, the various facilities will be obtained for stakeholders IHEIs: Getting prospective students who have the ability, both academic and social economy, for alumnae will get more chance to obtain a work in institutions that are large and have a good reputation, obtaining grants from both government and cooperation with agencies both in/outside country, ease of acquisition of grants for research and community service for

lecturers who will positively impact the students of IHEIs concerned. That easiness will impact the sustainability of the IHEIs concerned.

Indonesian Higher Education Institutions stakeholder, analysts, academics, institutions or general public decide when a IHEIs deserves their appreciation and confidence depends on what was done and behaviour towards the market and the society, and this behaviour is directly related to the IHEIs's character, its values and its nature. (Adapted from Gary Davies et al. 2003). The high image of a brand primarily based on the value of their IHE Is's reputation. It is understood that trust has two sources: Emotional and rational. These sources are inseparable and work together towards the same goal: preference of these HEIs by stakeholders as the result of its clear differentiation and prestige achieved over time. (Adapted from Gary Davies et al., 2003). The asymmetric information problem is even more acute whenever a border is crossed, building and maintaining a national and international reputation is an essential part of institutions and systems, those are strategies to attract prospective students from all corners of Indonesia and of course international students. Indeed, surveys of prospective national and international students confirm that reputation is a key driver of mobility flows (Kemp et al., 1998; Pimpa, 2005; Tremblay, 2012). Rankings' key contribution is their focus on transparency. Rankings underline the principles of powerful signaling tools, i.e. the measurement of real outputs rather than reputation, and transparent and accurate data collection (Marginson, 2009; Van 2008; Tremblay,2012).

## II. Literature Review

### *Reputation*

Reputation is a long- term concept; the concept is a picture of HEIs in the past which are recorded all the time. Reputation builds on an individual's direct experience with HEIs, or by the information conveyed through intermediaries, such as media sources and industry organisations (Finch, D. et al., in Hanover Research 2015). Reputation is one of the most important assets that must be held by IHEIs. The reputation of IHEIs is not only used as an attempt to attract prospective students and retains and maintain the best resource owned by IHEIs, however, because it affects the value of IHEIs. The value of IHEIs is a unique character and an identity that shows how well IHEIs successfully align with the external stakeholder's perception and the fact of an internal condition.

With increased competition among IHEI, it is not surprising that many IHEIs have turned their attention and become aware of the evaluate IHEIs reputation and brand image among prospective students and employers (Hanover Research 2015). In the business world, brand management idea deeply rooted, where companies develop branding strategies aiming to win the competition for: clients, employees and prospective customers who have a wide range of options to choose from (Hanover Research 2015). Similarly, IHEIs must remain conscious of how they present and communicate their education services and what is given, which of course must have advantages compared with similar programs offered by other, and it should be clear how a reputation can have a positive effect out (definite description) to their HEIs (Adapted: Hanover Research 2015). Before becoming involved in discussions about how IHEIs be able to fix their reputation, it will be better if for the first defined some key terms: reputation, image, and brand. An institution's image consists of the 'instant opinion' relates to the HEIs in a given time. An image is set through short- term interactions with a HEIs that frame an individual's "beliefs, ideas, feelings, and impressions" about that institution (adapted: Harrison‐ Walker, L. in Hanover research 2015). In contrast, reputation is a long- term concept composed of past images of an institution over time (Hanover Research 2015). Reputation builds on an individual's direct experience with an institution, or with information obtained by intermediaries such as media sources and industry organisations (Hanover Research 2015).

***Information Technology Based Management (IBM)***

Information Technology (IT) is growing rapidly, this development certainly strongly supports the management of HEIs. IT cannot be separated from management.

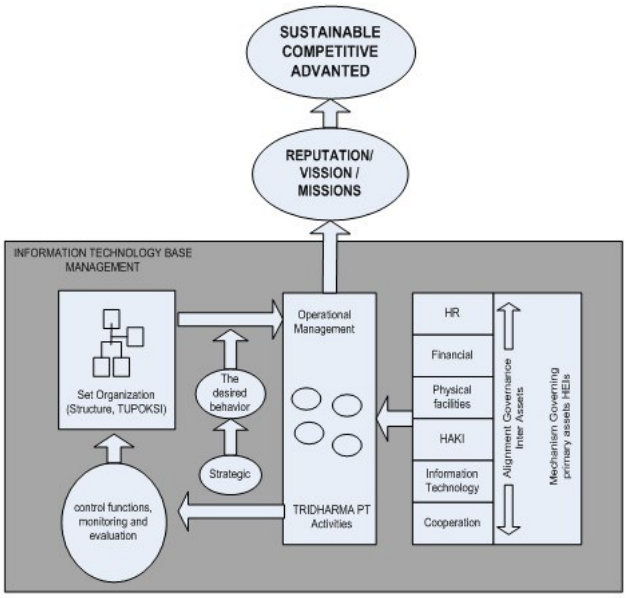



Figure 1: The role of IBM in organising Corporate Governance at HEIs, Adapted from Lukito et al., 2013

IT is used in the management level, packed in one package with each other cannot be separated. In this paper, packaging was named Information Technology Based Management (IBM). IBM plays an essential role in the management of IHEIs. The role of IBM shows in figure 1. Today IHEIs management becomes highly dependent on IBM solutions. The use of IBM is widespread, and there is no doubt that IBM has become a necessity that cannot be separated with efficiency in the administration of IHEIs and the delivery of services to internal and external IHEIs stakeholders.

IBM is being integrated into procedures, structures, and products throughout, HEIs businesses, governments, and communities. The use of IBM increases the supply of information as IBM plays a key role in information sharing and dissemination. IBM removes distance and time constraint in accessing required information flows. By using the IBM course will reduce production costs as well as knowledge, it will be produced and then transmitted and then accessed and finally shared with of course at the minimum cost. With IBM will be more efficient and precise because it enables businesses to interact more efficiently (Schware 2003; Spanos et al. 2002; Buhalis, 2003; Idisemi Apulu, 2011). IBM has also led to more transparency in HEIs since it enables networking and information sharing that in accordance with the demands of openness and for more transparency (Kollberg and Dreyer, 2006).

***Governance of IBM in IHEIs***

The word "reputation" has a meaning that is in accordance with the Competitive Advantage Sustainability. In the context of the development of higher education, the selection of" reputation" as the main focus demonstrates the importance of the quality of higher education systems in improving the HEIs's competitiveness. It includes aspects of education, research, institutional system and interaction, as well as supporting factors, in particular, financial support. At the institutional level, quality is an organisational goal of HEIs. If the HEIs are seen as a system that is characterised by the components input-proses-output, the problem is how the resulting output can deliver the impact of increased competitiveness for the people and nation.

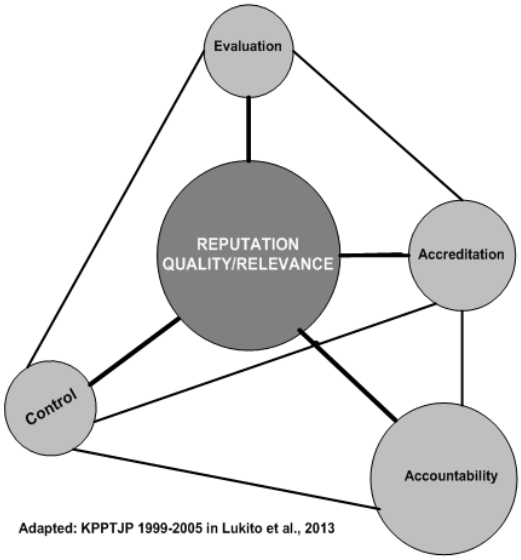



Figure 2: Tetrahedron new paradigm of HEIs Adapted: Lukito et al., 2013

As a production system, product HEIs judged by how high the benefit of intellectual property inherent in the resulting output. Concretely, that is seen is not how many graduate or research produced, but how helpful owned science graduates or research innovations can be used in practice.

For a factory, the product quality is determined by quality material (input), and manufacturing processes are executed. If standard operating procedures (SOP) followed and assumed good raw materials, can be assured output produced will reach the standards set. At the factory, the possibility of variations in the implementation of SOP minimal because of nearly all mechanical procedures. The same principle also applies to the college. Different the college is the nature (nature) of the system production. Production of critical components in the HEIs more brainware nature, not hardware. The production

process in HEIs also not mechanical, because that is processed intellectual material. This is which because variability in the quality of output can be quite considerable, although the process is done no different. For example, two lecturers who are equally good at not necessarily result from a student with the same level of competence. Therefore, to ensure the achievement of quality improvement as a goal of HEIs, we need a "binder" which can synergise components and processes.

In this new model of HEIs education, "Binder is relevance". The word "relevance" has the meaning of correspondence between output the intended target. In the context of the new paradigm of higher education, relevance hard signalled a desire to always making higher education output associated with the target. Criteria relevance functions provide a framework for focusing all development efforts in improving the quality of higher education. With this framework, it is expected there is uniformity perspectives, interpretations and attitudes towards some programs and many activities carried out, in order to achieve a high level of conformance. Four pillars support the quality and relevance are interrelated, namely accountability accreditation, autonomy, and evaluation. Figure 2-1 shows tetrahedron which defines the relationship between the fifth component of the new paradigm of HEIs (Higher Education, 1996; Lukito et al., 2013).

Many IHEIs have made use of IBM in support activities to gain quality. In general, computer technology used to support administrative processes, such as Academic administration, finance, and personnel. Some IHEIs also use the computer to reinforce and enrich the learning process, for example, to deliver course materials electronically, interact through electronic mail, or building a collection of electronic materials that can be downloaded easily.

***Integrated IBM Innovations for Competitive IHEIs***

With the effort to upgrade the IBM system, that, of course, provides an excellent opportunity for IHEIs to maintain and improve the reputation and certainly also its competitiveness both nationally and internationally. Primary Functions of HEIs and Considerations When Investing in IBM Systems is shown in Figure 3.

IBM system is also needed to the anticipation of IHEIs human resource needs are constantly evolving. By upgrading IBM, of course, will strengthen internal efficiency, means also has developed programs that are useful to enhance the ability of prospective graduates, who have an impact on the competitiveness of IHEIs graduates. It can be said

that the success of reach the Vision, and maintain a reputation that the impact is on IHEIs sustainable competitive advantage can be achieved, those are will not be separated from the role of IBM.

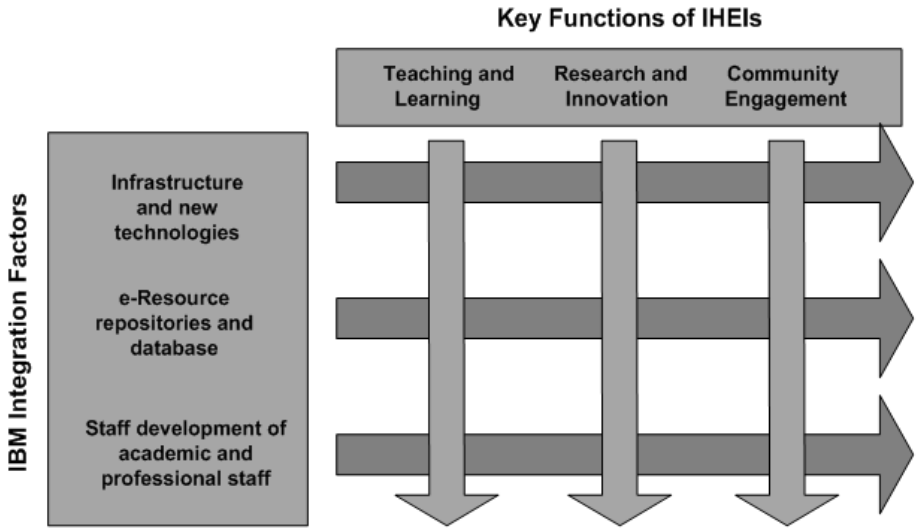



Figure 3: Primary Functions of HEIs and Considerations When Investing in IBM Systems (Jouko Sarvi et al., 2015)

The initiative for staff development should be a long-term goal, and the initiative must come from the leader IHEIs. Leaders should see that IBM is an integral requirement of the process Tridharma IHEIs (Teaching and Learning, Research and Innovation and Community Engagement). By providing training in accordance with their field of work for administrative staff, then the investment in IBM is not going to be wasted and will feel the benefits for IHEIs interest in maintaining the reputation to Achieve Competitive Advantage Sustainability.

If the upgrade IBM has been done, and the result is not as expected, there are usually two factors that become obstacles:

a) Does not make a systematic approach when upgrading IBM, this is because of the inability to read the system's holistic, long-term perspective, and
b) Lack of full understanding of the advantages and disadvantages of the IBM.

Both of these have in some cases be the cause of redundancy, resulting in a high-cost experiment. A solution to the problem is the integration, this time with a distributed system architecture that allows both: gradual expansion and adoption of innovative

applications, which go beyond commonly targeted delivery of online learning. (Sarviet all, 2015).

***IBM Innovations in the Governance, Management and Tridharma of IHEIs***

The efficiency of IHEIs can be increased significantly by using IBM for improving their governance and management. Many IHEIs have shown considerable reluctance for adopting specific software which many reasons. This outcome has in part inadvertently resulted from the approach adopted by the institutions when planning and designing IBM systems, which often has been ad hoc, or driven by special projects or availability of funds. The result has been narrowly defined interventions rather than well-planned, integrated IBM systems that acknowledge the fact that IBM is a central feature of contemporary higher education and, as with any large private sector organisation, IBM can play an important inherent role in strengthening IHEIs (Jouko Sarvi, 2015).

This IBM standard is the benchmark of excellence the quality of financing, infrastructure, and information systems capable of guaranteeing the quality of the academic program delivery. Finance management systems, facilities and infrastructure, and information systems must ensure the feasibility, sustainability, and sustainability of the academic program in the study program at IHEIs. In order for the process of academic administration which is managed by the IHEIs can be implemented effectively and efficiently, courses must have adequate access, both from the aspect of eligibility, quality and sustainability of the funding, infrastructure and facilities, and information systems. Standards funding, infrastructure and facilities and information systems which manage by IBM is an essential element in quality assurance accreditation reflects the capacity IHEIs in acquiring, plan, manage, and improve the quality of the acquisition of financial resources, infrastructure and facilities and information systems required to support the activities Tridharma IHEIs (Teaching and learning, Research and innovation and Community Engagement). The feasibility and the adequacy of the availability of funds, infrastructure and facilities and information systems that can be accessed by an IHEI must at least meet minimum eligibility standards. The IHEIs must be involved in the management, utilisation and sustainability of resource availability form the basis for setting standards of financing, infrastructure and facilities and information systems. IHEIs must participate actively in the preparation of annual work plan and budget to achieve the planned performance targets of Tridharma (Teaching and learning, Research and innovation and Community Engagement).

The IHEIs must have adequate access to use the resources to support the activities Tridharma for gaining Reputation to Achieve Competitive Advantage Sustainability.

## III. Conclusion

Competitive advantage is referring to the ability of HEIs to formulate a strategy that put them in a favourable position concerning other competitors. The impact of IBM for HEIs leaders and HEIs: With the application of IBM IHEIs can improve operational performance and management. Technologies such as office automation, automation HEIs, transaction processing systems and database management systems affect the quality of the HEIs which, of course, have an impact on the reputation and competitive advantage sustainability. While IBM can contribute significantly to the competitiveness of HEIs, the positive impact of this contribution especial depends on the existence of a well-articulated, institution-wide IBM integration plan that takes account of all of the functions of the institution concerned. Such an approach to integrating IBM into an institution's functions is efficient in that it avoids redundancies and mitigates against accelerated obsolescence of IBM investments.

**References**


1) Finch D. et al.,2015, Best Practices in Improving Brand Recognition and Reputation in HEI, *Hanover Research,* pp. 5
2) Gary Davies et al., 2013, Corporate Reputation Competitiveness, 270 Madison Ave, *New York, NY* 1001
3) Hanover Research, 2015. Best practices and models for improving reputation and brand awareness in higher education. Academy Administration Practice, 4401 Wilson Boulevard, Suite 400 Arlington, VA 22203
4) IdisemiApulu et.al., 2011, "An Evaluation of the Impact of ICTs", *Canadian Center of Science and Education*
5) Jouko Sarvi et al., 2015, Role of Information and Communication Technology in Competitive HEI in Asia and the Pacific, *Asian Development Bank,* pp.6
6) Karine Tremblay et al., 2012, Assessment of higher education Learning outcomes, *AHELO OECD,* pp. 29 -29.
7) Kollberg, M., & Dreyer, H. 2006., A research model: Exploring the impact of ICT on integration in supply chain control. *Norwegian University of Science and Technology*
8) Lukitoet al., 2013, Pemanfaatan-TI-di-Perguruan-Tinggi, *Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.*
9) Marginson, S. et al., 2007, Globalization and Higher Education, Publishing, Paris, *Education Working Paper,* Number 8.
10) Panos, Y. E.et al, 2002. The relationship between ICTs adoption and Mgt. *Information and Management,* 39, pp. 659-675.
11) Schware, R., 2003, ICT agencies: Functions, Structures and Best Operational Practices. *Info,* 5(3), pp.3 – 7.
12) Vught, F. V, 2008, Reputation and Mission Diversity in Higher Education, *Higher Education Policy*, Vol. 21 pp.2.

**THE IMPORTANCE OF ETHICS IN THE FUTURE WORLD BUSINESS**

Dety Mulyanti
Bale Bandung University
dmdetym@gmail.com

**Abstract**

*The purpose of this writing is to find out how ethics in business. Because in doing business, ethics is really important with company ethics we can know our identity and can make decisions whether we are worthy to work in the company or not. By upholding existing business ethics or morals our business will run well, because by having ethics we can compete with other companies without hurting any party. Nowadays, ethics have been developed in people's lives, if we can use them well, then our ethics will have a positive impact to our business and other people's companies.*

**Keywords--** The Ethics in Company; Business World; Companies

## I. Introduction

The issue of business ethics or business ethics lately is increasingly discussed not only in our homeland, but also in other countries, including in developed countries. Attention to this problem is inseparable from the growing development of our business world as a result of development so far. The role of the business world in the economy is so fast, that in terms of investment, for example, now it has been 3 times the government's investment. Business activities are increasingly prevalent both at home and abroad, has created new challenges, namely the existence of demands for good business practices, ethical, which is also a demand for business life in many countries in the world. Transparency demanded by the global economy also requires ethical business practices. In a global market economy, we can only survive if we are able to compete.

To compete there must be competitiveness, which is produced by productivity and efficiency. For that reason, ethics in doing business is needed, because unethical business practices can cause economic rents, reduce productivity and curb efficiency. The rapid development of science and technology, also affects the issue of business ethics. Moral and ethical fortifications must be upheld to control the progress and application of technology for humanity. Advances in information technology for example, will make it easier for someone to access the privacy of others.

Experts often joke that business ethics is a contradiction in terms because there is a conflict between ethics and personal interests oriented to profit seeking. When there is a conflict between ethics and profit, business prefers profit over ethics. The book Business Ethics takes the view that ethical action is the best long-term business strategy for the company, a view that has been increasingly accepted in recent years. Therefore, an understanding of business ethics is needed for business people so that the business can be an ethical business venture and reduce the risk of failure.

# II. Literature Review

## A. The Meaning of Ethics

Ethics comes from the word ethos, one branch of the philosophy of oxylogy discusses the field of ethics namely, about the value of virtue and the aesthetic field, the values of beauty, and the choice of virtue values. When viewed from English, ethics comes from the word ethics, which is the science of decency that determines how properly humans live in society

Emanuel Kant, asking one question *was sall ich tun*? (what will we do?) (in accordance with applicable norms). This question is essentially there is a "choice" which means there is a concept of value to the actions we will do. Ethics Duties for people who think and move theoretically to understand the problems faced (both life problems and science problems). Where the purpose of applying ethics is to "orientation" when someone is confronted with "something" that he must decide well to judge or act. Example: When a person trades, he must be able to determine whether to make a profit he must, stock up the goods first, sell at a high price, mix low quality, or he will sell the goods at a reasonable price.

Uno (2004) distinguishes the notion of ethics from etiquette. Etiquette (manners) comes from the French etiquette which means good social relations between human beings. Meanwhile, ethics, derived from Latin, means moral philosophy and is a way of life that is properly seen from the point of culture, morality, and religion. If the word ethics is associated with the word business will be Business Ethics. Steade et al (1984: 701) in his book "Business, It's Natural and Environment An Introduction" puts a limit that is, "business ethics is ethical standards that concern both the ends and means of business decision making".

Ginanjar Kartasasmita in the HR seminar (accessed on March 28, 2010) said that ethics is a science that studies individual moral standards and community moral standards. He questioned how the standards were applied in our lives and whether they were reasonable or unreasonable - standards, that is, whether they were supported by good or bad reasoning.

Ethics is a review of moral standards, the process of examining the moral standards of people or society to determine whether these standards make sense or not to be applied in concrete situations and problems. The ultimate goal of moral standards is to develop the building of moral standards that we feel makes sense to be followed. Ethics is the study of moral standards whose explicit aim is to determine the right standard or that is supported by good reasoning, and thus ethics tries to reach conclusions about right and wrong morals and good and bad morals.

**B. The Relation Between Ethics and Morals**

According to the Indonesian English Dictionary by Echols and Shadily (1992: 219), morals can be interpreted as moral, and moral (su = good, precepts = basic, moral = basic good); Morality means decency; while Ethics (Ethics) = ethics, moral code. While ethically (ethically) means proper, decent, civilized, immoral. So, the word moral and ethical uses are often exchanged and synonymous, which actually has different meanings and meanings. Morals are based on ethics, so people who have morals must be based on ethics. Likewise, a company that has business ethics must be its manager and all employees have good morals.

Morality is a guideline that an individual or group has about what is right and wrong, or good and evil. Moral guidelines include the norms that we have about the types of actions that we believe are morally right or wrong, and the values that we apply to objects that we believe are morally good or morally bad. Moral norms such as "always tell the truth", "killing innocent people is wrong". Moral values are usually expressed as statements that describe objects or characteristics of valuable objects, such as "honesty is good" and "injustice is bad". Moral standards were first absorbed when childhood from family, friends, social influences such as mosques, churches, schools, television, magazines, music and associations.

The nature of moral standards:

1. Moral standards relating to problems that we consider to be seriously detrimental or truly beneficial to humans

2. Moral standards cannot be established or changed by certain authoritative deities.
3. Moral standards must take precedence over other values including (especially) self-interest.
4. Moral standards are based on impartial considerations
5. Moral standards are associated with certain emotions and certain vocabularies.

Moral standards, therefore, are standards relating to issues that we consider to have serious consequences, are based on good reasoning rather than authority, go beyond self-interest, are based on impartial considerations, and whose violations are associated with feelings of guilt and shame and with emotions and certain vocabulary words.

The world of ethics is a world of philosophy, values, and morals. The business world is a world of decisions and actions. Ethics are abstract and deal with good and bad issues, while business is concrete and must realize what has been decided. The moral nature is not to harm others. This means that morals are always positive or looking for good. Thus, attitudes and actions in the context of business ethics carried out by all involved, will produce something good or positive, for those who run it and for others. Attitudes or actions like that will not result in a "win-lose" situation, but will result in a "win-win" situation. If morals are values that encourage a person to do or not do something, then ethics is a rule or a standard that is determined by the perpetrator or his group. Because morals are based on the culture of the people, the morals of the national business world cannot be different from the morals of the people. The moral of development must also be the business morale of Indonesian entrepreneurs.

**C. Understanding Business Ethics**

Business ethics is a specialized study of right and wrong morals. This study concentrates on moral standards as applied in policies, institutions, and business behavior. Business ethics is the study of formal standards and how those standards are applied to systems and organizations that are used by modern society to produce and distribute goods and services and apply to people in the organization.

Some things that underlie the need for ethics in business activities:

1. In addition to risking goods and money for profit purposes, businesses also risk the name, self-esteem, and even the fate of the people involved in it.

2. Business is an important part of society
3. Business also needs ethics which is at least able to provide guidance for those who do it.

Business is an activity that prioritizes mutual trust. With mutual trust, business activities will flourish. The moral of the business world will be able to develop ethics that guarantee activities. In creating business ethics, there are several things that need attention, including:

1. Self Control

That is, business people and related parties are able to control themselves to not get anything from anyone and in any form. Besides that, business people themselves do not benefit by cheating and pressuring other parties and using profits by cheating and penalizing other parties and using these benefits even though the benefits are a right for business people, but their use must also pay attention to the condition of the surrounding community. This is "ethical" business ethics.

2. Development of Social Responsibility

Business people here are required to care about the state of society, not only in the form of "money" by making donations, but also more complex. This means as an example of the opportunity owned by business people to sell at a high price level when there is excess demand must be a concern and concern for business people by not utilizing this opportunity to reap double profits. So, in a state of excess demand, business people must be able to develop and manifest a responsible attitude towards the surrounding community.

3. Defend Identity and Not Easy to be Swayed by the Rapid Development of Information and Technology.

This does not mean that business ethics are anti-information and technology development, but that information and technology must be used to raise awareness for the weak and not lose their culture due to information and technology transformation.

4. Creating Healthy Competition.

Competition in the business world needs to improve efficiency and quality, but the competition does not kill the weak, and vice versa, there must be a close relationship between

large business people and the lower middle class, so that with its development large companies are able to provide a spread effect on the surrounding developments. For that in creating competition there needs to be balanced forces in the business world.

5. Applying the Concept of 'Sustainable Development'

The business world should not think about profits only at the present time, but need to think about how things are going forward. Based on this, it is clear that business people are demanded not to "exploit" the environment and the present situation to the maximum extent possible without considering the environment and future conditions even though the present is an opportunity to obtain large profits.

6. Avoiding the 5K traits (*Katabelece*, *Kongkalikong*, Connection, Collusion and Commission)

If business people are able to avoid this attitude, we are sure that there will be no more so-called corruption, manipulation and all forms of fraudulent games in the business world or various cases that defame the nation and state.

7. Being able to state the truth is true.

That is, if the businessperson is indeed not natural to receive credit (for example) because the requirements cannot be met, do not use "*katabelece*" from "connections" and do "collusion" with incorrect data. Also do not force yourself to hold "collusion" and give "commission" to the parties concerned.

8. Growing Mutual Trust Between Strong Businessmen and Businessmen Down.

To create "conducive" business conditions, there must be trust between the strong entrepreneurs and the weak business groups so that the weak entrepreneurs are able to develop together with other large and established entrepreneurs. All this time, trust only exists between powerful parties, now it is time to provide opportunities for middle parties to develop and take part in the business world.

9. Consistent and consistent with the Rules of the game that have been mutually agreed upon.

Consistent and consistent with the rules of the game that have been mutually agreed upon, all the concepts of business ethics that have been determined will not be implemented if everyone does not want to be consistent and consistent with the ethics. Why? If all when the business has been agreed upon, while there are "unscrupulous", both entrepreneurs themselves and others try to commit "cheating" for personal gain, it is clear that all concepts of business ethics will "collapse" one after another.

10. Growing awareness and ownership of what has been agreed.

If this ethic is shared by all parties, it is clear that all provide peace and comfort in doing business.

11. Some Business Ethics Need to Be Spelled Out in A Positive Law in The Form of Legislation.

This is to ensure the legal certainty of business ethics, such as "protection" against weak entrepreneurs. The need for a moral and ethical business world today is felt and is highly expected by all parties, especially with the rapid development of globalization on this earth. With the existence of morals and ethics in the business world and the awareness of all parties to implement it, we believe that the gap will be overcome, and optimism that one of the obstacles in facing 2020 can be overcome.

Ethical issues in business can be classified into five categories: Bribery, Coercion, Deception, Theft, Unfair Discrimination, each of which can be explained such as:

1. Bribery (Bribery), is an act in the form of offering, giving, receiving or asking for something of value with the aim of influencing an official's actions in carrying out public obligations. Bribery is intended to manipulate someone by buying influence. 'Purchase' can be done either by paying a sum of money or goods, or repayment 'after the transaction is done. Bribes are sometimes not easily recognized. Giving cash or using callgirls can easily be included as a method of bribery, but giving a gift (gift) cannot always be called a bribe, depending on the intent and response expected by the gift giver.
2. Coercion, is pressure, boundaries, compulsion by force or by using office or threat. Coercion can be a threat to complicate promotion, dismissal or rejection of an industry against an individual.

3. Deception (deception), is an act of deceiving, misleading intentionally by saying or doing a lie.
4. Theft (Theft), is an act of taking something that is not our right or take property belonging to someone else without the consent of the owner. These properties can be physical or conceptual properties.
5. Unfair discrimination (Unfair discrimination), is an unfair treatment or rejection of certain people caused by race, sex, nationality, or religion. A failure to treat all people equally without a reasonable difference between those who are 'liked' and not.

**D. The Importance of Ethics in The Business World**

Changes in world trade require immediate improvement of business ethics so that the world economic order gets better. What steps should be taken? In business it is not uncommon to apply the concept of purpose justifying all means. Even acts that smelled criminal were taken for the sake of achieving a goal. If so, entrepreneurs who become drivers of the economy will turn into economic animals. The occurrence of despicable acts in the business world does not seem to show a tendency but on the contrary, is increasingly increasing. Mark up actions, broken promises, disregarding the interests of the community, not paying attention to natural resources or acts of collusion and bribery are a handful of examples of entrepreneurs' neglect of business ethics.

As part of the community, of course business is subject to the norms that exist in society. The inseparable arrangement of business and community relations brings with it certain ethics in its business activities, both those between business people and business ethics towards the community in direct or indirect relationships. By mapping out patterns of relationships in business like that it can be seen that the principles of business ethics are manifested in a pattern of relationships that are interactive. This relationship is not only in one country, but includes various countries integrated in world trade relations whose nuance has now changed. Changes in the nuances of the development of the world demands immediate improvement of business ethics. Because the legal conditions surrounding the business world are too far behind from the growth and development in the economic field.

The fabric of business relations with other related parties is complex. As a result, when the business world moves rapidly, there are parties who are left behind and disadvantaged, because the legal devices and rules of the business world have not received

balanced attention. One example that has subsequently become a problem for the government and the business community is that there are still violations of labor costs. This has caused some national products to be affected by restrictions on international markets. Another example is forest products that have received strong protests because Indonesian entrepreneurs are seen as not paying attention to the sustainability of valuable natural resources. Important ethical behavior is needed to achieve long-term success in a business. The importance of business ethics applies to both perspectives, both macro and micro scope, which will be explained as follows:

1. Macro Perspective

The growth of a country depends on the market system that has a more effective and efficient role than the command system in allocating goods and services. Some conditions that are needed by the market system to be effective, namely:

1) Right to own and manage private property
2) Freedom of choice in the trade of goods and services
3) Availability of accurate information relating to goods and services.

If one of the subsystems in the market system performs unethical behavior, then this will affect the balance of the system and inhibit the growth of the macro system.

Effects of unethical behavior on a macro business perspective:

1) Bribery or kickbacks. This will result in reduced freedom of choice by influencing decision makers.
2) Coercive act. Reducing effective competition between business people with threats or forcing them not to deal with other parties in the business.
3) Deceptive information
4) Theft and embezzlement
5) Unfair discrimination.

2. Micro Business Perspective.

In this environment ethical behavior is synonymous with trust. In the micro scope there is a chain of relationships where suppliers, companies, consumers, employees are interconnected with business activities that will affect the macro scope. Each chain has an

important impact to always maintain ethics, so that the trust that underlies business relationships can be maintained. Moral standards are benchmarks of business ethics. The ethical dimension is the basis of study in decision making. Business ethics tends to focus on applied ethics rather than normative ethics. Two principles that can be used as a reference to the ethical dimension in decision making, such as:

1) The principle of consequences (Principle of Consequentialist) is an ethical concept that focuses on the consequences of decision making. This means that the decision is considered ethical or not based on the consequences (impact) of the decision
2) The principle of non-consequences (Principle of Non consequentialist) is composed of a series of regulations that are used as guidelines / guidelines for ethical decision making and based on reasons not consequences, including:
    I. The Principle of Rights, namely guaranteeing human rights related to obligations to not violate each other rights.
    II. The principle of justice, namely justice which is usually associated with the issue of rights, honesty, and equality. The principle of justice can be divided into three types namely:

A. Distributive justice, which is justice that balances the allocation of benefits and burdens among group members in accordance with the contribution of their energy and thoughts towards benefits. Benefits consist of income, employment, welfare, education and leisure. Expenses consist of work duties, taxes and social obligations.
B. Retributive justice, namely justice related to retribution (compensation) and punishment for wrongdoing. Someone is responsible for the negative consequences of actions taken unless those actions are carried out on coercion from the other party.
C. Compensatory justice, namely justice related to compensation for the injured party. Compensation received can be in the form of medical treatment, services and items of compensation. Problems occur when compensation cannot make up for losses, for example losing human lives. If morals are an impetus for people to do good, then ethics acts as a sign (sign) which is a voluntary agreement of all members of a group. The moral of the business world will be able to develop ethics (benchmarks) that guarantee balanced, harmonious and harmonious business

activities. Ethics as signs in a community group will be able to guide and remind members of a good conduct that must be obeyed and carried out.

Ethics in business certainly has to be agreed upon by people in business groups and other related groups. Ofcourse in this case, to realize ethics in business, transparent talks between all parties, including entrepreneurs, government, society and other nations need to be done so that not only one party is carrying out ethics while the other parties stand on what they want. This means that if there are related parties who do not know and approve the existence of morals and ethics, it is clear that what was agreed by the business community can never be realized. So, it is clear to produce an ethics in business that ensures concern between one party and another does not need global discussion that leads to a rule that does not harm anyone in the economy.

**E. Application of Ethics in Company Organizations**

Get moral notions such as responsibilities, wrongdoing and obligations applied to groups like companies, or to people (individuals) as real moral behavior?

Two views emerge from this problem:

The first extreme, is the view that holds that, because of binding rules, organizations allow us to say that companies act like individuals and have a deliberate purpose for what they do, we can say they are morally responsible for their actions and that their actions is moral or immoral in the same sense that humans do.

The second extreme, is the view of philosophers who hold that it doesn't make sense to think that business organizations are morally responsible because they fail to follow moral standards or say that organizations have moral obligations. Business organizations are like machines whose members must blindly obey formal rules that have nothing to do with morality. As a result, it makes more sense to hold the organization morally responsible because it fails to follow moral standards than it is to criticize organizations like machines that fail to act morally. Therefore, corporate actions stem from the choices and actions of individual human beings, individuals who must be seen as the primary guardians of moral obligations and moral responsibility: human individuals are responsible for what companies do because overall corporate actions flow from their choices and behavior. If the company acts wrongly, the mistake is caused by the choice of actions taken by individuals in the

company, if the company acts morally, it is caused by the choice of individuals in the company acting morally.

### F. Globalization, Multinational Company and Business Ethics

Globalization is a process that encompasses the whole world and causes the economic and social systems of countries to be linked together, including the goods, services, capital, knowledge, and cultural relics that are traded and move from one country to another. This process has several components, including the reduction of trade barriers and the emergence of world open markets, the creation of global communications and transportation systems such as the internet and global shipping, the development of world trade organizations (WTO), the world bank, the IMF, and so on.

Multinational companies are the core of the globalization process and are responsible for international transactions that occur today. Multinational companies are companies engaged in fields that produce marketing, service or administrative operations in several countries. Multinational companies are companies that carry out production, marketing, service activities and operate in many different countries. Because these multinational companies operate in many countries with different cultures and standards, many claims that some companies violate norms and standards that they should not do.

## III. Conclusion

### A. Conclusion

Based on the description in this paper it can be concluded that:

1. Moral can be interpreted as moral, and moral (su = good, precepts = basic, moral = basic goodness); Morality means decency; while Ethics (Ethics) = ethics, moral code. While ethically (Ethical) means proper, proper, civilized, immoral. So the word moral and ethical uses are often exchanged and synonymous, which actually has different meanings and meanings.
2. Business ethics is the study of formal standards and how those standards are applied to systems and organizations that are used by modern society to produce and distribute goods and services and are applied to people within the organization.

3. The importance of business ethics in the business world that applies to both perspectives, both macro and micro scope.
4. The application of business ethics in corporate organizations results in companies acting like individuals and having a deliberate purpose for what they do, we can say they are morally responsible for their actions and that their actions are moral or immoral in the same sense that is carried out human.

**B. Suggestions**

C. After knowing the importance of the role of business ethics in a company, the author recommends and invites the reader to run his business to implement a business ethic to reduce the risk of failure and compete in the current era of globalization.

**Reference**


1) Steade et al (1984: 701), Etika Bisnis, "Business, Its Natural and Environment an Introduction".
2) Echols and Shadily (1992: 219), Kamus Inggris Indonesia.
3) Ginanjar Kartasasmita in his seminar Human Resources, (March, 28 2010).
4) Artikel Etika Bisnis, www.Google.com, (April, 09 2020).
***5)*** Etika Bisnis, www.Wikipedia.com, (April, 09 2020).

# Menjalin Kolaborasi Untuk Mencapai Tujuan Organisasi Dalam Peningkatan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi Swasta

Winardi Sani

Jurusan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Sangga Buana, Bandung

Pengurus ABPPTSI Jawa Barat

winardi@sanggabuana.co.id

***Abstrak***

Kolaborasi di antara dua organisasi sangat dibutuhkan apabila nilai persatuannya akan menjadi lebih besar dari pada gabungan nilai setiap organisasi. Prinsip ini yang mengantar ABPPTSI Jabar untuk meningkatkan peran dan tanggung jawapnya sebagai organisasi penaung perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah Jawa Barat dengan jumlah anggota melebihi 300 PTS.

Dalam satu tahun terakhir ini, ABPPTSI Jabar telah berhasil memfasilitasi dan menggerakkan anggotanya untuk berkolaborasi dengan mitra industri dari dalam dan luar negeri dengan tujuan untuk bersama ikut meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran, penelitian dan daya saing lulusan serta reputasi PTS. MoU yang sudah disepakati di tahun 2019 di antara industri Singapura dan organisasi Green Project Management Global USA ditindaklanjuti di tahun 2020 dalam bentuk program webinar internasional dan akan dilanjutkan dengan workshop yang spesifik untuk mempersiapkan masa depan kampus merdeka.

Tulisan ini akan merupakan catatan perjalanan ABPPTSI Jabar dalam usaha membawa semua PTS Wilayah Jawa Barat khususnya dan PT yang lainnya untuk menutup gap yang ada di PTS melalui kerjasama strategik dengan mitra dari luar negeri.

**Kata Kunci** : Kolaborasi, industri, Internasion

**1. Landasan Organisasi**

ABPPTSI Jawa Barat merupakan cabang dari ABPPTSI Pusat dengan visi seperti yang tertuang dalam website resminya http://abpptsi.org/visi-dan-misi/ adalah menjadi organisasi yang profesional, kuat, berwibawa, dan berwawasan global di dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Terdapat tiga misi yang diemban kenapa organisasi ini dibentuk, yaitu:

a. Menumbuh kembangkan pengelolaan yang baik dan benar (*good governance*) dalam menyelenggaraan dan upaya peningkatan layanan pendidikan tinggi;

b. Membantu dan memfasilitasi badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dalam penyelenggaraan dan upaya peningkatan layanan pendidikan tinggi; dan

c. Memberdayakan masyarakat untuk berperan serta dalam penyelenggaraan dan upaya peningkatan layanan pendidikan tinggi

Adapun tujuan organisasi sebagaimana yang tertuang di dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ABPPTSI adalah:

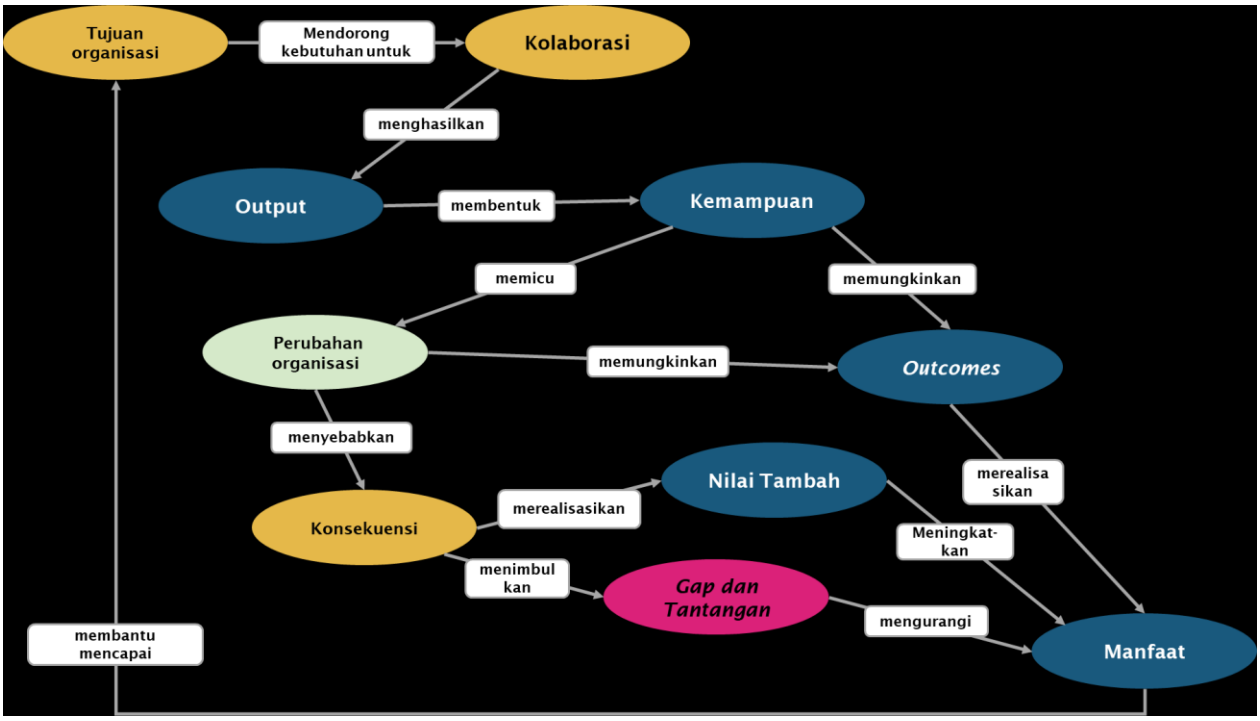
a) Mewujudkan komunikasi dan kerja sama antara anggota secara teratur dan efektif;
b) Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan anggota di dalam persaingan global;
c) Membantu anggota dalam menghadapi permasalahan di dalam penyelenggaraan manajemen perguruan tinggi;
d) Mengembangkan dan membina kerja sama dengan lembaga-lembaga negara, dan lembaga-lembaga lain, serta organisasi sejenis di dalam dan luar negeri.

Berdasarkan kepada landasan kuat seperti yang dinyatakan dalam dalam visi, misi dan tujuan organisasi maka wajar apabila para pengurus dituntut untuk mencari strategi yang efektif agar ketiga-tiga dasar ini dapat direalisasikan. Visi organisasi jelas yaitu untuk mencerdaskan bangsa diantaranya melalui ABPPTSI sebagai organisani penaung dan juga PTS sebagai anggotanya harus mempunyai karakter yang profesional dan berwawasan global. Untuk mewujudkan karakter yang profesional seperti ini, organisasi harus ikut membantu dan memfasilitasi badan penyelenggara (yayasan) perguruan tinggi swasta agar tujuan pengembangan dan peningkatan kemampuan para anggotanya di dalam persaingan global dapat dicapai.

Salah satu strategi ABPPTSI yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui kerjasama dengan mitra yang berasal dari lembaga-lembaga negara atau yang lainnya, juga dengan organisasi lain dari dalam maupun luar negeri.

**2. Strategi ABPPTSI Jawa Barat**

Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi di atas, ABPPTSI Jabar menggunakan pendekatan strategi kolaborasi seperti diilustrasikan di dalam Gambar 1 di bawah ini.




**Gambar 1: Strategi Mencapai Tujuan Organisasi Melalui Kolaborasi Serta Efeknya,**

(*diadopsi dari P5 Standard in Project Management [1]*)

Sesuai yang diilustrasikan di dalam **Gambar 1**, tujuan organisasi adalah sebagai tenaga pendorong kegiatan kolaborasi. Kolaborasi organisasi dengan para mitra ini akan menghasilkan output yang berupa *Memorandum of Understanding* (MoU) atau bahkan *Memorandum of Agreement* (MoA). Dari output diharapkan dapat membentuk kemampuan yang memungkinkan diperolehnya outcome sebagai hasil dari kemampuan yang ditunjukkan. Outcome ini akan merealisasikan manfaat yang dirasakan baik oleh individu maupun organisasi sehingga pada akhirnya akan berfungsi untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

Sesuai dengan Gambar 1 di atas, disamping itu, kemampuan yang dibentuk melalui output, akan menjadi pemicu terjadinya perubahan organisasi yang akan menyebabkan kepada konsekuensi yang harus diterima. Konsekuensi yang baik akan membawa nilai tambah sehingga meningkatkan manfaat yang ujungnya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila konsekuensi yang dihadapi menimbulkan gap dan tantangan baru, maka ini akan mengurangi manfaat dan berfungsi sebagai penghambat.

Dengan memahami alur kegiatan dan efek yang dihasilkan seperti ini, ABPPTSI Jawa Barat berusaha untuk senantiasa teliti dan fokus untuk menilai sejauh mana suatu kolaborasi yang sudah disepakati ditindak lanjuti baik oleh para anggotanya atau asosiasi sendiri.

**3. Kolaborasi dan Efektivas**

Menyadari kolaborasi merupakan satu elemen yang perlu di dalam tujuan oganiasasi, ABPPTSI Jabar telah membuat inisiatif untuk melakukan kerja sama dengan organisasi di luar negeri. Di dalam setahun terakhir ini kolaborasi yang sudah dijalin diantaranya dengan:

a. Accelebator Pte Ltd. Ini merupakan perusahaan konsultansi Singapura yang beroperasi pada bidang:
    i. Percepatan/Inkubator
    ii. Sistem Pengembangan Skill dan
    iii. Koneksi Bisnis

    Perusahaan ini memiliki konektivitas bisnis dan pendidikan yang luas di regional Asia Tenggara seperti Vietnam, Myanmar dan Philipina. Dengan kekuatan seperti ini ditambah lagi jaringan industri di Singapura, ABPPTSI Jabar pada tahun 2019 telah menjalinkan

kolaborasi strategis dalam bentuk MoU dengan perusahaan ini dengan tujuan saling memberikan kontribusi kekuatan masing-masing untuk kemajuan pendidikan di Jawa Barat. Keunikan MoU ini adalah, Nota Kesefahaman ini merupakan *parent MoU* yang dijadikan dasar pembentukan MoU lainnya di antara para anggota ABPPTSI Jabar dan para anggota industri yang bernaung di bawah payung Acceleberator. Oleh karena itu, terlahir 23 MoU tambahan yang ditanda tangani oleh 23 PTS di Jawa Barat dengan beberapa perusahaan Singapura. Di tahun 2019 juga, ABPPTSI Jabar dengan Accelebator Pte Ltd telah berhasil mengadakan seminar internasional dengan partisipasi dari lebih 20 perusahaan Singapura dan lembaga pemerintah setempat serta beberapa perguruan tinggi swasta di Jawa Barat.

b. GPM (Green Project Management) Global merupakan organisasi internasional nirlaba yang berkantor pusat di Detroit Amerika Serikat telah membuat satu MoU dengan ABPPTSI di tahun 2019 dalam rangka untuk mempromosikan usaha Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Di tahun yang sama ABPPTSI Jabar telah mengadakan satu seminar internasional dengan pihak GPM dari USA, Australia dan Malaysia serta Perguruan Tinggi di Bandung sebagai nara sumber. Di acara ini juga telah diselenggarakan workshop untuk para mahasiswa S2 dan S3 agar memperhatikan aspek keberlanjutan dalam penelitian yang sedang mereka jalankan.
c. Lithan Pte Ltd Singapura dalam usaha untuk melihat sejauh mana Singapura telah mengembangkan pendidikan menggunakan *online platform*. Di bulan Juli 2020, satu webinar telah diselenggarakan oleh ABPPTSI Jabar bersama perusahaan ini dengan nara sumber dari beberapa negara dalam mengangkat tema Kampus Merdeka.

Dari ketiga poin kolaborasi di atas, ABPPTSI Jabar telah mengumpulkan bukti atas prestasi yang dicapai dalam usaha untuk memenuhi tujuan organisasi dalam kurun waktu yang terbilang singkat. Kegiatan seperti ini sangat penting bagi pihak ABPPTSI Jabar untuk memfasilitasi setiap anggota di bawah naungannya dalam bidang kerjasama dengan unsur bukan pendidikan tetapi dari organisasi/asosiasi luar dan industry dalam dan luar negeri. Langkah ini dipandang efektif dan efisien karena memanfaatkan kekuatan setiap pihak di organisasi dan mendapatkan manfaat maksimal dalam mencapai tujuan ABPPTSI.

## 4. Penutup

Kolaborasi ABPPTSI Jabar dengan pihak luar baik organisasi maupun industri dari dalam dan luar negeri telah dijalin dan dilaksanakan dalam kurun waktu satu terakhir ini. Kegiatan seminar, workshop dan webinar merupakan implementasi awal kolaborasi di dalam mencapai tujuan ABPPTSI. Diharapkan perubahan positif organisasi akan bisa diperoleh melalui strategi kolaborasi seperti ini.

## Referensi


[1] Green Project Management Standard GPM P5 untuk Keberlanjutan Manajemen Proyek Versi 2, 2019, USA

[2] Carboni, Duncen,et al; Manajemen Proyek Berkelanjutan – Panduan Referensi GPM Edisi ke 2, 2019, USA

# PENGARUH KARAKTERISTIK PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

**Resty Ismawanti**

Universitas Sangga Buana

restyisrand12@gmail.com

**ABSTRAK**

Setiap Individu adalah pribadi yang unik. Manusia pada hakekatnya adalah kertas kosong yang di bentuk oleh lingkungan mereka. Perilaku manusia merupakan fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Mereka berperilaku berbeda satu sama lain karena ditentukan oleh masing – masing lingkungan yang memang berbeda. Secara biografis individu memiliki karakteristik yang jelas bisa terbaca, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, yang semua itu memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas atau kinerja dalam suatu organisasi dan merupakan isu penting dalam dekade mendatang. Dari kajian beberapa bukti riset, memunculkan kesimpulan bahwa usia tampaknya tidak memiliki hubungan dengan produktivitas. Dan para pekerja tua yang masa kerjanya panjang akan lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Demikian pula dengan karyawan yang sudah menikah, angka keabsenan menurun, angka pengunduran diri lebih rendah serta menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang bujangan.

Manusia tidak mungkin dapat hidup seorang diri, lepas dari masyarakat, kelompok maupun kehidupan bersama komunitasnya. Manusia adalah makhluk yang berfikir dan dapat berkembang. Setiap manusia memiliki naluri untuk hidup bermasyarakat. Untuk mmemenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut maka manusia harus melakukan kerjasama karena dia tidak akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Di situlah tingkat keterbatasan manusia yang merupakan cerminan bahwa manusia memerlukan kerjasama dan wadah itu terdapat dalam organisasi.

**Kata Kunci** : Kinerja, organisasi, masyarakt.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan individu lainnya atau individu dengan lingkungannya, dan perilaku setiap individu itu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dilihat dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya yang berbeda dengan satu sama lain. Hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya disebut perilaku dalam organisasi, oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut.Pada awalnya, organisasi merupakan suatu jembatan dalam membentuk suatu komponen

yang dapat dijadikan anggota untuk memecahkan suatu masalah. Inti organisasi belajar adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan itu.

Organisasi dimana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (learning to learn) sesuatu secara bersama, Akan tetapi secara umum organisasi sempat menjadi wacana dalam aktifitas yang dapat dijadikan sebagai bagian dari kelompok. pada dasarnya adalah karena manusia adalah makhluk sosial yang dalam konteks ini adalah homo socius . Fakta tersebut adalah sebuah sifat kodrati. Perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lainnya. Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Sajian berikut ini akan diarahkan pada empat variable tingkat individual, yaitu karakter biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran.kemampuan fisik, adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa, dan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah : kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi parsial.

## II. PEMBAHASAN

### 1. DASAR-DASAR PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Dalam ilmu manajemen, seorang manager harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.

Karakteristik individu dalam organisasi, antara lain :

**A. Karakteristik Biografis**

**1. Usia** adalah hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan setidaknya oleh 3 alasan, yaitu : Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia, realita bahwa angkatan kerja me-nua,mulai adanya perundang-undangan yang melarang segala macam bentuk pensiun yang bersifat perintah.bagi karyawan profesional : umur meningkat, kepuasan kerja juga meningkat karyawan non-profesional : kepuasan merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya. Bila digambarkan dalam bentuk kurva, akan berbentuk kurva U ("U" curve).

**2. Jenis kelamin**

Dari segi jenis kelamin, umumnya tidak ada perbedaan yang konsistenantara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, produktivitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau kemampuan belajar. Namun hasil studi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi wewenang, dibandingkan pria yang lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, namun tetap saja perbedaannya kecil. Biasanya, yang membuat adanya perbedaan adalah karena posisi wanita sebagai ibu yang juga harus merawat anak-anaknya. Ini juga yang mungkin menimbulkan anggapan bahwa wanita lebih sering mangkir daripada pria. Jika anak-anak sakit, tentulah ibu yang akan merawat dan menemani dirumah.

**3. Status Perkawinan** hasil riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya perkawinan, karyawan memiliki peningkatan tanggung jawab yang besar seperti memiliki pekerjaan tetap atau kehidupan yang mapan.

4. **Masa Kerja**

Masa kerja adalah peramal yang cukup baik mengenai kecenderungan karyawan seperti diatas. Karyawan yang telah menjalankan suatu pekerjaan dalam masa tertentu, produktivitas dan kepuasannya akan meningkat, sementara tingkat kemangkiran berkurang, dan kemungkinan keluar masuk karyawan lebih kecil. Masa kerja juga tidak mempunyai alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada yang junior. Senioritas/masa kerja berkaitan secara negatif dengan kemangkiran dan dengan tingkat turnover.

**B. Kemampuan**

Yaitu merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, diantaranya kemampuan fisik yang merupakan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang

menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, serta kemampuan dalam hal intelektual yaitu suatu kemampuan dalam hal mental. Kemampuan juga mempengaruhi langsung terhadap tingkat kinerja dan kepuasan. Pertama, suatu analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang saat ini sedang dilakukan dan kemampuan yang diperlukan individu untuk melakukan pekerjaan dengan memadai. Kedua, keputusan promosi dan transfer yang mempengaruhi individu yang sudah dipekerjakan dalam organisasi hendaknya mencerminkan kemampuan para calon. Dan alternatif yang paling baik adalah dengan memberikan pelatihan pada karyawan.

## 2. PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya berbeda satu sama lain. Pendekatan yang sering dipergunakan untuk memahami perilaku manusia adalah pendekatan kognitif, reinforcement, dan psikoanalitis. Berikut penjelasan ketiga pendekatan tersebut dilihat dari penekanannya, penyebab timbulnya perilaku, prosesnya, kepentingan masa lalu di dalam menentukan perilaku, tingkat kesadaran, dan data yang dipergunakan.

**1. Penekanan.** Pendekatan kognitif menekankan mental internal seperti berpikir dan menimbang. Penafsiran individu tentang lingkungan dipertimbangkan lebih penting dari lingkungan itu sendiri. Pendekatan penguatan (reinforcement) menekankan pada peranan lingkungan dalam perilaku manusia. Lingkungan dipandang sebagai suatu sumber stimulisasi yang dapat menghasilkan dan memperkuat respon perilaku. Pendekatan psikoanalitis menekankan peranan sistem personalitas di dalam menentukan sesuatu perilaku. Lingkungan dipertimbangkan sepanjang hanya sebagai ego yang berinteraksi dengannya untuk memuaskan keinginan.

**2. Penyebab Timbulnya Perilaku.** Pendekatan kognitif, perilaku dikatakan timbul dari ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pada struktur kognitif, yang dapat dihasilkan dari persepsi tentang lingkungan. Pendekatan reinforcement menyatakan bahwa perilaku itu ditentukan oleh stimuli lingkungan baik sebelum terjadinya perilaku maupun sebagai hasil dari perilaku. Menurut pendekatan psikoanalitis, perilaku itu ditimbulkan oleh tegangan *(tensions)* yang dihasilkan oleh tidak tercapainya keinginan.

**3. Proses.** Pendekatan kognitif menyatakan bahwa kognisi (pengetahuan dan pengalaman) adalah proses mental, yang saling menyempurnakan dengan struktur kognisi yang ada. Dan akibat

ketidaksesuaian (inconsistency) dalam struktur menghasilkan perilaku yang dapat mengurangi ketidaksesuaian tersebut. Pendekatan reinforcement, lingkungan yang beraksi dalam diri individu mengundang respon yang ditentukan oleh sejarah. Sifat dari reaksi lingkungan pada respon tersebut menentukan kecenderungan perilaku masa mendatang. Dalam pendekatan psikoanalitis, keinginan dan harapan dihasilkan dalam Id (Identitas diri) kemudian diproses oleh Ego dibawah pengamatan *Superego.*

**4. Kepentingan Masa lalu dalam menentukan Perilaku.** Pendekatan kognitif tidak memperhitungkan masa lalu (ahistoric). Pengalaman masa lalu hanya menentukan pada struktur kognitif, dan perilaku adalah suatu fungsi dari pernyataan masa sekarang dari sistem kognitif seseorang, tanpa memperhatikan proses masuknya dalam sistem. Teori reinforcement bersifat historic. Suatu respon seseorang pada suatu stimulus tertentu adalah menjadi suatu fungsi dari sejarah lingkungannya. Menurut pendekatan psikoanalitis, masa lalu seseorang dapat menjadikan suatu penentu yang relatif penting bagi perilakunya. Kekuatan yang relatif dari Id (identitas diri), Ego dan Superego ditentukan oleh interaksi dan pengembangannya dimasa lalu.

**5. Tingkat dari Kesadaran.** Dalam pendekatan kognitif memang ada aneka ragam tingkatan kesadaran, tetapi dalam kegiatan mental yang sadar seperti mengetahui, berpikir dan memahami, dipertimbangkan sangat penting. Dalam teori reinforcement, tidak ada perbedaan antara sadar dan tidak. Biasanya aktifitas mental dipertimbangkan menjadi bentuk lain dari perilaku dan tidak dihubungkan dengan kasus kekuasaan apapun. Aktifitas mental seperti berpikir dan berperasaan dapat saja diikuti dengan perilaku yang terbuka, tetapi bukan berarti bahwa berpikir dan berperasaan dapat menyebabkan terjadinya perilaku terbuka. Pendekatan psikoanalitis hampir sebagian besar aktifitas mental adalah tidak sadar. Aktifitas tidak sadar dari Id dan Superego secara luas menentukan perilaku.

**6. Data.** Dalam pendekatan kognitif, data atas sikap, nilai, pengertian dan pengharapan pada dasarnya dikumpulkan lewat survey dan kuestioner. Pendekatan reinforcement mengukur stimuli lingkungan dan respon materi atau fisik yang dapat diamati, lewat observasi langsung atau dengan pertolongan sarana teknologi. Pendekatan psikoanalitis menggunakan data ekspresi dari keinginan, harapan, dan bukti penekanan dan bloking dari keinginan tersebut lewat analisa mimpi, asosiasi bebas, teknik proyektif, dan hipnotis.

Berikut penjelasannya masing-masing

**a. Produktivitas Kerja.** Kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil

yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *produktivitas kerja* adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

**b. Tingkat Absensi.** Presensi yang merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instasi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui : Kehadiran karyawan ditempat kerja. Ketepatan keryawan datang atau pulang. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982; 199).

**Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari :** Ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan), memiliki tanggung jawab yang tinggi.

**c. Tingkat Turnover.** Turnover adalah perputaran karyawan atau keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover juga merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dampak turnover bagi organisasi tentu akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

**d. Kepribadian.** Merupakan sifat dari seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, serta cara individu tersebut bekerja dalam organisasi. Kepribadian terbentuk dari faktor keturunan, lingkungan (budaya, norma keluarga dan pengaruh lainnya), dan juga situasi. Ciri dari kepribadian merupakan karakteristik yang bertahan, yang membedakan perilaku seorang individu dengan individu lainnya, seperti sifat malu, agresif, mengalah, malas, ambisius, setia, dsb.

**e. Proses belajar.** Adalah bagaimana kita dapat menjelaskan dan meramalkan perilaku, dan pahami bagaimana orang belajar. Belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Proses belajar melibatkan perubahan *(berupa perubahan baik ataupun buruk),* perubahan harus relatif permanen. Proses belajar berlangsung jika ada perubahan tindakan atau perilaku. Beberapa bentuk pengalaman diperlukan untuk belajar, pengalaman dapat diperoleh lewat pengamatan langsung atau tidak langsung (membaca) atau lewat praktek.

**f. Pembelajaran.** Pembelajaran dalam hal ini berkaitan dengan pengalaman agar suatu pekerjaan atau suatu hal itu bisa lebih baik dari sebelumnya. Dalam memiliki pengalaman, karyawan juga perlu memiliki kemampuan intelektual yang tinggi. Yang dimaksud dengan kemampuan intelektual ini adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada banyak tes yang dapat dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan intelektual seseorang.

**g. Persepsi.** Merupakan suatu proses dengan individu-individu, mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungannya.

**h. Sikap** adalah pernyataan atau pertimbangan evaluatif *(menguntungkan atau tidak menguntungkan)* mengenai objek, orang dan peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap penting, karena sikap mempengaruhi perilaku kerja.

**i. Kepuasan kerja** adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap kerja seseorang.

## PENERAPAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi.

Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Pada umumnya para ahli teori perilaku beropini bahwa dalam setiap perilakunya manusia mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Keberadaan tujuan tersebut, menjadi tumpuan sinergi dengan para ahli teori motivasi yang berusaha berfikir dan mencari cara agar manusia dapat didorong berkontribusi memenuhi kebutuhan dan keinginan organisasi. Tenaga kerja penting dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi mereka bekerja dalam keadaan sakit hati yang menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan terbuka peluang kontribusi yang merugikan.

Teori hierarkhi kebutuhan Maslow menyiratkan manusia bekerja dimotivasi oleh kebutuhan yang sesuai dengan waktu, keadaan serta pengalamannya. Tenaga kerja termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi dimana tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Masing-masing tingkatan kebutuhan tersebut, tidak lain : kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, perwujudan diri. Dari fisiologis bergerak ke tingkat kebutuhan tertinggi, yaitu, perwujudan diri secara bertahap. Terlepas menerima atau tidak kebutuhan berhierarkhi, mengetahui jenis-jenisnya adalah memberikan kontribusi silang saling memenuhi. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi,motivasi sangat mutlak adanya karena motivasi merupakan tujuan yang akan kita capai. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasinya rencana tersebut.

## III. PENUTUP

### Kesimpulan :

Setiap individu pun memiliki kemampuan yang berbeda, kemampuan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan – pekerjaan. Dari sisi pembentukan perilaku dan sifat manusia, perilaku individu akan berbeda di karenakan oleh kemampuan yang dimilikinya juga berbeda. Pembelajaran merupakan bukti dari perubahan perilaku individu. Pembelajaran terjadi setiap saat dan relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komiten Perilaku Individu dan Pengaruhnya terhadap organisasi diantaranya adalah kejujuran dalam pekerjaan,perhatian,kepedulian dan kepercayaan terhadap karyawan,perbedaan karakteristik individu (usia,tingkat pendidikan ,jenis kelamin, , karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, karakteristik struktural (formalitas,

desentralisasi), pengalaman dalam kerja, kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen Perilaku Individu dan Pengaruhnya terhadap organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ditandai dengan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan, kemampuan yang kuat berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan dengan ikut mendukung kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan sasaran organisasi serta adanya penerimaan nilai, tujuan dan sasaran organisasi. Aspek-aspek yang akan dijadikan alat ukur adalah perasaan manunggal dengan organisasi, perasaan terlibat pada Perilaku Individu dan Pengaruhnya terhadap organisasi, dan perasaan setia dan loyal pada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Poerwadarminta. 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka : Jakarta.

The Liang Gie. 1987. Ensiklopedia Administrasi. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.

Riyanto, J. 1986. Produktivitas dan Tenaga Kerja. SIUP : Jakarta

# *THE MEDIATING ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION BETWEEN ISLAMIC WORK ETHICS AND JOB SATISFACTION: A CASE STUDY ON ISLAMIC BANK EMPLOYEES IN BANDUNG CITY, INDONESIA*

**Vip Paramarta**

vip@usbypkp.ac.id

University of Sangga Buana Bandung, West Java, Indonesia

***ABSTRACT***

*Islamic work ethics is a concept of ethics that is based on Islamic teaching and principle which rely on faith. Islamic ethics is a principle of right and wrong which designate to demonstrate what human ought to do taught Quran and shown in the great life of the Prophet Muhammad. This study was conducted to investigate the mediating role of intrinsic motivation between Islamic Work Ethics and employee job satisfaction. This study used a quantitative model, and it uses a sample of 150 employees of Islamic Banks in Bandung City, Indonesia. The study found three direct relationships and one mediating relationship. All the direct relationships were significantly related with each other and the mediating variable showed partial relationship. In this particular study, it has been used Islamic Work Ethics and our results show that the organizations where Islamic Work Ethics are being practised, these ethics improve Employee Job Satisfaction. So the proposed hypotheses find the significance results through statistical analysis. In this study, our all proposed hypotheses are supported and have found significant results and consistent with previous studies.*

***KEYWORDS:*** *Islamic bank, Islamic work ethic, intrinsic motivation, employee job satisfaction.*

---

## I. INTRODUCTION

Islamic work ethics (IWE) has become an interesting topic for researchers who study employee attitudes and behaviour in Muslim societies. Many researchers have studied on Islamic work ethics and acquired credible and productive results. The researchers have worked on Islamic work ethics with work-related variables and have had different results in different countries and regions. Until now a large number of studies on IWE have been published (Ali, 1988; 1996; Yousef, 2000a; 2000b; 2001; Arslan, 2000; 2001; Ali & Al-Kazemi, 2007; Rokhman, 2010; Hayati & Caniago, 2012; Zaman et al., 2013; Rachmawati & Sudarma, 2016).

The study of ethics, first carried out by Max Webber (1905), he links Protestant ethics with the spirit of capitalism. Later Muslim scholars began to work on Islamic ethics and values. Since Max Weber's treatise on Protestant ethics, the problem of productivity and economic development and its relationship with religious beliefs have achieved increasing popularity (Furnham, 1982, Furnham & Rajamanickam, 1992).

IWE are closely related to employee job satisfaction (Zaman, et al., 2013; Yousef, 2001; Koh & Boo, 2001; Viswesvaran and Deshpande, 1996; Vitell and Davis, 1990). Understanding the relationship between work ethics and employee job satisfaction is essential in determining methods on intervention and strategies for extenuating factors that reduce satisfaction towards the work conditions (Yousef, 2000).

Employee job satisfaction as a collection of feelings that individual holds towards his or her job. This means that an employee who has a high level of Employee Job Satisfaction will hold positive feeling towards job and vice versa and will give its best in work (Robbins, 2005, Weiss, 2002; Spector, 1997). Employee Job Satisfaction portrays that how a person is motivated towards his job. People remain happy with their satisfied jobs. Job also designed aim to enhance Employee Job Satisfaction (Haroon et al., 2012).

The Qur'an is a complete code of life and the duty of every Muslim is to abide by the Qur'an and Sunnah value system. People are prepared through the Qur'an and Sunnah value systems and demonstrate these qualities in their personal and professional lives. To be based on an Islamic value system provides a comprehensive management pattern that protects all community stakeholders (Zaman, et al, 2016).

IWE is an Islamic hope in relation to a person's behaviour in the workplace which includes business, dedication, cooperation, responsibility, social relations, and creativity. Basically, when someone has a close relationship with God, one's attitude and behaviour will tend to be consistent with religious rules and regulations (Rahman, et al. 2006). According to the philosophy of Islamic work ethics, Muslim professionals must always give priority to the interests of the public whenever they have to choose between personal interests and the public interest (Kheder, 2001). IWE is behaviour and also a technique to do the best of the job. While we work under the Islamic code of ethics, the excitement or motivation that comes from inside someone looks better and they look satisfied. This may be intrinsic motivation and that also leads to satisfaction (Haroon et al., 2012).

Intrinsic Motivation is a motivation that comes from inside of an individual, rather than from any external reward, such as money or grades. The motivation comes from the pleasure one gets from the task itself or from the sense of satisfaction in completing or even working on a task. In a neutral environment IWE are directly effecting intrinsic motivation (Deci, 1971).

This study was conducted to investigate the mediating role of intrinsic motivation between Islamic Work Ethics and employee job satisfaction. This study was conducted on employees of Islamic banks in the city of Bandung, Indonesia.

## II. LITERATURE REVIEW

Intrinsic Motivation is a motivation that comes from inside of an individual, rather than from any external reward, such as money or grades. The motivation comes from the pleasure one gets from the task itself or from the sense of satisfaction in completing or even working on a task. In a neutral environment IWE are directly effecting intrinsic motivation (Deci, 1971). Work Ethics is also closely related to employee job satisfaction (Yousef, 2001; Koh & Boo, 2001; Viswesvaran and Deshpande, 1996; Vitell and Davis, 1990). Robbins (2005) described employee job satisfaction as a collection of feelings that an individual holds towards his or her job. This means that an employee who has a high level of Employee Job Satisfaction will hold positive feeling towards job and vice versa and will give its best in work. Employee job satisfaction portrays how a person is motivated towards one's job. People remain happy with their satisfying jobs. Job Satisfaction is not the same as the motivation and aptitude but it is linked with it. Job also designed aim to enhance Job Satisfaction (Haroon, et al., 2012).

Intrinsic motivation refers to doing something because it is inherently interesting or enjoyable (Ryan and Deci, 2000). According to Riccio (Hood Jr et al, 2009) Protestant Work Ethics (PWE) in the context of employment and workers is the motivation to achieve. Training children in the home for later independence is to positive correlate of achievement motivation, and earlier independence training and achievement motivation go together, further supporting the underpinning of the PWE. He found that until the late 20th century, Catholic mother were more satisfied with lower-status occupations that offered stability and job security for their children than their Jewish and Protestant counterparts. The results of Nithyanandan (2010) showed that the group has a high PWE also have a high intrinsic motivation. Based on some of the views and the results of these studies indicate there is a relationship between the work ethic to intrinsic motivation. Intrinsic motivation has significant relationship with job satisfaction (Karatepe & Tekinkus, 2006; Ahmed et al, 2010).

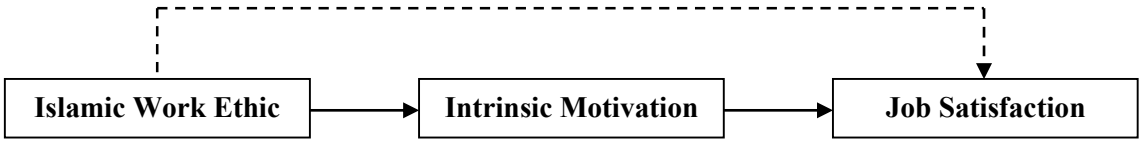



**Figure 1 The Mediating Role of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction**

Islamic Work Ethics is taken as an independent variable. IWE has the positive and strong relationship with Intrinsic Motivation and Intrinsic Motivation is serving as an intervening Variable, and Intrinsic Motivation leads to Job Satisfaction which is a dependent variable in this relationship. Based on literature reviewed model, four following hypotheses have been generated for this study. Therefore, the hypotheses are:

H1: Islamic Work Ethic will be positively related to Intrinsic Motivation.

H2: Islamic Work Ethic will be positively related to Job Satisfaction.

H3: Intrinsic Motivation will be positively related to Job Satisfaction.

H4: Intrinsic Motivation will mediate the relationship between Islamic Work Ethic and Job Satisfaction.

## METHOD

This research uses survey method (Sugiyono, 2014). The populations in this study were employees of the Islamic Banks in Bandung City, Indonesia. Samples were taken using Slovins' formula with alpha 5% = 150 respondents, with the proportional random sampling. Data analysis techniques use confirmatory factor analysis and Structural Equation Modeling (SEM). To measure the Islamic Work Ethics, 13 items, short version instrument developed by Ali (1992), were used with little modifications. The Employee Job Satisfaction is measured through 6 items scale developed by Agho et al. (1992). The third scale was the intrinsic motivation scale developed by Warr et al., (1979). It comprises 6 items. In this study, measurements that were previously developed and validated are used, often used to measure variables. Respondents were asked to answer statements using a five-point Likert scale. Five points represented strongly agree while one point represented strongly disagree with the statement given.

## RESULTS AND DISCUSSIONS

The results indicate four supported hypotheses. H1: Islamic work ethic has a positive and significant effect on intrinsic motivation. Correlation shows that there is a strong and positive relationship between the two constructs (0.792). H2: Islamic work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction, correlation shows that there is a strong positive relationship between the two constructs (0.551). H3: Intrinsic motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, the correlation shows that there is a strong and positive relationship between the two constructs (0.691). H4: Intrinsic motivation will mediate the relationship between Islamic work ethic and job satisfaction, the results that the intrinsic motivation mediates the relationship between Islamic work ethic and job satisfaction, can be considered a major contribution of this study. These results demonstrate that improving job satisfaction requires enhancing intrinsic motivation, and support of the Islamic work ethic.

**Table 1 Correlation Analysis**

**Correlations**

| | | IWE | IM | JS |
|---|---|---|---|---|
| IWE | Pearson Correlation | 1 | .792** | .551** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 |
| IM | Pearson Correlation | .792** | 1 | .691** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 |
| JS | Pearson Correlation | .551** | .691** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

The correlation analysis of the three variables shows that there is significant positive relationship among the variables. Job Satisfaction is significant with Islamic Work Ethic and Intrinsic Motivation with intensity of 0.551 and 0.691 respectively. Islamic Work Ethic is significantly correlated with Intrinsic Motivation (0.792). The results that the relationships of the Islamic work ethic on intrinsic motivation, job satisfaction, are positive and significant are consistent with previous findings (e.g. Nithyanandan, 2010; Yousef, 2001; Rokhman and Omar, 2008; Othman et al, 2004; Grbac and Loncaric, 2009; Ali and Al-Owaihan, 2008). The result shows that the relationship between intrinsic motivation and job satisfaction is in line with the findings of previous studies (Karatepe & Tekinkus, 2006; Ahmed et al, 2010). This result indicates that those who are more motivated intrinsic with their jobs are more satisfied with their organizations.

**Table 2 Regression Analysis**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2598 | .132 | | 16.273 | .000 |
| | IWE | .110 | .024 | .551 | 5.321 | .000 |
| | IM | .284 | .032 | .691 | 6.234 | .000 |

a. Dependent Variable: JS

The relationship of the three variables (Job Satisfaction, Islamic Work Ethic and Intrinsic Motivation) describes that Job Satisfaction has significant relationship with Iislamic Wowk Ethic, significant relationship with Intrinsic Motivation (p= 0.000), it favors our hypothesis that Intrinsic Motivation has a mediating relation with Job Satisfaction and Islamic Work Ethic.

In this study, two direct relationships and one mediation relationship have been discussed. One is independent variable i.e. Islamic Work Ethics and the other two are mediating variables which is Intrinsic Motivation and the dependent variable is Employee Job Satisfaction. In this study it has been found the direct relationship of Islamic Work Ethics with Employee Job Satisfaction, Islamic Work Ethics with Intrinsic Motivation and Intrinsic Motivation with Employee Job Satisfaction. The most important part of this study is to find the mediation relationship of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction. The first hypotheses find

out the direct relationship between IWE and EJS. Our data give fully support to our first hypotheses. The second hypothesis is related to the relationship of Intrinsic Motivation with EJS. The data also support this relationship. The third hypothesis of this study is the relationship between IWE and Intrinsic Motivation; the data also support this relationship. And last hypothesis finds the mediation effect between IWE and Intrinsic Motivation. Conclusion

## III. CONCLUSIONS

The study found three direct relationships and one mediating relationship. All the direct relationships were significantly related to each other and the mediating variable showed the partial relationship. In this particular study, it has been used IWE and our results show that the organizations where IWE are being practised, these ethics improve Employee Job Satisfaction. So the proposed hypotheses find the significance results through statistical analysis. In this study, our all proposed hypotheses are supported and have found significant results and consistent with previous studies.

The findings and conclusions from this study are only suggestive and must be interpreted, keeping in mind the following limitations. First, the sample was selected from the Islamic Banks in Bandung City, Indonesia. Furthermore, the respondents are all Muslim; this limits comparisons between Muslims and non-Muslims and limits generalizations to other banks. Second, the sample size used is only 150 employees of the Islamic Banks of Bandung City, Indonesia. With a larger sample size, it can make comparisons on different professional characteristics such as educational background, age, and position of the respondent. Future studies must use a larger sample to enable comparison and see non-Muslim perspectives (Islamic Banks and Conventional Banks).

## REFERENCES


1. Ahmed, I. & Nawaz, M. M. & Iqbal, N. & Ali, I. & Shaukat, Z. & Usman, A. (2010). Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management, 5(3)*, 70-80.
2. Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology, 128*(5), 575-583.
3. Ali, A. J. (1996). Organizational Development in the Arab World. Journal of Management Development, 15(5), 4-21.
4. Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal, 14*(2), 93-104.
5. Ali, A. J. & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An *International Journal, 15(1)*.
6. Ali, A. J., & Weir, D. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. UK: Edward Elgar Publishing.
7. Arslan, M. (2000). A Cross- Cultural Comparison of British and Turkish Managers in Terms of Protestant Work Ethic Characteristics. *Business Ethics: A European Review, 9*(1), 13-19.
8. Arslan, M. (2001). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics, 31*(4), 321-339.
9. Deci, E. L. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 18*, 105-115.
10. Furnham, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal Occupational Psychology, 55*(4), 277-285.
11. Furham, A., & Rajamanickam, R. (1992). The Protestant work ethic and just world belief in Great Britain and India", *International Journal of Psychology, 27(6),* 401-416.
12. Grbac, B. & Loncaric, D. (2009). Ethics, Social Responsibility and Business Performance in a Transition Economy. *Business, 4*(2), 143-158
13. Haroon, M., Fakhar, M., & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies, 3*(5), 6-12.
14. Hayati, K.., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 65*, 272-277.
15. Hood Jr, R. W., Hill, P. C. & Spilka, B. (2009). *The Psychology of Religion. An Empirical Approach*. The Guilford Press.
16. Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing, 24(3)*, 173-193.
17. Kheder, M. Z. (2001). Islamic Fundamentals in Software Engineering. In: *International Conference on Information Systems and Islam, Kuala Lumpur, Malaysia: International Islamic University Malaysia*.

18. Koh, H. C., & Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethics and Employee Job Satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics, 29*, 309-324.
19. Nithyanandan, D. V. (2010). Work Value as Motivation Among Software Professionals. *Management Prudence Journal, 1*(1), 23-27.
20. Rachmawati, T., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5(3), 269-280.
21. Rahman, N. M; Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1), 79-89.
22. Robbins S. P. (2005). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall: Upper Saddle River, NJ.
23. Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 15*(1), 21-27.
24. Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen, 4*(1).
25. Spector, P. (1997). *Employee Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. London: Sage Publications.
26. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
27. Viswesvaran, C., & Deshpande, S. P. (1996) Ethics, Success, and Employee Job Satisfaction: A Test of Dissonance Theory in India. *Journal of Business Ethics, 15*, 1065-1069.
28. Vitell, S. J., & Davis, D. L. (1990). The Relationship between Ethics and Employee Job Satisfaction: an Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics, 9*, 489-494.
29. Warr, P. B., Cook, J. D., & Wall, T. D. (1979). Scales for the Measurement of Some. Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology, 52*, 129-48.
30. Weber, M. (1905). *Die protestantische Ethik und der" Geist" des Kapitalismus*. Verlag Wirtschaft und Finanzen.
31. Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Employee Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review, 12*, 173-194.
32. Yousef, D. A. (2000a). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations, 53*(4), 513-537.
33. Yousef, D. A. (2000b). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity-A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology, 15*(4), 283-298.

# EFIKASI DIRI DAN KINERJA DOSEN SEBAGAI PERSFEKTIF ETIKA PROFESI DOSEN

(Survey Pada Dosen Tetap PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah 4 Bidang Ilmu Ekonomi)

**Farida Yuliaty**
Universitas Sangga Buana
(fys.2207@gmail.com, farida.yuliaty@usbypkp.ac.id)

***ABSTRACT***

*This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy on the performance as persfective of lecturer's professional ethics at Faculty Economics Higher Education Private Sector LLDIKTI Wilayah 4.*

*The data obtained through the study of literature, observation, interviews, and questionnaires. Total population is 1172 lecturer, and the total sample of 223 full-time lecturers private universities in the region LLDIKTI Wilayah 4 in the science of economics. The sampling technique with cluster purposive and proportional sampling. Techniques analysis who used in this research is Structural Equation Modeling.*

*The results showed that descriptively the PTS give lecturers rather strong Self Efficacy to perform tasks in order to achieve goals and has a good performance in education and teaching components, but less in research and community service. Results of statistical tests showed that Self Efficacy have positive and significant impact on lecturer's performance either simultaneously or partially as perspective of lecturer's professional ethics.*

***Keywords:*** *Self Efficacy; Lecturer's Performance, Professional Ethics*

---

## I. PENDAHULUAN

Di era pasar bebas, pengelolaan perguruan tinggi harus ditujukan untuk mengantisipasi kehidupan yang penuh ketidakpastian dan penuh persaingan. Perguruan tinggi yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai persaingan. Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sangat pesat. Data Biro Pusat Statistik (BPS,2018) menunjukkan, saat ini jumlah perguruan tinggi swasta (PTS) di Jawa Barat 367 institusi, yang terdiri atas 46 Universitas, 6 Institut, Sekolah Tinggi 190, Akademi 100, dan Politeknik 25 (LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat, dioleh oleh BPS, Maret 2018)

Perguruan tinggi sebagai tempat berkumpulnya aset-aset intelektual adalah salah satu wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan sekaligus tempat berjalannya tridharma

perguruan tinggi yakni pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Melalui penelitian perguruan tinggi menghasilkan pengetahuan baru atau pengembangan pengetahuan yang telah ada untuk didiseminasikan, sehingga dapat diserap dan di manfaatkan oleh masyarakat (Brey, 2007). Institusi ini didedikasikan untuk: (1) menguasai, memanfaatkan, mendiseminasikan, mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (2) mempelajari, mengklarifikasikan dan melestarikan budaya, (3) meningkatkan mutu kehidupan masyarakat (BAN-PT).

*Self efficacy/efikasi diri* merupakan suatu keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka mampu melaksanakan tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas.(Santrock,2011, Kreitner&Kinicki,2013, Bandura, Bagger, 2008, Avey, Luthans&Jensen,2009). Seorang yang memiliki profesi dosen, sudah sepantasnya memiliki keyakinan dalam melaksanakan tugasnya yang bersifat spesifik sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Percaya pada kemampuan diri, yakin akan dapat mencapai keberhasilan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesinya, serta dosen tetap akan bergiat dan menghasilkan yang terbaik.

Dengan efikasi diri pengelolaan dosen diharapkan sesuai sasaran, yaitu kenaikan kualitas produktivitas dan kinerjanya melalui peningkatan efiesiensi kerja sebagai tenaga pendidik, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi swasta kuncinya terletak pada dosen, dengan fasilitas lengkap, gedungnya bagus namun bila dosennya kurang berkualitas maka akan mengurangi mutu PTS tersebut," (Mohammad Nuh (2010). Diperlukan keyakinan dosen terhadap kemampuannya sebagai pengajar dan pendidik yang profesional bukan hanya dalam menyajikan materi pelajaran saja, melainkan dalam mendayagunakan keterbatasan ruang, waktu, alat dan sarana prasarana untuk kegiatan belajar mengajar, melakukan penelitian guna pengembangan ilmu dan pengabdian pada masyarakat sebagai bentuk aplikasi dan implementasi ilmu dan pengetahuan kepada masyarakat luas.

## METODOLOGI

### Metode Yang digunakan

Metode Explanatory Survey ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis secara terperinci mengenai hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat menjelaskan tujuan serta memberikan jawaban atas masalah yang ada dengan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.

### Definisi Operasional Variabel

a. Efikasi Diri merupakan anteseden yang secara langsung mempengaruhi variable Kinerja Dosen sebagai konsekuensi atau dianggap variable terikat (*presumed dependent variable*). Dimensi pada variable efikasi diri adalah *magnitude* efikasi diri yaitu tingkat kemampuan melakukan pekerjaan sebagai dosen, *generalita* yaitu luas bidang tugas yang diyakini dapat berhasil dicapai oleh individu (dosen), dan *strength* merupakan kuat (atau lemahnya) keyakinan individu (dosen) terhadap tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. Hal ini berarti bahwa seorang dosen dapat menilai kemampuan mereka sendiri berdasarkan apa yang mereka rasakan, baik secara fisik ataupun emosional.
b. Variabel tergantung atau variabel endogen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tergantung adalah Kinerja Dosen. Kinerja 'Dosen" merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang 'Dosen' dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. "Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai pendidik professional dan ilmuwan, dosen memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, maka dimensi pengukuran kinerja dosen didasarkan pada Tridharma Perguruan Tinggi, berupa Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat". (UU No.14 Tahun 2005, PPRI No. 37/2009 dan UU No. 12 Tahun 2012).

Setiap variabel yang diuraikan dalam bentuk indikator akan dijadikan landasan dalam penyusunan pertanyaan-pertanyaan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data. Jawaban kuisioner tersebut akan dijadikan alat ukur dalam menentukan validitas dan reliabilitas dalam penelitian.

**Skala Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2017). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian maka penulis memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5, (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

Unit Analisis (Populasi) dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI Wilayah 4 Jawa Barat Banten bidang ilmu ekonomi yang telah berdiri minimal 5 (lima) tahun dan terakreditasi A dan atau B.

**Rancangan Analisis Deskriptif Dan Verifikatif**

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data - data dan keterangan yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan, menyusun, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis dan dipersentasekan secara objektif.

Analisis verifikatif dalam penelitian ini menggunakan *Sructural Equation Model*. Model ini terdiri dari dua tahap yaitu persamaan pengukuran dan persamaan structural. Hubungan antara indikator dengan variable latennya merupakan persamaan pengukuran sedangkan hubungan antara variable laten dikenal sebagai persamaan structural (Ahmad Bachruddin dan Harapan L. Tobing,2003).

Model struktural dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_{.1}\xi_1 + \gamma_{.2}\xi_2$$

Untuk hipotesis deskriptif dibuat sebagai berikut:

> Kinerja Dosen Tetap PTS Bidang ilmu Ekonomi di lingkungan PTS LLDIKTI Wilayah IV pelaksanaannya sudah sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi, didukung oleh Efikasi Diri yang kuat.

Hipotesis diterima jika hasil analisis deskriftif menunjukkan *skor total* yang diperoleh lebih besar dari atau sama dengan nilai kuartil III.

Hipotesis Verifikatif:

Efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen sebagai perfektif etika profesi pada dosen tetap perguruan tinggi swasta (pts) bidang ilmu ekonomi di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat-Banten telah sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi.

Hipotesis verifikatif inferensial diterima jika hasil analisis menunjukkan bahwa ada kecenderungan yang signifikan bahwa perubahan variabel yang mempengaruhi diikuti oleh perubahan variabel yang dipengaruhi. Jika pengaruhnya positif, kenaikan variabel yang mempengaruhi akan diikuti oleh kenaikan variabel yang dipengaruhi. Jika pengaruhnya negatif, kenaikan variabel yang mempengaruhi akan diikuti oleh penurunan variabel yang dipengaruhi.

## ANALISIS/PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Peranan dari analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang realitas pada obyek yang diteliti secara obyektif. Pada analisis deskriptif ini penekanan dilakukan pada variabel yang diteliti yaitu variabel efikasi diri, dan kinerja dosen. Secara keseluruhan hasil dari analisis deskriptif pada ketiga variabel yang diteliti akan digambarkan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel: Matrik Hubungan Antara Makna Pemilihan Kriteria
dan Variabel Penelitian

| **Variabel Penelitian** | **Kriteria** | | | | **Skor/ Peringkat** |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Tinggi** | **Cukup** | **Rendah** | **Sangat Rendah** | |
| | | | | | |
| *1* | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** |
| | | | | | |
| Efikasi Diri | | √ | | | 77,4 (I) |
| Kinerja Dosen | | √ | | | 74,9(II) |

**Sumber :** Hasil Penelitian 2018 (Diolah dari kuesioner)

Dari tabel di atas dapat dengan jelas dilihat bahwa secara analisis deskriptif maka variabel yang menempati skor tinggi adalah variabel efikasi diri, kemudian seterusnya pada skor kedua adalah variabel kinerja dosen. Adapun skor tertinggi pada efikasi diri dapat dilihat bahwa dari beberapa indikator yang digunakan terlihat bahwa dosen pada umumnya memiliki keyakinan yang agak kuat pada usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan untuk meraih prestasi. Dengan segala permasalahan yang ada seperti adanya kondisi kerja, pemimpin yang kurang adil, kesempatan promosi yang tidak merata ataupun masalah kompensasi, namun tidak menyurutkan para dosen untuk terus tetap menjalankan profesinya. Magnitude yang cenderung tinggi pada efikasi diri ini yang menyebabkan dosen tetap eksis menjalankan profesinya walaupun dalam kondisi yang tidak terlalu maksimal.

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis deskriptif/dimensi dan dikaitkan dengan hipotesis pertama penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Masing-masing variabel melalui dimensinya belum berada dalam kategori tinggi, tetapi cukup dan bahkan ada yang rendah/kurang, tetapi secara keseluruhan rata-rata ada dalam kategori cukup, oleh karena itu masing-masing dimensi, khususnya beberapa indikator yang ada dalam dimensi penelitian ini perlu mendapatkan perhatian dari organisasi PTS, agar dapat ditingkatkan mutunya.

**Analisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dosen**

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh efikasi diri (ED) terhadap kinerja dosen (KD) maka penulis melakukan analisis kuantitatif yang relevan dengan tujuan penelitian.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dosen dengan besaran regresi 0,2364, thitung 3,6072>tkritis 1,96, Ho ditolak dan Ha diterima.

## II. Pembahasan

Pengujian verifikatif terhadap pengaruh langsung dari variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja dosen ditemukan model persamaan sebagai berikut:

ED = 0,2364 KD ($t_{hitung}$= 3,6072>$t_{tabel}$ =1,96).

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa efikasi diri dengan dimensinya yaitu magnitude, generalita dan strength secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap ekonomi pada perguruan tinggi swasta di LLDIKTI Wilayah 4. Secara total pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen sebesar 13,66 persen. Hal ini berarti setiap peningkatan

efikasi diri yang semakin kuat pada dosen akan berpengaruh pada peningkatan tingginya kinerja dosen.

Dosen yang memiliki self efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu dosen tersebut akan memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jeya Velul, et al.,Moh. Sahari bin Nordin (2011) bahwa dalam praktek pendidikan, khususnya dalam menentukan kinerja dosen, penilaian dari kemampuan mereka untuk keberhasilan dalam mengajar, melakukan penelitian dan terlibat dalam pengabdian memungkinkan pimpinan lembaga untuk menyusun strategi, desain, dan mengimplementasikannya dalam meningkatkan kinerja dosen. Sementara peneliti lainnya yang mendukung pengaruh efikasi diri pada variabel kinerja adalah Fauziah Khurshid, et al (2012) yang menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara self efikasi pengajar dan kinerja pekerjaan mereka.

Kinerja dosen merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dosen dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu kurun waku tertentu. Sebagai tenaga pendidik professional dan ilmuwan, tugas dosen adalah harus mampu mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan suatu ilmu pengetahuan dan teknologi, melaui tugasnya sesuai dengan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Sejalan dengan UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Terkait dengan temuan lapangan berdasarkan analisis deskriptif, 2 (dua) komponen pada kinerja dosen yaitu penelitian dan pengabdian pada masyarakat pada kondisi agak rendah, berbeda dengan komponen pendidikan/pengajaran yang ada pada kondisi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dimensi kinerja dosen penelitian dan pengabdian pada masyarakat akan meningkat jika kepuasan kerja meningkat. Artinya pencapaian kinerja dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi, terutama pada dimensi kompensasi. Hal ini disebabkan pelaksanaan komponen pendidikan akan secara langsung terasa bentuk kompensasi yang diterima oleh dosen.

## SIMPULAN

1. Pelaksanaan kinerja dosen tetap PTS bidang ilmu ekonomi di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Banten sebagai perfectif kinerja dosen belum sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan kewajiban dalam Tridharma Perguruan Tinggi. Apabila ditinjau dari variabel-variabel pendukungnyanya, maka efikasi diri dan kinerja dosen tetap PTS bidang ilmu ekonomi di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Banten sebagai berikut:
   (a) Memiliki efikasi diri yang cenderung kuat, hal ini tercermin melalui: cenderung kuatnya pada keyakinan berusaha menjadi dosen yang kompeten dengan segala potensi yang dimiliki, mempunyai kebanggaan apabila dapat menyelesaikan setiap penugasan dengan baik, dan adanya keyakinan dapat menyelesaikan setiap tugas dengan tingkat kesulitan tertentu sesuai dengan kemampuan.

   Memiliki efikasi diri yang cukup dapat menentukan perencanaan dan prosedur kerja, pada perencanaan metode kerja masih belum optimal terutama karena metode kerja masih harus disesuaikan dengan SAP/GBPP yang telah disusun sebelumnya oleh tim, begitu pula dalam pelaksanaan kerja karena harus disesuaikan dengan pedoman-pedoman yang ada, di lingkungan PTS nya;
   (b) Memiliki kemampuan dan kesanggupan yang tinggi untuk menjalankan pendidikan/pengajaran, tetapi untuk kinerja dosen pada 2 bidang lainnya masih dalam kondisi rendah. Hal tersebut dapat dipahami terkait dengan kompensasi yang dapat diterima secara langsung melalui pelaksanaan tugas pengajaran/pendidikan. sementara untuk melakukan penelitian relatif kurang.
2. Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen ekonomi PTS LLDIKTI Wilayah IV Jabar-Banten, hal ini semakin kuat efikasi diri dosen maka semakin tinggi kinerja dosen sebagai persfektif etika profesi dosen

Efikasi diri terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, pada dosen ekonomi di LLDIKTI Wilayah IV Jabar-Banten. Efikasi diri merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dosen. Menumbuhkan dan membangun kerja, dan efikasi kerja yang tinggi akan mendorong dosen tetap PTS dalam

meningkatkan kinerjanya yang bermanfaat baik bagi individu pribadi, maupun organisasi.

**Saran**

1. Institusi/lembaga PTS dapat memfasilitasi dan mendukung kerja dosen dalam menjalankan tugasnya sehingga dosen dapat mengembangkan potensi secara optimal dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan tetap memberikan rambu/batasan tertentu melalui aturan yang jelas.

2. Perlu dukungan institusi/lembaga PTS, dengan memberikan kepercayaan kepada dosen mengenai potensi dirinya dalam upaya meraih prestasi terbaik; institusi/lembaga PTS menghargai keyakinan pada kemampuan dosen, sehingga dapat menimbulkan kebanggaan; menguatkan keyakinan dosen pada kemampuannya menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dalam penyelesaian tugasnya.

3 Agar kinerja dosen dengan tridharmanya dapat lebih tinggi, disarankan perlu peningkatan dengan memperbaiki berbagai aspek seperti: adanya kontrol dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar adanya kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab pelaksanaannya, terkait dengan bidang penelitian serta pengabdian pada masyarakat dari dosen PTS, cara yang dapat ditempuh adalah menggiatkan kinerja melalui suatu penetapan kebijakan yang mewajibkan setiap dosen sedikitnya dalam setahun membuat 2 (dua) tulisan dan melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat, dengan atau tanpa dukungan penuh pendanaan dari institusi, serta agar para dosen dapat membagi waktunya secara proporsional, sehingga kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dapat sejalan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran.

**DAFTAR PUSTAKA**


Anh Ngoc Nguyen, Jim Taylor, Steve Bradley, 2003, Job Autonomy and Job Satisfaction: some new evidence, Lancaster, UK.

Avey, J B. Luthans F. Jensen, S M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. Human Resource Management. Vol. 48, No. 5, Pp: 677-693

Baek-Kyoo-Joo, Chung-W, Jeng Hea Jun Yoon, 2001, Investigating The Influences of Core Self Evaluation, Job Autonomy and Instrinsic Motivation on In-Role Job Performance,

Bachrudin, Ahmad, Harapan L Tobing, 2003, Analisis Data untuk Penelitian Survey., Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Cameron, Kim.,Robert E Quinn, 2006,Competing Values Leadership: Creating Values in Organization, Edward Elgar Publishing, Ltd.

Cascio,Wayne F, 2006, Managing Human Resources, Mc. Graw-Hill Education, PVT, Limited.

Claus W. Langfred, Neta A Moye 2004, Effect of Task Autonomy on Performance: An Extended Model Considering Motivational, Informational, and Structural Mechanism, Washinton and Vanderbilt University. Journal of Management, Vol. 31 No. 4, August 2005 513-529. DOI: 10.1177/0149206304272190.

D. Harison, Mc. Knight, Sohel Ahmad, el. Al, 2001, When Do Feedback, Incentive Control, and Autonomy Improve Morale? The Importance employee-Management Relationship Closeness. *Journal of Managerial Issues*; Pittsburg; Winter 2001.

Dail L Fields, 2002,: Taking The Measure of Work: A Guide To validated Scales For Organizational Research and Diagnostics, Sage Publications, Inc.,USA.

Darcia Narvaez, Vladimir Khmelkov*, Jenny L. Vaydich, Julianne C. Turner, 2009, Measuring Teacher Self-Efficacy for Moral Education, Center for Ethical Education and Department of Psychology, University of Notre Dame, Notre Dame IN 46556.

Edward Greenberg et al., 2004, Effects of Autonomy and KSAs on Performance and Strain.

Einar M. Sidsel Skaalvik, 2010, Teacher Self-Efficacy and Teacher Burn-out: A Study of Relation. Teaching and Teacher Education 26 (2010) 1059e1069.

F.Morgosen et al.,2005, The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job-Related Skill For Predicting Role Breadth and Job Performance, Journal of Applied Psychology Copyright 2005 by the American Psychological Association,2005, Vol. 90, No. 2, 399–406

Fauzia Khurshid, Farrah Naz Qasmi, Nadia Ashraf, 2012, The Relationship Between Teachers'Self Efficacy and Their Perdeived Job Performance.

Feist, Jest,Feist,Gregory,2008, Theories Of Personality, 7th Ed, Mc-Graw-Hill.

Fuad Noor, Gofur Ahmad, 2009, Integrated HRD: Human Resources Development, PT Grasindo, Gramedia.

Ghozali, I & Fuad, 2008, Structural Equation Modelling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.

Ginjanjar Ari, (2012), ESQ, PNMN-Mandiri-Diskimrum-JABAR

Gofur Ahmad dan Noor Fuad, 2009, Integrated Human Resources Development, Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT dan CPD, PT Grasindo, Jakarta.

Harris, Philip Robert, 2009, Developing High Performance Leaders: Behavioral Science Guide for The Knowledge of Work Culture, third Avenue, NY.

Husein Umar, (*2002*), Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia *Pustaka*. Utama

Ivancevich, John, 2007, Human Resources Management, 8th Edition, Mc. Graw Hill.

Ivancevich, John M, Robert Konopaske, 2006, Organizational Behavior and Management, 7th Ed, McGraw-Hill Companies.

J.Shane Robinson, 2008, Assesing Teacher Self-Efficacy and job Satisfaction of Early Career Agriculture Teachers In Kentucky, Oklahama University.

Jeya Velu and Md.Sahari bin Nordin, 2011, Evaluating Measurement Model of Lecturer Self Efficacy.

John W Santrock, Jane S Halonen, 2011, 'Connections to College Success', Thomson Learning, Inc, Boston, USA.

Joo, Back-Kyoo (Brian), Jeung Chang-Wook, Yoon Hea Jun, 2010, Investigating the Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance, Human Resources Development Quarterly, Vol. 21, no. 4.

Judge TA, Bono JE (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem,generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. J.Appl. Psychol., 86: 80-92.

Keith M. Hmieleski and Robert A. Baron, 2008, When Does Entrepreneeurial Self Efficacy Enhance Versus Reduce Firm Performance, Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/sej.42

Kennon M. Sheldon, Valery I. Chirkov, Richard M. Ryan, 2011, Human Autonomy in Cross Culture Context, Perfecting on The Psychology of Agency: Freedom and Well-being, Springer.

Kreitner, R & Kinicki A, 2013, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Terjemahan Early Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Kusnendi. 2008. Model-model Persamaan Struktural, Satu dan Multigroup Sampel dengan Lisrel. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Lawler E. Edward, Dave Ulrich, 2008, Talent: Making People Your Competitive Advantage, Harvard Business School Press.

Li A, Bagger J, 2008. Role ambiguity and self-efficacy: The moderating effects of goal orientation and procedural justice. J. Voc. Behav., 73:368-375.

Luthans, Fred, 2015, Organizational Behavior, 13th Ed, McGraw-Hill.

M. Sakthivel Murugan, 2007, Management Principles And Practices, Daryaganj, New Delhi
Maria Refferty, 2002, The Effect Teacher Morale and Teacher Satisfaction, Houston University
Megan T-Moran, Peggy McMaster, 2009, Sources of Self Efficacy: Four Professional Development Formats and Their Relationship to Self-Efficacy and Implementation of New Teaching Strategy.
Ming-Cheng Lai and Yen-Chun Chen, 2012, Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No. 4, August 2012

Morgeson F.P, Kelly Delaney-Klinger, 2005, The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breath and Job Performance, Journal of Applied Psychology, Vol.90, no. 2, p. 399-406.
Muhammad Nuh, 2010, Berita Pendidikan Tinggi, Kopwil 12, ed. 2 Agustus 2010
Noe, Raymond A, et.al, 2008, Organizational Behavior, Boston: McGraw-Hill Companies.

Naskah Akademik Direktorat Pendidikan Tinggi, (2011) Pedoman Sertifikasi Dosen Terpadu, Buku I.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No. 37 Tahun 2009

Peter R.A. Oeij, 2006, Do Job Autonomy and Negotiation Self Efficacy Improve Employment Relationship, SA Journal of Industrial Psychology, 2006, 32 (2), 74-79.

Petersina, 2011, Semangat Kerja Tinggi Pemicu Output Memuaskan.

Petrus Maharsi ,2011,. Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 2, Agustus 2011 , 127-135.

Robert M. Klassen, Ming Ming Chiu, 2010, Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress, Journal of Educational Psychology © 2010 American Psychological Association, 2010, Vol. 102, No. 3, 741–756 0022-0663/10/$12.00 DOI: 10.1037/a0019237

Robbins, Stephen P, 2007, Organizational Behavior, 5th Edition, Prentice-Hall International Inc.

_____, 2009, Organizational Behavior, Pearson, Prentice Hall, Ltd.

Robbins, S.P & T.A Judge,2010, Organizational Behavior, Prentice Hall, Ltd.

Sayed Hafidz and Syed Sohail Imam, 2009, Relationship Between Work Autonomy and Job Satisfaction Among IT Staff: Self Efficacy as Moderator,The 6th International Postgraduate Research Colloquium

Scimago Research Group, 2012, Webometric Ranking of World Universities, Web Universities, Lab is a division of the SRG S.L. company. http://www.webometrics.info/en/Asia/Indonesia?sort=asc&order=Presence%20Rank%2A Ranking PT di Indonesia

Sugiyono *2017,* Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Qualitative and Quantitative Research Methods), Alfabeta, Bandung.

Suharto, 2011, Pengembangan Profesionalisme Dosen, Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011

Sullivan,Arielle, W.J Rothwell, et al, 2009, Practicing Organization Development: A Guide for Leading Change, Willey.

Tresna Dharmawan ,2005, Mencegah PTS Mati Suri, Sebuah Wacana, Pikiran Rakyat, 03/01/05.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

Undang-Undang No.12 Tahun 2012

# "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK"

**Sutangsa**

sutangsapls@gmail.com

Universitas Subang

**Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masuknya pendidikan di zaman multilitrasi pendidikan dan adanya pengaruh globalisasi, dimana hal ini berdampak pada sistem pendidikan yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia, serta hal ini juga berdampak pada kehidupan manusia. Seperti yang diutarakan oleh R. Robertson (2011) bahwa globalisasi adalah proses mengecilnya suatu individu dan meningkatnya kesadaran akan individu. Penelitan ini menggunakan model penelitian Kualitatif.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik SD Negri Tomo Kecamatan Tomo Kabupatgen Sumedang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data diantarnya wawancara, observasi, dan dokumentasi, metode analisa data. Adapun permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah bagaimana usaha tenaga pendidik (guru) dalam rangka manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik. Manfaat penelitian ini di harapkan dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian di bidang sejenis.

**Kata Kunci : Managemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Mutu, Tenaga Pendidik**

---

## I. Pendahuluan

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini. Yang akan saya tekankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakan suatu perusahaan dengan baik dan benar. Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahaan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Dalam era globalisasi ini dimana teknologi dan peradaban sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan dan tinggi dan menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional, dengan

begitu maju tidaknya suatu Negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sedangkan, Pendidikan merupakan media yang sangat berperan untuk menciptakan manusia yang berkualitas dan berpotensi, sehingga dapat menciptakan manusia dengan sumber daya yang baik. Dalam pendidikan terjadi proses pendewasaan diri sehingga proses pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang dihadapi selalu disertai dengan rasa tanggungjawab yang besar. Hal ini dapat terealisasi melalui pendidikan, pelaksanaan sistem pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 (Sagala, 2006:3) menyatakan bahwa : Pendidikan adalah suatu 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. (Sagala, 2006: 3).

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh), pemerintahan dalam hal ini mentri pendidikan nasional telah merencanakan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan"(Mulyasa, 2007 : 31). Manajemen sumber daya manusia *(Human Resource Management)* dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting, hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

**Tujuan Pendidikan**

Kenyataan ketika saya melakukan observasi di salah satu Sekolah Dasar di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang pelaksanaan pada pembelajaran belum seperti yang diharapkan di atas. Pada pelaksanaan pembelajaran, Sumber Daya Manusia belum dapat memaksimalkan proses kegiatan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

"Dalam sistem pendidikan nasional rumuskan pendidikan, baik tujuan kurikulum maupun tujuan instrasional menggunakan klasifikasi hasil belajar dari Benjamin Bloom meliputi ranah kognitif, ranah apektif dan ranah psikomotoris". (Nana Sudjana, 2005: 22).

Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan hasil belajar yang mencangkup tiga ranah yakni, kognitif, apektif, dan psikomotor. Hal ini menunjang pada Manajemen Sumber Daya Manusia yakni, seperti apa proses atau upaya dalam pengelolaan sumber daya manusia (salah satunya adalah tenaga pendidik atau guru) dalam program pembelajaran yang berdampak pada tujuan dari pendidikan itu sendiri. Secara ideal menurut penulis Sumber Daya Manusia berfungsi dalam membina dan menyiapkan peserta didik yang berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi, dan sekaligus beramal shaleh, dalam rangka perwujudan fungsi ideal pendidikan di sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikam tersebut, maka sumber daya manusia haruslah senantiasa mengorientasikan diri untuk menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai konsekwensi logis dari perubahan.

**Pengertian Manajemen**

Menurut Wibowo (2011 : 12) "Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien". Menurut definisi Robbins dan Coulter (2012 : 36) "Menejemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif". Menurut definisi Sumarsan (2013 : 2) "Managemen diartikan seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja".

Menurut Abdullah (2014 : 2) "Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsiperencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi *(man, money, material, mechine, and method)* secara efektif dan efisien".

Manajemen merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengendalian, dan pemberian fasilitas lainnya. Pengertian manajemen dapat disebut pembinaan, pengendalian, kepemimpinan ketatalaksanaan, yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fathoni, 2006:17). Dari pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa manajemen merupakan proses atau kegiatan yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja agar tercapai visi dan misi di dalam suatu perusahaan atau tujuan pendidikan seperti yang sedang kita bahas melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

**Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Soekidjo Notoatmadjo manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatan dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujua organisasi (Notoatmadjo, 2009:85). Menurut Mathi dan Jackson manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Subekhi, 2012:18). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Subekhi, 2012:21).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

**Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik**

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional pada pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkannya ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara professional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat (Sahertian 2000:1).

Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaranpun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik.

Sedangkan istilah mutu peningkatan mutu dalam *Kamus Besar bahasa Indonesia* mengandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan. Selanjutnya kata prestasi dalam *Kamus Ilmiah Populer*, berarti kualitas, derajat, atau tingkat. Menurut Daulat Tampubolon mengartikan prestasi sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukan kemmapuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud penulis manajemen sumber daya terhadap peningkatan tenaga pendidik adalah suatu sistem implementasidalam menjalakan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimumkan program di dalam kegiatan pembelajaran guna meningkatkan hasil belajar siswa sehingga mampu berdaya saing dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas.

**Implementasi Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik**

Wardiman Djoyonegoro dalam E. Mulyasa mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi siswa di sekolah, yakni : sarana dan prasarana yang modern, buku yang berkualitas, dan guru/tenaga kependidikan yang professional.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik dan profesionalisme guru dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen lain tidak berarti banyak apabila guru di dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik yang berkualitas.sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa ; pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban :

a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis ;
b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan ;
c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

**Metode Penelitian**

Validasi data dalam penelitian tindakan kelas penting dilakukan untuk menguji derajat keterpercayaan atau derajat kebenaran penelitian. Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi data (Arikunto, 2010). *Triangulasi*, adalah memeriksa kebenaran data yang diperoleh peneliti dengan membandingkan terhadap hasil yang diperoleh mitra peneliti (observer/peneliti/penulis, bersama pendapat guru penjas) secara kolaboratif. Triangulasi terdiri dari dua macam, yaitu trianggulasi teknik dan trianggulasi sumber. Triangulasi teknik yaitu berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisifatif, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengumpulkan data sejenis dari sumber berbeda. Dengan teknik ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih tepat sesuai keadaan siswa.

Validasi *triangulasi* dilaksanakan setelah observasi terhadap kinerja guru, peneliti akan membandingkan serta mendiskusikan data-data hasil observasi tersebut dengan guru dan kawan-kawan sejawat yang telah melakukan observasi pada saat pembelajaran berlangsung. Data-data dari penelitian ini setelah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis. Pengolahan dan analisis data ini dilakukan selama berlangsungnya penelitian sejak awal sampai akhir pelaksanaan tindakan. Arikunto, dkk (2009: 131) menyatakan bahwa dalam penelitian tindakan kelas ada dua jenis data yang dapat dikumpulkan peneliti yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriftif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan prilaku yang diamati (Lexy Moelong, 2004 : 4).

**1. Setting Penelitian**

**a. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian di Sekolah Dasar Negeri Tomo Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang pada bulan Febuari 2020 yang didalamnya terdiri dari persiapan penyusunan proposal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pembahasan dan laporan hasil penelitian.

Alasan waku yang digunakan adalah untuk mengetahui pencapaian hasil belajar siswa melalui tenaga kerja pendidik.

**a. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Tomo Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang. Tempat penelitian ini peneliti pilih karena terlihat dari segi tampilan sekolah yang kurang mendungkung, terdapat beberapa permasalahan di dalam proses belajar dan mengajar.

**b. Subjek Peneliti**

Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik SDN Tomo Kacamatan Tomo Kabupaten Sumedang, yang berjumlah 10 orang guru.

**2. Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. *Data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan catatan lapangan.

b. *Data Sekunder* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti RPP yang harus dibuat oleh tenaga pendidik disetiap pembelajaran, absensi dari tenaga pendidik, serta profile tenaga pendidik.

**3. Teknik dan alat Pengumpul Data**

Untuk memecahkan masalah-masalah dalam penelitian diperlukan data yang relevan dengan permasalahannya, sedangkan untuk mendapatkan data tersebut perlu digunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

**a. Teknik Pengumpul Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara diantaranya:

a) Observasi

Observasi merupakan data atau informasi yang ditunjukkan untuk mengenali, merekam dan mendokumentasi setiap indikator dari proses dan hasil yang dicapai (perubahan yang terjadi) baik yang ditimbulkan oleh tindakan terencana maupun akibat sampingnya.

b) Wawancara

Interview atau wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara ini dilakukan oleh pihak yaitu pewawancara yang mengajuikan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moelong, 2007:7). Metode wawancara digunakan untuk mengetahui usaha-usaha peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh tenaga pendidik.. wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, guru, staf tata usaha.

c) Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan alat foto sebagai alat penunjang yang dapat melengkapi dan memperjelas data penelitian. Hal-hal yang didokumentasikan yaitu segala bentuk aktivitas pembelajaran pada setiap tindakan/proses pembelajaran yang dijadikan sebagai bahan analisis. Manfaat dokumentasi yaitu sebagai sebuah catatan karena berkas tersebut mengandung nilai identitas, sebagai alat bukti yang sah, untuk mendukung kegiatan pembelajaran, untuk keperluan penelitian. Dokumen merupakan cacatan dari peristiwa yang telah berlalu, misalnya gambar, tulisan-tulisan, atau karya-karya monumental seseorang (Sugiyono, 2010:329). Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan lapangan, transkrip, buku surat, notulen rapat, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2012: 206). Metode ini dilakukan untuk memperkuat data dari hasil observasi. Untuk menunjukkan bukti konkret mengenai kegiatan siswa secara individu maupun kelompok dan menggambarkan suasana kelas selama proses pembelajaran berlangsung, maka digunakan dokumen berupa daftar kelompok siswa dan dokumentasi foto atau video.

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Pembelajaran
   a. Perencanaan
      a) Pembuatan RPP

Sebelum kegiatan pembelajaran dimulai tenaga pendidik atau guru muali mengecek RPP yang sebelumnya telah di buat untuk memastikan tidak ada kesalah atau meminimalisir kesalahan dalam proses kegiatan pembelajaran.

      b) Menyusun Ringkasan Materi

Tenaga pendidik atau guru menyusun ringkasan materi yang akan diajarkan untuk setiap pokok bahasan.

c) Pembuatan Lembar Kerja Siswa (LKS)

Pembuatan lembar kerja siswa (LKS) didasarkn pada penyusuaian ringkasan materi yang telah dibuat. Lembarr Kerja Siswa (LKS) sebagai media pembelajaran digunakan untuk menguji kemampuan dan pemahaman siswa dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan. Dalam lembar kerja siswa (LKS) berisikan keseluruhan materi pembelajaran. Lembar kerja siswa (LKS) berperan sebagai pemandu siswa dalam melaksanakan tugas belajar baik secara mandiri maupun secara kelompok (Nana Sujana, 1998:134).

Lembar Kerja Siswa (LKS) merupakan salah satu jenis alat bantu pembelajaran. Secara umum LKS merupakan perangkat pembelajaran sebagai pelengkap atau sarana pendukung pelaksanaan pembelelajaran (RPP). LKS ini sangat baik digunakan untuk menggalakan keterlibatan peserta didik dalam belajar. Melalui LKS guru dapat meminta siswa untuk menjawab soal-soal yang telah tersedia setelah menaikan materi pokok tertentu, baik secara personal maupun kelompok.

d) Menyiapkan Observer

Observer adalah sebutan bagi satu atau beberapa orang yang ikut hadir dalam suatu *session in class training.* Tetapi, bukan *trainer*, bukan peserta dan bukan pula administrator. Mereka hanya datang untunk observer, biasanya observer duduk di belakang untuk menilai aktifitas guru maupun siswa selama proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Observe kali ini adalah wali kelas V SDN Tomo Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang untuk membantu menilai aktifitas guru dan siswa selama proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Observer pada penelitian ini adalah penulis atau peneliti itu sendiri

e) Membuat Media Pembelajaran

Media pembelajaran merupakan alat bantu proses belajar mengajar. Segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan atau keterampilan pebelajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar. Tenaga pendidik atau guru menyiapakn media pendukung pembelajaran sebelumnya untuk digunakan pada saat proses kegiatan belajar berlangsung.

2. Peningkatan sumber daya tenaga pendidik

a. Peningkatan professional dengan mengikuti atau mengirimkan perwakilan guru dan staf untuk mengikuti pelatihan, seminar, MGMP, *workshop* dan *study banding* baik yang diadakan oleh diknas, disdasmen, maupun mandiri.

b. Pembinaan karir dengan memberikan *reward* kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi dengan cara peningkatan jabatan baik structural maupun fungsional. Hal ini

penting untuk memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan kependidikan lainnya dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.

c. Pembinaan kesejahteraan dengan pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, uang transfort, kreatifitas guru. Memberikan penghargaanberupa material maupun non-material bagi setiap staf yang berprestasi atau tealah mengerjakan tugas dengan baik, selalu menjaga tali silaturahmi antara para guru dan tenaga kependidikan lain beserta keluarganya dan memberikan keempatan kepada setiap staf untuk mengajukan gagasan kemudian mewujudkannya.

**Kesimpulan**

Usaha-usaha yang dilakukan sumber daya manusia (Tenaga Pendidik) dalam rangka ningkatkan mutu tenaga pendidik antara lain :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Pembelajaran yakni ; tenaga pendidik membuat Rencana Rancangan Pembelajaran (RPP), menyusun ringkasan materi, pembuatan lembar kerja siswa (LKS), Mempersiapkan media pendukung kegiatan pembelajaran, dan observer.
2. Peningkatan sumber daya tenaga pendidik yakni ; peningkatan profesionalisme meliputi mengikuti pelatihan-pelatihan, *workshop*, KKG, dan mengikulti kumpulan MGMP. Pembinaan karir meliputi: pemberian hadiah bagi tenga pendidik atau guru yang berperstasi. Pembinaan kesejahteraan meliputi: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transfortasi, THR.

**Saran**

Bagi kepala sekolah dan tenaga pendidik SDN Tomo Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang :

1. Diharapkan selalu melakukan inovasi yang terus menerus, terutama terhadap usaha-usaha untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM), agar tercipta suasana belajar yang kondusif, sehingga selalu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.
2. Menyegerakan skala prioritas penanganan untuk kendala-kendala atau permasalahan yang terjadi di lapangan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancer.
3. Setiap bagian harus dari lulusan yang sesuai yang memiliki kualifikasi akademik yang sesuaiagar tenaga kependidikan mempunyai kompetensi yang sesuai dnegan tugasnya secara professional.

**Daftar Pustaka**

A. Soehartion. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Rineka Cipta.

A. Lusita. 2012. *Juru Sukses Menjadi Guru kreatif, Insfiratif, Dan Inovatif.* Jogyakarta : Araska.

Departemen Pendidikan Nasional . 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta : Balai Pustaka.

E. Mulyana. 2011. *Menciptakan Pembelajaran Yang Kreatif Dan Menyenangkan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta.

Subekhi, Akhmad, Jauhari, Mohamad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Predaksi Pusaka.

Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : ORYZA.

Undang-Undang RI. No. 20 Tahun 2003. *Tentang SIDIKNAS.* Bandung : Citra Umbara.

Kementrian Pendidikan Nasional, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (DMPT), Direktorat Tenaga Kependidikan Peningkatan Kinerja Guru Dan Kompetensi Evaluasi Pendidikan. 2008.

# PENGARUH KOMPENSASI PADA MOTIVASI KARYAWAN

## (Studi Kasus di BPRS Sukabumi )

Tetty Sufianty Zafar[1], Usep Dayat[2]

[1]Universitas Ibn Khaldun UIKA Bogor, [2]Universitas Singaperbangsa Karawang

[1]tetty.sufiantyzafar@uika-bogor.ac.id, [2]fisip@unsika.ac.id

**Abstrak**

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhannya. Dengan berbagai kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang karyawan miliki untuk bekerja. Karena karyawan mengharapkan suatu imbalan atau balas jasa. Dalam suatu perusahaan imbalan atau balas jasa itu disebut dengan kompensasi. Besarnya kompensasi yang tellah diberikan perusahaan kepada karyawan sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya. Dengan kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarnya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif, yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Serta menguji hubungan variabel dari hipotesis-hipotesis yang diajukan disertai data empiris.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja (Y) 70,06 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Kompensasi (X). Sisanya sebesar 29,94 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti motivasi, upah, penempatan pegawai, dan lain-lain.

**Kata kunci** : Kompensasi dan Motivasi

---

## I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri di perusahaan saat ini semakin ketat. Dimana masing-masing perusahaan tersebut saling bersaing, dalam meningkatkan mutuproduk yang dihasilkan, untuk menarik minat konsumen supaya membeli produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Untuk dapat bersaing di dalam industri tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang

berkualitas. Maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Bagi perusahaan, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah ha yang mudah. Mengelola sumber daya manusia berarti merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sulitnya mengelola karyawan dikarenakan karyawan merupakan manusia yang memiliki sifat dan perilaku serta kebutuhan yang berbeda-beda.

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhannya. Dengan berbagai kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang karyawan miliki untuk bekerja. Karena karyawan mengharapkan suatu imbalan atau balas jasa. Dalam suatu perusahaan imbalan atau balas jasa itu disebut dengan kompensasi. Besarnya kompensasi yang tellah diberikan perusahaan kepada karyawan sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya. Dengan kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarnya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengaharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola kompensasi dengan baik sehingga bisa memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan pelaksanaan pemberian kompensasi yang adil dan layak, karyawan akan senang dalam bekerja dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Adapun tujuan dasar dari pemberian kompensasi menurut Henry Simamora (2009:459) adalah untuk memikat, menahan dan memotivasi para karyawan. Jadi apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan kompensasi yang adil dan layak, maka kemungkinan perusahaan akan kehilangan tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi. Selain itu motivasi karyawan pun akan menurun karena kebutuhan karyawan belum terpenuhi. Turunnya motivasi kerja karyawan akan merugikan perusahaan. Karena bagi karyawan bekerja pada suatu perushaan merupakan suatu cara mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diilikinya.

Apabila di dalam perusahaan timbul ketidak adilan maka karyawan belum merasakan kepuasan dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga penulis menduga adanya pengaruh tentang ketidakpuasan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

Dari penelitian pendahuluan di atas dapat dilihat bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dengan presentase lebih banyak yang menjawab tidak sebesar (57,5%) daripada yang menjawab Ya sebesar (42,5%) hal ini akan berdampak kepada motivasi karyawan yang rendah.

## KERANGKA TEORITIS & HIPOTESIS

### Motivasi Kerja

Pengerian motivasi menurut *Edwin B Flippo* (Malayu S.P Hasibuan, 2007: 143) Motivasi adalah:"Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehinga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi".

MalayuS.P Hasibuan (2007:143) menyatakan bahwa:

> Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasidengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Herman Sofyandi berpendapat (2007:174) bahwa: "Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia".

Adapun pengertian motivasi kerja menurut Ernest J. Mc Cormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:94) adalah sebagai berikut: "Motivasi kerja didefiisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Dari beberapa penggertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan mengarahan orang tersebut untuk berperilaku atauberbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya secara pribadi dan ttujuan perusahaan.

### Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:146) adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja aryawan

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahan
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
h. Meningkatan tingkat kesejahteraan karyawan
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan

**Asas-Asas Motivasi**

Asas-asas motivasi menurut Hasibuan (2007:146-147) terdiri atas:

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikutbertanggung jawab atas tercapainya perusahaan, sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas Komuniasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahua suatu soal semakin besar pula minat dan perhatiannya hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan atau pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasii kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengauan atau pujian itu semakin besar.

d. Asas Wewenang yang didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendeleasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-

tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah motivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya minta supayakaryawan meningkatkan prestasi kerjanya sehigga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa merekan akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memnuhi keingian semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

**Teori Motivasi Kerja**

a. Teori Hierarki Kebutuhan dari *Maslow*:

Abraham Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:95) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernaas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuha paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkunagn hidup.

3. Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengatualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

b. Teori motivasi dari Mc Clelland (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:97)

Dalam teorinya David Mc Clelland mengemukakan ada 3 (tiga) macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi *(Need For Achievment*)

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan ditanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi cenderung untuk berani. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk

melakukan pekerjaan lebih aik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*NeedFor Affilion*)

   Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*Need For Power*)

   Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Teori ERG (Existence*, Relatedness, Growth*) dari *Alderfer* (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:98)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

1. *Existence needs*

   Yaitu kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, Fringe benefits.

2. *Relatednees needs*

   Yaitu kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. *Growth needs*

   Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

**Kompensasi**

Pengertian Kompensasi menurut *Wather dan Davis* yang dikutip oleh Malayu S.P.Hasibuan (2007 : 19) mengemukakan : "Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sikula yang dikutip Herman Sofyandi (2008:161-162), menyatakan :*"*Kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen".

Sedangkan Hasibuan berpendapat (2007:118), bahwa :"Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan".

**Tujuan Kompensasi**

Henry Simamora (2009:459), berpendapat bahwa tujuan dasar pemberian kompensasi adalah untuk memikat, menahan dan memotivasi karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 121) adalah : "Sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah".

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Herman Sofyandi (2008, 161 – 162), adalah :

1. Untuk menjalin ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terkalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasam yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang baik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk mencapai disiplin kerja bagi karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas tentang tujuan pemberian kompensasi, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dalam pemberian kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk menarik dan mempertahankan, serta memotivasi kerja karyawan.

**Asas-Asas Kompensasi**

Program Kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas adil dan layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi (balas jasa) yang akan diberikan bias memotivasi dan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Adapun asas-asas pemebrian kompensasi Hasibuan (2007:122-123), adalah sebagai berikut :

a. Asas Adil

   Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

   Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan, dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2007:127), yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:101), ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar.

Menurut Herman Sofyandi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2008, 162-163), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ada 8 faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

   Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif rendah.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Membayar

   Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

   Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam menperdayakan karyawan, dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan, dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas Kerja/Prestasi Kerja Karyawan

   Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya Hidup

   Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi, sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6. Posisi atau Jabatan Karyawan

   Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringanya beban dan tanggungjawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

   Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor Pemerintah

   Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk mentertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/ organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas tentang faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menentukan besarnya kompensasi pihak perusahaan mutlak perlu adanya manager professional yang benar-benar ahli dalam menentukan kompensasi, supaya dalam penentuan pemberian kompensasi bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan.

**Bentuk Kompensasi Karyawan**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua bentuk yaitu bentuk langsung yang merupakan upah, gaji serta upah insentif dan bentuk kompensasi tidak langsung merupakan

pelayanan dan keuntungan atau *fringe benefit*. Untuk hal tersebut secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji dan Upah

Menurut Hasibuan (2007:118), "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja".

"Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya".

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2007 : 85) : Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Panggabean (2009 : 77), mengemukakan bahwa : Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Sedangkan upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Dari Pendapat diatas penulis menyimpulkan tentang upah dan gaji adalah gaji merupakan kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dibayarkan secara periodik. Sedangkan upah adalah kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati bersama.

b. Insentif

Menurut pendapat Melayu S.P. Hasibuan (2007 : 118) :"Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Mutiara S. Panggabean (2009 : 77), mengemukakan bahwa :"Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan".

Pendapat lain dari Sarwono (2009 : 144), bahwa :

Insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dengan demikian insentif pada dasarnya merupakan daya pendorong untuk meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja serta dapat meningkatkan

prodiktivitas kerja, tentu saja upah insentif ini tidak akan sama bagi semua karyawan karena sistem insentif ini dibayarkan berdasarkan prestasi kerja karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Bentuk kompensasi tidak langsung adalah pelayanan dan keuntungan atau *Fringe Benefit* yang diberikan kepada karyawan, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraaan karyawan, meningkatkan moral kerja, dan meningkatkan keamanan kerja.

Menurut pendapat Hasibuan (2007 : 118) : Kesejahteraan karyawan/kompensasi pelengkap/*fringe benefit* adalah kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas. Kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata.

Pendapat lain dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 86) : *Benefit* adalah nilai keuangan langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Mutiara S. Panggabean (2009 : 77), mengemukakan bahwa : *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

Jadi kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada semua karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dalam usaha meninglkatkan kesejahteraan karyawan

## II. PEMBAHASAN

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Nazir (2005:54) metode deskriptif adalah : Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Ditinjau dari jenis masalah yang diselidiki, teknik dan alat yang digunakan, serta tempat dan waktu penelitian dilakukan, penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan

untuk menguji hubungan variabel dari hipotesis-hipotesis yang diajukan disertai data empiris. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kausalitas variabel-variabelnya. Adapun Maxfield (dalam Nazir, 2005:57).

**Populasi dan Sample Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPRS di kabupaten/kota Sukabumi yang berjumlah 136 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah metode *probability sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013 : 74). Adapun teknik *probability sampling* yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penelitian ini tidak dilakukan pada seluruh individu dalam populasi, hal ini disebabkan jumlah populasi terlalu banyak, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang diperlukan dihitung dengan rumus dari *Slovin,* yang diambil dari buku Husein Umar (2001:78)**Konsep Variabel**

Dalam penelitian terdapat 2 variabel yang diteliti yaitu :

a. Kompensasi (X) "Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan", Hasibuan (2007 : 118).
b. Motivasi Kerja (Y) "Didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan degan lingkungan kerja", (Mangkunegara, 2007 : 94).

**Uji Validitas**

Instrumen peneliti diuji coba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitas. Hasil penelitian yang valid, bila terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas (Kesahihan) berkaitan dengan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Uji Reliabilitas**

Reabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuai instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Hasil penelitian yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen.

**Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengukur sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* seperti menurut *Sidney Siegel* (2002 : 256)

**Koefesien Determinasi**

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur presentasi keluar variabel. Untuk mengetahui beberapa persen pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap motivasi kerja (Y) pada Shadiq Sharia ex BPRS Cipaganti Bandung, menurut Sugiyono (2013 : 150), dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis dengan rumus sebagai berikut : $Kd = rs^2 \times 100\ \%$

Ket : Kd = Koefesien Determinasi; rs = Koefesien Korelasi.

**Uji Validitas**

Instrumen penelitian diujicoba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan (validitas) maupun dari segi keterandalan (reliabilitas), seperti menurut Sugiyono (2009 : 109), mendefinisikan bahwa ”valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Maka dengan demikian, sebuah instrumen dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya, instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud Arikunto (2009 : 160)

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mencakup pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Menurut Arikunto : Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu *reliable* artinya terpercaya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (2009 : 170). Instrumen yang reliabel akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Berdasarkan hasil perhitungan *Alpha Cronbach* tersebut di atas menunjukan variabel, reliabel. Karena menurut Burhan N. Gunawan Marzuki (2006:312) menyatakan bahwa seluruh variabel reliabel, bila harga indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 sedangkan untuk tes

– tes standar atau yang distandarkan, harga indeks reliabilitas paling tidak harus mencapai 0,85 atau bahkan 0,90. Artinya berdasarkan data tersebut rata-rata responden sungguh-sungguh dalam mengisi angket.

**Analisis Data**

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Peneliti melakukan pengolahan data regresi linier sederhana dengan menggunakan Program SPSS, diperoleh hasil :

**Koefisien Korelasi *Rank Spearman***

Penghitungan Koefisien korelasi antara X dan Y dicari dengan menggunakan rumus *Korelasi Spearman*, dimana alat analisis ini dipilih berdasarkan bentuk data yang akan diolah adalah berskala ordinal. Untuk itu, maka perlu dilakukan penyusunan data skor total jawaban responden pada setiap variabel menjadi urutan atau rangking (r*ank*) sebagaimana rumus dasarnya dikemukakan oleh *Siegel* (2002 : 253) yang kemudian peneliti sesuaikan dengan notasi variabel.

Sebelum dapat menghitung besarnya koefisien korelasi *Spearman*, maka terlebih dahulu dicari nilai faktor koreksi (T), karena analisis data mentah menunjukan adanya data kembar. **Koefisien Determinasi ($rs^2$)**

Koefisien determinasi ini diperlukan untuk melihat beberapa besar pengaruh variabel X terhadap (Y). Perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi.

Dengan demikian, maka kontribusi atau pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja (Y) 70,06 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Kompensasi (X). Sisanya sebesar 29,94 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti motivasi, upah, penempatan pegawai, dan lain-lain.

**Hasil Penelitian**

**Kompensasi di PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi**

Bobot rata-rata variabel kompensasi (X) adalah sebesar 4,01 Bobot ini berada pada kategori tinggi, Artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah tinggi tetapi masih belum optimal

**Motivasi di PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi**

Bobot rata-rata variabel motivasi (Y) adalah sebesar 3,98 Bobot ini berada pada kategori tinggi, Artinya motivasi pegawai sudah tinggi tetapi masih belum optimal.

## SIMPULAN DAN SARAN

Bahwa kompensasi yang diberikan PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi sudah berjalan baik, hal ini terlihat dari tanggapan responden berdasarkan prosentase jawaban responden secara keseluruhan menyatakan puas atas pemberian bonus, gaji dan insentif yang sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Adapun kondisi motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi sudah dikatakan baik berdasarkan klarifikasi responden secara keseluruhan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Dari analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi, memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat sekali, hal ini berarti dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang ditujukkan oleh para karyawan. Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diharapkan PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi, akan dapat tumbuh dan terus berkembang dimasa depan.

Karyawan telah memberikan penilaian terbaik terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan namun berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi salah satunya dalam hal pemberian gaji, bila karyawan terpuaskan maka motivasi kerja karyawan akan lebih meningkat lagi.

Motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi dalam kondisi baik, maka perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi menunjukan hasil yang positif, dengan adanya pengaruh tersebut penulis mengharapkan agar perusahaan dapat terus mengadakan perbaikan dan peningkatan terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi yang sudah dijalankan oleh PT. BPRS di kabupaten/kota Sukabumi, untuk lebih memotivasi kerja para karyawannya.

**DAFTAR PUSTAKA**


1) Malayu, S.P. Hasibuan 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakankesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
2) Herman Sofyandi.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Graha Ilmu. Yogyakarta.
3) A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
4) Henry Simamora 2010 ,Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia,Jakarta.
5) Mutiara S, Panggabean, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Penerbit : Ghalia Indonesia.
6) Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian.Jakarta: Ghalia Indonesia.
7) Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).Bandung : Alfabeta.
8) Husein Umar. (2001). Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
9) Siegel, Sidney, (2002), Metode Statistika Non-Parametris, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
10) Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
11) Burhan Nurgiantoro, Gunawan& Marzuki.(2002), Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu. Sosial.Yogyakarta: Gajah Mada University Press

# KINERJA SEBAGAI DAMPAK DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

**(Studi Kasus Sekolah Menengah Kejuruan Kota Bandung)**

R. Rina Novianty Ariawaty (rina.novianty@unpad.ac.id)
R. Rita Avianty (rita.avianty@usbypkp.ac.id)
Triyoga Utama (utama.triyoga@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan meneliti dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di kota Bandung dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriftif dan verifikatif. Untuk penentuan sampel dipilih dengan menggunakan metode Sampling Random Berstrata (*Stratified Random Sampling)*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 74 guru sekolah menengah kejuruan di kota Bandung. Analisis deskriptif menggunakan tabel distribusi frekuensi dan analisis verifikatif dengan menggunakan Analysis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkkan bahwa (1) Kepemimpinan transformasional pada sekolah menengah kejuruan di kota Bandung berada pada kriteria cukup efektif. *Employee engagement* guru di sekolah menengah kejuruan di Kota Bandung berada pada kriteria cukup tinggi, dan Kinerja para guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan kota Bandung berada pada kriteria cukup tinggi; (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh nilai sebesar 29,37%.; (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh nilai sebesar 6,97%; (4) *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh nilai sebesar 6,50%; (5) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui *employee engagement* berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh nilai sebesar 29,37%. sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 6,97%. artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui *employee engagement* adalah sebesar 36,34%, dengan kriteria korelasi berada pada kategori lemah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Dunia telah mengalami empat tahapan revolusi ``sampai saat ini (Klaus Shwab, 2016). Revolusi Industri 4.0 mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu dengan yang lain. Perubahan yang signifikan pada bidang teknologi, namun juga bidang yang lain

seperti ekonomi, sosial, dan politik. Dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0, penting dilakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan adanya perubahan karakter industri, maka akan bermunculan pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan baru (wwww.gatra.com/ detail/news/439911/ millennials/meningkatkan-kualitas-sdm-di-era-revolusi-industri-40).

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan dapat dihasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Apabila pendidikan baik, maka akan menghasilkan peserta didik yang baik pula.

Peringkat Pendidikan Indonesia di dunia berdasarkan laporan PISA (*Programme for International Student Assessment*) berada pada urutan 62 dunia di bidang sains, 63 dunia di bidang matematika, dan 64 dunia di bidang membaca. Pendidikan Indonesia Masih di bawah Singapura, Vietnam, dan Thailand (https:// news.detik.com /dw/d,4533564/potret-pendi-dikan-indonesia-di-tengah-perkembangan-teknologi).

Agar mampu bersaing di di era global lembaga pendidikan di Indonesia harus meningkatkan kulitas dalam penyelenggaraan pendidikannya. Kualitas Pendidikan merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen penunjang pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mahmud Rifai, 2017). Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan para penggerak pendidikan khususnya guru yang memiliki kompetensi tinggi, memiliki integritas terhadap pendidikan serta kinerja tinggi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Keberhasilan organisasi mencapai kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam memotivasi bawahan untuk maju, membangun hubungan yang effektif serta mampu merencanakan dan menerapkan perubahan dalam organisasi untuk menjawab perubahan lingkungan organisasi (Retno, 2016) . Pemimpin memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Seperti pendapat E. Mulyasa (2006) bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Lebih lanjut Mulyasa (2013) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Fenomena yang yang terkait dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum sesuai dengan harapan atau tuntutan stakeholders (peserta didik, komite, dan lain-lain). Hal ini dapat dilihat dari hasil survey kepuasan pelanggan eksternal terhadap kinerja para guru sekolah menengah kejuruan (SMK) di kota Bandung tahun 2015 bahwa kinerja guru secara keseluruhan yang meliputi penampilan guru, penguasaan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan pelajaran, metode mengajar, penggunaan bahasa, kemampuan berkomunikasi, penggunaan media pendidikan cara menjawab pertanyaan siswa,

sikap dan perilaku kedisiplinan dan kemampuan memotivasi masih menunjukan tingkat prosentase yang masih rendah jika dibandingkan dengan harapan atau tuntutan dari pelanggan eksternal yaitu peserta didik, komite sekolah, dan lain-lain.

Keterikatan individu terhadap pekerjaan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi (Ott, 2007). Kesuksesan perusahaan dapat diciptakan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement)* salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan (Siddhanata & Roy, 2010) dalam Ramadhan & Sembiring (2014). *Employee engagement* ini merupakan sebuah keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Mercer, Carpenter & Wyman, 2007:1).

Berdasarkan hasil pengamatan dan survei pada guru di lingkungan sekolah menengah kejuruan kota Bandung, keterikatan yang dimiliki oleh guru-guru terhadap pekerjaannya masih rendah, hal ini dapat dilihat dengan tingkat kehadiran guru mengajar di kelas yang masih rendah yaitu berkisar kurang dari 60%, dimana setiap jam pertama mengajar, masih banyak kelas dalam keadaan kosong. Selain itu, tingkat semangat kerja dan berprestasi dari guru pun masih kurang, hal ini ditunjukkan bahwa guru yang memiliki prestasi kerja yang baik masih kurang dari 30%, baik prestasi dalam lomba-lomba kompetensi guru, lomba simposium guru dan lain-lain. Sedangkan dalam pengembangan diri pun masih kurang, yaitu kurang dari 30% guru yang mau melakukan pengembangan diri dalam bentuk diklat, penulisan karya tulis ilmiah, maupun penulisan buku-buku untuk peningkatan kompetensi yang dimilikinya.

Keterikatan yang dimiliki oleh guru tehadap pekerjaan dan organisasi tidak lepas dari peran pimpinan dalam hal ini kepala sekolah yang berperan sebagai manajer sekaligus motivator bagi bawahannya untuk selalu menunjukan kinerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan undang-undang dan *stake holders*.

Pemimpin di lingkungan organisasi sekolah diharapkan mampu menggerakan para guru untuk berkerja secara optimal. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar para bawahan (guru) memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaanya sebagai pengajar juga dengan lingkungan organisasi pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan dengan yang diungkapkan oleh Hockey & Ley (2008) dimana "Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pembentuk keterikatan pegawai, selain faktor-faktor lainnya seperti budaya dan iklim organisasi, pelatihan dan pendidikan, *job factors*, serta adanya perasaan dihargai dan dilibatkan.

Dari hasil survey terkait efektifitas kepemimpinan menunjukkan adanya ketidakpuasan para guru terhadap sistem manajemen dan kepemimpinan, diantaranya terlihat bahwa prosentase tingkat kepuasan guru untuk mendapatkan bimbingan dan arahan dari pimpinan masih berada pada 39,38%, dan kesempatan guru untuk mendapatkan dukungan untuk melaksanakan pendidikan lanjutan (D4, S1, S2, S3, dan pendidikan spesialisasi lain) hanya sekitar 40,98%.

Dari fenomena yang dijelaskan tersebut diatas, akan menjadi dasar penelitian ini untuk melihat bagaimana dampak kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja dimediasi oleh *Employee Engagement*.

## II. PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Masaong, 2011). Jenis kepemimpinan secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua), yaitu Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Bass,1990).

Burns menjelaskan karakter pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu terlibat dalam hubungan yang dinamis dengan para pengikutnya dan berhasil mengangkat moralitas mereka sehingga mereka jadi aktif dan berpotensi sebagai pemimpin masa depan (Boorom, 2009). Kepemimpinan transformational merupakan kepemimpinan terkemuka dalam dua dekade (Dvir et. al., 2002) dan telah diaplikasikan oleh banyak peneliti di berbagai bidang (*disciplines*) (Birasnav et. Al., 2011).

Kepemimpinan transformasional dicirikan kedalam 4 (empat) komponen, yaitu: (1) Pengaruh yang diidealkan/Karisma (*Idealized Influence/Charisma*). Pemimpin dengan karisma dihadapan anggotanya menunjukkan pengaruh melalui ketegasan, keteguhan, pelaksanaan tujuan, dan penerapan standar etik dan moral yang tinggi sehingga model peran (role model), selain itu pemimpin focus pada kepentingan Bersama dan berani mengambil resiko sehingga anggota memberikan rasa hormat, kesetiaan, serta bersedia sesuai tujuan Bersama; (2) Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational motivation*). Pemimpin memotivasi melalui pemberian Visi, tantangan, makna tugas dan harapan yang tinggi pada anggota sehingga anggota bersedia memberikan usahanya berdasarkan motivasi pemimpin tersebut; (3) Dorongan intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin men-dukung anggota menyelesaikan persoalan dengan pendekatan rasionalitas dan kreativitas serta menghargai perbedaan; (4) Pertimbangan individual (*Individualised Consideration*), pemimpin memperhatikan, membimbing dan memperlakukan pengikutnya dengan pendekatan pribadi sesuai dengan kebutuhannya dan kemampuannya untuk pengembangan diri anggotanya (Bass dan Riggio, 2006)

Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement)*

Konsep tentang *employee engagement* pertama kali digunakan oleh kelompok peneliti Gallup di tahun 1990 an (Buckingham dan Coffman, 1999 dalam Schaufeli dan Bakker, 2010). *Employee engagement* merupakan keterlibatan dan antuasisme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Gallup, 2008). Menurut Macey, Schneide, Barbera, dan Young (2009), *Employee engagement* adalah

penghayatan seseorang karyawan dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. *Employee engagement* dapat memprediksi peningkatan produktivitas pada karyawan, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen dan keberhasilan organisasi (Bates, 2004; Baumruk, 2004; Richman, 2006)

Menurut *Schaufeli* dalam Rahmawati (2013) menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat diukur melalui dimensi (1) *Vigor* (semangat), Merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan; (2) *Dedication* (pengabdian), *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi; (3) *Absorption* (penghayatan), digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Gallup (2006) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu: (1) *Engaged*. karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang. (2) *Not Engaged,* karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja; (3) *Actively Disengaged,* karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Kahn (2002) dalam Paradise menyatakan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah kehadiran dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja

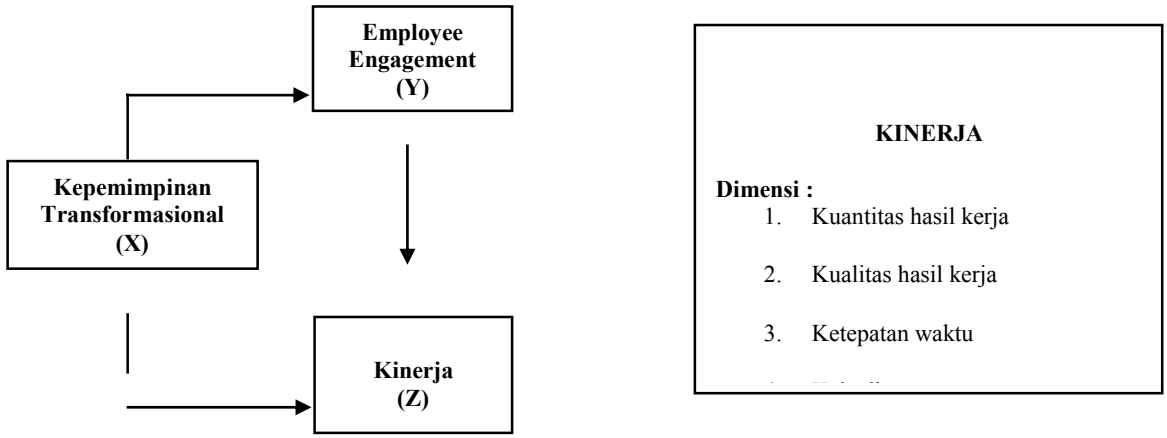
Keterikatan karyawan (*Employee Engagemnet*) tidak terlepas dari peran pemimpinnya. Seperti dikemukakan oleh Margaretha (2009) bahwa keterikatan karyawan dapat ditingkatkan melalui perusahaan, manajemen dan kepemimpinan. Selanjutnya Buckingham & Coffman (1999) mengatakan bahwa hubungan antara individu dengan atasan langsungnya adalah faktor yang berperan dalam meningkatkan tingkat keterikatan karyawan tersebut.

## Kinerja

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat diukur melalui dimensi (1) Kuantitas hasil kerja, Kinerja dapat dilihat dari banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan; (2) Kualitas hasil kerja, Wirawan (2009:70) menyatakan bahwa kualitas melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kualitas kerja diukur dengan melihat ketepatan ketelitian, kerapihan, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan; (3) Ketepatan, waktu Kinerja dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah diberikan. Ketepatan waktu diukur melalui keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan rnenghindari rnenunda pekerjaan; (4).Kehadiran, menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kehadiran dapat dukur melalui kedisiplinan dalam kehadiran, jarang tidak hadir, dan tepat waktu dalam kehadiran; (5)

Kemampuan bekerjasama, menunjukkan kemampuan karyawan dalam bersosialisasi dan membangun hubungan interpersonal untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan bekerjasarna diukur dengan terjaganya hubungan baik dengan rekan, kerjasama yang dilakukan dengan baik dan komunikasi yang terjalin.

## Kerangka Pemikiran




## Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Rancangan analisis deskriptif menggunakan tabel distribusi frekuensi dan analisis verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis Jalur (*Path analisis)*. Penentuan sampel dipilih dengan menggunakan metode Sampling Random Berstrata (*Stratified Random Sampling)*. Untuk menentukan banyaknya sampel pada penelitian ini,

menggunakan metode *Slovin* (*Sevilla*, 1994) dengan presisi 5%. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh sampel sebanyak 74 orang guru berstatus PNS.

**Hasil penelitian dan pembahasan**

Berdasarkan jawaban responden mengenai Kepemimpinan transformasional di sekolah menengah kejuruan di kota Bandung di peroleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,00 dengan kriteria cukup efektif. Namun hasil jawaban responden terdapat beberapa hal yang masih terlihat kurang baik diantaranya kepala sekolah kurang memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru jika mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan program yang diberikan oleh kepala sekolah dan tidak adanya pelaksanaan tindakan perbaikan atas kesalahan yang guru lakukan, serta kepala sekolah kurang memper-timbangkan segala kebutuhan guru.

Keterikatan para Guru *(Employee engagement)* di Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandung di peroleh rata-rata jawaban responden sebesar 2,96 dengan kriteria cukup tinggi, Namun walaupun secara keseluruhan *employee engagement* sudah cukup tinggi, dari hasil jawaban responden masih terdapat beberapa hal yang masih terlihat kurang diantaranya guru-guru kurang mampu menghadapi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan, para guru kurang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, para guru kurang antusias dalam pekerjaannya serta para guru kurang menyukai tantangan dalam pekerjaannya,

Kinerja guru di peroleh rata-rata jawaban responden sebesar 2,84 dengan kriteria cukup tinggi, namun walaupun secara keseluruhan kinerja yang ditunjukan oleh para guru sudah cukup, dari hasil jawaban responden masih terdapat beberapa hal yang masih terlihat kurang baik diantaranya kemampuan guru dalam penguasaan materi (bahan ajar), mencoba pekerjaan baru yang lebih sulit dan menantang, mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan, datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan serta kehadiran bekerja.

Selanjutnya, model jalur yang akan menjelaskan hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui *employee engagement* dengan menggunakan *Software* SPSS 17.0, diperoleh koefisien jalur sebagai berikut :

**Hubungan X dengan Y**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.523 | 4.245 | | 3.657 | .000 |
| | X | .386 | .071 | .542 | 5.470 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Hubungan an X dan Y dengan Z**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.262 | 8.566 | | 4.000 | .000 |
| | X | .327 | .156 | .264 | 2.104 | .039 |
| | Y | .444 | .218 | .255 | 2.031 | .046 |

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel sebagai berikut:

$P_{Y.X} = 0.542$

$P_{Z.X} = 0.264$

$P_{Z.Y} = 0.255$

Dengan demikian maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$Z = 0.264 + 0.255 + \varepsilon$

$Y = 0.542 + \varepsilon$

Sedangkan koefisien determinan atau kontribusi X terhadap Y dapat dilihat dari hasil uji berikut :

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .542[a] | .294 | .284 | 3.492 |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dan koefisien determinan atau kontribusi X danY terhadap Z secara bersama dapat dilihat dari hasil uji berikut :

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .456[a] | .208 | .186 | 6.472 |

a. Predictors: (Constant), Y, X

b. Dependent Variable: Z

Dari hasil uji, didapat koefisien determinan atau kontribusi X terhadap Y sebesar 0,294 atau 29.4%. Selanjutnya besarnya koefisien residu Pyε1, yaitu 1 - 0.294 = 0.706 atau jika diprosentasekan menjadi 70.6% merupakan pengaruh variabel diluar X. Dengan demikian persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

Y= 0.542 + 0.706

Dan koefisien determinan atau kontribusi X dan Y terhadap Z adalah sebesar 0.208 atau 20.8%. Selanjutnya besarnya koefisien residu Pzε1, yaitu 1 - 0.208 = 0.792 atau jika diprosentasekan menjadi 79.2% merupakan pengaruh variabel diluar X dan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahuji jika pengaruh variabel *employee engagement* (Y) terbukti menjadi variabel mediator yang dapat meningkatkan pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja (Z). hal ini dilihat dari perubahan secara positif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (Z) yang semula 6.97% menjadi 29.37% ketika melalui variabel *employee engagement* (Y).

Untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dijelaskan oleh persamaan jalur di atas, berikut akan disajikan pengujian hipotesis baik secara simultan dengan menggunakan uji F maupun secara parsial dengan menggunakan uji t.

Statistik uji yang digunakan adalah F, dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik F sebagai berikut :

**Uji F variabel X terhadap Y**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 364.972 | 1 | 364.972 | 29.923 | .000[a] |
| | Residual | 878.176 | 72 | 12.197 | | |
| | Total | 1243.149 | 73 | | | |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Uji F variabel X dan Y terhadap Z**

**ANOVA[b]**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 781.694 | 2 | 390.847 | 9.330 | .000[a] |
| | Residual | 2974.306 | 71 | 41.892 | | |
| | Total | 3756.000 | 73 | | | |

a. Predictors: (Constant), Y, X

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung pada pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu sebesar 29.923. dan pada pengaruh X dan Y terhadap Z, yaitu sebesar 9.330. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk α=5%, di dapat $F_{tabel}$ sebesar 3.97 untuk nilai $F_{tabel}$ pengaruh variabel X terhadap Y dan nilai $F_{tabel}$ pada pengaruh X dan Y terhadap Z di dapat $F_{tabel}$ sebesar 3.13.

Dikarenakan F hitung (29.923) > F tabel (3.97) maka $H_0$ ditolak, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dan pengaruh X dan Y terhadap Z F hitung (9.330) > F tabel (3.13) maka $H_0$ ditolak, artinya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk melihat lebih lanjut variabel mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berikut disajikan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t.

Statistik uji yang digunakan adalah t dengan tingkat Signifikansi α = 5% menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut :

**Uji t Variabel X terhadap Y**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.523 | 4.245 | | 3.657 | .000 |
| | X | .386 | .071 | .542 | 5.470 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Uji t Variabel X dan Y terhadap Z**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.262 | 8.566 | | 4.000 | .000 |
| | X | .327 | .156 | .264 | 2.104 | .039 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Y | .444 | .218 | .255 | 2.031 | .046 |

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk setiap variabel bebas yang kemudian nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1.99346 sedangkan pada pengaruh X dan Y terhadap Z untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1.99394

maka:

1. Pengujian pengaruh X terhadap Y

   $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.470 > 1.99346) artinya, $H_1$ diterima atau kepemimpinan transforma-sional berpengaruh sifnifikan terhadap *employee engagement.*

2. Pengujian pengaruh X terhadap Z

   $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.104 > 1.99394) artinya, $H_1$ diterima atau Kepemimpinan transforma sional, berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Pengujian pengaruh Y terhadap Z

   $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.031 > 1.99394) artinya, $H_1$ diterima atau *Employee engagement*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *Employee engagement* adalah sebesar 29,37%. Besaran pengaruh tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka *employee engagement* pun semakin tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor pembentuk *employee engagement* karyawan dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan pendapat Hockey & ley (2008), bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pembentuk keterikatan pegawai, selain faktor-faktor lainnya seperti budaya dan iklim organisasi, pelatihan dan pendidikan, *job factors* serta adanya perasaan dihargai dan dilibatkan. para guru akan memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan juga instansi tempatnya bekerja jika kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta mampu memimpin dengan baik meliputi memberikan pengarahan, pedoman bekerja, menetapkan sistem *reward and punishment*, stimulasi kepada guru akan hal-hal positif, menjadi panutan bagi para guru dalam bekerja, memberikan kesempatan para guru untuk belajar dan berkarir sampai dengan menciptakan hubungan yang selaras dengan para guru.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 6,97% Sejalan dengan pendapat Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh besarnya pengaruh langsung *Employee Engangement* terhadap kinerja adalah sebesar 6,50%. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan/para guru maka semakin dapat meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan pendapat Robinson et al. (2004) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan

perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (dalam Litile, 2006). Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh besarnya pengaruh langsung kepemimpinanan terhadap kinerja adalah sebesar 6,97%, sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui *employee engagement* adalah sebesar 29,37%. Sehingga jumlah total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah 36,34%. kinerja para guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang ditunjukan oleh kepala sekolah, akan tetapi jika pengaruh ini dimediasi oleh peningkatan *employee engagement* para guru terhadap pekerjaan dan institusinya maka kinerja para guru pun akan lebih meningkat secara signifikan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang kemudian dilakukan pembahasan terhadap hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan, dapat ditarik rangkaian simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional pada sekolah menengah kejuruan di kota Bandung berada pada kriteria cukup efektif. *Employee engagement*/ Keterikatan para guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan di kota Bandung berada pada kriteria cukup tinggi. Kinerja para guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Bandung berada pada kriteria cukup tinggi.
2. Kepemimpinan transformasional berpe-ngaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* berdasarkan perhitungan analisis jalur sebesar 29,37%.
3. Kepemimpinan transformasional berpe-ngaruh posotif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan perhitungan analisis jalur sebesar 6,97%.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan perhitungan analisis jalur sebesar 6,50%.
5. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui *employee engagement* berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh nilai sebesar 36,34%, dengan kriteria korelasi berada pada kategori lemah.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perbaikan sistem pemberian imbalan (*reward*) dan *punishment* kepada para guru jika guru, melalui
   - Pembenahan sistem pemberian imbalan berbasis kinerja, dimana besaran imbalan disesuiakan dengan beban kerja yang dipikul oleh masingmasing individu guru.
   - Pembenahan pagu imbalan disesuaikan dengan pagu imbalan dari Pergub (peraturan gubernur) dan juga kesepakatan yang telah dibuat dalam RAKS (Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah)

- Sosialisasi program-program yang akan dilakukan sekolah di awal tahun ajaran secara intesif untuk mengurangi kesalahan teknis di lapangan,
- Jika setelah terjadi kesalahan, guru diajak untuk duduk bersama membahas dan melakukan evaluasi serta mendiskusikan akar penyebab permasalahan sehingga dapat dilakukan tindaka korektif untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi.
- Mengintensifkan pelaksanaan sistem ISO 9001:2008 dalam organisasi sekolah untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan sistem organisasi sekolah.

2. Pertimbangan atas segala kebutuhan para guru, disarankan agar kepala sekolah selalu mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan para guru dalam perencanaan dan pelaksanaan sistem organisasi sekolah, melalui :
   - Melakukan rapat manajemen berkala (misalkan sebulan seklai) untuk membahas hal-hal yang dibutuhkan oleh para guru untuk melaksanakan sistem organisasi sekolah.
   - Menindaklanjuti hasil inventarisir segala kebutuhan guru dari rapat manajemen berkala melalui pemenuhan kebutuhan guru dengan skala prioritas.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, melalui:
   - Pengikutsertaan dalam diklat-diklat peningkatan kompetensi guru, diklat penyusunan bahan ajar sampai dengan diklat pembuatan media dan pembuatan soal yang kualified.
   - Pengikutsertaan guru secara maksimal dalam program kegiatan guru pembelajar yang telah dicanangkan oleh pemerintah melalui direktorat jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
   - Peningkatan akivitas guru dalam forum-forum khusus peningkatan kompetensi guru seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). b) Peningkatan prestasi kerja, disarankan para guru terus meningkatkan prestasi kerjanya melalui
   - Pelaksanaan kerja (mengajar) yang efektif dengan bimbingan dan supervise secara berkala dari Top Manajemen juga dengan pelaksanaan PKG (penilaian kinerja guru).
   - Pengikutsertaan guru dalam lomba-lomba karya tulis, guru berprestasi (GUPRES), lomba kompetensi guru (LKG), symposium guru, dan lain-lain.

## III. Daftar pustaka

Badan Pusat Statistik Kota Bandung

Boorom, Richard, 2009, *Spiritual Leadership: A study of The Relationship Between Spiritual Leadership and Transformational Leadership*. Disertasi, School of Global Leadership and Entrepreneurship, Regent University

Bass, Bernard M. Riggio, Ronald E., 2006, Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum Associates Publisher, Second Edition. Mahwah New Jersey.

Cendani C dan Tjahjaningsih E, (2015). *"Media Ekonomi dan Manajemen*: Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Mediasi". 30(2), 149-160

Deutsche Welle,(2019), news.detik.com/dw/d, -4533564/potret-pendidikan-indonesia -di-tengah-perkembangan-teknologi

Gallup. (2008). Study Engaged Employees Inspire Company. Gallup Management Journal.

Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*.

Mahmud Rifai, (2017), www.kompasiana. com/mahmudrifai/591d12c4179373180dd59ef9/peranan-sumber-daya-manusia-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan.

Dvir, Taly dan Eden, Dov., Avilio, Bruce J., Shamir, Boas, 2002, Impact of Transformational Leadrship on Follower Development and Performance: Field Experiment, Academy of Management Journal, Vol. 45. No. 4. Pp. 735-744

Mangkunegara, A. P. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.

Margaretha, M., & Saragih, S. (2008). Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi. Journal Psychology.

Masaong, Abd Kadim dan Arfan A. Tilome. (2011). Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence. Bandung: Alfabeta

Mathis, RobertL, & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*, alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta (ID).

Mulyasa, E. (2013). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mulyasa, E..2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Ott, B. (2007). Investor, take note: Engagement Boosts Earnings. Gallup Journal, 6, 1-17. Retrieved July 22, 2007, (http;//gmj.gallup.com/content27799/Investor-Take-Note-Engagement-Boosts-Earning.aspx.

Putri SM, (2015), "Employee Engagement, Social Environment and Employee Performance in PT Bank Rakyat Indonesia Tbk". 10(2),123-130

Ramadhan, Sembiring, (2014)."*Jurnal Manajemen Indonesia*: Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk". 14(1), 47-58

Retno Djohar Juliani , (2016), Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Effektif , Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi. Majalah Ilmiah Inspiratif Vol.01 No.01 .

Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Salemba Empat. Jakarta (ID).

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 293 – 315.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta

Susanto (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan, jurnal pendidikan evokasi, tahun 2012 volume 2 no 2 juni 2012

Swandari, Fifi (2003). "Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership" Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. 2(1), 93-102

Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawali Pers.

wwww.gatra.com/detail/news/439911/millennials/meningkatkan-kualitas-sdm-di-era-revolusi-industri-40

Zainudin, M. M. . (2008). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif. Bandung: PT. Refika Adit

# *A REVIEW OF PPP CONCEPT IN INDONESIA*

**Indra Kristian**

Sangga Buana University

technician2007@gmail.com

**ABSTRAK**

*Public-Private Partnership (ppp) is recently seen as an attractive option for delivering public service and have become an important topic of discussion including in Indonesia. Many claims are promoted to justify the relevance of ppp and these include achieving value for money (vfm), transferring risk, increasing innovation, and promoting good governance. Nevertheless, despite many good promises it advocates, debates continues on what exactly are ppp. this becomes more critical in indonesia as the government is committed to advance its ppp implementation despite intense debates on the complexities of ppp and its variant. in addition, while there is rich discussion on ppp at the global level, a noticeable gap on ppp literatures in indonesia is evident. Therefore this study is conducted to examine the concept of ppp with specific reference on its practices in indonesia. Based on document analysis the paper concludes that ppp concept in indonesia is confusing hence further clarification is required failure which may impede the understanding of ppp.*

***Keywords:*** *Public-private partnership, public sector, private sector*

---

## I. INTRODUCTION

Public-private partnership (PPP) has become an important topic of discussion in public management innovation including in Indonesia. Conceptually, the term PPP reflects the collaboration between public (government) and private sectors in the provision of public services which previously, were the main responsibility of the public sector. At the global level, growing financial presure has prompted the expansion of partnership through which it allows government to rely on private partner's finacial capacity and technical expertise in the provision of good and services. Although the involvement of private actor in the provision of public

service is nothing new, the emerging PPP concept however has redefined the role of both public and private actor in public service delivery model.

Indonesia is no exception. The private sector involvement has started in early 1980's following the introduction of Indonesian Incorporated Policy (1983) and the Privatization Policy (1985). The partnership between the two were evolving with the introduction of Privatization Master Plan (1991). Since then, massive privatization programs were executed as country development program. Private sectors' role are further strengthened in the Ninth Indonesian Plan (2006-2011) with the introduction of private finance initiative (PFI), a subset of PPP. Though the value for money (VFM) has become the rationale that justifies its existence, there is consensual agreement that PPP through its PFI initiatives is meant for streamlining privatization policy (Suhaiza & Fatimah, 2014; Roshana, Kharizam, & Abdul Hadi Nawawi, 2009). Reports on PPP reveal that between 1983 and 2012, a total of 592 PPP projects has been implemented. The main projects have been in the energy, water, government services, constructions, communications, and transport sectors, accounting for over 50 percent of all PPP projects. It is recently, the use of PPP through PFI mode is expanded in education and health sector. At the end of 2012, the market capitalization of the businesses involved in PPPs had reached RM 234 billion (Economic Planning Unit, 2010; National Economic Advisory Council, 2009). The vital role of PPP is continuous to drive growth and development as this commitment is spelt out in the New Economic Model (2010). Nevertheless, though PPP has gained its popularity both at global level as well as in Indonesia, confusion around the notion PPP exists. This is mainly because PPP is a contested concept (Hodge & Greve, 2010; Bovaird, 2004; Linder, 1999) hence united definition on it is lacking.

The increasing interest on PPP scheme in Indonesia despite intense debates on what exactly PPP is therefore has inspired the present study to examine the concept of PPP as perceived and practiced in Indonesia. For this purpose, the paper is structured as follows: the first section provides a review of past studies on

the concept of PPP with specific reference on its application in Indonesia context. The second part explains the description of the research methods and procedures used followed by the findings and discussion of the study. Lastly, the final section presents the conclusion, implications, limitations and suggestions for future research.

## II. LITERATURE REVIEW

Prior study has conducted on many aspects of PPP. These include what constitutes PPP (Liu et al., 2014; Brinkerhoff & Brinkerhoff, 2011; and Hodge, 2010); what causes responsible for its existence (Roehrich et.al., 2014; Yehoue et al., 2006; McQuid, 2000); the promises it brings (Hayllar & Wettenhall, 2010; Rosenau, 1999); the challenges it may pose (Givens & Busch, 2013; Hayllar & Wettenhall, 2010; Hodge, 2004); and to numerous debate on whether PPP achieves its claims or not (Greve & Morth, 2010; Hammerschmid & Ysa, 2010; Hodge & Duffield, 2010; Linder, 1999). As the focus of this paper is on contested concept of PPP, the remainder of this section reviews relevant literatures on PP

concept

*PPP concept*

At early stage of its existence, PPP has been a contested concept (Mouraviev & Kakabadse, 2012; Hodge & Greve, 2010; Weihe, 2006; Bovaird, 2004; Linder, 1999). This is evident as different countries embrace different approaches to PPP, and employing different terminology carrying different meaning (World Bank, 2007). As a result, there is no single definition is widely accepted to describe PPP. Table 1.1 shows various definition of PPP by its proponents that responsible for PPP policy development and its execution. A visit on this however reveals that there are some similar features of what constitute PPP.

Table 1.1: Various Definitions on PPP

| Institution | PPP Definition |
|---|---|
| Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) | "a long term contractual arrangements between the government and a private partners whereby the latter delivers and funds public services using a capital asset, sharing the associated risks" |
| United Nation Economic Comission for Europe (UNECE) | "an innovative methods used by the public sector to contract with the private sector, who bring their capital and their ability to deliver projects on time and to budget, while the public sector retains the responsibility to provide these services to the public in a way that benefits the public and delivers economic development and an improvement in the quality of life" |
| Asian Develoment Bank (ADB) | "a range of possible relationships among public and private entities in the context of infrastructure and other services". |
| Canadian Council for PPP (CCPPP) | "a co-operative venture between the public and the private sector, built on the expertise of each partner that best meets clearly defined public needs through the appropriate allocation of resources, risks and rewards" |
| Public Private Partnership in Infrastructure Resource Center (PPPIFR) | "a typically medium to long term arrangements between the public and private sectors whereby some of the service obligations of the public sector are provided by the private sector, with clear agreement on shared objectives for delivery of public infrastructure and/ or public services; excluding service contracts or turnkey construction contracts, which are categorized as public procurement projects, or the privatization of utilities |

where there is a limited ongoing role for the public sector"

*Source: (OECD, 2012; UNECE 2008; ADB, 2005; www.pppcouncil.ca; ppp.worldbank.org)*

Based on these definitions, PPP in general is accepted as a situation where public and private actors come to a long term contractual agreement, between 30 to 60 years, to cooperate in the provision of public service particularly in the provision of public infrastructure and facilities. The agreement allows the exploitation of private financial capacity and its expertise to fund the public infrastructures and facilities aiming at improving public service quality and efficiency. Through partnership, the risk is assumed to be transferred to the private partner as they responsible to design, finance, construct, manage, maintain, refurbish and replace the public sector assets. The private sector then will be imposed with penalties for any failure to meet the service standard, and reward will be granted if conformance to agreed time frame as well as quality standard is met.

While this generic understanding is helpful, its application may be different subjected to the context and circumstances it is applied as well as the type of partnership chosen. It is because, PPP has many types and each types has its own variants as reflected in Table 1.2. In fact, this is the basis for confusion and complex understanding of PPP. This complexities increases following the shift from privatization to PPP. It is because, the shift neither change appreciably the way public private sectors collaborate nor it values the benefit of PPP. A critical analsysis of PPP regards PPP as merely an alternative for avoiding negative connotation associated with privatization (Linder, 1999). Obviously, the trend of advancing the same policy under a different name, not because of its value and benefits, has resulted in confusion hence lead to misconception about the term PPP. The puzzle of the term PPP continues with the emergence of PFI, a popular UK-based delivery model. Though it may involve a private ownership of

assets, PFI is argued as distinct from PPP (Dewulf, Blanken & Bult-Spiering, 2012; Economic and Social Comission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2011; UNECE, 2008). Furthermore, while each model can be an individual option, in practice, the private participation can be in many variations. In many instances, it involves a combination of various models depending on the purpose of partnership. Evidently, an attempt to understand PPP is complicated

Table 1.2: PPP Types and Its Variants

| **Broad Categories** | **Main Variants** | **Ownership of the Assets** | **Responsibility of Investment** | **Assumption of Risk** | **Duration of Contracts (years)** |
|---|---|---|---|---|---|
| Supply and Management Contract | Outsourcing | Public | Public | Public | 1-3 |
| | Maintenance Management | Public | Public/Private | Public/Private | 3-5 |
| | Operational Management | Public | Public | Public | 3-5 |
| Turnkey | | Public | Public | Public/Private | 1-3 |
| Affermage/ Lease | Affermage | Public | Public | Public/ Private | 3-20 |
| | Lease/ BLT | Public | Public | Public/ Private | 3-20 |
| Concessions | Franchise | Public/Private | Public/Private | Public/ Private | 3-7 |
| | BOT/BTO/BOOT, | Public/Private | Public/Private | Public/ | 15-30 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | BROT/DBFO | | | Private | |
| Private Ownership of Assets | BOO/DBFO/BOT | Private | Private | Private | Indefinite |
| | PFI | Public/Private | Private | Public/ Private | 10-30 |
| | Full Divestiture | Private | Private | Private | Indefinite |

*Source: Adopted from Economic and social comission for Asia and the Pacific, 2011*

*PPP in Indonesia*

In Indonesia, though private participation is nothing new in the provision of public service following the New Public Management (NPM) market-driven reform, the term PPP was first appeared in the Ninth Indonesian Plan (2006) following the announcement of PFI model as a new alternative of service delivery model. According to the plan, PPP implemented through the PFI mode is defined as;

> "The transfer to the private sector of the responsibility to finance and manage a package of capital investment and services including the construction, management, maintenance, refurbishment and replacement of the public sector assets which thereby creates a standalone business. The private sector will create and deliver a service to the public sector client. In return, the private sector will receive payment commensurate with the levels, quality and timeliness of the service provision throughout the concession period. The structure of the lease rental payment for PFI projects will guarantee a total return to the concessionaire's capital investment expenditures including financing cost repayments and profits to investment", (PPP Unit, 2009).

The shift from privatization to PPP and the diversity of PPP models are also observable in the context of Indonesia and therefore confusion is inevitable. In fact, PPP is now perceived as a broader ownership structure rebranded as PFI (Suhaiza & Fatimah, 2014a). As a result, both privatization and PFI are treated equally as PPP. Ironically, while there is a call to distinguish between PPP and privatization (UNECE, 2008;World Bank, 2007) so that disadvantages of privatization will be not credited to PPP, many successful privatization programs implemented in the period of 1990s are cited to describe PPP in the context of Indonesia. As such PPP gains its popularity despite the fact that its idea and practices subjected to critical evaluation at the global level. In addition to this, PFI concept in Indonesia is still vague. This is evident based on the report released by Public Account Committee (2015) that PPP projects executed through PFI model in the Ninth Indonesian Plan is misleading from the PFI original concept. It is because, despite the private finance optimization, the projects were financed from the government borrowing. Importantly, while DBFO is well known model used in the realization of PFI projects, the model used for PFI initiative in the context of Indonesia is not clearly addressed.

## METHODOLOGY

This paper is a part of doctoral research at its early stage. In getting the general overview of PPP, this paper is conducted based on a review of relevant past literatures and official documents on its concepts. The sources of available evidence regarding various PPP concepts are selected based on several criteria: from prominent international institution who play vital role in PPP policy development and programs executions; and from reputable journals across disciplines whose authenticity on PPP is indisputable because there are peer reviewed thus exhibit high disciplinary standing and can be considered validated knowledge (Roehrich et al., 2014). The scope of reviewed materials focuses on two main aspects: the concept of PPP at the global level and at Indonesia context. The related- PPP materials covers the period of 1990 until presen

## FINDING and DISCUSSION

A review of past literature confirms that clarity of PPP concept is lacking. Major reasons for this lies on few factors: diversity of PPP models; reasons and choices for partnership vary; and contextual differences. The same goes to Indonesia. There are two important differences are identified with regard to PPP concept and practices in Indonesia: i) firstly the perceived PPP concept acknowledges privatization model as one of its various variant which contradict to what is propagated at the global level; and ii) secondly the perceived PFI concept does not conform to the international standard of PFI.

Presently, the PPP policy and program in Indonesia is regarded as an umbrella through which it captures all types of private involvement in the provision public service. Hence, the differences between privatization and PPP are elusive. In addition to this, PPP execution through its PFI initiatives is regarded as "unique" (Khairuddin, 2014; Jayaseelan & Tan, 2006) due to the business and political reality of the country. As such, since its introduction, the government is aware of its deviant feature from the ideal PFI principles. Though this explains the rationale for differences in the context of Indonesia, it is undeniable fact that this contributes to the contested nature of PPP concept.

## III. CONCLUSION

This paper concludes that PPP is an elusive concept and confusion is inevitable. Therefore, further clarification is paramount so that misconception about PPP can be avoided. This discussion however is limited since it is merely based on the review of literatures. As such, the paper recommends future study to obtain richer data. It is because clear and comprehensive understanding on the concept is significant failure which may impede the rational understanding of PPP.

## References


Asian Development Bank. (2005). *Public-Private Partnership Handbook*.

Bovaird, T. (2004). Public–private partnerships: from contested concepts to prevalent practice. *International Review of Administrative Sciences*, *70*(2), 199–215. doi:10.1177/0020852304044250

Brinkerhoff, D. W., & Brinkerhoff, J. M. (2011). Public-private partnership: perspectives on purpose, publicness, and good governance. *Public Administration and Development*, *14*(31), 2–14. doi:10.1002/pad

Dewulf, Geert; Blanken, Anneloes and Bult-Spiering, M. (2012). *Strategic Issues in Public-Private Partnerships* (2nd edn.). West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.

Economic and social comission for Asia and the Pacific. (2011). *A guidebook on public private partnership in infrastructure*. Bangkok.

Economic Planning Unit. (2010). *Tenth Indonesian Plan*. Kuala Lumpur.

Givens, A. D., & Busch, N. E. (2013). Realizing the promise of public-private partnerships in U.S. critical infrastructure protection. *International Journal of Critical Infrastructure Protection*, *6*(1), 39–50. doi:10.1016/j.ijcip.2013.02.002

Greame A. Hodge and Colin F. Duffield. (2010). The Australian PPP experience: observation and reflections. In *International Handbook on Public-Private Partnership* (1st edn., pp. 399–438). Cheltehham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Greame A. Hodge, C. G. and A. E. B. (2010). Introduction:the PPP phenomenon and its evaluation. In C. G. and A. E. B. Greame A. Hodge (Ed.), *International Handbook on Public-Private Partnership* (1st editio., pp. 3–16). Cheltehham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Greve, C., & Morthh, U. (2010). Public-private partnerships: the Scandinavian experience. In C. G. and A. E. B. Greame A. Hodge (Ed.), *International Handbook on Public-Private Partnership* (1st edn., pp. 439–455). Cheltehham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Hammerscmid, G., & Ysa, T. (2010). Empirical pp experience in Europe: national variations of a global conept. In C. G. and A. E. B. Greame A. Hodge (Ed.), *International Handbook on Public-Private Partnership* (1st edn., pp. 333–353). Cheltehham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Hayllar, M. R., & Wettenhall, R. (2010). Public-Private Partnerships: Promises, Politics

and Pitfalls. *Australian Journal of Public Administration*, *69*, S1–S7. doi:10.1111/j.1467-8500.2009.00657.x

Hodge, G. A. (2004). The risky business of public – private partnerships 1, *63*(December), 37–49.

Hodge, G., & Greve, C. (2010). Public-Private Partnerships: Governance Scheme or Language Game? *Australian Journal of Public Administration*, *69*, S8–S22. doi:10.1111/j.1467-8500.2009.00659.x

Jayaseelan, R., & Tan, M. (2006). PFI Forum. *Master Builders*, 96–100.

Khairuddin, A. R. (2014). *Public – private partnership and its significance for Indonesia*. Cambridge.

Linder, S. H. (1999). Coming to Terms With the Public-Private Partnership: A Grammar of Multiple Meanings. *American Behavioral Scientist*, *43*(1), 35–51. doi:10.1177/00027649921955146

Liu, J., E.D. Love, P., Smith, J., Regan, M., & Sutrisna, M. (2014). Public-Private Partnerships: a review of theory and practice of performance measurement. *International Journal of Productivity and P Management*, *63*(4), 499–512. doi:10.1108/IJPPM-09-2013-0154

McQuid, R. W. (2007). The theory of partnership Why have partnership. In Stephen P.Osborne (Ed.), *Public-Private Partnership Theory and practice in international perspective* (4th edn., pp. 9–35). New York: Routledge.

Mouraviev, Nikolai; Kakabadse, N. K. (2012). Conceptualising public-private partnership. *Society and Business Review*, *7*(September), 260–276.

National Economic Advisory Council. (2009). *New economic model for Indonesia*. *New Economic Advisory Council (NEAC). …*. Kuala Lumpur. Retrieved from http://www.epu.gov.my/epu-theme/pdf/nem.pdf

Nooriha, A., Azlinor, S., Asenova, D., & Bailey, S. J. (2014). PPP/PFI in Indonesian Development Plans : Purpose , Structure , Implementation , Financing and Risk Transfer. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, 1–14.

OECD. (2012). *Public Governance of Public-Private Partnerships*.

PPP Unit. (2009). *Public private partnership (PPP) guideline*. Putrajaya.

Public Account Committee. (2015). *PAC report on the management control procedure of Pembinaan PFI Sdn Bhd*. Kuala Lumpur.

Roehrich, J. K., Lewis, M. a, & George, G. (2014). Are public-private partnerships a healthy option? A systematic literature review. *Social Science &*

*Medicine (1982)*, *113*, 110–9. doi:10.1016/j.socscimed.2014.03.037

Rosenau, P. V. (1999). Introduction: The Strengths and Weaknesses of Public-Private Policy Partnerships. *American Behavioral Scientist*, *43*(1), 10–34. doi:10.1177/0002764299043001002

Roshana Takim, Kharizam Ismail, Abdul Hadi Nawawi, and A. J. (2009). The Indonesian Private Finance Initiative and Value for Money, 103–111.

Suhaiza, I., & Fatimah, A. H. (2014a). Rationales for public private partnership (PPP) implementation in Indonesia. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, *19*(3), 188–201. doi:10.1108/JFMPC-04-2014-0006

Suhaiza, I., & Fatimah, A. H. (2014b). Rationales for public private partnership (PPP) implementation in Indonesia. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, *19*(3), 188–201. doi:10.1108/JFMPC-04-2014-0006

UNECE. (2008). *Guidebook on promoting good governance in public-private partnership*. New York.

World Bank. (2007). *Public-private partnership units lessons for their design and use in infrastructure*. Washington.

# MANAJEMEN COUNTERMEASURES FATIGUE DI AVIASI

**Agus Iwan Mulyanto**

ai_mulyanto@unis.ac.id

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

**Abstrak**

Statistik kecelakaan, laporan dari crew member sendiri, dan studi penerbangan yang dioperasional semua menunjukkan bahwa fatique merupakan kekhawatiran yang berkembang dalam operasi penerbangan. Makalah posisi ini meninjau literatur ilmiah yang relevan, merangkum peraturan penerbangan sipil yang berlaku, mengevaluasi berbagai penanggulangan fatique penerbangan sebelum dan sesudah penerbangan, dan menjelaskan teknologi yang muncul untuk mendeteksi dan melawan fatique. Dampak penuh fatiquesering kurang dihargai, tetapi banyak dari efek buruknya telah lama diketahui. Metode pengukuran dan manajemen fatiquedimulai ketika Perang Dunia 1 pada 1930-an, pembatasan waktu penerbangan, durasi singgah yang disarankan, dan rekomendasi tidur crew dikembangkan dalam upaya untuk mengurangi fatiquebagi crew member. Dengan metode penelitian pustaka yang merujuk pada sumber daya yang tersedia online, makalah ini menyajikan perspektif layanan aktivis penerbangan tentang strategi penanganan. Dari hasil analisis teoritis, tidak ada keseragaman pemahaman informasi tentang karakteristik wabah di pemerintah sebagai regulator.

Artikel ini membahas definisi utama yang terkait dengan masalah fatique berkaitan dengan transportasi udara, menggambarkan elemen utama Fatique Risk Management (FRM) dan menjelaskan pendekatan manajemen risiko dalam penerbangan. Hasilnya terdapat berkembang pesat yang signifikan dalam pekerjaan yang sangat aman; terutama pengemudi truk, crew member, dan pekerja pembangkit listrik dimana bisa menjelaskan tentang fatiquedi tempat kerja dengan penekanan pada kinerja pekerjaan asosiasi dan kesalahan/kecelakaan, ada beberapa perubahan pada ketentuan penjadwalan air crew dan batasan waktu penerbangan sejak pertama kali diperkenalkan, meskipun ada bukti bahwa pembaruan diperlukan.

**Kata Kunci:** Fatique, Risk, Management, Safety, Workplace

---

## I. PENDAHULUAN

Bahaya di tempat kerja yang dikaitkan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja, dan memengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan dan rekannya dikarenakan fatique.

Fenomena kompleks yang dapat dikaitkan dengan banyak factor, karena sulit menemukan definisi komprehensif yang persetujuan universal untuknya, maka ada istilah lain seperti terkantuk yang sering digunakan dalam literatur secara bergantian dengan nama fatique. Fatique merupakan masalah yang signifikan dalam operasi penerbangan modern, sebagian besar karena jam kerja yang tidak terduga, periode tugas yang panjang, gangguan sirkadian, dan kurang tidur yang biasa terjadi pada operasi penerbangan sipil dan militer. Dibandingkan dengan orang yang cukup istirahat, orang yang kurang tidur berpikir dan bergerak lebih lambat, membuat lebih banyak kesalahan, dan memiliki kesulitan ingatan. Efek negatif ini dapat dan memang mengarah pada kesalahan dan kecelakaan penerbangan. Meskipun pemahaman ilmiah tentang fatique, tidur, kerja shift, dan fisiologi sirkadian telah meningkat secara signifikan selama beberapa dekade terakhir, peraturan saat ini dan praktik industri sebagian besar gagal menggabungkan pengetahuan baru secara memadai. Salah satunya aspek fatique, yang kemudian lebih mudah untuk mendefinisikannya dibandingkan dengan fatique. Langkah pertama dalam pendekatan untuk mengeluh fatique untuk membedakan antara kantuk dan fatique. Membedakan di antara mereka bisa sulit bahkan untuk dokter ahli, tetapi tes latensi tidur multipel dapat membantu. (Gander P, et al. 2011)

Terlihat bahwa kantuk dan fatique dapat terjadi pada saat yang sama sebagai konsekuensi dari kurang tidur pada pekerja. Kantuk mencerminkan kebutuhan neurobiologis untuk tidur yang menyebabkan dorongan tidur seseorang untuk tertidur. Setelah bekerja di malam hari atau malam tanpa tidur, kita memiliki tingkat kantuk yang lebih tinggi. Sementara setelah latihan fisik yang kuat di siang hari kita mengalami fatique, tetapi kita tidak bisa tidur dengan mudah. fatique biasanya mengacu pada penurunan kinerja tugas. Selain itu, fatique memiliki aspek psikologis yang berarti tidak memiliki energi yang cukup untuk melakukan pekerjaan dan mengalami keengganan subjek untuk melanjutkan tugas. (Ferrara M, et al. 2001)

Dengan demikian, orang yang fatique menerima sinyal dari tubuhnya bahwa aktivitas yang sedang berlangsung baik aktivitas fisik atau aktivitas mental harus diakhiri. Perlu disebutkan bahwa ada perbedaan antara rasa kantuk dan fatique dalam hal definisi dan penyebab, tetapi efek keduanya bisa sama. Pada dasarnya, efeknya termasuk penurunan

kapasitas untuk melakukan pertunjukan mental dan fisik. Dengan demikian, masalah fatique crew member terus meningkat seiring dengan kekhawatiran terkait fatiqueterhadap keselamatan udara. Mengikuti diskusi dari setiap masalah utama, pernyataan posisi membahas cara-cara untuk mengatasi fatiquedalam konteks tertentu dengan tujuan menggunakan pengetahuan ilmiah saat ini untuk memperbarui kebijakan dan menyediakan alat dan teknik untuk meningkatkan keselamatan udara.

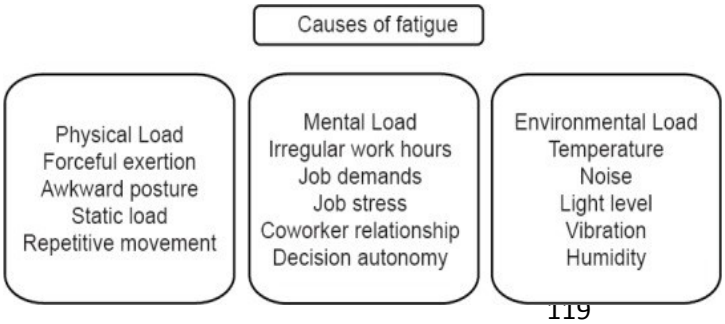
Fatique pekerja merupakan masalah yang signifikan dalam industri modern, terutama karena pekerjaan dengan permintaan tinggi, masa tugas yang panjang, gangguan ritme sirkadian, dan hutang tidur akumulatif yang umum di banyak industri. Fatique merupakan hasil akhir dari integrasi berbagai faktor seperti waktu terjaga, waktu dalam sehari, dan beban kerja. Kemudian, pemahaman penuh tentang jam biologis sirkadian, dinamika kehilangan tidur sementara dan kumulatif, dan pemulihan diperlukan untuk manajemen fatiquekerja yang efektif. Ini dapat lebih diselidiki dalam bidang baru obat tidur yang disebut obat tidur kerja. Obat tidur terkait dengan menjaga produktivitas dan keamanan terbaik dalam pengaturan industri. Sistem Manajemen Risiko Fatique (FRMS) adalah pendekatan komprehensif yang didasarkan pada penerapan bukti ilmiah pengetahuan tidur untuk mengelola fatique pekerja.

Ada banyak definisi fatique, tetapi umumnya fatique adalah: “Keadaan merasa lelah, lelah, atau mengantuk yang diakibatkan oleh kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, periode kecemasan yang lama, paparan lingkungan yang keras, atau kurang tidur”. Pada definisi lain, menurut Eksekutif Keselamatan Kesehatan: “fatique adalah hasil dari aktivitas mental atau fisik yang berkepanjangan; hal itu dapat memengaruhi kinerja orang dan merusak kewaspadaan mental mereka, yang mengarah pada kesalahan berbahaya. ”[Sadeghniiat, et. al 2005] Tujuan dari tinjauan ini adalah untuk mengilustrasikan konsep fatique dan dampak buruknya di tempat kerja. Makalah ini kemudian dilanjutkan dengan membahas tentang berbagai strategi untuk pengukuran fatique. Akhirnya, kami membahas berbagai tindakan pencegahan untuk manajemen fatique di tempat kerja.

Epidemiologi keluhan fatique tinggi pada populasi umum di kisaran 18,3-27%. Menurut Dawson D, [2011] bahwa prevalensi fatique yang lebih tinggi telah dilaporkan di banyak rangkaian operasional yang menyebabkan masalah kesehatan dan keselamatan. Menurut hasil penelitian, fatique adalah alasan umum bagi karyawan untuk berkonsultasi dengan dokter umum di pengaturan industri. Tingkat prevalensi fatique dalam industri tergantung pada instrumen yang digunakan telah dilaporkan antara 7 dan 45%. (Shahraki S, et al. 2011)

Asosiasi fatique dengan hasil kerja, kesalahan, dan kecelakaan selama fatique mempengaruhi semua orang tanpa memandang keterampilan, pengetahuan, dan pelatihan. Ini memiliki pengaruh langsung pada kemampuan fisik dan mental banyak orang yang diperlukan untuk melakukan tugas yang sederhana. Efek paling penting dari fatique termasuk penurunan motivasi tugas, waktu reaksi yang lebih lama, pengurangan kewaspadaan, gangguan konsentrasi, koordinasi psikometrik yang lebih buruk, masalah dalam memori dan pemrosesan informasi, dan penilaian yang buruk. Diperkirakan bahwa pekerja yang fatique di tempat kerja menelan biaya lebih dari $ 18 miliar per tahun di AS. (Pasupati KS, et al. 2012)

Penyebab fatique di tempat kerja, ada banyak faktor di keduanya; di tempat kerja dan di luar tempat kerja yang dapat mempengaruhi tingkat fatique. Penyebab fatique yang paling penting adalah kurang tidur yang restoratif. Selain itu, fatique dapat disebabkan oleh kombinasi faktor yang saling terkait. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan untuk dilakukan. Ini menyebabkan fatique di tempat kerja dan dapat dinilai dalam tiga kategori termasuk beban fisik, beban lingkungan, dan beban mental. Diagram berikut menunjukkan pandangan komprehensif tentang penyebab fatique terkait pekerjaan, Gambar 1. (Horrey WJ, et al. 2011)



Berbagai penyebab fatique di tempat kerja, **p**engukuran fatique merupakan masalah yang tidak dapat dengan mudah diukur di tempat kerja. Mayoritas pekerja enggan mengungkapkan perasaan fatique mereka. Terutama dalam investigasi insiden. Juga, tidak ada instrumen tunggal sebagai standar emas untuk pengukuran fatique, karena efek luas fatique pada keterampilan manusia, kesulitan fatique definisi, dan berbagai penyebab fatique. Namun, sebagai langkah pertama untuk mengelola fatique di tempat kerja, kita harus mengidentifikasi dan mengukur fatique dan penyebabnya dalam pengaturan industri.

Dalam hal ini, karyawan dan pengusaha dapat mengidentifikasi dan mengelola fatique di tempat kerja, mengidentifikasi metode yang berguna untuk menghindari fatique atau mengurangi kemungkinannya, mempertimbangkan sejumlah strategi koping untuk memerangi fatique, dan melakukan penyelidikan kecelakaan setelah terjadi masalah yang disebabkan oleh fatique. Jenis instrumen untuk pengukuran fatique tergantung pada keputusan yang harus dibuat oleh organisasi. Pengukuran dapat menentukan satu dimensi fatique, biasanya keparahan fatique, atau beberapa dimensi. Pengukuran tambahan dapat digunakan untuk mengumpulkan lebih banyak informasi tentang tipe fatique atau dampak atau tentang fenomena yang secara konseptual terkait dengan fatique. (Aaronson LS, et al. 1999)

Dimensi paling penting yang biasanya digunakan dalam skala satu dimensi yang sederhana adalah keparahan fatique. Berbagai skala satu dimensi digunakan untuk tujuan penelitian atau klinis. Timbangan yang paling umum adalah skala penilaian verbal lima titik (dari tidak ada menjadi sangat parah) dan skala analog visual (dari tidak ada fatique hingga kemungkinan terburuk dalam VAS 10 cm). (Wierwille WW, et al. 1994)

Cara kedua untuk mensurvei fatique adalah investigasi korelasi fatique seperti tidur dan depresi. Mereka biasanya digunakan untuk mendeteksi apakah seorang pekerja menderita akibat fatique. Aplikasi yang paling umum dari mereka adalah sebagai bagian dari penilaian fatique untuk penelitian akademis. Epworth Sleepiness Scale (ESS) adalah metode penilaian-diri untuk menentukan peringkat seberapa umum seseorang

mengantuk. Oleh karena itu, ini menunjukkan bagaimana seseorang mudah tertidur selama jam kerja siang hari. ESS terdiri dari delapan item yang menilai seberapa besar kemungkinan seseorang akan tertidur dalam situasi yang berbeda termasuk bioskop, berbicara dengan seseorang, segera setelah makan siang, dan keparahan kantuk yang dirasakan pada setiap item dinilai pada skala 0–4 dan skor total yang berkisar dari 0 hingga 24 yang diperoleh dari menjumlahkan peringkat item. Secara umum, total 10 poin atau lebih tinggi dianggap sebagai rasa kantuk yang berlebihan. (Sadeghniiat Haghighi K, et al. 2013)

Masalah tidur adalah faktor kunci untuk induksi fatique, dan dengan demikian hasil dari pemantauan tidur adalah cara lain untuk pengukuran fatique. Kuesioner tidur, catatan harian tidur, aktigrafi, dan polisomnografi dapat digunakan di kedua studi laboratorium dan pengaturan tempat kerja untuk menyelidiki kuantitas dan kualitas tidur. Studi-studi ini lebih cocok dalam situasi di mana ada pekerja yang mencurigakan menderita semacam gangguan tidur. (Eptein J., et al. 2007)

Faktor yang berkontribusi terakhir untuk menilai dan mengukur fatique adalah parameter biologis. Tidak ada penanda biologis yang jelas untuk mengidentifikasi fatique. Juga, sulit untuk memantau mereka selama jam kerja. Tetapi, mengukur irama harian suhu inti tubuh dan kadar hormon melatonin telah digunakan untuk memantau siklus jam tubuh sirkadian, terutama dalam penyelidikan laboratorium. Semua instrumen yang disebutkan di atas dapat digunakan pada pengaturan tempat kerja dan populasi umum. Ada teknik lain yang dapat digunakan untuk menilai dan mengukur fatique secara fisiologis. Pengukuran fisiologis meliputi pengeluaran energi, respons kardiovaskular, waktu reaksi dan respons, suhu kulit, dan kecepatan kedip. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa berkedip berhubungan erat dengan ketegangan mental. Ada hubungan tidak langsung antara tingkat berkedip dan kesulitan tugas. Saat tugas menjadi lebih sulit, kecepatan berkedip menjadi lebih lambat. Selain itu, peningkatan tekanan darah sistolik dan diastolik selama kerja statis dapat menyebabkan penurunan denyut jantung melalui mekanisme baroreseptor karotid. (Stuifbergen AK, et al. 1997)(Dawson D, et al. 2014) (Aaronson LS, et al. 1999] (Wierwille WW, et al. 1994)

## METODOLOGI

Artikel ini menggunakan metode penelitian perpustakaan yang dilakukan dengan merujuk pada artikel jurnal, repositori, liputan media massa, media sosial dan semua sumber daya yang dapat diakses online. Sumber-sumber ini dikumpulkan berdasarkan diskusi dan diperiksa satu per satu dan dihubungkan antara satu informasi dengan informasi lainnya. Semua kegiatan pengumpulan dan analisis data dilakukan secara online mengingat keterbatasan pergerakan terbuka di ruang publik. Data diperoleh dengan mengkategorikan masalah yang merujuk pada sumber yang tersedia untuk analisis kemudian menggunakan teknik triangulasi dengan teori, dalam hal ini teori sosiologi komunikasi massa dan teori dalam kehidupan publik.

## II. PEMBAHASAN

Manajemen fatique seperti disebutkan di atas, fatique dapat memiliki banyak penyebab di tempat kerja. Oleh karena itu, tidak ada penanggulangan tunggal yang komprehensif untuk menghilangkan fatique dari pengaturan industri. Penting untuk mempertimbangkan rentang strategi untuk mengatasi berbagai jenis dan penyebab fatique. Untuk tujuan praktis, beberapa divisi telah dipertimbangkan untuk penanggulangan fatique kegiatan. Dalam yang pertama, penanggulangan fatique telah dibagi menjadi dua kategori: (a) Strategi pencegahan yang digunakan sebelum jam kerja dan selama waktu istirahat, dan (b) strategi operasional yang digunakan selama pekerjaan (mengemudi, operasi kilang, terminal komputer) di ruang kontrol, dll.). (Dawson D, et al. 2011)

Karena gangguan sirkadian adalah penyebab paling penting dari fatique, strategi pencegahan dirancang untuk mengurangi dampak gangguan sirkadian dan kurang tidur pada kinerja dan kewaspadaan selama bekerja. Ada varietas metode yang berbeda dalam strategi ini. Mayoritas dari mereka untuk sementara meredakan gejala fatique. Kemudian bantu pekerja mendapatkan pekerjaan mereka seaman dan seefisien mungkin. Beberapa dari strategi ini termasuk meminimalkan kurang tidur, tidur siang selama shift malam, pendidikan kebiasaan tidur yang baik kepada pekerja, stimulator, dan percepatan adaptasi sirkadian ke berbagai tipe shift yang berbeda. (Ferrara M, De

Gennaro L, 2001)(Shahraki S, et al. 2011)(Razmpa E, et al. 2011)( Pasupati KS, et al. 2012)

Minimalkan kurang tidur**, m**empromosikan kuantitas dan kualitas tidur adalah faktor penting untuk memastikan kinerja optimal selama waktu kerja. Secara umum, sebagian besar orang membutuhkan sekitar 8 jam tidur per hari untuk menjaga kewaspadaan penuh. Beberapa orang dapat berfungsi dengan baik saat tidur kurang dari 8 jam. Memperoleh hanya 6 jam untuk seseorang yang membutuhkan 8 jam tidur mengakibatkan kurang tidur selama 2 jam. Disarankan untuk memiliki waktu istirahat yang memadai sebelum shift. Data menunjukkan bahwa risiko fatique meningkat secara eksponensial pada shift 12-jam dan shift awal. Hal ini diperlukan untuk menghindari lembur pada shift 12-jam dan memberikan setidaknya 24 jam istirahat di antara shift. (Folkatd S, et al. 2005)

Tidur siang selama shift malam**, t**idur siang sebagai penanggulangan fatique telah terbukti efektif untuk pekerja shift. Banyak penelitian menunjukkan bahwa tidur siang pendek meningkatkan suasana hati dan kinerja. Juga, ditemukan bahwa tidur siang selama 30 menit pada subjek dengan tidur normal dan tidur malam yang terbatas menurunkan rasa kantuk dan meningkatkan kewaspadaan subyektif. Efek positif dari tidur siang tergantung pada banyak masalah termasuk waktu tidur siang, panjang tidur siang, dan beratnya inersia tidur setelah tidur siang. Studi lapangan menunjukkan bahwa bahkan episode tidur singkat dapat meningkatkan kinerja selama beberapa jam setelah tidur siang. Tidur siang yang lebih lama dan lebih baik lebih baik untuk mempertahankan kinerja pagi hari dan meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Namun, jika ada batasan waktu tidur siang, disarankan bahwa sekitar 90–120 menit dari satu siklus tidur tunggal (tertidur hingga pergerakan mata cepat (REM)) adalah yang paling efektif. Selain itu, tidur siang dengan panjang 30 menit atau kurang memberikan peningkatan yang terukur dalam kewaspadaan dan kinerja serta mengurangi fatique segera setelah bangun tidur. (Dawson D, et al. 2011)(Caldwell JA, et al. 2009)(Folkatd S, et al. 2005)

Kebiasaan tidur yang baik, **a**da beberapa strategi khusus yang dapat membantu meningkatkan setiap kesempatan tidur, dan beberapa di antaranya termasuk: Bila memungkinkan, jaga jadwal tidur / bangun reguler untuk menghindari gangguan sirkadian; memesan kamar tidur untuk tidur dan bukan untuk bekerja, jika memungkinkan; mengembangkan rutinitas tidur yang menenangkan seperti mendengarkan radio; hindari sering tidur siang di siang hari; bangun dari tempat tidur jika ada masalah dengan tertidur; jangan gunakan kafein, alkohol, dan rokok tepat sebelum tidur; dan membuat kamar tidur sunyi, benar-benar gelap, dan nyaman (suhu ideal untuk kamar tidur adalah sekitar 18-24 ° C). (Dawson D, et al. 2011)(Caldwell JA, et al. 2009) (Folkatd S, et al. 2005)(Pérez-Chada D, et al. 2005)

Adaptasi circadian yang kita kenal dengan **circadian rhythm** pada pekerja shift biasanya tidak fase shift untuk beradaptasi sepenuhnya dengan tidur di siang hari dan bekerja di malam hari. Situasi ini menghasilkan kinerja yang buruk, fatique, dan berkurangnya kewaspadaan selama jam kerja. Paparan cahaya yang tepat dan tepat waktu serta pemberian melatonin eksogen membantu menghasilkan adaptasi sirkadian pada kerja malam hari. Paparan cahaya terang di malam hari menunda fase sirkadian ke posisi selanjutnya, sedangkan paparan cahaya terang di pagi hari meningkatkan fase sirkadian ke posisi sebelumnya. Juga, cahaya terang memiliki efek peringatan langsung pada suasana hati dan kinerja. Melatonin adalah agen sinkronisasi penting untuk sistem sirkadian. Pemberian melatonin eksogen memiliki sifat pergeseran fasa. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa perawatan harian tunggal atau berulang dengan melatonin dapat mengubah waktu beberapa ritme seperti tidur, suhu inti tubuh, dan ritme sekresi melatonin dan kortisol endogen. Pemberian melatonin pada malam hari dan paruh pertama malam hari akan meningkatkan fase ritme sirkadian, sedangkan pemberian melatonin pada pagi hari atau pada paruh kedua malam hari akan menunda fase. (Sadeghniiat-Haghighi Kh, et al. 2011)

Simulator**, k**etika pendekatan nonfarmakologis lainnya untuk manajemen fatique menjadi tidak praktis atau tidak efektif, obat-obatan yang meningkatkan kewaspadaan harus dipertimbangkan. Mereka membantu pekerja mempertahankan kewaspadaan selama shift kerja yang panjang ketika tidur restoratif yang memadai tidak

dimungkinkan. Stimulan untuk memerangi efek fatique telah digunakan di banyak industri. Obat yang paling banyak digunakan dalam kelompok ini termasuk modafinil, amfetamin, dan kafein. (Caldwell JA, et al. 2009)(Folkatd S, et al. 2005) (Pérez-Chada D, et al. 2005)

Berbagai metode yang tersedia untuk mengatasi fatique selama operasi kurang dari strategi pencegahan yang disebutkan di atas. Di sebagian besar pengaturan industri, terutama di tempat kerja yang menuntut keselamatan tinggi, merupakan pembatasan wajib bahwa pekerja harus tetap berada di tempat kerja mereka selama jam kerja. Jadi, tidak ada kemungkinan untuk menggunakan berbagai metode penanggulangan fatique operasional. Juga, perlu diingat bahwa tindakan penanggulangan operasional tidak mengatasi penyebab fisiologis yang mendasari fatique. Mereka dapat membantu meningkatkan kewaspadaan dan kinerja sementara dengan menutupi fatique, tetapi efeknya hanya bertahan untuk waktu yang singkat. Beberapa strategi yang berada dalam kategori ini termasuk interaksi sosial dan percakapan dengan rekan kerja, aktivitas fisik, dan konsumsi kafein. (Dawson D et al. 2014) (Gander P, et al. 2011)

Sangat mungkin bahwa pendekatan tradisional untuk memerangi fatique di tempat kerja dunia aviasi (yang disebutkan di atas) tidak mempertimbangkan semua aspek fatique dan memiliki strategi pertahanan satu lapis di tempat kerja. Metode baru yang lebih komprehensif untuk mengelola risiko fatique di tempat kerja adalah Sistem Manajemen Risiko Kelel baseline Fatique Risk Management System (FRMS) didasarkan pada prinsip pengetahuan dalam ilmu tidur. Maka, perlu untuk mempertimbangkan dengan hati-hati terhadap dinamika hutang dan pemulihan tidur sementara dan kumulatif, jam biologis sirkadian, dan pengaruh pengaturan sistem sirkadian pada kinerja dan kewaspadaan. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan yang lebih baru dalam ilmu tidur dan ritme sirkadian manusia yang memberikan dasar ilmiah yang lebih kuat bagi FRMS untuk mengelola risiko fatique dalam pengaturan industri. (Dawson D, et al. 2014)(Horrey WJ, et al. 2011).

FRMS terdiri dari sejumlah pertahanan lapisan penting untuk memantau dan mengelola risiko yang ditimbulkan untuk keselamatan di tempat kerja karena fatique. Pertahanan

berlapis-lapis ini adalah produk dari manajemen fatique penggabungan dalam konteks umum Safety Management System (SMS). Menurut SMS, keamanan terdiri ketika bahaya mampu menembus dengan sukses dari semua lapisan pertahanan yang mengakibatkan mendorong lintasan peluang insiden. Memperkuat lapisan individu dan pemilihan lapisan tambahan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas Sistem Manajemen Keselamatan. (Dawson D, et al. 2011)

Pada keduanya, kecelakaan atau insiden dianggap sebagai titik akhir dari rantai acara kasual. Proses SMS dirancang untuk mengatasi semua jenis risiko, sementara FRMS dirancang khusus untuk memerangi risiko yang terkait dengan fatique di tempat kerja. Model FRMS pertama kali disarankan oleh Dawson dan McCulloch (2011). Ini mencakup serangkaian lapisan pertahanan yang dapat dibangun di empat titik dalam kombinasi dengan lintasan peristiwa potensial. Identifikasi dan pencegahan kecelakaan terkait fatique dapat ditemukan di masing-masing titik ini. (Dawson D, et al. 2011)(Gander P, et al. 2011)

Menurut model ini, ada lima lapisan pertahanan yang dapat diterapkan untuk menghilangkan kemungkinan insiden atau kecelakaan yang disebabkan oleh fatique di tempat kerja, termasuk: Tingkat 1- Menyediakan peluang tidur yang memadai: Pertanyaan paling penting dalam level ini adalah, "berapa banyak peluang tidur yang disediakan oleh pengaturan waktu kerja tertentu?". Untuk meminimalkan kemungkinan fatique, organisasi harus memastikan bahwa peluang tidur yang cukup disediakan untuk karyawan. Tingkat ini ditangani sebagian dengan pendekatan tradisional; Tingkat 2 - Memastikan bahwa tidur yang memadai diperoleh karyawan untuk menunjukkan kesesuaian tugas: Karyawan harus bertanya pada diri sendiri; "Apakah saya cukup tidur baru-baru ini untuk bekerja dengan aman?" Level kontrol pertama tidak selalu memadai. Mungkin bagi karyawan untuk memiliki pola kerja yang optimal, tetapi terlalu lelah untuk bekerja dengan aman (mis. Tidak mendapatkan cukup tidur selama periode istirahat karena aktivitas keluarga). Oleh karena itu, menilai tidur minimum dan waktu maksimum terjaga dalam periode 48 jam adalah faktor kontrol kritis di tingkat ini; Tingkat 3- Mendeteksi gejala perilaku fatique: Meskipun dua tingkat sebelumnya mungkin sempurna, ada kemungkinan bahwa bentuk kumulatif fatique merusak kinerja

dan memicu risiko. Berbagai faktor seperti perbedaan individu dalam kebutuhan tidur, gangguan tidur lainnya, dan alasan idiopatik mungkin bertanggungjawab. Tingkat ini membantu individu dan organisasi untuk mendeteksi fatique. Secara ilmiah gejala dengan berbagai instrumen dari daftar gejala sederhana (mis. Daftar Periksa Fatique Samn-Perelli) hingga pengujian fisiologis yang kompleks; Level 4 dan 5- Berkenaan dengan penilaian dan pengendalian kesalahan dan insiden yang berhubungan dengan fatique: Apakah fatique merupakan indikator kemungkinan penurunan kinerja kognitif, nyaris terjadi, atau insiden? Level-level ini digunakan untuk memantau efektivitas level sebelumnya.

Data yang didorong dari langkah-langkah ini mengidentifikasi setiap lokasi di tempat kerja di mana kegiatan FRMS tidak cukup untuk mencegah fatique yang mengakibatkan kesalahan, nyaris terjadi, atau insiden. Beberapa alat untuk pengumpulan data di level 4 termasuk pengujian kinerja, observasi lapangan, dan kesalahan yang didokumentasikan. Investigasi insiden sistematis sehubungan dengan kemungkinan fatique sebagai faktor penyebab atau kontribusi harus dilibatkan di level 5. Pengumpulan data selama proses tersebut digunakan untuk meningkatkan keadaan operasional dan untuk terus memperbarui FRMS di tempat kerja yang akan lebih baik mencegah insiden di masa depan. (Dawson D, et al. 2014)

Setelah mengidentifikasi area berisiko tinggi potensial di tempat kerja untuk induksi fatique, ada dua pendekatan yang mungkin dapat digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan pengurangan fatique atau mengurangi efek fatique (proofing fatigue). Strategi pengurangan fatique terkait dengan tiga level pertama FRMS yang mengurangi kemungkinan pekerja fatique masuk atau tetap berada di tempat kerja. Di sisi lain, pemeriksaan fatique mengacu pada strategi yang mengurangi kemungkinan di mana pekerja yang fatique yang beroperasi di tempat kerja akan membuat kesalahan yang mengarah pada kecelakaan atau cedera. Misalnya, tugas dengan risiko yang lebih rendah dapat dijadwalkan pada saat risiko keletihan lebih tinggi dan tugas yang lebih rumit pada saat risiko keletihan lebih rendah. Manajemen optimal risiko yang berhubungan dengan fatique mensyaratkan bahwa baik strategi pengurangan fatique dan

pemeriksaan fatique dapat diimplementasikan sebagai elemen pelengkap dari FRMS. (Dawson D, et al. 2011)(Gander P, et al. 2011)

## KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, fatique pekerja adalah masalah signifikan dalam industri modern, sebagian besar karena pekerjaan dengan permintaan tinggi, masa tugas yang panjang, gangguan ritme sirkadian, dan hutang tidur akumulatif yang umum di banyak industri. Tingkat keparahan masalah dan cara mengatasi fatique sangat berbeda di industri. Pemahaman penuh tentang jam biologis sirkadian, dinamika kehilangan tidur sementara dan kumulatif, dan pemulihan diperlukan untuk manajemen fatique kerja yang efektif. Ini dapat lebih diselidiki dalam bidang baru obat tidur yang disebut obat tidur kerja. Obat tidur terkait dengan menjaga produktivitas dan keamanan terbaik dalam pengaturan industri. Diperkirakan bahwa kemajuan baru di bidang obat tidur kerja akan mengembangkan instrumen yang lebih valid dan dapat diandalkan untuk mengukur fatique dan mengelolanya dengan baik dalam pengaturan operasional.

## REFERENSI


Aaronson LS, Teel CS, Cassmeyer V, Neuberger GB, Pallikkathayil L, Pierce J, et al. Determine and Measure Fatique. Pictures of J Nurs Sch. 1999; 31: 45–50. (PubMed) (Google Scholar)

Åkerstedt, T., Folkard, S. & Portin, C. (2004). Predictions from the three-process model of alertness. Aviation, Space, and Environmental Medicine, 75 (3), section II, A75-A83.

Cabon, P., Mollard, R., Debouck, F., Chaudron, L., Grau; J.Y., Deharvengt, S. Toward a fatigue Risk Management System: application for the regional French airlines. In: Proceedings of the 79th Aerospace Medical Association Annual Scientific Meeting, Boston, MA, 4-7 May 2008.

Caldwell JA, Mallis MM, Caldwell JL, Paul MA, Miller JC, Neri DF. Aerospace Medical Association. Fatique Countermeasures in Flight. Aviat Space Environ Med. 2009; 80: 29–59. (PubMed) (Google Scholar)

Civil Aviation Authority of New Zealand (2007a). Part 121 Air Operations: Large aero planes. Wellington: Civil Aviation Authority of New Zealand, 117 pp.

Dawson, D., & McCullough, K. (2004). Managing Fatigue as an Integral part of a Fatigue Risk Management System. ISASI, 2004, Australia.

Deharvengt, S. (2007). Barriers to Regulating Resilience: Example of Pilots' Crew Resource Management Training. Resilience Engineering Workshop, Vadstena, Sweden.25–27 June, 2007

Dinges D, Powell J. Microcomputer Analyzes Performance on Simple Portable Visual RT Tasks During Continuous Operations. Beh Res Meth Instr Comp. 1985; 17: 652-5. (Google Scholarship)

Eptein J. 1 ed. New York: McGrow-Hill Publication; 2007. Sleep tight; p. 229–41. (Google Scholarship)

Folkard, S., Spencer, M. & Robertson, K. (2007). A Fatigue/Risk Index to assess work schedules. Somnologie 11:177–185.

Folkatd S, Lombardi DA, Tucker PT. Shift work: Safety, Drowsiness, and Sleep. Ind. Health 2005; 43: 20–3. (PubMed) (Google Scholar)

Gander P, Graeber RC, Belenky G. Fatique Risk Management. In: Kryger MH, Roth TR, Dement CD, Editor. Principles and Practice of Sleeping Medicine. 5th edition. Philadelphia: W.B. Saunders; 2011. p. 760–8. [Google Scholarship]

Gander P, Purnell H, Garden A, Woodward A. Work Patterns and Risks Related to Fatique among Junior Doctors. Occup Environ Med. 2007; 64: 733–8. (PMC free article) (PubMed) (Google Scholar)

Horrey WJ, Noy YI, Folkard S, Popkin SM, Howarth HD, Courtney TK. Research Needs And Opportunities To Reduce The Harmful Safety Consequences Of Fatique. Previous Accident Analysis. 2011; 43: 591–4. (PubMed) (Google Scholar)

International Civil Aviation Organization (2016) Manual for the oversight of fatigue management approaches. ICAO, Montréal, Canada, Accessed April 11, 2016.

Isnaeni, P., Demes N dan Sukiran A J. 2014. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan. ISSN 1693-3761. 12(3): 141

John A Caldwell, Melissa M Mallis, J. Lynn Caldwell, Michel A Paul, James C. Miller, David F Neri, (2015), Aerospace Medical Association Fatique Countermeasures Mitigation Committee on Human Aerospace Factors Committee, https: //pubmed.ncbi.nlm .nih. .gov / 19180856 /

Mahon, G. & Cross, T. (1999). The Fatigue Management Program: Alternatives top rescription. Queensland Transport: Queensland, Australia.

Notoadmojo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Pasupati KS, Barker LM. Impact of Fatigue on Registered Nurse Performance: Data Mining and

Rausand, M dan Arnjlot H. 2004. System Reliability Theory.USA: John Wiley and Son.

Razmpa E, Sadegh Intention K, Saedi B. Sleep Problems of City Bus Drivers and Accidents. Indian J Otolaryngol Head Neck Surg. 2011; 63: 269–73. (PMC free article) (PubMed) (Google Scholar)

Stewart, S. (2006). An Integrated System for Managing Fatigue Risk Within a Low Cost Carrier. Proceedings of the International Aviation Safety Seminar, Flight Safety Foundation, October 23-26, Paris, France

Stuifbergen AK, Rogers S. Experience Fatique and Self-Care Strategies Among People With Multiple Sclerosis. Appl Nurs Res. 1997; 10: 2–10. (PubMed) (Google Scholar)

Wierwille WW, Ellsworth LA. Evaluation of Driver Fatique by Trained Appraisers. Previous Anal Accid. 1994; 26: 571–8. (PubMed) (Google Scholar)

# *PERFORMANCE IMPROVEMENT THROUGH EMPLOYEE EMPOWERMENT AT PT PLN UIP JBB*

**Djoko Pitoyo**
Sangga Buana University
djoko_pitoyo13@yahoo.com

## *ABSTRACT*

*The purpose of this research is to find out the relationship between performance improvement through employee empowerment which is influenced by leadership and organizational culture factors in PT PLN Unit Induk Pengembangan Jawa Bagian Barat (UIP JBB). This study used the questionnaire method with respondents as many as 47 employees. The collected data was analyzed using path analysis, with the aim of knowing the relationship between variables. From the results of this study it was found that Leadership does not have a direct or indirect effect, through Employee Empowerment variables, significantly on Employee Performance. Organizational Culture has a significant direct influence on Employee Performance by 0.33, and Organizational Culture has a significant indirect effect on Employee Performance through Employee Empowerment of 0.65. Employee Empowerment can be significantly influenced directly by the 0rganizational Culture variable of 0.64. Employee performance can be directly influenced by Employee Empowerment variables of 0.49.*

***Keywords*** *: employee performance, employee empowerment, leadership, organizational culture.*

---

## I. INTRODUCTION

The existence of a corporate company is usually determined by the performance of its organizational units. The performance of organizational units is obtained from the performance of its employees. Employee performance will influence how much they contribute work to the organization which includes: output quantity, output quality, output period, workplace presence, cooperative attitude (Mathis and Jackson, 2002). In other words, the performance of the employee itself determines the success or failure of the company in achieving the company's goals. If the performance begins to show a decline, it is certain that it is very difficult to reach the goal or even unable to reach the

company's goals. Good performance is optimal performance, namely performance that matches the standards of the organization and supports the achievement of organizational goals.

In the company PT PLN in measuring the performance of each employee to the performance of organizational units each year using the KPI (key performance indicator) tool, where the achievement of each target is initiated from the top management to each of their subordinates. The portrait of the target trend and realization of PT PLN UIP JBB in 2015-2016

There is a gap between the target and the achievement that occurs (realization), where the overall gap ranges from 12%. This is the problem at PT PLN UIP JBB where the performance of several organizational units has not been optimally influenced by employee performance. For this reason, it is necessary to do a study to find out the factors that are influenced by the performance of organizational units at PT PLN UIP JBB.

To discuss this problem, management and organizational science approaches are used, specifically Human Resource Management and Organizational Behavior in solving these problems.

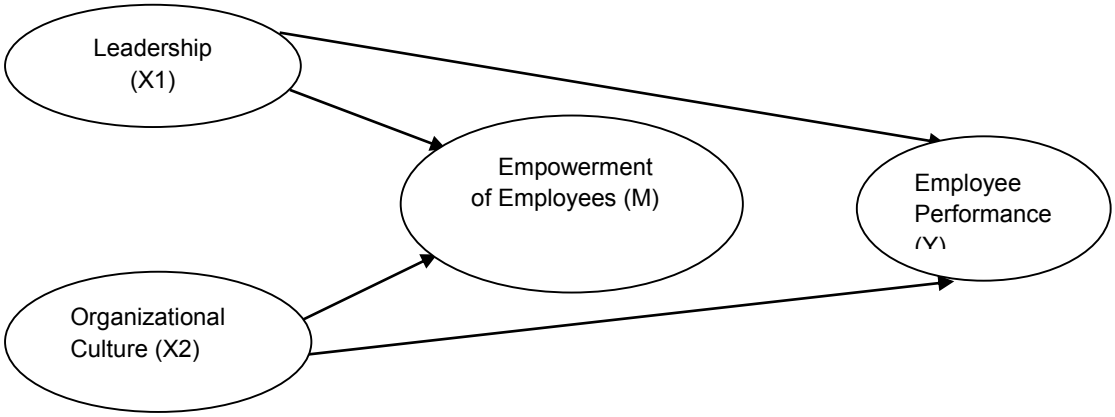
Performance problems certainly cannot be separated from the process, results and usability, in this case the performance is the work of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities that have been given to him. Good employee performance will directly affect performance institutions, and to improve employee performance certainly requires a long time and process. Assuming that the current PT PLN employees are the result of strict recruitment so that the ability factor and motivation factor are good enough, this performance research is discussed in organizational environmental factors, namely leadership, organizational culture and empowerment of work. On the basis of existing problems and several theoretical studies, it is necessary to do research on the influence of leadership, organizational culture through empowering employees that affect the performance of employees of PT PLN UIP JBB

## II. RESEARCH METHODOLOGY

Laten variables in this study are leadership (X1), organizational culture (X2), employee empowerment (M), and employee performance (Y). Uses sampling randomly, in accordance with Nazir (2003: 279) and Husein Umar (2004: 108). Respondents in this study were all employees PT. PLN UIP JBB that has a structural position at the supervisor level of 18 people and is added with employees who have more than 5 years work experience with a total of 47 employees.

Data collection methods used in this study were questionnaires and observations, and data analisis with Path Analysis. Path Analysis is an extension of multiple regression analysis, or path analysis is the use of regression analysis to estimate causality between previously defined variables based on theory (Ghozali, 2002). Path Analysis is intended to find out whether the relationship is caused by the direct and indirect influence of the exogenous variables variable on the dependent variable, the influence of the exogenous variable on the endogenous variables between leadership variables (X1) and organizational culture (X2) through employee empowerment (M) on performance variables (Y).

The research framework as :




$$Y=\rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yxm} M + \rho_y \varepsilon$$

Information:

| | |
|---|---|
| Y | = Employee Performance |
| ρ | = endogenous variable path coefficient |
| ε | = error |
| X1 | = Leadership |
| X2 | = Organizational Culture |
| M | = Empowerment of Employees |
| yx1 | = coefficient of exogenous variable leadership |
| yx2 | = Exogenous variable coefficient of organizational culture |

yxm = Exogenous variable coefficient empowerment of employees

Test equipment used in testing hypotheses using SPSS 16 software, regarding improving performance through employee empowerment which is influenced by leadership factors and organizational culture at PT PLN UIP JBB is the method of path analysis. The form of the equation is as follows :

Sub-structural equation 1 = $M = b_1 X_1 + b_2 X_{2+} e_1$

Sub-structural equation 2 = $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_m M + e_2$

Information :

| | |
|---|---|
| Y | = Employee Performance |
| b1 | = leadership regression coefficient |
| b2 | = organizational culture regression coefficient |
| bm | = empowerment regression coefficient |
| ε | = error |
| X1 | = Leadership |
| X2 | = Organizational Culture |
| M | = Employee Empowerment |

To justify the hypothesis test, a statistical test of the output produced by the path analysis model is used. Statistical tests include:

1. The coefficient of determination (R2) is essentially to measure the extent of the capability of the model in explaining the variation of the dependent variable. The coefficient of determination is ranging from zero to one.
2. The t test is done by comparing the difference between the values of the two average values with the standard error of the difference in the average of two samples (Ghozali, 2011: 98-99).
3. The F test basically shows whether all the independent or free variables included in the model have a joint or simultaneous influence on the dependent variable or bound. If the value of F is greater than 4 then H0 can be rejected at a 5% confidence level in other words stating that the independent variable simultaneously and significantly affects the dependent variable and compares the F value of the calculation results with the F value according to the table. If the value of F count is greater than the value of F table, then Ho is rejected and accepts HA (Ghozali, 2011: 98).

## II. RESEARCH RESULT

In this method the researcher analyzes each value of the variables consisting of leadership (X1), organizational culture (X2), employee empowerment (M), and employee performance (Y), analysis is carried out using the percentage of the interval scale assessment as follows:

a. Leadership (X1)

From 16 questions consisting of 8 indicators such as being fair, giving suggestions, supporting achieving goals, as a catalyst, creating a sense of security, as a representative of the organization, a source of inspiration, and being respectful. In the leadership variables, hat 27% of respondents stated Strongly Agree (SS), 64% of respondents stated Agree (S), and 8% of respondents stated Lack of Agree (KS). Dimensions give suggestions worth 83%, dimensions support the achievement of goals worth 84%, dimensions as catalysts are worth 82%, dimensions of creating security are 82%, dimensions as representative of organizations are 86%, dimensions of inspiration are 84 %, and the dimension of respect is 83%. From the results of the leadership questionnaire the value of 3139/3760 = 83% or Good category was obtained.

b. Organizational culture (X2)

From 14 questions consisting of 7 indicators such as innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability showed that 26% of respondents said that they were very agree (SS), 63% of respondents stated Agree (S ), and 11% of respondents stated Lack of Agree (KS). The dimensions of innovation and risk taking are worth 80%, the dimensions of attention to detail are 84%, the dimensions of the outcome orientation are 85%, the dimensions of the people orientation are 82%, the dimensions of the team orientation are 84%, the dimensions of aggressiveness are 83%, and the dimensions of stability are 83%. The results of the organizational culture questionnaire obtained values of 2729/3290 = 83% or categorized as Good.

c. Employee Empowerment (M)

From 12 questions consisting of 4 indicators such as trust, meaningfulness, autonomy, and impact showed that as many as 20% of respondents stated Strongly Agree (SS), 68% of respondents stated Agree (S), and 12% of respondents stated Lack of Agree (KS). The trust dimension is 82%, the dimension of meaningfulness is 82%, the autonomous dimension is 80%, and the impact dimension is 81%. The results of the employee empowerment questionnaire obtained a value of 2291/2820 = 81% or Good category.

d. Employee Performance (Y)

From 12 questions consisting of 7 indicators such as work quality, work quantity, knowledge, work adjustments, reliability, work relations, and work safety, 12% of respondents stated Strongly Agree (SS), 69% of respondents stated Agree (S), and 18% of respondents stated Lack of Agree (KS), and 1% of respondents stated Disagree (TS). Dimension of work quality is 79%, dimension of work quantity is 75%, dimension of knowledge is 74%, dimension of adjustment is 82%, dimension of reliability is worth 79%, the employment relationship dimension is 81%, and the occupational safety dimension is 80%. From the results of employee performance questionnaires obtained values of 2587/3290 = 79% or Good category.

Path Analysis

a. analysis of the influence of leadership and organizational culture on employee empowerment. The value of R2 (R Square) of 0.284. R2 is used to calculate the residual value e1. Where e1 is a variant of employee empowerment variables which is not explained by leadership and organizational culture variables.

e1 $=\sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{1-0{,}284} = \sqrt{0{,}716} = 0{,}846$

$M=b_1X_1+b_2X_2+e_1$

**$M= -0,246X_1+0,641X_2+0,846$.....(1)**

The equation explains that whenever there is an increase in leadership quality there will be a decrease in employee empowerment of 0.246 units assuming other independent variables are considered constant. Then, whenever there is an increase in the quality of organizational culture, there will be an increase in employee empowerment of 0.641 units. In general, from the above equation it can be concluded that if leadership and / or organizational culture experience quality improvement, employee empowerment will also increase as well.

b. analysis of the influence of leadership, organizational culture, and employee empowerment on employee performance shows the value of R2 (R Square) of 0.606. R2 is used to calculate the residual value of e2. Where e2 is a variable variant of employee performance that is not explained by variables of leadership, organizational culture, and employee empowerment.

$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{1 - 0{,}606} = \sqrt{0{,}394} = 0{,}627$

$Y=b_1X_1+b_2X_2+b_mM+e_2$

**$Y=0,119X_1+0,339X_2+0,497M+0,627$.....(2)**

The equation explains that whenever there is an increase in leadership quality there will be an increase in employee performance by 0.119 units assuming the other independent variables are constant. Then, whenever there is an increase in the quality of organizational culture, there will be an increase in employee performance by 0.339 units. Furthermore, whenever there is an increase in the quality of employee empowerment, there will be an increase in employee performance of 0.497 units.

In general, from the above equation it can be concluded that if leadership and / or organizational culture and or employee empowerment experience an increase in quality, employee performance will also increase as well.

## VI. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

From the results of the analysis and discussion that have been carried out, the conclusions can be taken as follows :

1. Leadership does not significantly influence employee empowerment at PT PLN UIP JBB, where the negative path coefficient value is equal to -0.246 and significance 0.127 which is greater than α (0.127> 0.05). The lower the intensity of leadership, the lower the employee's performance.
2. Organizational culture has a significant influence on employee empowerment of 0.641 and a significance of 0 which is smaller than α (0 <0.05). This means that if there is an increase in the quality of organizational culture, the empowerment of employees will increase by 0.641.
3. Leadership does not have a significant effect on employee performance directly at 0.119 and significance of 0.335 which is greater than (0.335> 0.05). Therefore it can be concluded that even though it has a positive path coefficient but its effect is not significant.
4. Organizational culture has a significant direct influence on employee performance by 0.339, as well as significance of 0.019 which is smaller than α (0.019 <0.05). Therefore it was concluded that there was a positive and significant influence of organizational culture on employee performance of 0.339.
5. The performance of PLN UIP JBB employees can be directly affected by employee empowerment variables with the equation M => Y = ρym = 0.497. This means that if there is an increase in the quality of employee empowerment, the performance of PLN UIP JBB employees will increase by 0.497.

The suggestions that can be put forward in this study are as follows:

1. Communication needs to be improved between the top management and the employees of the PLN UIP JBB through media suggestion boxes, coffee mornings, employee gatherings, and joint sports or events that can be held together which do not discuss work.
2. To reduce weakness in leadership variables, structural officials and senior employees must provide good examples to other employees.
3. PLN employees UIP JBB need to be facilitated by PLN management in terms of 7 performance indicators such as work quality, work quantity, knowledge, work adjustments, reliability, work relations, and work safety where the results of the questionnaire assessment have only reached 79%. With the establishment of good industrial relations between management and employees is expected to be a positive value that can generate employee performance.

4. Exogenous factors can be explored more deeply from other variables such as work environment, job satisfaction, and the influence of the position so that it can be explained in the influence on the performance of PLN UIP JBB employees for subsequent research.

## V. REFERENCES


Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hatami S.2012. The Study of Relationship berween Organizaeion Cultur and Empowerment. *Jurnal of Basic and Applied Scientific Research*, vol 2(4), 3623 - 3630

Husein Umar, 2004, Riseta Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.

Miner, John B. 1992, Industrial Organizational Psychologi. Singapore : Mc Graw-Hill Inc.

Moh Nazir. 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.

Thoha, Mftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada

# HAKEKAT KEWIRAUSAHAAN DALAM MEMBENTUK SIKAP WIRAUSAHA DI BIDANG PENDIDIKAN

**Y. Ony Djogo**

onydjogo@gmail.com

Universitas Sangga Buana

## ABSTRAK

Pembangunan pendidikan nasional ditujukan untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia khususnya dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga akan menjadi bangsa yang beradab dan dapat bersaing di dunia Internasional. Salah satu upaya mewujudkan tujuan pendidikan itu terutama di sekolah telah dikembangkan dan dilaksanakan pelajaran kewirausahaan sebagai mata pelajaran.

Pendidikan entrepreneurship sejak dini karena itu keinginan individu yang ingin memulai bisnis mereka sejak usia dini bukanlah hal yang tidak lazim. Terbatasnya lapangan kerja akibat laju pertumbuhan angkatan kerja yang tidak dibarengi dengan laju pertumbuhan ekonomi, penyebaran tenaga kerja yang tidak merata dan sikap mental wirausaha para lulusan sekolah kejuruan dan non kejuruan yang tidak terbina dengan baik, memerlukan pemecahan yang cukup serius.

Salah satu tujuan kebijaksanaan pembangunan nasional adalah meningkatkan produksi yang disertai dengan penciptaan lapangan kerja baru yang seluas-luasnya dan penyebaran pendapatan yang lebih merata. Berdasarkan uraian di atas, maka sudah sewajarnya para lulusan sekolah kejuruan diajak untuk memahami secara realistis keadaan sekarang ini dalam hubungannya dengan masalah kesempatan kerja. Juga perlu disadari bahwa tanggung jawab mereka tergantung sepenuhnya pada diri mereka. Pemikiran yang selalu menggantungkan sepenuhnya harapan kepada pemerintah dan pihak lainnya untuk menyediakan lapangan kerja perlu disingkirkan. Salah satu alternatif yang menarik untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan ini adalah menumbuhkan sikap mandiri, mengembangkan pengetahuan, menumbuhkan motivasi dan menanamkan minat berwirausaha terhadap anak. Salah satu solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran serta meningkatkan pendapatan masyarakat dalam rangka pengembangan wilayah adalah melalui pengembangan SDM di samping pengembangan sumber daya lainnya melalui pendidikan formal sebagai sebuah lembaga untuk menumbuhkan sikap mandiri, mengembangkan pengetahuan, dan menumbuhkan motivasi serta menanamkan minat berwirausaha kepada anak-anak.

**Kata Kunci :** Pembangunan Pendidikan, tujuan pendidikan nasonal.

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada suatu negara yang sedang berkembang, peranan para wirausahawan tidak dapat diabaikan terutama dalam melaksanakan pembangunan. Suatu bangsa akan berkembang lebih cepat apabila memiliki para wirausahawan yang dapat berkreasi serta melakukan inovasi secara optimal yaitu mewujudkan gagasan-gagasan baru menjadi kegiatan yang nyata dalam setiap usahanya. Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang berusaha dengan giat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Salah satu peran penting dalam meningkatkan taraf hidup rakyatnya adalah melalui pendidikan. Hal ini karena, pendidikan merupakan salah satu prasyarat untuk mempertahankan martabat manusia serta memiliki kesempatan dalam mengembangkan kemampuan dan membina kehidupannya dalam masyarakat antara lain melalui pendidikan.

Pembangunan pendidikan nasional ditujukan untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia khususnya dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga akan menjadi bangsa yang beradab dan dapat bersaing di dunia Internasional. Salah satu upaya mewujudkan tujuan pendidikan itu terutama di sekolah telah dikembangkan dan dilaksanakan pelajaran kewirausahaan sebagai mata pelajaran. sejalan dengan pendapat Ciputra yang menyatakan bahwa Pendidikan entrepreneurship akan mampu menghasilkan dampak nasional yang besar bila kita berhasil mendidik seluruh bangku sekolah kita dan mampu menghasilkan empat juta entrepreneur baru dari lulusan lembaga pendidikan Indonesia selama 25 tahun mendatang.

Pendidikan entrepreneurship sejak dini sebagaimana dikemukakan Ciputra Dari pendapat yang dikemukakan itu patut disimak bahwa usia memulai bisnis tidaklah ada patokan yang tepat. Oleh karena itu keinginan individu yang ingin memulai bisnis mereka sejak usia dini bukanlah hal yang tidak lazim. Di kalangan etnis Tionghoa, pebisnis kawakan di Indonesia maupun di mancanegara aktivitas bisnis sudah mereka mulai sejak usia muda melalui pembelajaran dari toko orang tuanya sejak mereka masih di Sekolah Dasar. Saat mereka merasa ingin memulai aktivitas bisnis sendiri mereka tidak lagi .bekerja. Pada bisnis orang tuanya tetapi sudah memulai bisnis sendiri. Di Indonesia etnis lain yang mempunyai motiv berbisnis yang relatif tinggi dapat dilihat pada etnis antara lain Minang, Bugis dan Madura. Terbentuknya calon pebisnis baru di sebuah Negara menjadi penting karena akan melahirkan pebisnis-pebisnis tangguh yang akan membuat pertumbuhan ekonomi negara itu menjadi lebih baik. Terbatasnya lapangan kerja akibat laju pertumbuhan angkatan kerja yang tidak dibarengi dengan laju pertumbuhan

ekonomi, penyebaran tenaga kerja yang tidak merata dan sikap mental wirausaha para lulusan sekolah kejuruan dan non kejuruan yang tidak terbina dengan baik, memerlukan pemecahan yang cukup serius. Sebagaimana diketahui salah satu tujuan kebijaksanaan pembangunan nasional adalah meningkatkan produksi yang disertai dengan penciptaan lapangan kerja baru yang seluas-luasnya dan penyebaran pendapatan yang lebih merata. Berdasarkan uraian di atas, maka sudah sewajarnya para lulusan sekolah kejuruan diajak untuk memahami secara realistis keadaan sekarang ini dalam hubungannya dengan masalah kesempatan kerja. Juga perlu disadari bahwa tanggung jawab mereka tergantung sepenuhnya pada diri mereka. Pemikiran yang selalu menggantungkan sepenuhnya harapan kepada pemerintah dan pihak lainnya untuk menyediakan lapangan kerja perlu disingkirkan. Salah satu alternatif yang menarik untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan ini adalah menumbuhkan sikap mandiri, mengembangkan pengetahuan, menumbuhkan motivasi dan menanamkan minat berwirausaha terhadap anak.

Jelaslah bahwa salah satu solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran serta meningkatkan pendapatan masyarakat dalam rangka pengembangan wilayah adalah melalui pengembangan SDM di samping pengembangan sumber daya lainnya melalui pendidikan formal sebagai sebuah lembaga untuk menumbuhkan sikap mandiri, mengembangkan pengetahuan, dan menumbuhkan motivasi serta menanamkan minat berwirausaha kepada anak-anak.

## II. PEMBAHASAN

### 2.1 Pegertian Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (create new and different) melalui berfikir kreatif dan inovatif. Suryana (2003) mengatakan bahwa kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam menciptakan nilai tambah di pasar melalui proses pengelolaan sumber daya dengan cara-cara baru dan berbeda melalui : Pengembangan teknologi baru, penemuan pengetahuan ilmiah baru, perbaikan produk barang dan jasa yang ada, penemuan cara-cara baru untuk menghasilkan barang lebih banyak dengan sumber daya lebih efisien

Norman M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer (1993:5), *"An entrepreneur is one who creates a new business in the face of risk and uncertainty for the purpose of achieving profit and growth by identifying opportunities and asembling the necessary resources to*

*capitalze on those opportunities"*. Wirausahawan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; mengumpulkan sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat, mengambil keuntungan serta memiliki sifat, watak dan kemauan untuk mewujudkan gagasan inovatif kedalam dunia nyata secara kreatif dalam rangka meraih sukses/meningkatkan pendapatan. Intinya, seorang wirausaha adalah orang-orang yang memiliki karakter wirausaha dan mengaplikasikan hakikat kewirausahaan dalam hidupnya. Dengan kata lain, wirausaha adalah orang-orang yang memiliki jiwa kreativitas dan inovatif yang tinggi dalam hidupnya.

## 2.2 Percaya Diri

Percaya diri adalah sikap positif yang memampukan dirinya untuk mengembangkan nilai positif (optimis) terhadap diri sendiiri maupun lingkungannya atau situasi yang dihadapinya, dan merasa memiliki kompetensi (kemampuan), keyakinan serta percaya bahwa dia bias melakukan apapun. Sikap percaya diri, memudahkan kita dalam berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pergaulan, bidang perdagangan, lingkup pendidikan dan lain-lain. Sikap ini didukung oleh adanya pengalaman, potensi (*ability*), serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri. Percaya diri dalam menentukan sesuatu, percaya diri dalam menjalankan sesuatu, percaya diri bahwa kita dapat mengatasi berbagai resiko yang dihadapi merupakan faktor yang mendasar yang harus dimiliki oleh wirausaha. Seseorang yang memiliki jiwa wirausaha merasa yakin bahwa apa-apa yang diperbuatnya akan berhasil walaupun akan menghadapi berbagai rintangan. Tidak selalu dihantui rasa takut akan kegagalan sehingga membuat dirinya optimis untuk terus maju.

## 2.3 Karakteristik Kweirausahaan

Ciri-ciri wirausaha yang berhasil menurut Kasmir : Memiliki visi dan tujuan yang jelas. Hal ini berfungsi untuk menebak ke mana langkah dan arah yang dituju sehingga dapat diketahui langkah yang harus dilakukan oleh pengusaha tersebut. Inisiatif dan selalu proaktif. Ini merupakan ciri mendasar di mana mahasiawa tidak hanya menunggu sesuatu terjadi, tetapi terlebih dahulu memulai dan mencari peluang sebagai pelopor dalam berbagai kegiatan. Adapun aspek-aspek kejiwaan yang mencirikan bahwa seseorang dikatakan memilki jiwa wirausaha adalah sebagai berikut (Suryana, 2003) apabila : Percaya diri (yakin, optimis dan penuh komitmen). Berinisiatif (energik dan percaya diri). Memiliki motif berprestasi (berorientasi hasil dan berwawasan ke depan). Memiliki jiwa kepemimpinan (berani tampil berbeda dan berani mengambil resiko dengan penuh

perhitungan). Leadership atau kepemimpinan merupakan faktor kunci menjadi wirausahawan sukses. Suka tantangan

**Nilai-Nilai Prilaku Kewirausahaan**

Penjelasan diatas merupakan karakteristik wirausaha sebagaimana yang digambarkan Arthu Kuriloff dan John M.Mempil dalam Suryana (2006:25) dalam bentuk nilai-nilai dan perilaku kewirausahaan, yakni sebagai berikut

| Nilai-nilai | Perilaku |
|---|---|
| Komitmen | Menyelesaikan tugas hingga selesai |
| Risiko moderat | Tidak melakukan spekulasi, melainkan berdasarkan |
| Melihat peluang | Memanfaatkan peluang yang ada sebaik mungkin |
| Objectivitas | Melakukan pengamatan secara nyata untuk memperoleh kejelasan |
| Umpan balik | Menganalisis data kinerja waktu untuk memandu kegiatan |
| Optimisme | Menunjukkan kepercayaan diri yang besar walaupun berada dalam |
| Uang | Melihat uang sebagai suatu sumber daya, bukan tujuan akhir. |
| Manajemen Proaktif | Mengelola berdasarkan perencanaan masa depan. |

**Faktor Yang Menyebabkan Kegagalan Wirausaha**

Menurut Zimmerer (dalam Suryana, 2009) ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha gagal dalam menjalankan usaha barunya:

1. Tidak kompeten dalam manajerial. Tidak kompeten atau tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan mengelola usaha merupakan faktor penyebab utama yang membuat perusahaan kurang berhasil.
2. Kurang berpengalaman baik dalam kemampuan mengkoordinasikan, keterampilan mengelola sumber daya manusia, maupun kemampuan mengintegrasikan operasi perusahaan.

3. Kurang dapat mengendalikan keuangan. Agar perusahaan dapat berhasil dengan baik, faktor yang paling utama dalam keuangan adalah memelihara aliran kas. Mengatur pengeluaran dan penerimaan secara cermat. Kekeliruan dalam memelihara aliran kas akan menghambat operasional perusahan dan mengakibatkan perusahaan tidak lancar.
4. Gagal dalam perencanaan. Perencanaan merupakan titik awal dari suatu kegiatan, sekali gagal dalam perencanaan maka akan mengalami kesulitan dalam pelaksanaan.
5. Lokasi yang kurang memadai. Lokasi usaha yang strategis merupakan faktor yang menentukan keberhasilan usaha. Lokasiyang tidak strategis dapat mengakibatkan perusahaan sukarberoperasi karena kurang efisien.
6. Kurangnya pengawasan peralatan. Pengawasan erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas. Kurang pengawasan dapat mengakibatkan penggunaan alat tidak efisien dan tidak efektif.
7. Sikap yang kurang sungguh-sungguh dalam berusaha. Sikap yang setengah-setengah terhadap usaha akan mengakibatkan usaha yang dilakukan menjadi labil dan gagal. Dengan sikap setengah hati, kemungkinan gagal menjadi besar.

Ketidakmampuan dalam melakukan peralihan/transisi kewirausahaan. Wirausaha yang kurang siap menghadapi dan melakukan perubahan, tidak akan menjadi wirausaha yang berhasil. Keberhasilan dalam berwirausaha hanya bisa diperoleh apabila berani mengadakan perubahan dan mampu membuat peralihan setiap waktu.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kewirausahaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kewirausahaan dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam individu itu sendiri sedangkan faktor eksternal merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya (Suryana, 2001:34). Faktor-faktor yang mempengaruhi kewirausahaan antara lain:

A. Faktor internal, meliputi : Kebutuhan berprestasi *(need for achievement*). Internal locus of control; Kebutuhan akan kebebasan *(need for independence)*; Nilai-nilai pribadi; Pengalaman;

B. Faktor eksternal, meliputi

Role model. Dukungan keluarga dan teman. Pendidikan bahwa faktor yang mempengaruhi kewirausahaan ada dua, yakni faktor internal yang merupakan faktor dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya. Faktor internal meliputi kebutuhan berprestasi, internal locus of control, kebutuhan akan kebebasan, nilai-nilai pribadi, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal meliputi role model, dukungan keluarga dan teman, serta pendidikan.

C. Menumbuhkan Kompetensi Kewirausahaan

Wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi yaitu : seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha Conceptual skill.

Kempemimpinan

Seorang wirausaha harus memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan, keteladanan. Wirausaha harus memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan, kuncinya adalah dengan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang ada sekarang. Keorisinilan : Kreativitas dan Inovasi

Kewirausahaan adalah berfikir dan bertindak sesuatu yang baru atau berpikir sesuatu yang lama dengan cara-cara baru. Menurut Everett E. Hagen ciri-ciri innovational personality sebagai berikut : *Openness to experience*, terbuka terhadap pengalaman. Creative imagination, memiliki kemampuan untuk bekerja dengan penuh imajinasi. *Confidence and content in one's own evaluation,* memiliki keyakinan atas penilaian dirinya dan teguh pendirian. Satisfiction in facing and attacking problems and in resolving confusion or inconsistency, selalu memiliki kepuasan dalammenghadapi dan memecahkan persoalan. *Has a duty or responsibility to achieve*, memiliki tugas dan rasa tanggung jawab untuk berprestasi. *Inteigence and energetic,* memiliki kecerdasan dan energi. energi Sedangkan menurut Alma (2003), jalan menuju wirausaha sukses adalah : Mau kerja keras, bekerjasama, penampilan yang baik, yakin, pandai membuat keputusan, mau menambah ilmu pengetahuan, ambisi untuk maju, pandai berkomunikasi.

**Pendidikan Kewirausahaan Melalui Pengembangan Diri** Pengembangan diri merupakan kegiatan pendidikan di luar mata pelajaran sebagai bagian integral dari kurikulum sekolah/madrasah. Kegiatan pengembangan diri merupakan upaya pembentukan karakter termasuk karakter wirausaha dan kepribadian peserta didik yang dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial, kegiatan belajar, dan pengembangan karir, serta kegiatan ekstra kurikuler. Pengembangan diri yang dilakukan dalam bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari peserta didik. Pengembangan diri bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat,

kondisi dan perkembangan peserta didik, dengan memperhatikan kondisi sekolah/madrasah. Pengembangan diri secara khusus bertujuan menunjang pendidikan peserta didik dalam mengembangkan: bakat, minat, kreativitas, kompetensi, dan kebiasaan dalam kehidupan, kemampuan kehidupan keagamaan, kemampuan sosial, kemampuan belajar, wawasan dan perencanaan karir, kemampuan pemecahan masalah, dan kemandirian. Pengembangan diri meliputi kegiatan terprogram dan tidak terprogram. Kegiatan terprogram direncanakan secara khusus dan diikuti oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Kegiatan tidak terprogram dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah yang diikuti oleh semua peserta didik. Dalam program pengembangan diri, perencanaan dan pelaksanaan pendidikan kewirausahaan dapat dilakukan melalui pengintegrasian kedalam kegiatan sehari-hari sekolah misalnya kegiatan *'business day'* (bazar, karya peserta didik, dll)

## 2.4 Pengaruh Kepercayaan Diri dalam Kewirausahaan

Secara umum dan singkat tipe kepribadian manusia menurut Psikolog dari Amerika yang terkenal dengan JL Holland dapat dibedakan dengan 6 macam: Tipe Kepribadian Konvensional. Tipe Kepribadian Sosial. Tipe Kepribadian Investigative. Tipe Kepribadian Artisitik. Tipe Kepribadian Realistis. Tipe Kepribadian Pengusaha.

### Sikap Untuk Menjadi Pelaku Wirausaha

Seorang wirausaha haruslah seorang yang mampu melihat ke depan, artinya melihat/memandang, berpikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif pilihan dan pemecahannya dengan harapan bisa meminimalisasi setiap kesalahan yang kemungkinan akan muncul sehingga terhindar dari kesalahan yang fatal. Dari berbagai penelitian di Amerika Serikat sebagaimana yang dikutip oleh BN. Marbun dalam Buchari Alma (2009) bahwa untuk menjadi wirausaha seseorang harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

| Karakteristik | Watak |
|---|---|
| Percaya diri | Kepercayaan (keteguhan), ketidaktergantungan, kepribadian mantap, dan optimisme. |
| Berorientasi pada tugas dan hasil | Kebutuhan atau haus akan prestasi, berorientasi laba atau hasil, tekun dan tabah, tekad, kerja keras, motivasi, energik dan penuh inisiatif |
| Pengambil resiko | Mampu mengambil resiko, suka pada tantangan |
| Kepemimpinan | Mampu memimpin, dapat bergaul dengan orang lain, menanggapi saran dan kritik. |

## III. PENUTUP

### Kesimpiulan

- Pengertian Kewirausahaan

Wirausaha adalah seseorang yang bebas dan memiliki kemampuan untuk hidup mandiri dalam menjalankan kegiatan usahanya atau bisnisnya atau hidupnya. Ia bebas merancang, menentukan mengelola, mengendalikan semua usahanya. Sedangkan kewirausahaan adalah suatu sikap, jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain. Pendidikan kewirausahaan merupakan salah satu bentuk aplikasi kepedulian dunia pendidikan terhadap kemajuan bangsanya. Di dalam pendidikan kewirausahaan diperlihatkan di antaranya adalah nilai dan bentuk kerja untuk mencapai kesuksesan.

- Pendidikan Kewirausahaan di Sekolah

Pendidikan kewirausahaan bertujuan untuk membentuk manusia secara utuh (holistik), sebagai insan yang memiliki karakter, pemahaman dan ketrampilan sebagai wirausaha. Pada dasarnya, pendidikan kewirausahaan dapat diimplementasikan secara terpadu dengan kegiatan-kegiatan pendidikan di sekolah. Pendidikan kewirausahaan diterapkan ke dalam kurikulum dengan cara mengidentifikasi jenis-jenis kegiatan di sekolah yang dapat merealisasikan pendidikan kewirausahaan dan direalisasikan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

- Memupuk Jiwa Kewirausahaan Anak sejak Dini

Jiwa wirausaha pada diri anak tidak serta-merta ada, tapi memerlukan latihan bertahap. Bisa dimulai dari hal-hal kecil dalam aktivitas keseharian anak. Misalnya, membereskan mainan selesai bermain, rajin sikat gigi sebelum tidur, dan membereskan tempat tidur. Ini merupakan latihan untuk berdisiplin, bertanggung jawab, dan awal pengajaran tentang kepemilikan. Latihan selanjutnya, mengajarkan anak untuk mampu mengelola uang dengan baik. Latihan yang perlu diajarkan bukan hanya cara membelanjakan, tapi juga menabung, sedekah, dan mencari uang. Tentu saja cara ini memerlukan konsistensi orangtua terhadap aturan.

- Peran Pendidikan Dalam Pembentukan Jiwa Wirausaha Pada Anak

Meskipun seorang wirausaha belajar dari lingkungannya dalam memahami dunia wirausaha, namun ada pendapat yang mengatakanbahwa seorang wirausaha lebih memiliki streetsmart daripada booksmart, maksudnya adalah seorang wirausaha lebih mengutamakan untuk belajar dari pengalaman (streetsmart) dibandingkan dengan belajar dari buku dan pendidikan formal (booksmart).

- Pendidikan Kewirausahaan Dalam Membangun Minat Anak

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi minat siswa untuk berwirausaha, diantaranya:

**Kemauan** adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang mampu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya kemauan seseorang untuk mencoba berwirausaha merupakan suatu hal yang baik.

**Ketertarikan** adalah perasaan senang, terpikat, menaruh minat kepada sesuatu. Saat ada ketertarikan dari diri seseorang maka ada daya juang untuk meraih yang ingin dicapai. Dalam hal ini adalah ketertarikan untuk mau berwirausaha, maka siswa tersebut mempunyai minat untuk berwirausaha.

**Lingkungan Keluarga** berkaitan dengan lingkungan keluarga, maka peran keluarga sangat penting dalam menumbuhkan minat anak. Orang tua merupakan pendidik pertama dan sebagai tumpuan dalam bimbingan kasih sayang yang utama. Maka orang tualah yang banyak memberikan pengaruh dan warna kepribadian terhadap seorang anak. Dengan demikian mengingat pentingnya pendidikan di lingkungan keluarga, maka pengaruh di lingkungan keluarga terhadap anak dapat mempengaruhi apa yang diminati oleh anak.

**Lingkungan Sekolah**, pendidikan di sekolah menjadi tanggung jawab guru. Jadi pada dasarnya yang berpengaruh terhadap perkembangan siswa yaitu proses pendidikan di sekolah sebagai bekal untuk diterapkan dalam kehidupan di lingkungan masyarakat. Seorang guru dalam proses pendidikan juga dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada siswa dalam menumbuhkan minatnya. Sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan formal, maka guru berperan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, apalagi yang dibutuhkan orang pada dasarnya adalah ke arah pengembangan kualitas SDM yang berguna (Suprapto, 2007). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi besarnya minat yang timbul dari dalam maupun luar diri siswa terhadap sesuatu yaitu minat berwirausaha.

Pendidika Kewirausahaan Dalam Membangun Motivasi Anak, motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan berbagai upaya dalam memenuhi kebutuhankebutuhannya. Motivasi dapat dicermati dari ketegangan yang dialami oleh individu, semakin besar ketegangan, semakin tinggi tingkat upaya yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuannya.

Perlunya Pendidikan Kewirausahaan sangatlah penting bagi wirausaha, agar mereka tidak meraba-raba dalam melakukan bisnis mereka. Dengan adanya pendidikan maka mereka akan mempertimbangkan semua yang akan mereka lakukan dengan matang. Pendidikan akan membentuk para wirausahawan atau pebisnis yang handal dan tangguh. Siap menghadapi tantangan yang akan mereka hadapi. Besar kecilnya resiko akan mereka pertinmbangkan matang-matang, melakukan segala hal dengan petunjuk yang mereka ketahui tanpa adanya kebimbangan yang tidak pasti.

## DAFTAR PUSTAKA


1) Anonim. 2010. *Kewirausahaan*. http://mc15d.wordpress.com. [Online] diakses tanggal 10 Maret 2011

*2)* Buchari Alma. 2003. *Kewirausahaan*. Bandung: *Alfabeta.*

3) Hasibuan. 2005. Pengertian Motivasi. (Online). (http://hasibuan.go.id), diakses 9 Mei 2012.

*4)* Hendro. 2011. Dasar-Dasar Kewirausahaan. Panduan bagi Mahasiswa untuk Mengenal,

5) Longenecker, Justin G., et al. 2000. Kewirausahaan: *Manajemen Usaha Kecil. Jakarta* : Salemba Empat

6) Masykur, Wiratmo. 1994. Kewirausahaan: *Seri diktat kuliah*. Jakarta: Gunadarma Meredith, Geoffrey G. 2002. Kewirausahaan: *Teori dan Praktek. Jakarta* : PPM

7) Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis. Jakarta: Erlangga.

8) Moh. Nazir. 1988. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

9) Suryana. 2003. Kewirausahaan: *Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.

10) Wordprees. 2011. Konsep Kewirausahaan Dan Pendidikan Kewirausahaan. (Online), (http:// khmadsudrajat.wordpress.com/2011/06/29/konsep-kewirausahaan-dan-pendidikan-kewirausahaan/), diakses 9 Maret 2020.

# MODEL PEMBELAJARAN KEWIRAUSAHAAN DALAM MENGEMBANGKAN KREATIVITAS DAN INOVASI DI ERA INDUSTRI 4.0 BAGI MAHASISWA UNSER

**Hamdan**

hamdanunsera@gmail.com

Universitas Serang Raya

***ABSTRACT***

*The Purpose of research is developing model of entrepreneurial learning which is oriented be innovation. Research and Development are used as research methodology. Population of study is the students of UNSERA who are jointly gathered at entrepreneurial learning model, 145 students. The technique of selecting samples is saturated sample technique that is selecting all population as the subject of research study. The technique of collecting data uses test, questionnaire, the guidelines of observation, interview, and documentation. Then, the data is analyzed by using descriptive analysis, percentage, and non-parametric statistic with excel and SPSS 19 Version program. Based on the result of research, there are some issues concluded; 1) The planning of ordering and developing model entrepreneurial learning is already conducted which is based on theoretical and empirical research in the field study conceptually and structurally as well. 2) The process of developing entrepreneurial learning model is conducted within three stages; preface, developing model, and testing model. 3) The entrepreneurial learning model which encourages the entrepreneurship skill towards student of UNSERA is the model of enterprenerial learning which is oriented to the innovation and required entrepreneurship skill, and 4) The entrepreneurial learning model which is developed at UNSERA enables the incresement of the entrepreneurship skill of enterprenerial participants.*

***Keywoard****: Learning Model, Creative, innovation, digital economy, entrepreneur.*

---

## I. PENDAHULUAN

Setiap perguruan tinggi dalam penyelenggaraan akademiknya wajib menyelengarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dalam proses pembelajaran terdapat kendala, mahasiswa kurang merespon terhadap materi kewirausahaan karena mayoritas dosen di perguruan tinggi memberikan materi secara teoritis yang menjenuhkan. Sehingga diperlukan pengembangan model pembelajaran kewirausahaan dengan menggunakan media Home Industri sekaligus sarana pengabdian kepada masyarakat.

Masih tingginya angka pengangguran di Indonesia, sebagaimana data dalam Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2017 sebanyak 7,04 juta. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Negara Indonesia adalah terlampau banyaknya tenaga kerja yang diarahkan ke pekerjaan sektor formal, sehingga ketika

lapangan pekerjaan di sektor formal tidak tumbuh dan berkembang, individu tidak berusaha untuk menciptakan pekerjaan sendiri disektor swasta (Andika & Majid 2012). Hal inilah yang menyebabkan masih tingginya jumlah pengangguran yang mengakibatkan lambannya atau rendahnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Kondisi tersebut didukung pula oleh kenyataan bahwa sebagian besar lulusan perguruan tinggi adalah lebih sebagai pencari kerja (job *seeker*) dari pada pencipta lapangan kerja (*job creator).*Hal ini disebabkan karena sistem akademik dan kurikulum yang berbasis pada pembelajaran yang diterapkan di perguruan tinggi saat ini bukan menyiapkan lulusan yang siap menciptakan lapangan pekerjaan. Dalam era digital saat ini merupakan saat yang paling menguntungkan bagi banyak pihak terutama masyarakat Indonesia, seiring dengan bertambahnya pengguna Internet di seluruh Dunia terutama di Indonesia mencapai 51% dari total penduduk Indonesia sebesar 256 juta jiwa. Data tesebut sebagai peluang yang menggiurkan untuk membuka pintu bisnis On Line, karena mayoritas pengguna Internet juga aktif dalam media social, perkembangan Internet yang pesat juga dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi informasi yang menyediakan akses jasa Internet yang menyeluruh dan semakin cepat.

Untuk menumbuh-kembangkan jiwa kewira usahaan pada mahasiswa diperlukan usaha nyata yang terprogram dalam kurikulum pada setiap perguruan tinggi. Pembekalan dan penanaman jiwa *entrepreneur* pada mahasiswa ternyata belum dapat memotivasi untuk melakukan kegiatan kewirausahaan. Pengalaman yang diperoleh dari bangku kuliah belum dapat ditindak lanjuti setelah lulus, sehingga belum mampu melahirkan wirausaha baru yang mengusai sistem informasi (IT) yang dapat menciptakan lapangan kerja sekaligus dapat menyerap tenaga kerja.

Melihat permasalahan di atas, dipandang perlu untukmenerapkan model pembelajaran kewirausahaan dengan media UKM dalam mengembangkan kreativitas dan Inovasi di era ekonomi digital, sehingga dapat dijadikan rujukan mengenai *bestpractices*model pembelajaran kewirausahaan dalam menngembangkan Kreativitas dan Inovasi bagi mahasisswa dalam berwirausaha di era digital. Mengingat kompleknya permasalahan yang ada dalam sistem dan proses pembelajaran, peneliti merumuskan masalah penelitiannya yaitu: Bagaimanakah model pembelajaran kewirausahaan dalam mengembangkan Kreativitas dan Inovasi dalam berwirausaha di era ekonomi digital pada mahasiswa?

Berdasarkan rumusan masalah ini, sehingga memudahkan dalam pembahasannya dirinci menjadi beberapa Pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimanakah

perencanaan model pembelajaran kewirausahaan untuk mengembangkan Kreativitas dan Inovasi? 2) Media pembelajaran kewirausahaan apakah yang sesuai dalam mengembangkan Kreativitas dan Inovasi? 3) Bagaimana model pembelajaran kewirausahaan yang dapat mengembangkan Kreativitas dan Inovasi di era ekonomi digital? 4) Bagaimana evaluasi yang diterapkan untuk mengetahui efektivitas model pembelajaran kewirausahaan dalam mengembangkan Kreativitas dan Inovasi dalam berwirausaha di era ekonomi digital bagi mahasiswa?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui model pemebelajaran kewirausahaan dengan media UKM dalam mengembangkan kompetensi untuk berwirausaha di era ekonomi digital bagi mahasiswa yang lebih kreativ dan inovasi

## II. PEMBAHASAN

Kuratko (2004) dalam penelitiaanya yang berjudul *Entrepreneurship education in the 21st centry: from Legitimization to Leadership,* menjelaskan bahwa, *entrepreneurship* adalah proses dinamis atas visi, perubahan, dan kreatifitas. Entrepreneurship merujuk pada sebuah penerapan kekuatan dan dorongan dari dalam menuju kreativitas dan penerapan ide baru dan jalan keluar yang kreatif. Alberti, Sciascia, dan Poli (2004) dalam mengakji *"Entrepreneurship Education"* menjelaskan bahwa keberhasilan seseorang dalm berwirausaha dipengaruhi oleh iklim usaha yang diciptakan oleh Negara, dukungan dunia pendidikan, dunia usaha itu sendiri yang juga harus bergairah. Pendidikan kewirausahaa menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Welsch (1993) disimpulkan bahwa ada 2 (dua) faktor yang dapat diterapkan di kelas untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan , yaitu faktor dari dalam sekolah dan dari luar sekolah. Faktor dari dalam sekolah berupa pelatihan menumbuhkan jiwa kewirahaan, dan faktor dari luar berupa keikusertaan dunia industri dalam melatih kemampuan kewirausahaan siswa, baik siswa langsung ke perusahaan, atau perusahaan mendatangi sekolah untuk melakukan pelatihan.

Winslow, Solomon, dan Tarabishy (1997) menyimpulkan bahwa pendidikan kewirausahaan dan praktik mendirikan usaha kecil yang dibimbing oleh guru, ternyata tidak serta merta mampu meningkatkan kemampuan kewirausahaan siswa, akan tetapi pembelajaran kewirausahaan dengan menggunakan *self directed learning,* mampu meningkatkan kemampuan kewirausahaan siswa.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Power dan Dougall (2005) yang meneliti tentang, "*University Start up Information and Technology Licensing with Firms that Go Public : a Resource Based View of Academic Enterpreneurship,"*

menyimpulkan bahwa perguruan tinggi dalam perspektif kewirausahaan apat dijadikan sebasgai penyuplai teknologi inovasi yang masih baru dan belum ditemukan atau digunakan oleh orang lain bagi perusahaan yang sudah *go public.*

Berkaitan dengan budaya berwirausaha, Naughton dan Cornwall (2009) pernah melakukan penelitian tentang "*Culture as the basis of the good entrepreneur,"* menyimpulkan bahwa budaya sebagai dasar terbentuknya jiwa kewirausahaan yang baik. Budaya yang baik akan menghasilkan karakter yang baik, mendorong seseorang untuk melakukan inovasi, mendorong semangat moral dan spiritual untuk berusaha.

Penelitian Yohnson (2003) yang meneliti tentang peranana Universitas dalam memotivasi sarjana menjadi *young entrepreneur* menyimpukan bahwa peranan universitas dalam memotivasi sarjana menjadi wirausaha muda sangat penting, sehingga akan mengurangi pertambahan jumlah pengangguran, dan mampu menambah jumlah lapangan pekerjaan. Upaya yang bisa dilakukan seperti memberikan pendidikan kewirausahaan dan memberikan wadah bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmunya dengan mendirikan bisnis kecil dilokasi kampus.

Sapienza dan Grimm; Watson, et al dalam Balboni (2014) menjelaskan factor yang mempengaruhi pertumbuhan atau munculnya usaha baru yaitu factor pendidikan tinggi. Pendidikan menjadi tolak ukur bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keterampilan wirausaha. Factor kedua pengalaman berwirausaha yang berarti seseorang dengan pengalaman berwirausaha sebelumnya telah terbiasa mengahadapi ataupun mampu menghidari kesalahan. (Cooper, et al. dalam Balboni, 2014).

Faktor selanjutnya yaitu jaringan yang luas yang berarti pendiri usaha memiliki jaringan luas yang akan menguntungkan usahanya alam aspek modal dan pelanggan. Orientasi berwirausaha juga merupakan factor pendorong yang menjelaskan berbgai hal mengenai inovasi, berani mengambil resiko untuk mencoba hal baru dan tidak pasti akan mampu melihat peluang baru.

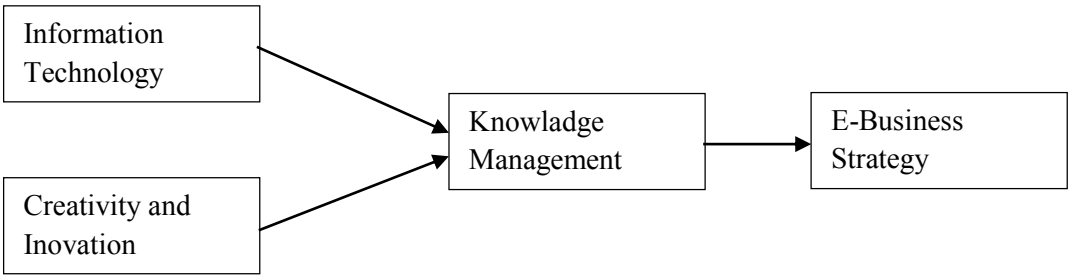
Faktor terakhir menurut Baum et al dalam Balboni (2014) yaitu motivasi dan tujuan yang menjelaskan mengenai visi dari pendiri usaha di masa depan yang lebih menantang. Dengan demikian, niat berkorelasi dengan perilaku, semakin kuat niat maka akan mempengaruhi perilaku tersebut (Ajzen dalam Hall & Devaney 2009); oleh karena itu, niat berwirausaha berfungsi sebagai mediator terhadap tindakan.

Dalam memulai sebuah *Start –up* bisnis harus dimulai dari niat calon pelaku usahanya, munculnya niat yang akan berimbas pada perilkau dari calon pelaku usaha internet jelas berbeda dengan niat berwirausaha oleh pelaku usaha fisik sebenarnya.

Perbedaan yang jelas yaitu ada pada kondidi usaha yang berupa modal, tempat dan produk. Aspek modal ada perbedaan pada jenis usaha fisik dengan usaha *online* yang banyak perhitungan mengenai kebutuhan yang cukup besar, karena mmeperhitungkan berbagai hal untuk perizinan usaha dan bahan baku/produk utama yang dipeerdagangkan. Jika usaha *online* tidak terikat aturan yang ketat mengenai modal, karena mayoritas pelaku/calon pelaku usaha digital tidak mensyaratkan banyakanya modal seperti usaha konvensional. Pendidikan merupakan salah satu factor yang menjadi tolak ukur oleh pelaku usaha, banyaknya jumlah pengguna teknologi/*gadget* berada pada usia 20 tahun keatas, yaitu pada usia roduktif. Kesempatan bagi usia produktif untuk mampu memanfaatkan banyak peluang dalam usaha.

Pada hasil survey tahun 2016 oleh APJII diperoleh data bahwa 62% atau 80 juta lebih pengguna internet digunakan untuk *online shop,* data tersebut merupakan informasi bahwa kesempatan bagi pelaku usaha *digital* untuk segera memulai usaha. Banyaknya pelunag dalam bisnis *digital* belum maksimal disebabkan berbagai alasan, kurangnya pemahaman pelaku usaha mengenai teknologi informasi, kreativitas dan inovasi usaha, serta pengelolaan manajemen dalam bisnis *digital* dan strategi.

Semua aspek tersebut masih banyak dimiliki oleh para remaja yang sebetulnya sudah memahami teknologi informasi namum belum mampu melakukan tindakan nyata karena niat dalam berwirausaha belum muncul. Factor pengetahuan dalam melihat peluang bisnis menjadi salah satu hal yang perlu di perhatikan pada pelaku usaha muda yang masih minim pengetahuan dan pengalaman wirausaha.




Gambar 1 : Model *Knowledge Management* (Sheung, 2014)

Van Horne et al., (2016) mengungkapkan kewirausahaan digambarkan sebagai suatu proses yang memanfaatkan kesempatan dan memperoleh pengakuan dari bisnis yang dibangunnya untuk memperoleh imbalan dari hasil kerja keras, melalui penjualan. Pemanfaatan kesempatan dalam dunia *digital* yang masih sulit dilakukan oleh anak muda saat ini, karena mereka belum berfikir untuk menjadi pengusaha. Pada tahap proses

membentuk wirausaha membutuhkan dukungan dari lingkungannya dan masing-masing memiliki metode belajar sendiri. Ada empat tahap dasar dari proses kewirausahaan tradisional seperti:

1. Kesempatan Mengenal

   Mengenal dalam hal ini berarti mampu mengenali kesempatan danmengetahui peluang sekaligus mengenali dirinya sendiri apakah berniat untuk menjadi wirausaha.

2. Sumber Daya

   Pengelolaan sumber daya dalam diri wirausaha perlu untuk dikembangkan termasuk pengetahuan dalam mengelolaan teknologi informasi dan model yang digunakan untuk memulai sebuah *start –up*.

3. Peluncuran Usaha

   Memulai usaha *start –up digital* berbeda dengan memulai usaha konvensional. *Start –up digital* cenderung lebih fleksibel karena dapat dilakukan kapan-pun dan dimanapun. Jadi tidak ada alasana sulit dalam peluncuran usaha awal.

4. Penuaian (Keberhasilan)

   Penuaian keberhasilan akan proses jalannya usaha bergantung dari proses awal hingga penuaian, dalam *start –up digital* yang masih tergolong usaha awal cenderung belum diketahui tingkat keberhasilannya.

Pengusaha *digital* memiliki beberapa tahap pengembangan usaha *start –up* antara lain sebagai berikut, (Asghari dan Gedeon, 2010):

1. *Pree-seed*

   Tahap sebelum muncul benih dalam hal ini ide atau kreativitas bisnis *digital,* proses paling awal ketika sebelum menjadi wirausaha, calon pengusaha masih dalam tahap mencoba berbagai macam hal terkait bisnis *digital* dan masih mencari informasi dari berbagai sumber tentang kelengkapan bisnis.

2. *Seed*

   Tahap benih ketika pengusaha mulai dengan mengembangkan ide dan kretaivitasnya terkait pengetahuan dirinya dan kemampuannya untuk mencoba bisnis *start –up.* Tahap ini para pelau bisnis masih cenderung ragu akan idenya, karena pasti berfikir idenya akan diterima atau ditolak pasar, pengambilan keputusan dalam tahap ini sangat berperan.

3. *Start –up*

Tahap ini mulai pembentukan dan pengimplementasian, karena produk dan jasa dari ide yang muncul pada tahap sebelumnya akan direalisasikan langsung melalui media *online* kepada konsumen.

4. *Expansion/Exit*

   Tahap terakhir yaitu ekspansi atau dapat dikatakan produk dan jasa yang ditawarkan sudah diketahui oleh konsumen baru dan belum sampai ada tahap evaluasi atau komentar dari konsumen.

Esmaeeli, 2011 menambahkan bahwa kewirausahaan *digital* awal mulainya dimulai dalam mengembangkan atau digitalisasi usaha. Lingkup digitaliasasi usaha berasal dari layanan *digital* yang tergolong cepat dan memuaskan sehingga dipilih untuk membuat hamper seluruh layanan menjadi *digital.* Potensi barang dan jasa lebih luas dengan jalur distribusi *digital,* potensi interaksi *digital* dengan pemangku kepentigan, dan potensi *digital* dari kegiatan internal terkait dengan oprasi perusahaan. Bisnis *digital* menjelaskan mengenai penciptaan nilai baru, yang melibatkan model bisnis baru berdasarkan barang dan layanan *digital,* distribusi *digital,* tempat kerja *digital,* dan pasar *digital.*

Keberhasilan pengusaha *digital* dipengaruhi oleh beberapa sifat yang dijelaskan oleh Serarols dalam Van Horne, (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mempimpin
2. Kemampuan dalam mendelegasikan
3. Kemampuan dalam tim
4. Kemampuan dalam mengantisipasi risiko dan membuat keputusan
5. Professional dalam keuangan
6. Percaya diri pada usaha atau bisnisnya
7. Usia yang jangan terlalu muda dan memiliki panutan atau pembimbing usaha
8. Memiliki keahlian dalam pemasarana maupun komunikasi
9. Mampu memilih kolega atau partner yang tepat
10. Gigih dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan *digital*
11. Dinamis dan antusias dalam berbagai rintangan
12. Memiliki pengalaman dan kemampuan dalam industri, produk dan pasar
13. Sering mengikuti pelatihan bisnis *digital*

Sifat-sifat tersebut menjelaskan perilaku pengusaha agar mampu meraih keberhasilan dalam bidangnya, tidak ada perbedaan mendasar mengenai sifat yang harus dimiliki oleh para pengusaha *online* dengan pengusaha konvensional.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) dari Gall dan Borg (2003: 569 dalam Sri Setiti, 2013) dan proses menguji efektivitas model terhadap penumbuhan kompetensi kewirausahaan dilakukan dengan pendekatan *quasi-eksperimen.* Kerangka yang digunakan oleh peneliti dengan merujuk pada Sukmadinata (2005: 189 dalam Sri Setiti, 2013), secara oprasional prosedur dalam penelitian ini dibagi kedalam tiga tahapan utama, yaitu: 1) studi pendahuluan, 2) tahap pengembangan model, dan 3) tahap validasi/uji model.

Penelitian dilakukan pada bulan Februari s.d Juli 2016. Penelitian ini dilakukan di: 1) Desa Kadu Genep Kecamatan Petir Kabupaten Serang (Pengrajin berbagai Jenis Tas dan Koper), 2) Desa Pulau Panjang, Kecamatan Kasemen, Kota Serang (budidaya rumput laut), dan 3) Kampus Unsera-Serang Banten (Koperasi Pegawai dan Mahasiswa).

Popoulasi penelitian ini adalah seluruh peserta didik inkubator bisnis Universitas Serang Raya Tahun 2016 berjumlah 145 orang. Dari populasi sebanyak 145 orang mahasiswa, saat uji model lingkup terbatas diambil sampel dengan menggnakan teknik *rundom sampling* (tekinik sampling acak sederhana) sebanyak 60 orang. Saat uji lingkup luas, sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 145 orang.

Pengumpulan data menggunakan test, kuesioner, pedoman pengamatan, pedoman wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, presentase dan statistic nonparametrik dengan program excel dan SPSS versi 19.

## HASIL PENELITIAN

1. Perencanaan Pengembangn Model

   Perencanaan penyusunan dan pengembangan model dilakukan berdasarkan: a) kajian teoritis dan b) fakta empiris di lapangan baik secara konseptual maupun struktural. *Pertama,* kajian teoritis terhadap model inkubator bisnis menggnakan analisis SWOT. Hasil perhitungan SWOT menunjukan bahwa inkubator bisnis Unsera memiliki kekuatan yang lebih dominan dibandingkan kelemahannya dan peluang yang lebih besar dibandingkan ancamannya. Dengan memperhitungkan hasil analisis SWOT, posisi inkubator bisnis UNSERA berada pada posisi keadaan Bertumbuh, yaitu memanfaatkan seoptimal mungkin kekuatan memperoleh peluang-peluang yang tersedia diluar lingkungan inkubator bisnis Unsera.

*Kedua,* fakta empiris konseptual menunjukan bahwa sarana penukung pelaksanaan inkubator bisnis Unsera belum sepenuhnya tersedia, penumbuhan dan penetesan usaha melalui penyediaan fasilitas sarana dan prasarana belum dapat dilakukan dengan baik, struktur dan infrastruktir kurang memadai, administrasi belum dilakukan secara tertib dan rapih, akses jaringan usaha dan informasi serta akses jaringan modal atau pembiayaan dikalangan mahasiswa peserta inkubasi dirasakan masih kurang.

Adapun fakta empiris struktural menunjukan bahwa model pembelajaran kewirausahaan di Unsera sebagai sebuah sistem yang terintegrasi di bawah pengelolaan program studi pada perguruan tinggi. Keberadaannya memiliki nilai strategis dalam mengaplikasikan konsep *link and match.* Selain itu, model pembelajaran ini berfungsi sebagai wadah bagi pembinaan dan pengenmabnagan kewirausahaan secara akademik yang tetap mengacu pada pengembangan sumberdaya manusia berdasrakan konsep-konsep akademik. Hasil penelitian ini mendukug penelitian Suwandi (2008) yang mengevaluasi model-model inkubator bisnis yang dikembangkan oleh perguruan tinggi negeri di Indonesia, yang menyimpulkan bahwa seluruh perguruan tinggi sebelum menentukan model pembelajaran yang akan digunakan terlebih dahulu menyusun berbagai perencanaan model, sehingga dalam pelaksanaan pengembangan model dapat terlaksana dengan baik.

2. Proses Penyususnan dan Pengembangan Model

Proses penyusunan dan pengembangan model pembelajaran kewirausahaan di Universitas Serang Raya, dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Langkah *pertama,* melakukan studi pendahuluan untuk mengembangkan pramodel pembelajaran kewirausahaan yang meliputi studi kepustakaan/literature dan survey lapangan. Berdasarkan kedua hal tersebut dilakukan analisis SWOT dan analisis empiris baik secara konseptual maupun structural. Langkah pertama ini menghasilkan pramodel pembelajaran kewirausahaan; (b) Langkah *kedua,* melakukan pengembangan model, yang meliputi langkah validasi pramodel yang sudah ada oleh ahli dan pengujian model pembelajaran kewirausahaan, baik skala terbatas maupun luas. Berdasarkan langkah-langkah tersebut terwujudlah model pembelajaran kewirausahaan yang telah teruji secara teoritik dan empirik; (c) Langkah *ketiga,* melakukan uji model dengan membandingkan antara model yang

diujicobakan skup terbatas, dan model yang diujicobakan dengan skup luas, sehingga tercipta model akhir pembelajaran kewirausahaan di Unsera; (d) Langkah *keempat,* implementasi model sehingga menghasilkan *output* dan *outcome.*

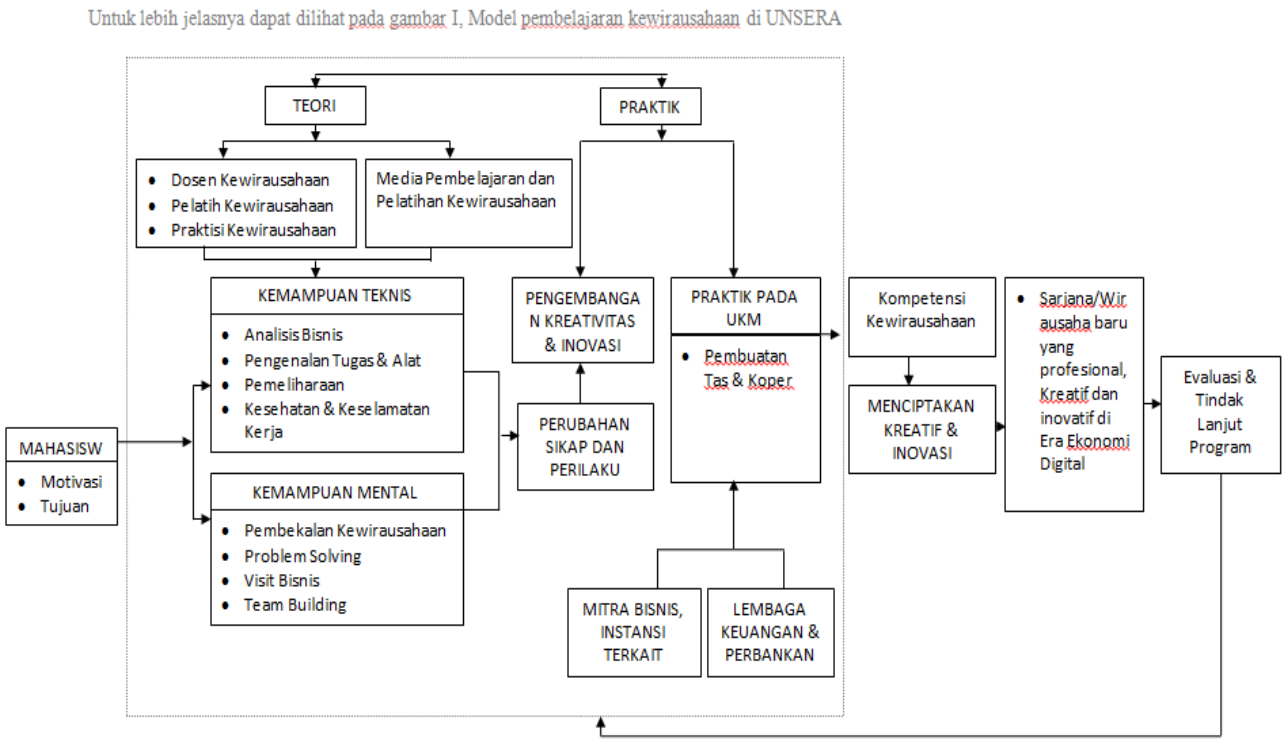
Langkah-langkah pengembangan model diatas, pada dasarnya sesuai dengan langkah-langkah pengembangan inkubator bisnis yang telah di kembangkan oleh peneliti terdahulu seperti Buchori Alma (2008) dan Ardichvili et.al (2003).

3. Model Pembelajaran Kewirausahaan yang Dikembangkan

Model pembelajaran kewirausahaan di Unsera yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi dalam bentuk pelatihan dan praktik langsung pada UKM inkubator bisnis yang memproduksi berbagai jenis tas dan koper, budidaya rumput laut, dan koperasi bertujuan untuk menumbuhkan Kompetensi Kewirausahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Prinsip dasar model pembelajaran kewirausahaan, sebagai suatu sistem pelatihan yang berkelanjutan, dalam arti peserta pelatihantidak hanya lulus pelatihannya saja, akan tetapi yang bersangkutan disiapkan untuk menjadi wirausahawan yang handal dan mandiri di era ekonomi digital.
2. Karakteristik model meliputi: a) karakter model ini merupakan kesatuan program pembelajaran bagi mahasiswa, b) sebagai bentuk pelatihan dalam berwirausaha atau bisnis di Unsera yang dibangun atas dasar peluang dan potensi sumberdaya yang dimiliki mahasiswa Unsera, c) pelatihan pembelajaran kewirausahaan dilakukan sesuai dengan minat mahasiswa, dilaksanakan di lokasi UKM bisnis, d) model pembelajaran kewirausahaan ini memerlukan kesediaan Pembina, pendamping dan kemitraan usaha dalam menjalankan bisnis baru, dan e) menekankan nilai kejujuran, keuletan, kecerdasan dalam memanfaatkan peluang, mampu melakukan analisis resiko dan berani mencoba mnjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan usaha bisnis. Komponen model meliputi: a) masukan input; b) proses pembelajaran kewirausahaan yang terdiri dari teori dan praktik c) *output;* d) *outcome;* e) *monitoring,* evaluasi dan tindak lanjut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat model berikut:

Gambar 1
Model Pembelajaran Kewirausahaan di UNSERA




Prosedur oprasional pelatihan model pembelajaran kewirausahaan di Unsera meliputi: (a) menjaring *raw input* yaitu mahasiswa semester VI (enam) atau VII (tujuh) yang telah lulus mata kuliah kewirausahaan. (b) Setelah mendapat raw input, mereka diberi pelatihan dan praktik dalam berwirausaha di UKM yang dilengkapi dengan sarana dan sumber belajar untuk melahirkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi kewirausahaan; (c) Setelah pelatihan teori keterampilan selesai, mereka dikelompokan dalam unit pengembangan dan inovasi sesuai dengan minat dan bakat pada UKM atau inkubator bisnis Unsera (industri berbagai jenis tas dan koper, budidaya rumput laut dan koperasi); (d) Selanjutnya setelah mengikuti proses pembelajaran kewirausahaan ini menghasilkan *output* yang meningkatnya pengetahuan, sikap, keterampilan dan aktivitas peserta yang aktif dalam kegiatan pemebelajaran kewirausahaan yang meliputi; kompetensi keworausahaan, kecakapan, keberhasilan, kerjasama dan dapat mempraktikan hasil pelatihan. (e) Pada tahap akhir dihasilkan *outcome* yaitu sarjana/alumni sebagai wirausahawan baru yang profesional, berwirausaha global, mandiri dan inovatif, mampu menciptakan peluang usaha sesuai hasil pelatihan; (f) untuk memantapkan proses pembelajaran kewirausahaan dilakukan monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut sebagai alat kontrol terhadap

keberhasilan dalam proses pembelajaran kewirausahaan dan upaya perbaikan dan inovasi bisnis sebagai turunan dari bisnis di era ekonomi digital.

Hasil penelitian ini mendukung model yang dikembangkan oleh Lacho (2010), Kordnaeji, et.al (2011), Ardichvili at.al. (2003), Neck, Neck and Mayer (1998 dalam Lacho, 2010).

4. Evaluasi dan Tindak Lanjut, untuk Mengetahui Efektvitas Model Pembelajaran

Berdasarkan hasil evaluasi dapat disimpulkan bahwa model pembelajaran kewirausahaan diUnsera berorientasi pada Kreativitas dan Inovasi pada kelompok eksperimen dapat dikatakan efektif. Efektivitas pembelajaran tersebut dapat dilihat dari: (a) tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan prioritas tujuan yang telah ditetapkan; (b) memiliki kesesuaian dengan kebutuhan belajar bagi para mahasiswa yang berminat untuk menjadi entrepreneur di era ekonomi digital; (c) berpengaruh positif terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan sangat mendukung terhadap peningkatan kompetensi kewirausahaan; (d) dapat menggali, mengoptimalkan dan menyalurkan potensi, bakat dan minat dalam berwira usaha; (e) membantu, meningkatkan dan mempercepat proses pembelajaran yang lebih kondusif. Hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung kelompok eksperimen pengetahuan (9,54), sikap (10,71) dan keterampilan (12,88). Sedangkan kelompok kontrol (pembanding) nilai pengetahuan (7,76), sikap (9,26) dan keterampilan (10,58). Hasil ini membuktikan bahwa kelompok eksperimen nilainya cukup signifikan yaitu lebih besar dari nilai tabel 1% (2,62) dan 5% (1,76) serta lebih besar dari nilai kelompok kontrol baik pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa model Pembelajaran Kewirausahaan di Unsera berorientasi pada Kreativitas dan inovasi memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap peningkatan hasil pembelajaran dalam membentuk jiwa kewirausahaan bagi mahasiswa; (f) Mempunyai dampak yang baik bagi mahasiswa, sehingga mereka memiliki minat untuk menyebarluaskan pengetahuan yang telah dimiliki kepada orang lain, memiliki motivasi, tanggung jawab, kreatifitas, inovasi dan percaya diri yang lebih tinggi, salah satu peserta atau mahasiswa (dari kelompok eksperimen) siap diangkat sebagai tenaga penyuluh dalam proses pembuatan berbagai jenis tas atau koper dan pemeliharaan rumput laut, memiliki keinginan untuk membentuk organisasi profesi dan koperasi, mampu menumbuhkan jiwa wirausahawan dan kesadaran para mahasiswa akan kebersihan dan menjaga lingkungan dalam meningkatkan mutu produksi.

Dampak positif dari pengembangan model pembelajaran kewirausahaan bagi mahasiswa meningkatkan kompetensi dan kemampuan kewirausahaan mahasiswa di era ekonomi digital sejalan dengan hasil penelitian terdahulu khususnya yang berkaitan dengan kewirausahaan di dunia pendidikan seperti Lacho dan Bradley (2010); Winslow; Solomon; dan Tarabishy (1997); Alberty, Sciascia dan Poli (2004); Welsch (1993); dan Kuratoko (2004).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji coba modell, analisis data, dan pembahasan, simpulan hasil penelitian pengembangan model inkubator bisnis berorientasi inovasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Perencanaan penyusunan dan mengembangkan model pembelajaran kewirausahaan dilakukan berdasarkan: a) kajian teoritik dan 6) fakta empiris dilapangan baik secara konseptual maupun structural. Kajian teoritis terhadap model pembelajaran kewirausahaan ini menggunakan analisis SWOT. Hasil perhitungan SWOT menunjukkan bahwa model pembelajaran kewirausahaan di Unsera berada pada posisi keadaan Bertumbuh, yaitu memanfaatkan seoptimal mungkin kekuatan memperoleh peluang-peluang yang tersedia diluar lingkungan UKM atau inkubator Bisnis Unsera.
2. Proses penyusunan dan pengembangan model inkubator bisnis di Universitas Serang Raya, dapat disimpulkan sebagai berikut; *Pertama,* melakukan studi pendahuluan. *Kedua,* melakukan pengembangan model. *Ketiga,* melakukan uji model dengan membandingkan antara model yang diujicobakan skup terbatas dan model yang diujicobakan dengan skup luas, sehingga tercipta model akhir pembelajaran kewirausahaan di Unsera. Keempat, implementasi model sehingga menghasilkan *output* dan *outcome.*
3. Model Pembelajaran Kewirausahaan di Unsera yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi, sebagai suatu sistem model pelatihan yang berkelanjutan, dalam arti peserta pelatihan yang berkelanjutan, dalam arti peserta pelatihan tidak hanya lulus pelatihan akan tetapi yang bersngkutan disiapkan untuk menjadi wira usahawan yang handal dan mandiri di era ekonomi digital. Komponen model meliputi: a) masukan input; b) proses pembelajaran kewirausahaan yang terdiri dari teori dan pelatihan; c) *output; d) outcome; e) monitoring,* evaluasi dan tidak lanjut.

4. Model Pembelajaran Kewirausahaan di Unisera berorientasi pada kreativitas dan inovasi pada kelompokeksperimen dapat dikatakan efektif. Efektifitas pembelajaran tersebut dapat dilihat dari: tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan prioritas tujuan yang ditetapkan peserta atau mahasiswa dalam proses pembelajaran kewirausahaan, memiliki kesesuaian dengan kebutuhan belajar mahasiswa, dan berpengaruh positif terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku dan keterampilan, sangat mendukung terhadap peningkatan kemopetensi kewirausahaan.

**SARAN**

1. Pemerintah hendaknya mempunyai kemauan politik (*political will)* bagi pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran kewirausahaan di perguruan tinggi, manakala menghendaki seluruh lulusan perguruan tinggi menjadi wirausaha, dan tidak mengandalkan lapangan pekerjaan dari pemerintah maupun swasta.
2. Perlunya aksi bersama (*collaborative action)* dan dukungan dari pemerintah untuk *research* dan pengabdian kepada masyarakat (*community service)* dalam rangka mengembangkan program pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi, karena dirasakan begitu besar manfaatnya bagi Pemerintah dan masyarakat dalam mengurangi jumlah pengangguran di era ekonomi digital.
3. Model Pembelajaran Kewirausahaan di perguruan tinggi perlu diteliti lebih lanjut dengan pendekatan multi disiplin, multi model dan multi paradigma, sehingga temuan keilmuan yang dihasilkan dapat menyumbangkan hasanah keilmuan sehingga temuan keilmuan yang dihasilkan dapat menyumbangkan hasanah keilmuan sehingga keberadaannya lebih kokoh

**PUSTAKA**


Alberti, Fernando; Salvatore Sciacia, dan Alberto Poli, 2004, Enterpreneurship Education; Notes on and Ongoing Debate, 14th *Annual int. Ent. Conference, University of Napoli Federico* II (Italy) 4-7 Juli 2004.

Alma, Buchari, 2003. *Kewirausahaan.* Bandung: Alfabeta.

Ardichvili, Alexander, Richard Cardozo, dan Sourav Ray, 2003: A Theory of Enterpreneurial Opportunity Identification and Development, *Journal of Business Venturing,* Vol. 18 pp. 105-123

Badan Pusat Statistik, 2010, *Hasil Susenas,* Jakarta: BPS

Brouwer, Maria T., 2002 Weber, Schumpeter, and Knight on Enterpreneurship and Economic Development, *Journal of Evolutionary economics, Springer, Verlag,* Vol. 12, 2002, pp 83-105

Dikti. Depdiknas, 2008, *Materi TOT Soft Skill,* Hotel Pangrangon Bogor tanggal 29-30 November 2006.

Disman, 2004, Efektivitas Pendidikan Ekonomi dalam Pembentukan nilai-nilai Perilaku Ekonomi (studi tentang faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pembelajaran Ekonomi dan Implikasinya terhadap Nilai-nilai Perilaku Ekonomi Berdasarkan Asas Kekeluargaan pada Siswa SMA Negeri di Kota Bandung), *Disertasi,* Bandung; PPs Universitas Pendidikan Indonesia.

Fauziah, Ali. R, Hendro Prabowo. *Life Experience Pada Wirausaha Generasi Digital.* Jurnal. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Pujiastuti, Eny Endah, dkk. (2008), *Perpaduan anatar Teori dengan Praktek pada Model Inkubator Bisnis.* Makalah

Kordnaeij, et.al, 2011origin of *Journal of Global Enterpreneurship Research,* Winter & Spring, 011. Vol. 1 No. 1 pp 21-33

Kuratko, Donald F. 2004, Enterpreurship Eduvation in the 21th Century: from Legitimazation to Leadership, *A Coleman Foundation White Paper USASBE National Conference,* Januari 16, 2004

Lacho, Kenneth, 2010, Enterpreneurship Education: Another Approach, *Small Business Institute Journal,* Vol. 5. April 2010 pp 67-82

Naughton, Michael dan Jeffry Cornwall, 2009, Culture as the Basic of The Good Enterpreneur, *Journal of Religion and Business Ethics,* Vol 1. Issue I, article 2. 2009

Stevenson, Howard H. 2000, Why entrepreneurship has won!, *Coleman White Paper,* USASBE Plenary Address, February 17, 2000

Suwandi, dkk. 2008, Pengembangan Model Inkubator Bisnis Perguruan Tinggi, *Laporan Hasil Penelitian,* Jakarta: Balibang Depdiknas

Welsch, P Harold, 1993, Enterpreneurship Education and Training Infrastructure; External Intervention in the Classroom, *Paper Presented at the Conference Internationalizing Enterpreneurship Education and Training,* Vienna Australia, July 5-7, 1993.

Winslow, Erik K; George T. Solomon; dan Ayman Tarabishy, 1997, Empirical Investigation into Enterpreneurship Education in the United State; Some Result of the 1979 National Survey of Entrepreneurial Education, *Paper Discusess National Survey of Enterpreneurship Education, 1997.*

Yohnson, (2003). "Peranan Universitas dalam Memotivasi Sarjana Menjadi Young Enterpreneur "*Jornal manajemen & Kewirausahaan.* Vol 5 no 2 September (2003). Surabaya: Universitas Kristen Petra.

***Sayydina Ali berkata: didiklah anak-anakmu sesuai zamannya, karena ia tidak hidup dizamanmu (compasiana, 31 Oktober 2017).***

Kalimat ini sangat relevan untuk anak-anak muda yang kelahiran di era milenial abad 21

**Politik**

# PEMILU LEGISLATIF DAERAH: SISTEM SEMI-DISTRIK SEBAGAI ALTERNATIF

**Deni Nurdyana Hadimin**

Universitas Sangga Buana YPKP

Denurha@gmail.com

## ABSTRAK

Penggunaan sistem pemilu legislatif daerah selama ini di Indonesia, masih menggunakan konsep keseragaman dengan sistem pemilu legislatif pemerintah (pusat). Memang penggunaan sistem pemilu legislatif daerah saat ini, dengan sistem proporsional terbuka telah membawa dampak yang kerumitan dalam penyelenggaraan pemilunya. Hal ini juga menimbulkan turunnya tingkat keterwakilan masyarakat, dengan banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja legislatornya. Oleh karena itu, peneliti dalam penelitian ini mengambil judul tentang Pemilu legislatif daerah: sistem semi-distrik sebagai alternatif.

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yang akan menggunakan data obeservasi, wawancara mendalam dan dokumentasi dalam melakukan analasis, dengan terlebih dahulu melakukan triangulasi data secara teliti, agar mendapatkan hasil analisis yang lebih akurat dan obyektif. Penelitian ini dilakukan di kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara) Propinsi Sumatera Selatan, dengan megambil informan: ketua KPU, Ketua DPRD, Sekretaris daerah, dan beberapa tokoh partai politik.

Peneliti dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa model/sistem pemilu legislatif daerah yang paling sesuai dengan kondisi yang ada di Kabupaten Muratara adalah model/sistem semi-distrik. Prasyarat pokok adalah kondisi sosial kemasyarakatan yang terkelompok dalam wilayah administrasi kecamatan yang cenderung dalam kesamaan ras dan suku, sehingga perwakilan model semi-distrik akan lebih tepat. Kemudian model keterwakilan masyarakat dengan model ini akan lebih baik dan tinggi, sebab model semi-distrik lebih cenderung menuntut para caleg dan legisator untuk lebih memperhatikan keinginan dan aspirasi masyarakat / konstituennya. Terakhir, model ini akan lebih memberikan nilai efektivitas dan efisiensi yang tinggi, dalam pelaksanaannya lebih mudah, serta tetap menjaga demokrasi Pancasila di Indonesia.

**Key Word:** Pemilu Legislatif Daerah dan Sistem Semi-distrik.

## I. PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya di singkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. Di sini DPRD dalam proses pemilihan keanggotaannya di pilih secara periodik setiap 5 tahun sekali. Dalam rangka pemilihan anggota DPRD tersebut, diselenggarakan melalui pemilihan umum legislatif daerah (pilegda), di mana pilegda tersebut merupakan bagian dari penyelenggaraan pemilihan umum legislatif secara keseluruhan karena diselenggarakan secara bersamaan dan serentak di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Di sini pemilu yang dilaksanakan di Indonesia memiliki tujuan sebagaimana yang dijelaskan oleh Ramlan Surbakti (2009: 45-46) dalam buku berjudul Politik & Pemerintahan Indonesia (editor: Ramses, M. Andy & Bakry, La), mengatakan bahwa:

> "Pemilu dipandang sebagai unsur penting dalam sistem politik demokrasi karena empat alasan yaitu (1) Pemilu merupakan prosedur dan mekanisme pendelegasian sebagian kedaulatan rakyat kepada penyelenggara negara...;
>
> (2) pemilu merupakan prosedur dan mekanisme pemindahan perbedaan aspirasi dan pertentangan kepentingan dari masyarakat ke dalam lembaga penyelenggara negara...; (3) pemilu merupakan prosedur dan mekanisme perubahan politik secara teratur/tertib dan periodik...; (4) pemilu merupakan prosedur dan mekanisme *engineering* untuk mewujudkan tatanan politik dan pola perilaku politik yang disepakati bersama".

Dalam pelaksanaan pemilu legislatif di Indonesia terbagi ke dalam pemilu legislatif untuk memilih Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD-RI), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi (DPRD Provinsi) serta Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota (DPRD Kabupaten/Kota). Pemilu legislatif ini yang menjadi pesertanya adalah partai politik dengan mencalonkan para calon anggota legislatif (DPR/DPRD).

Dalam realitanya, fenomena-fenomena politik yang terjadi tersebut di atas, yang berkaitan secara langsung ataupun secara tidak langsung dengan pemilihan umum legislatif daerah, dengan beberapa contohnya seperti:

1. Terjadinya tindakan pidana korupsi oleh ketua DPRD kota Parepare propinsi Sulawesi Selatan, kasus korupsi dana tunjangan perumahan sehingga mengakibatkan aktivitas DPRD menjadi terhenti untuk waktu yang cukup lama.

2. Kurangnya kemampuan intelektual dari salah satu anggota DPRD Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT); terjadinya kesalahan anggota dewan propinsi NTT dalam pandangan fraksi pada sidang paripurna, dalam menyebutkan "singkatan RSUD", yang disebutkannya menjadi rumah sakit umum "darurat".[2]
3. Rendahnya tingkat kehadiran anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya; di mana terjadi banyaknya anggota DPRD Jawa Timur yang tidak menghadiri sidang paripurna pembahasan APBD 2015, dari 100 anggota DPRD yang menghadiri hanya 25 orang anggota DPRD saja, dikarenakan keterlibatan dalam Pilkada.
4. Mair secara eksplisit menyimpulkan bahwa: *"this than in the cureent era of cartelization, 'parties cannot compete – whether defensively or aggressively – abaut representation'. Insofar as they 'can no longer be seen as purposive actors who seek to implement – or prevent the implementation – of a particular program and who do this on behalf of a given electoral constituency'.*

Pendapat ini menegaskan bahwa pada saat ini kartelisasi partai politik telah terjadi, di mana mereka tidak bisa lagi dilihat sebagai "aktor terpilih" yang berusaha untuk menerapkan atau mencegah pelaksanaan dari program tertentu, dan bertindak atas nama konstituen yang memberikannya mandat pada pemilu. Di sini bermakna telah terjadi pembiasan makna perwakilan politik yang sangat besar terjadi, ketika partai politik sudah mengarah kepada pengelolaan partai yang mengarah ke "politik kartel", yaitu yang cenderung ke arah kepentingan ekonomi semata-mata.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas terlihat perbedaan permasalahan yang dapat menjadi fokus penelitian ini, di mana fokus penelitian ini ingin mencari suatu format sistem pemilu legislatif daerah yang ideal untuk masa yang akan datang, agar efektivitas pemerintahan daerah dapat terwujud, melaui perwakilan politik masyarakat daerah yang baik oleh legislatornya. Oleh karena itu, peneliti akan mengambil judul penelitian ini adalah: "Pemilu Legislatif Daerah: Sistem Semi-Distrik sebagai Alternatif".

## III. PEMBAHASAN

### Profil Wilayah

Secara geografis, letak Kabupaten Musi Rawas Utara yang merupakan salah satu kabupaten paling barat di Propinsi Sumatera Selatan, berbatasan dengan Propinsi Jambi di bagian utara, Kabupaten Musi Rawas di bagian selatan, berbatasan dengan Propinsi

Bengkulu di bagian barat, dan berbatasan dengan Kabupaten Musi Banyuasin di bagian timur.

Kabupaten Musi Rawas Utara secara keseluruhan memiliki luas wilayah 600.865,51 Ha. Adapun wilayah terluas dimiliki oleh Kecamatan Ulu Rawas, dengan luas mencapai 24,18 persen dari total luas wilayah Kabupaten Musi Rawas Utara. Sedangkan untuk wilayah yang terkecil dimiliki oleh wilayah Kecamatan Rupit, dan juga sebagai ibukota Kabupaten Musi Rawas Utara, seluas 40.975,73 Ha.

Lahan di Kabupaten Musi Rawas Utara paling banyak dimanfaatkan sebagai lahan pertanian bukan sawah, yang mencapai 70,256 persen dari total luas wilayah Kabupaten Musi Rawas Utara; 32,447 persen diantaranya merupakan lahan perkebunan, baik yang dimiliki dan dikelola oleh perusahaan. Sementara itu, lahan yang dimanfaatkan untuk sawah hanya sebesar 1,186 persen dari total luas wilayah Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kabupaten Musi Rawas Utara secara administrasi hukum tatanegara merupakan Daerah Otonomi Baru (DOB), yang merupakan hasil pemekaran wilayah dari wilayah administratif Kabupaten Musi Rawas, pada tahun 2014. Proses pemekaran wilayah administrasi ini merupakan suatu proses yang panjang dari keinginan para tokoh-tokoh "Rawas" yang ingin pembangunan di daerah ini, dapat terlaksana lebih cepat lagi, dengan potensi daerah yang cukup besar dari berbagai sektor.

Secara administrasi, Kabupaten Musi Rawas Utara terbagi menjadi 7 kecamatan, dan 7 kecamatan ini terbagi lagi kedalam wilayah administrasi yang lebih kecil yaitu desa/kelurahan, dengan total 89 wilayah desa/kelurahan, yaitu 82 wilayah Desa dan 7 wilayah Kelurahan; pembagian ini secara administratif sudah cukup membantu proses administrasi penduduk dan pembangunan daerah agar lebih efektif dan efisien. Pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Musi Rawas Utara pada tahun 2014, mencatat bahwa jumlah penduduk Kabupaten Musi Rawas Utara adalah sebanyak 182.828 Jiwa penduduk.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Musi Rawas Utara saat ini, memiliki jumlah anggota sebanyak 25 orang wakil. Seluruh partai peserta pemilu legislatif tahun 2014 mendapatkan kursi secara merata antara 1 kursi dan paling banyak 3 kursi, namun kursi terbanyak didapatkan oleh Partai Gerindra, PAN, dan Partai Hanura.

### 3.1. Perspektif Pemilu Legislatif Daerah.

Perubahan sistem pemilu dari sistem proporsional tertutup (murni) ke sistem proporsional terbuka merupakan upaya untuk lebih meningkatkan demokratisasi pilegda, dimana suara rakyat yang memilih seseorang kandidat legislator betul-betul bisa terwujud, sehingga hal ini cukup signifikan dalam meningkatkan hubungan emosional dan aspirasi konstituen terhadap para legislator mereka baik di daerah maupun di tingkat propinsi dan di tingkat pusat.

Peningkatan hubungan antara konstituen dan legislatornya sangat di dukung oleh model pemilihan "terbuka" dalam pilegda, dimana masyarakat pemilih (konstituen) dapat secara langsung menentukan calon yang mereka pilih dan bila caleg tersebut memenuhi ambang batas suara terbanyak maka wajib untuk dijadikan calon terpilih dan dilantik menjadi anggota DPRD atau DPR-RI. Model ini merupakan ciri dari sistem distrik, dimana sistem ini memang memiliki salah satu keunggulan yakni hubungan antara legislator dan konstituennya sangat dekat sehingga terkadang legislator lebih mementingkan kepentingan konstituennya ketimbang kepentingan partai politik pengusungnya.

Secara umum, para informan sepakat menyatakan bahwa sistem proporsional terbuka yang lebih mampu merespon keinginan masyarakat, walaupun dalam sistem ini masih banyak yang perlu diperbaiki, sebab sistem ini memiliki kerumitan yang tinggi, sehingga kerumitan ini sering menimbulkan masalah dan kecurangan-kecurangan dalam pilegda, seperti: *money politic*, *black campaign*, penggelembungan suara, dan lain-lain.

Sebenarnya sistem yang diinginkan masyarakat adalah sistem pilegda yang lebih simpel dan sederhana sehingga biaya *cost* politik yang dikeluarkan oleh caleg bisa seminimal mungkin, sehingga dengan biaya politik yang sesuai kewajaran dapat membuat kualitas demokrasi akan lebih baik lagi, terlebih bila biaya alat peraga dan saksi pileg dapat dibantu oleh negara; tentunya hal ini akan semakin membuat kualitas demokrasi dan kualitas para caleg terpilih akan semakin meningkat, sesuai dengan keinginan konstituen sebagai perwakilan politik mereka di pemerintahan daerah.

### 3.2. Sistem Pemilu Legislatif Daerah Dengan Semi-Distrik.

Dalam penilihan umum saat ini, seorang pemilih menggunakan model Ordinal, dapat memilih beberapa opsi pilihan dan melakukan pemilihan terhadap empat (4) lembaga legislatif (DPR-RI, DPD-RI, DPRD Propinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota) dan

termasuk saat ini memilih presiden & wakil presiden, secara serentak pada 2019 nanti. Kemudian sebelumnya Rakyat Indonesia melakukan pemilihan Kepala Daerah baik Gubernur maupun Bupati/Walikotanya. Belum lagi bagi rakyat di perdesaan mereka juga harus melakukan pemilihan terhadap kepala desanya masing-masing.

Hal ini jelas, secara psikologi dapat menimbulkan kejenuhan bagi rakyat; oleh karena itu, menurut peneliti perlu dilakukan evaluasi lagi untuk rakyat dalam melakukan pemilihan secara langsung oleh rakyat tersebut, dengan tetap menganut azas demokrasi sebagai pedomannya. Secara politis, ada dua model perwakilan yang digunakan oleh negara-negara demokrasi saat ini, yaitu: perwakilan politik (*political representation*) dan perwakilan fungsional (*functional representation*).

Kedua model ini memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing, namun jelas model yang digunakan oleh sistem pemilu kita saat ini baik lembaga legislatif maupun lembaga eksekutif, dengan menggunakan model perwakilan politik; sehingga hal ini membutuhkan biaya yang sangat besar dan menimbulkan pertentangan kewenangan dan fungsi dari masing-masing lembaga tersebut.

Disinilah dibutuhkan ketegasan kita dalam berbangsa dan bernegara agar kita lebih mementingkan kepentingan rakyat, bukan hanya mendahulukan kepentingan masing-masing. Pada hakekatnya, penguatan fungsi legislatif dalam sistem presidensial suatu keniscayaan; sehingga model perwakilan politik terhadap eksekutif dengan model perwakilan langsung (*political representation),* khususnya eksekutif daerah (Kepala Daerah) kabupaten/kota sudah perlu dilakukan perubahan dengan model perwakilan politik fungsional (*functional representation)*.

Model perwakilan fungsional terhadap kepala daerah (Pilkada bupati/walikota dipilih oleh DPRD) tentunya akan sangat mengefisienkan pengeluaran APBD dan APBN, karena dengan sistem pilegda yang semi-distrik tentunya akan merepresentasikan suara rakyat dari masing-masing distrik; dan tentunya pemantauan terhadap "*money politic*" dan "*black campaign*" akan sangat mudah memantaunya, dan tentunya akan lebih berkualitas para Bupati/walikota terpilih nantinya.

Model pembagian daerah pemilihan (dapil) pada saat ini merupakan model yang mengadopsi model pembagian wilayah menurut sistem distrik. Biasanya model dapil di sistem proporsional adalah satu wilayah kabupaten/kota merupakan wilayah distrik atau wilayah propinsi atau wilayah suatu negara. Dimana sistem proporsional akan

memberikan ruang bagi setiap komponen atau kelompok politik masyarakat mendapatkan perwakilan di legislatif.

Dalam upaya untuk meningkatkan tingkat perwakilan politik rakyat daerah terhadap legislator daerah maka peneliti menemukan bahwa semakin wilayah dapil itu diperkecil maka semakin tinggi tingkat respon dan aspirasi rakyat terhadap legislator daerah yang dipilihnya. Walaupun terkadang hal ini dilandasi oleh politik identitas atau politik etnis. Oleh karena itu, perlu kita dikaji lebih lanjut tentang model pengurangan wilayah dapil ini dapat memberikan peta politik yang terbaik bagi rakyat daerah berdasarkan representasi politik rakyat terhadap legislator, dengan tingkat hubungan kerja yang tinggi terhadap konstituennya.

Maka dari itu, dapat peneliti tarik suatu premis bahwa perbaikan dapil ini dimasa yang akan datang sangat penting, dengan berpedoman konsep model semi-distrik; karena model ini mampu melahirkan legislator yang mewakili lebih dari 66 persen suara sah pemilih, sehingga masih lebih tinggi dari tingkat perwakilan pada pilkada. Tentunya model ini akan lebih banyak memberikan keuntungan kepada konstituen, para legislator, efisiensi, dan pembangunan untuk memperkuat sistem pemerintahan daerah dimasa yang akan datang; dengan legislator yang betul-betul bekerja untuk rakyat atau konstituennya, sehingga tujuan pemerintahan daerah akan cepat terwujud.

Kemudian untuk penentuan batas-batas representasi seorang penduduk atau masyarakat dalam menyalurkan hak dipilih atau mencalonkan diri sebagai calon legislatif, termasuk calon legislatif daerah saat ini tidak terlalu rumit; dimana seorang yang ingin mencalonkan diri sudah diatur sesuai persyaratan yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal pencalonan sebagai caleg inilah yang harus ditingkatkan oleh pemerintah aturannya dimasa yang akan datang, sebab hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kapasitasnya sebagai wakil rakyat atau legislator daerah. Menurut peneliti, sudah saatnya seorang caleg daerah kabupaten/kota nantinya harus berpendidikan sarjana strata satu (S.1), sebab mitra mereka para SKPD/OPD dan Kepala Daerah sudah berpendidikan tinggi minimal S.1 danatau S.2.

Jumlah besaran anggota DPRD disesuaikan jumlah kecamatan yang dimiliki suatu daerah kabupaten/kota dengan jumlah perwakilan minimal 2-3 orang wakil, agar

efisiensi anggaran dan efektivitas pemerintahan daerah dapat terwujud. Hal ini juga harus didukung oleh regulasi pemerintah pusat tentang peningkatan standart pendidikan dan pengkaderan para caleg oleh parpol, dan kebijakan penggunaan staf ahli oleh para anggota legislatif daerah; sehingga kinerja anggota DPRD dapat meningkat dan berkualitas serta mampu memberikan kepuasan bagi konstituennya.

Pemilu seharusnya memiliki pembatasan dalam pengeluaran dana kampanye, sehingga para kandidat atau caleg hanya berkampanye tentang visi, misi dan program kerjanya; bukan "jor-joran" dalam *money politic* dan *black campaign* serta Pencitraan semata. Pada saat ini, para pemilik modal sibuk hanya membangun dan menguasai media untuk pencitraan para calon legislatif dan kandidat eksekutif yang diusung mereka, sehingga hal ini merubah wajah dari pers kita saat ini, yang terlanjur terkooptasi oleh kepentingan pemilik modal/penguasa.

Memang pada hakekatnya kepentingan rakyat merupakan kepentingan negara yang paling utama; namun kepentingan rakyat bukanlah hanya pemenuhan kepentingan politik semata, namun ada hal yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh negara dan pemerintah, yaitu kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Maka dari itu, sudah sepantasnya kita mengkaji kembali peraturan perundang-undangan di bidang politik dan pemilu, termasuk khususnya pemilu legislatif daerah, agar kita mampu menemukan suatu sistem yang demokratis, efisien, efektif, akuntabel, dan harmoni dengan sistem lainnya.

Peningkatan standart pendidikan para bakal calon legislatif daerah menjadi penting minimal sarjana strata satu (S.1), sebab mereka yang sudah sarjana akan lebih mampu memberikan kemampuan akademis mereka tentang segala permasalahan masyarakat. Apabila standart minimal S.1, maka kemungkinan yang akan mendaftar menjadi bakal calon legislatif daerah (bacalegda) nanti ada yang tingkat pendidikannya sarjana strata dua (S.2) atau bahkan sarjana strata tiga (S.3); sehingga hal ini akan berdampak positif dalam melaksanakan fungsi dan tugas mereka sebagai legislatif daerah yang terhormat.

Kemudian untuk meningkatkan integritas, kapabilitas, kapasitas dan akuntabilitas para legislator, sangat perlu sekali, parpol mengadakan pelatihan dan pembinaan kader agar mereka yang mewakili parpol dalam legislatif daerah mampu memperjuangkan aspirasi rakyat/konstituennya dan kepentingan dari parpolnya. Pembinaan dan pelatihan kader tersebut harus dilaksanakan berjenjang dan sistematis, agar mampu memenuhi harapan sebagai kader parpol yang siap ditempatkan di legislatif maupun di eksekutif daerah.

Pembinaan dan pelatihan oleh parpol tersebut tentunya memerlukan dana yang tidak sedikit bagi parpol. Hal inilah yang seharusnya ditanggulangi oleh pemerintah, sebab parpol dan para kadernya merupakan aset bangsa yang akan melanjutkan estafet kepemimpinan nasional, sehingga harus dijaga dan dikembangkan oleh pemerintah, demi kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, dengan penghematan yang dilakukan dalam pilegda dan pilkada tersebut, tentunya akan mampu membantu parpol untuk melakukan pembinaan dan pelatihan para kadernya agar menjadi insan Pancasilais, demokratis, dan nasionalisme yang tinggi terhadap bangsa dan negara Indonesia.

Dengan penerapan sistem semi-distrik pada pemilu legislatif daerah maka efisiensi yang dapat dilakukan dengan lebih kurang 50% dari biaya saat ini, hal ini juga harus didukung dengan penitikberatan fungsional politik pada eksekutif daerah, sehingga pilkada bupati/walikota cukup dipilih oleh anggota DPRD Kabupaten/Kota.

Model ini akan lebih meningkatkan tingkat keterwakilan masyarakat terhadap para legislatornya secara signifikan sebab secara sistem memang para legislator merupakan delegasi penuh dari masyarakat tertentu atau distrik. Namun sebaliknya sistem ini juga mengurangi tingkat keterwakilan legislator terhadap induk partai politiknya; hal ini dapat diantisipasi dengan peningkatan intelektualitas dan mental melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh partai politik tersebut.

## Kesimpulan dan Saran

### Simpulan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mendapatkan benang merah bahwa faktor model penyuaraan (*balloting*) dalam pemilu, faktor model pembagian daerah pemilihan atau *district magnitude,* faktor model penentuan batas-batas representasi, faktor model formula pemilihan (*electoral formula*), faktor model penetapan jumlah kursi lembaga perwakilan/DPRD, faktor pembiayaan kampanye, faktor pengkaderan dan pengembangan SDM dari bakal calon legislatif, dan faktor pemanfaatan teknologi informasi dalam politik; merupakan faktor-faktor penting yang harus dikaji dan diperbaiki dalam bentuk kebijakan atau regulasi, untuk menuju sistem pemilu legislatif daerah dengan sistem semi-distrik.

Akhirnya, peneliti menyimpulkan bahwa sistem pemilu legislatif daerah yang menggunakan sistem semi-distrik, dengan didukung penyelenggaraan yang berkualitas,

berintegritas dan profesional, akan mampu melahirkan para legislator daerah yang memiliki tingkat keterwakilan politik yang baik terhadap konstituennya. Oleh karena itu, sistem pemilu legislatif daerah yang ideal nantinya adalah sistem semi-distrik.

**Saran.**

Peneliti memiliki beberapa saran yang akan disampaikan guna memberikan inspirasi selanjutnya bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan, khususnya pihak DPR-RI dan Pemerintah Republik Indonesia (presiden) serta pihak penyelenggara pemilu. Hal ini tidak lain ditujukan dalam rangka usulan perbaikan terhadap sistem pemilu legislatif daerah dimasa yang akan datang.

Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan dan perkembangan konsep baru dalam ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya dalam ilmu politik tentang pemilihan umum legislatif daerah, ditinjau dari perspektif keterwakilan politik masyarakat daerah terhadap para legislator yang duduk di kursi DPRD Kabupaten/Kota.

Secara praktis, peneliti menyarankan kepada DPR-RI, Pemerintah Republik Indonesia, dan Penyelenggara Pemilu (KPU-RI & Bawaslu RI) agar dapat melakukan kajian dan perbaikan dalam sistem pemilu legislatif daerah yang digunakan saat ini dalam bentuk perbaikan regulasi dan kebijakan. Dengan adanya sistem pemilu legislatif yang ideal dan harmoni bagi sistem pemerintahan daerah, yaitu dengan sistem semi- distrik; dimana sistem ini sangat terlihat signifikansi hubungannya dengan perwakilan politik masyarakat/konstituen, sehingga efektivitas pemerintahan daerah dapat tercapai (harmoni dengan sistem pemerintahan daerah).

## DAFTAR PUSTAKA

Arfani, Riza Noer (editor). 1997. *Demokrasi Indonesia Kotemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Achmad, Abdila Fauzi. 2012. *Tata Kelola Bernegara dalam Perspektif Politik.* edt. Dody Rudianto. Jakarta: Golden Terayon Press.

Amalia, Luky Sandra & Haris Syamsudin. Dkk. 2016. *Evaluasi Pemilu Legislatif 2014: Analisis, Proses dan hasil*. Yogyakarta: Kerjasama antara P2P-LIPI dan Pustaka Pelajar.

Amir, Makmur dan Purnomowati, Reni Dwi. 2005. *Lembaga Perwakilan Rakyat*. Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara – Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Anggara, Satya. 2009. *Sistem Politik Indonesia.* Bandung: Alfabeta.

Budiardjo, Mirriam. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2008. *Pengantar Ilmu Politik.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Babbie, E.R. 1973. *Survey Research Methods.* Belmont: Wadsworth Publishing Company. Boeije, Hennie. 2010. *Analysis in Qualitative Research.* London: Sage Publications.

Creswell. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.*

*Third Edition. Sage Publications. Thousand Oaks. London. New Delhi*

Duverger, Maurice. 1955. *Dresst Constitutionnel Institutions Politiques*. Paris: Presses Universitaries de France.

Fahmi, Khairul. 2011. *Pemilihan Umum dan Kedaulatan Rakyat.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Guruh, Suhda. 2000. *Menimbang Otonomi versus Federal*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Grofman, Bernard. & Lijphart, Arend. 2003. *Electoral Laws and Their Political Consequences*.

New York: Agathon Press.

Hamdi, Muchlis. 2002. *Bunga Rampai Pemerintahan*. Jakarta: Yarsif Watampone.

Haris, Syamsuddin. 2005. *Pemilu langsung di Tengah Oligarkhi Partai.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ibrahim, Jhonny. 2006. *Teori & Metodologi : Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.

Isra, Saldi. 2009. *Potret Lembaga Perwakilan Rakyat*. Ed. Ramses, M. Andy & Bakry, La. *Politik dan Pemerintahan Indonesia.* Jakarta: Masyarakat Ilmu Pemerintahan Indonesia (MIPI).

Klingmann, Hans-Dieter. and Richard, E. Hopperbert. & Ian, Budge. 2000. *Partai, Kebijakan dan Demokrasi.* Yogyakarta: Jatera-Pustaka Pelajar.

KAHO, Josep Riwu. 2006. *Prospek Otonomi di Negara Indonesia.* Jakarta: Rajawali Grafindo. Kantaprawira, Rusadi. 1990. *Pendekatan system dalam ilmu-ilmu social.* Jakarta: Sinar Baru

Algesindo.

_____. 1999. *Sistem Politik Indonesia.* Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Marsh, David and Stoker, Gerry. 2002. *Teori dan Metode dalam Ilmu Politik*. Bandung: Nusa Media.

Maxwell, Joseph A. 1996. *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. USA: Sage Publication Inc.

Marbun, B. N. 2006. *DPRD, Pertumbuhan dan Cara Kerjanya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. Ndraha, Taliziduhu. 2000. *Ilmu Pemerintahan*. *Jilid I-V*. *BKU-IP*. Jakarta: IIP

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan) Seri 1*. Jakarta. Ribeka Cipta. Nugroho, Riant. 2002. *Otonomi Daerah, Desentralisasi Tanpa Revolusi: Kajian dan Kritik atas*

*Kebijakan Desentralisasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

Nusa Bakti, Ikrar. 2002. *Kontroversi Negara Federal: Mencari Bentuk Negara Ideal Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Mizan.

Rauf, Maswadi. Dkk. 2009. *Sistem Presidensial dan Sosok Presiden*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rhodes, R. 1997. *Understanding Governance*. Buckingham: Open University Press.

Riwanto, Agus. 2016. *Hukum Partai Politik dan Hukum Pemilu di Indonesia*. Yogyakarta: Thafa Media.

Ramses, M. Andy dan Bakry, La. 2009. *Politik dan Pemerintahan Indonesia.* Jakarta: Masyarakat Ilmu Pemerintahan Indonesia (MIPI).

Sanit, Arbi. 1985. *Perwakilan Politik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali.

_____. 2009. *Sistem Pemilihan Umum dan Perwakilan Politik.* Ed. Ramses, M. Andy & Bakry, La. *Politik dan Pemerintahan Indonesia.* Jakarta: Masyarakat Ilmu Pemerintahan Indonesia (MIPI).

Saefullah, H. A. Djadja. 1997. *Tinjauan Pustaka dan Penggunaan Informasi Kepustakaan dalam Penulisan Tesis dan Disertasi*. Bandung: Program Pasca Sarjana Univ. Padjadjaran.

Smith, B. C. 1985. *Decentralization: The Territorial Dimension of the State*. Sydney: George Allen & Unwin.

Surbakti, Ramlan. 1992. Memahami Ilmu Politik. Jakarta: Gramedia.

_____. 2009. *Demokrasi Menurut Pendekatan Kelembagaan Baru.* Ed. Ramses, M. Andy & Bakry, La. *Politik dan Pemerintahan Indonesia.* Jakarta: Masyarakat Ilmu Pemerintahan Indonesia (MIPI).

Suradinata, Ermaya. 2006. *Otonomi Daerah dan Paradigma Baru Kepemimpinan Pemerintahan dalam Politik dan Bisinis*. Jakarta: Suara Bebas.

Thoha, Miftah. 2009. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia di Era Reformasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winarno, Budi. 2007. *Globalisasi dan Krisis Demokrasi.* Yogyakarta: Media Presindo (anggota Ikapi)

**Budaya**

# Meramu Kolaborasi Karakteristik Budaya Sharing Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Di Era Pandemi

**Mulyaningsih**

Universitas Garut

mulyaningsih@uniga.ac.id

**ABSTRAK**

Pada era pandemi semua dihadapkan pada kondisi ketidakpastian di berbagai bidang sebagai bagian dari dampak Covid 19 yang membuat masyarakat terganggu secara pihisik dan phisis berkelanjutan setelah mengalami dan sedang revolusi industri 4.0. Dampak dari kejadian yang berlanjutan dari revolusi industri 4.0 dan pandemi covid -19 masyarakat merasa terpuruk baik secara ekonomi,kesehatan bahkan pendidikan sebagai bagian sendi kehidupan dan kemajuan sebuah bangsa. Era pandemi menuntut adanya perubahan hidup masyarakat era now normal dengan berbagai SOP sangat sulit dalam bermasyarakat dan berekonomi oleh sebab diperlukan SDM yang unggul yang mampu membangun peradaban baru. Metode dalam kajian ini menggunakan Metode yang dipergunakan *policy researc* (Penelitian Policy) yaitu metodologi dalam kajian ini adalah mendefinisikan suatu proses penelitian yang dilakukan atau analisis terhadap masalah-masalah sosial yang mendasar dengan tujuan utama adalah *action research* (penelitian tindakan) pengubah situasi, perilaku, organisasi termasuk struktur mekanisme kerja, iklim kerja dan pranata dijadikan rekomendasi. Meramu teknologi dengan kolabaorasi karakteristik budaya sharing yang berbasis kerifan lokal sangat mendukung SDM mampu menjadi SDM yang unggul dalam menghadapai kondisi revolusi industri 4,0 di era pandemi .

**Key world :** New Era, Revolusi Industri 4.0, Karakteristtik sharaing, SDM yang Unggul

## I. Pendahuluan

Pandemi virus corona atau COVID-19 merupakan pandemi yang dapat dikendalikan dengan melakukan langkah-langkah pengendalian yang cepat dan tepat.Setiap negara harus mencapai keseimbangan antara melindungi kesehatan, mencegah gangguan ekonomi dan sosial, dan menghormati hak asasi manusia adalah berinovasi dan berimprovisasi. Virus bernama resmi SARS CoV 2 ini merupakan virus baru dengan kondisi yang baru. Dia meminta agar seluruh negara mempelajari virus ini, dan menemukan cara baru untuk mencegah infeksi, menyelamatkan nyawa, dan meminimalkan dampak Hal ini ditegaskan oleh WHO Sebut COVID-19 Pandemi Yang Dapat Dikendalikan;Direktur Jenderal Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus. Jakarta, jurnalsumatra.com 14/03/2020 10:03 AM jurnal tiga .

Pada era pandemi semua dihadapkan pada kondisi ketidakpastian di berbagai bidang sebagai bagian dari dampak Covid 19 yang membuat masyarakat terganggu secara pihisik dan phisis berkelanjutan setelah mengalami dan sedang revolusi industri 4.0. Dampak dari kejadian yang berlanjutan dari revolusi industri 4.0 dan pandemi covid -19 masyarakat merasa terpuruk baik secara ekonomi,kesehatan bahkan pendidikan sebagai bagian sendi kehidupan dan kemajuan sebuah bangsa.

Perlu sebuah upaya tentang bagaimana meramu, menkolaborasi budaya organisasi yang berwawasan kearifan lokal dengan hal-hal baru sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman berperilaku dan berproduksi dalam menghadapi persaingan hidup berbangsa dan bernegara.Dampak negatif globalisasi antara lain; informasi yang tidak tersaring, membuat tidak kreatif, karna perilaku konsumtif, membuat sikap menutup diri, berpikir sempit, banyak meniru perilaku yang buruk serta mudah terpengaruh oleh hal yang tidak sesuai dengan kebiasaan atau kebudayaan suatu Negara.Posisi serta jati diri yang membentuk kehidupan masyarakat bangsa Indonesia dari dulu kala menjadi indikator dalam memilah dan memilih mana yang bisa dipakai bahkan sikap saling memberi (Sharing) atau berbagi merupakan sebuah kewajiban,esensi pemikiran masyarakat desa yang masih alami di Indonesia inilah kepribadian bangsa Indonesia yang dulu menjadi ciri khas bangsa ini yang cantik dengan adat ketimuran jika naluri ini digabungkan secara seimbang dengan pengetahuan, maka akan jadi wujud kepribadian. Mulyaningsih (2016)

Pandemi covid - !9 terjadi dibelahan dunia mengakibatkan ceos diberbagi bidang selain, sosial, pendidikan, ekonomi,budaya sehingga masyarakat mengalami berbagai masalah cukup lama dan berujung keterpurukan. Selain masyarakat organisasi pun demikian mengalami berbagai kemunduransecara materi maupun materiil yang berkepanjangan walaupun covid 19 berjalan cukup singkat namun mampu memporakrankaan dunia. Dampak covid -19 telah mengendurnya daya saing, kehidupan dan abruknya budaya organisasi institusi swasta maupun publik. Seringkali pemimpin colaborasi tidak mampu menjalankan perannya dengan baik, karena ketidak tahuan akan skill yang harus mereka kuasai,atau bahkan mereka tidak mengetahui bahwa kemungkinan yang dibutuhkan dalam kolaborasi berbeda denngan kepemimpinan pada organisasi secara umum.Arrozaq. Kearifan lokal mampu menjembatanani bagaimana kembalinya kehidupan bermasyarakat instansi negeri maupun publik yang sudah mengakar lama dan menjadi filosofis bangsa Indonesia dan suau negara. Budaya Organisasi berbasis *silih asah silih asih,silih*

*asuh*,*sareundeuk saigeul sabobot sapihanean* dari filosofis di tataran sunda menjadi alat bagi birokrasi untuk menjadi sebuah tools untuk dapat di ramu dan dikolaborasikan dengan teknologi sehingga mampu mendongkrak akan terpurukan SDM yang berdaya saing Indonesia mampu tetap adaftif dalam berbagai bidang dan berdaya saing sebagai manusia yang unggul.

Model dan konsep dari karakteristi Budaya sharing atau berbagi ( mulyaningsih) untuk diramu dan dikolaborasi dapat dijadikan sebuah andalan birokrasi dalam menyampaikan kebijakan dan program pemerintahan yang berkenaan dengan kemampuan lokal,sedikit konplik sangat mendukung SDM mampu menjadi SDM yang unggul dalam menghadapai kondisi revolusi industri 4,0 di era pandemi untuk tetap adaftif, efesien dan bangkit dari sebuah masalah pandemi covid -19 sehingga mampu membuat peradaban baru yang mampu mensejahterakan masyarakat.

## 1. Kajian pustaka

Era pandemi menuntut adanya perubahan hidup masyarakat era now normal dengan berbagai SOP sangat sulit dalam bermasyarakat dan berekonomi oleh sebab diperlukan SDM yang unggul yang mampu membangun peradaban baru. Hal ini dikaji melalui berbagai upaya yang bersandar pada beberapa literatur dan kajian manajemen pengetahuan yang terus berkembang. Meramu kolaborasi karakteristik budaya sharing dalam menghadapi revolusi industri 4.0 di era pandemi merupakan sebuah kajian dari beberapa literatur yaitu

**a. Meramu**

Meramu memiliki Maksud / Arti Kata meramu di Kamus Besar Bahasa Indonesia Corak Kehidupan Manusia Purba Pada Masa Berburu dan .www.sejarah.id › Prasejarah arti kata meramu menurut KBBI : Kata Verbia (kata kerja Dari kata dasar: ramu pengertian meramu adalah Masa berburu dan meramu adalah masa ketika manusia purba untuk mendapatkan ... dan tulang binatang buruan, salah contoh alat itu adalah kapak perimbas. 1) mencari dan mengumpulkan bahan-bahan (akar-akaran, kayu-kayuan) yang diperlukan; 2) meracik. contoh: 'dia meramu akar-akar dan daun-daunan untuk membuat obat' selanjutnya pengertian meramu adalah suatu kegiatan manusia prasejarah, terutama oleh perempuan, untuk mendapatkan bahan makanan dengan mengumpulkan bahan makana yang disediakan oleh alam, terutama tumbuhan (buah, daun, biji, akar) dan hewan - hewan kecil,

selanjutnya dibawa pulang ke tempat tinggal bersama seperti gua, kemudian dibagi dan dimakan bersama dengan kelompok. jagokata.com › arti-kata › meramu Eko Sujatmiko, Kamus IPS :http://adaadalah.blogspot.com/2016/05/pengertian-meramu-adalah.html.

**b.Kolaborasi**

secara epistimologi,kata kolaborasi berasal dari bahasa inggis yaitu co-labour yang artinya bekerjasama.pada abad ke 19 kata kolaborasi mulai digunakan ketika industriaisasi mulai berkembang. Organisasi pada masa itu menjadi semakin komplek divisi-divisi dalam pembuatan struktur organisasi mulai dibuat untuk pembagian tugas bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Kompleksitas organisasi menjadi titik awal sering digunakannya kolaborasi dalam berbagai organisasi (Wanna,2008:3) secara filosofis,kolaborasi merupakan upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk mencapai tujuan yang sama

Menurut Schrage dalam Harley dan Bisman,(2010:18) kolabortasi merupakan upaya penyatuan berbagai pihak untuk mencapai tujuan yang sama.Kolaborasi membutuhkan berbagai macam aktor baik individu mmaupun organisasi yang bahu membahu mengerjakan tugas demi tercapainya tujuan bersama.Ilmuwan lain mendefinisikan kolabaorasi sebagai instrumen yang digunakan untuk menyatukan berbagai perbedaan sudut pandang demi terciptanya solusi bersama.

Bagi pemerintah saat ini banyak di terapkan bentuk Collaborative governance merupakan instrumen yang digunakan untuk mengatasi suatu masalah. Collabarative Governance merupakan instrumen yang tepat untuk berkonformtasi dengan masalah,sebab Collaborate Governance menciptakan kepemilikan bersama terhadap masalah tersebut.berbagai aktor memiliki persfektoif yang berbeda dalam melihat sesuatu permasalahan . bukan hal yang mudah untuk menciptakan suatu kepahaman diantara peran aktor tersebut. Colllaborate Governance berperan sebagai penengah agar para aktor dapat merumuskan kesepahaman yang sama terhadap suatu masalah (Ansel,2014:172)Dengan CGR sangat membutuhkan SDM yang unggul sebagai seorang pemimin. Kepemimpinan (leadreship) kepemimpinan memegang peranan penting yang mutlak dalam kolaborasi. Berbagai peran pemimpin selaba proses kolaborasi adalah 1).sebagai pihak yang menggali dukungan untuk kolaborasi.2).penginisiasi pertemuan.3).pasilitator dan mediator 4)representasi dari aktor,dan kolaborasi secara keseluruhan 5)pendistributor pengetahuan 6).mendorong penggunaan teknologi dalam kolaborasi7).melakukan advokasi pada publik.peran pemimpin lain yang utama adalah bagaimana tindakannya saat mendorong deliberasi atau

mengatasi konplik,dan bagaiman meningkatlkan determinasi para aktor terhadap tujuan kolaborasi (dilakukan selama proses kolabaorasi berlangsung). Disamping peranan juga pemimpin harus memiliki pengetahuan dengan perkembangan oleh sebab itu manajmen pengetahuan merupakan landasan pimpinan berpikir untuk bertindak.

**c. Manajemen pengetahuan**

Manajemen pengetahuan merupakan fondasi bagi pembelajaran dalam organisasi. Manajemen pengetahuan dipandang sebagai keseluruhan aktivitas organisasi yang memfokuskan pada beberapa karakteristik yang menentukan pembelajaran dalam organisasi. (Sedarmayanti 2020)

Manusia sebagai titik sental mampu menjadi sebuah inovasi bagaimana menjadi manusia yang unggul sebagai modal SDM berkarakter, beradab dan berbudaya, berkualitas dan berkarakter sesuai jati diri Pancasila, lebih pandai, lebih baik, lebih cakap, lebih terampil, lebih beretika (unggul) memiliki dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk berprestasi dan bereputasi yang diaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian peran manajemen pengetahuan ,yaitu :

1. Berperan mengelola pengetahuan, mengkonsentrasikan diri dalam kodifiasi pengetahuan dan menempatkan dalam reposisi pengetahuan yang dapat diakses karyawan sesuai otoritasnya.
2. Diarahkan untuk mempertemukan antara orang yang memiliki pengetahuan dengan orang yang membutuhkan pengetahuan dengan identifikasi sesuai kebutuhannya.
3. Mengkombinasikan antara pilihan pertama dan kedua, menumbuhkan sumber daya lebih besar, jika sumber daya tidak cukup, maka pengelolaan pengetahuan bisa menjadi stagnan dan tidak fokus.

1. Aset pengetahuan perlu dikelola baik dan manajemen pengetahuan mengelola pengetahuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Organisasi perlu memberi muatan pengetahuan pada setiap unit kerja/fungsi kerja dalam organisasi dengan melihat alur Input- Proses – Output (I-P-O). Organisasi dengan langkah ini akan mempunyai peta potensi pengetahuan yang dimiliki secara strategis. Peran pimpinan dalam organisasi saat ini sudah sangat berubah. Posisi pimpinan dalam organisasi yang berbasis pengetahuan harus mengubah peranannya**.**

Manusia sebagai individu mempunyai perilaku individu dalam organisasi membawa ke suatu tatanan, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Perilaku individu dalam organisasi menawarkan tantangan dan kesempatan bagi manajer membantu dan memperkaiki kualitas individu dengan menunjukkan kepada manajer bagaimana memberi kuasa orang-orangnya, merancang melakukan perubahan dalam organisasi. Knowledge sebagian besar berada dalam kepala manusia dalam bentuk tacit knowledge, bukan di sistem informasi canggih. Salah satu pendekatan yang berpusat kepada manusia, dengan menumbuhkan budaya kondusif terhadap berjalannya proses dalam manajemen pengetahuan.

Inti manajemen pengetahuan adalah knowledge sharing/ knowledge transfer, karena melalui knowledge sharing, terjadi peningkatan value dari knowledge dimiliki perusahaan.

1. Seseorang yang melakukan knowledge sharing tidak akan habis knowledge yang dimilikinya, tetapi justru melipat gandakan nilai dari knowledge bila sudah dimiliki, dapat dimanfaatkan banyak orang. Budaya sharing merupakan budaya yang perlu ditumbuhkan dan dirangsang dalam perusahaan yang ingin menerapkan manajemen pengetahuan efektif. Budaya sharing pengetahuan merupakan bagian dari budaya organisasi, dan inti dari budayamanajemen pengetahuan.

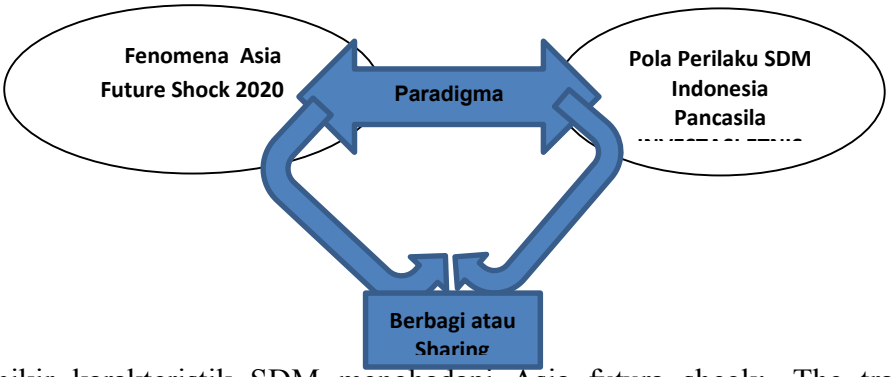
   Peranan budaya sharing hubungannya dalam organisasi sangat strategis dalam menundukung kinerja oeganisasi terlihat dalam gambar sebagai berikuit ;




Sedarmayanti 2020

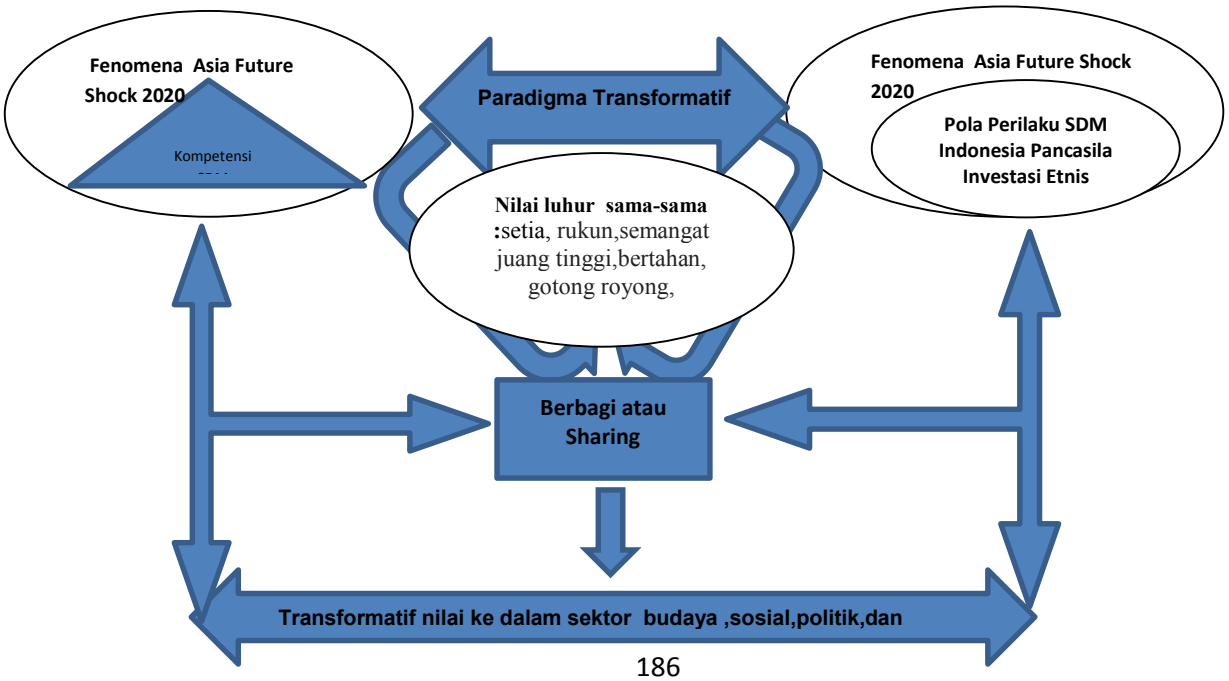
C. Karakteristik Budaya Sharing.

Karakteriatik Budaya sharing bagi organisai terbangun dari kinerja individu. Budaya organisasi sharing sangat efektif bila dikembangkan dan didukung oleh perilaku SDM yang memiliki keyakinan yang kuat sebagai bagian nilai dari kehidupan dan habit. Karakteristik budaya organisasi yang berbasis kearifan lokal,habit dan filosofis dapat terlihat dalam gambar tersebut guna menangkal Asia future shock. Kondisi ini dapat digambarkan sebagai berikut:




pola pikir karakteristik SDM menghadapi Asia futura shcok:. The transformation of sharing culture organization characteristics as a rebounding result of local wisdom value in improving Indonesia's community competence in the 21st Century

http://www.ssbrj.org/index.php/jbfem/article/view/19 selanjutnya bahwa karakeristik budaya sharing dapat ditrasformasikan sebagai sebuah paradigma baru di berbagai bidang yang berbasis lokal wisdom tergambar sebagai berikut:



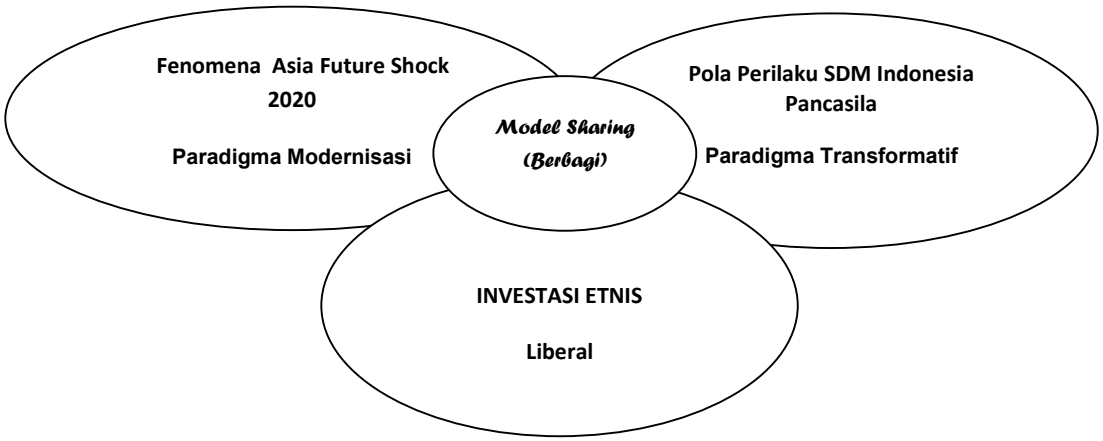
Gambar 4..

The transformation of Culture Organization Characteristics of Sharing as a Fundamental Characteristic of Cultural Organization of Indonesia ;Mulyaningsih(2018:83) http://www.ssbrj.org/index.php/jbfem/article/view/19

Karakteristik Budaya sharing dapat ditrasformasikan ke dalam perilaku untuk diterapkan dalam berbagai bidang budaya,sosial,politik, dan ekonomi.Hal ini terbangun dari fenomena kondisi Asian Future shock tahun 2020 yang akan dan telah terjadi dengan perilaku SDM berdasrkan Pancasila, serta investasi etis di eropa menghasilkan karakteristik budaya organisasi sharing sebagai bagian dari paradigma trasformasi. Dengan hasil penelitian dan dapat ditrasformasikan kedalam bentuk perilaku sebagai berikut :The Implementation Of Characteristics Of Organizational Culture "Sharing" Based On Local Wisdom In Increasing Hr Competence In Indonesia (Facing Asian Future Shock 2020) **Mulyaningsih,** Journal of Educational Experts p-ISSN: 2614-3526 (print) e-ISSN: 2614-3518 (online) Volume 2, No. 1, January 2019

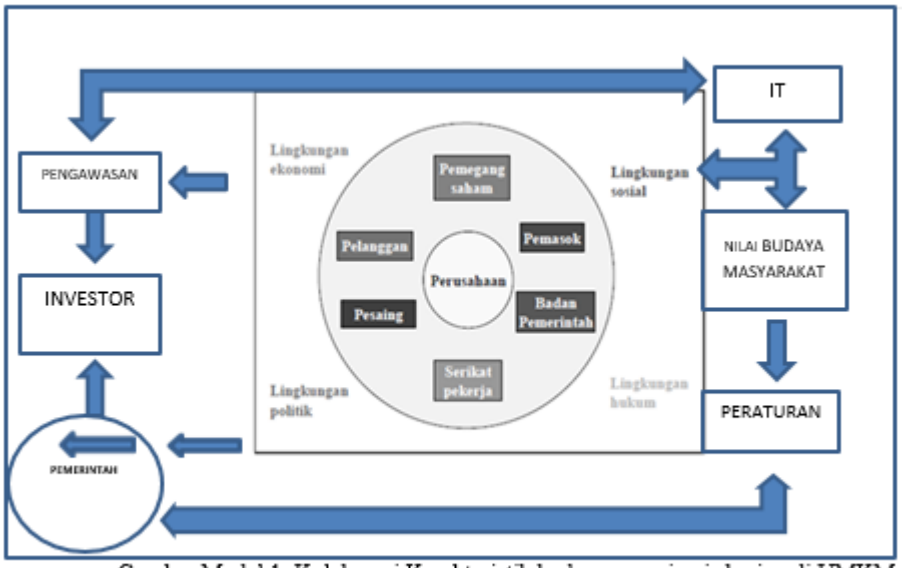
Paradigma

Karakteristik Budaya Organisasi "Sharing" Perilaku SDM di Indonesia




Paradigma tasformasi (2018) dapat terbangun dari fenomena sehingga dapat membangun dan menerapkan Nilai luhur sama-sama :setia, rukun,semangat juang tinggi,bertahan,gotong royong sebagai sumbangan dari kearifan lokal yang ada dalam filsafah bangsa dan negara dan kearifan lokal yang sudah lama tertanam di lingkungan tataran filosofis sundanis dan wilayah indonesia lainnya dengan beda nama sebagai sebuah nilai dari peradaban baru dengan dimensi nya sebagai berikut. Tabel sharing :tabel

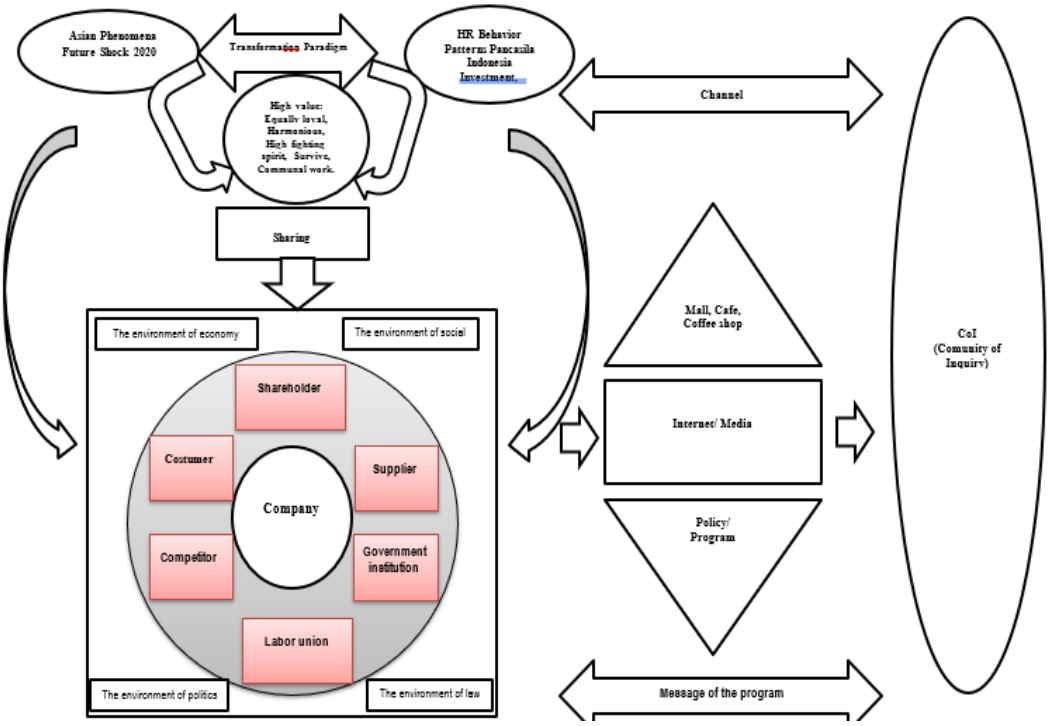
Pada era revolusi industri 4.0 karakteristik budaya sharing khususnya sudah dapat diterapkan dengan sebuah konsep dan model komunikasi birokasi di era digital melalui media sosial lebih efektif dengan berbasis lokal wisdom yang dimulai dengan keterbukaan



Gambar Model 1: Kolaborasi Karakteristik budaya organisasi sharing di UMKM berbasis IT guna berdaya saing di era revolusi Industri 4.0

budaya di era digital dapat terlihat dalam gambar sebagai berikut : gambar :Cultural Openness as Fundamental in Era Industrial Revolution 4.0 https://ssbrj.org/index.php/rbaos/article/view/71.

Kerangka pemikiran sebagai paradigma karakteristik budaya organisasi “Sharing” perilaku SDM di indonesia akan implementasi kompetensi perilaku SDM dalam meningkatkan keunggulan daya saing bangsa melalui sikap filosofis *Silih Simbeuh* sebagai kolaborasi berbagai hasil dari kajian dan kolaborasi dengan kearifan lokal yang sudah diribonding dengan filosifis sundanis yang merupakan budaya sudah mengakar kuat dan terbukti mampu bertahan di berbagai bidang dan kondisi ekonomi serta dikolaborasikan dengan teknologi digital ( mulyaningsih 1) asian future shock,2) trasformasi dalam umkm saerat keberhasilan denga model konsep sharing dan model yang dibangun oleh birokrat dalam menyampaikan progran dan kebijkannya.Gambar model sharing ngopi silih simbeuh




International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 08, (2020), pp. 1296-1308 Concept, Study, and Model of "*Ngopi Silih Simbeuh*" as a Form of Bureaucrats' Communications in Digital Era,1296 ISSN: 2005-4238 IJAST Copyright ⓒ 2020 SERSC

Dengan pemikiran yang dijelaskan sebelumnya, maka "berbagi" merupakan sikap, tindakan dan pemikiran yang baik yang selama ini sudah terdapat dikalangan organisasi masyarakat Indonesia, termasuk dalam keanggotaan masyarakat Indonesia yang terkecil yaitu keluarga.Adanya Ketimpangan ekonomi, politik dan ini sebenarnya sangat menyulitkan pembuatan kebijakan nasional untuk pendidikan karakteristik budaya organisasi "berbagi" sebagai identitas bangsa Indonesia jika tidak ditangani secara profesional. Sementara itu, masyarakat Indonesia masih dibelit kemiskinan, populasi dan sedang menjalankan reformasi yang sulit diimplementasikan. Indonesia dihadapkan pada kondisi diferensial sosial dengan segala manifestasi aspirasi dan partisipasi yang telah menimbulkan kompleksitas dalam menentukan Kebijakan Nasional. Untuk itu kecerobohan dalam pengambilan keputusan, sifat amaterisme, aroganisme dalam penyelesaian masalah akan berakibat sangat fatal bukan saja bagi pembangunan karakteristik budaya tetapi juga bagi manusia itu sendiri. Peranan analisis kebijakan pendidikan (*educational policy analysis*) sangat diperlukan sebagai alat bagi para pakar atau yang menaruh perhatian terhadap pendidikan, perencana pengembangan sumber daya

manusia, pengusaha dalam mengambil keputusan yang tepat dalam kebijakan pengelolaan pendidikan nasional secara konsisten memanfaatkan potensi SDM dengan menerapkan berbagai instrumen yang mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar yang mengkonsentrasikan pada pola membangun filosofi karakteristik budaya organisasi "berbagi" sebagai identitas bangsa dengan metode pendekatan budaya sebagai dasar pemahaman membangun karakter manusia yang berbudaya dengan komitmen pada prinsip *think globally act locally* yang tetap mengedepankan analisis berpikir manusia berbudaya sebagai citra bangsa yang secara terus menerus dan berkelanjutan ke arah perbaikan kualitas bangsa dalam lingkaran kebijakan yang melibatkan unsur birokrat, teknokrat, politisi serta para wirausaha

Mulyaningsih,2020.Rekontruksi Karakteristik Budaya Organisasi Di Indonesia Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Persiapan Menghadapi Asia Future Shock 2020) Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi, Vol. 7, No. 1, Mei 2020

Pelakasanaan program yang berhubungan dengan Masa Pandemi Covid-19 yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, pneumonia akut, sampai kematian. Indonesia saat ini tengah menghadapi hari-hari melawan covid-19, bahkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB) telah mengeluarkan surat edaran baru yang pada intinya menyatakan perpanjangan masa bekerja dari rumah (Work From Home) dan penyesuaian sistem kerja, yaitu : Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid 19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang kemudian mengalami perubahan dengan keluarnya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 34 Tahun 2020, salah satu tujuannya adalah untuk memastikan pelayanan publik di instansi pemerintah dapat tetap berjalan efektif. Maka terkait surat edaran tersebut penyelenggara pelayanan publik harus dapat memastikan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik tetap dapat berjalan efektif, selama menjalankan kebijakan tersebut.Hal tersebut ditekankan secara langsung oleh yang bersangkutan pada saat mengumumkan adanya surat edaran terbaru yang menyatakan perlunya penyesuaian sistem kerja dan mengimplementasikan protokol pencegahan Covid-19. Pelayanan dapat dilakukan melalui daring (online) atau jika terdapat pelayanan manual

harus mengimplementasikan mengukur suhu pengguna layanan, menyediakan tempat cuci tangan/handsanitizer dan menjaga jarak.

Dalam kondisi yang normal maka dalam kondisi saat ini diperlukan inovasi pelayanan oleh penyelenggara pelayanan publik salah satunya dengan memanfaatkan teknologi informasi (*online*) sehingga penyelenggaraan pelayanan publik tetap dapat berjalan efektif. Namun sayangnya tidak semua penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilakukan secara *online*. Penanggung jawab penyelenggara pelayanan publik perlu melakukan identifikasi produk layanan yang dapat diberikan secara *online* dan secara manual (langsung) sehingga masyarakat dapat tetap mengakses pelayanan dalam kondisi saat ini.

Kesempatan kolaborasi di tengah wabah covid-19, tentu penyesuaian diperlukan dalam menerapkan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP) era Revolusi 4.0. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri adanya wabah Covid-19 menjadi salah satu pendorong penerapan sistem ini. Di sisi lain selain dituntut memahami teknologi dan informasi serta cara mengimplementasikannya. Pelayanan berkaitan erat dengan Revolusi Industri 4.0 yang dapat dimanfaatkan untuk pelayanan publik harus dapat memastikan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik tetap dapat berjalan efektif, selama menjalankan kebijakan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP).

**Pelayanan Era Revolusi Industri 4.0**

Bagi instansi, Revolusi Industri 4.0 diharapkan mampu mewujudkan pelayanan prima melalui peningkatan dan pemerataan kualitas pelayanan, perluasan akses dan relevansi dalam mewujudkan good-govermant. Pemerintah harus memastikan bahwa setidaknya internet tersedia di daerah pelayanan agar menghindari pula alasan untuk pulang ke masing-masing kampung halaman dikarenakan menghindari penyebaran Covid-19.

Ruang Lingkup Pelayanan Publik Informasi Penanganan Pandemi Covid 19.Arus informasi yang "sangat bebas" diterima oleh masyarakat mengakibatkan masyarakat menjadi khawatir dan panik saat mendapatkan informasi yang tidak berimbang. Perlu dipastikan pelayanan informasi penanganan pandemi covid 19 diberikan secara terstruktur, masif dan sistemik maka diharapkan dengan upaya bersama yang kita lakukan pandemi Covid 19 akan segera berakhir.https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--aksesibilitas-pelayanan-publik-saat-pandemi-covid-19

Salah satu sorotan utama masyarakat atau pengguna layanan publik kita di tengah badai Virus Covid-19 belakangan ini adalah penyelenggaraan pelayanan publik pemerintah.

Penularan COVID -19 yang tinggi di Indonesia disebabkan banyak hal kurang responsifnya pemerintah indonesia yang menganggap remeh penularan COVID -19, terlambat melakukan pengawasan dan penutupan arus penumpang dari luar negeri terdampak COVID -19 seperti warga cina, kekurangan anggaran untuk APD,Ventilator dan RSU khusus COVID -19, banyaknya aktivitas masyarakat walaupun sedang ada pembatasan sosial dan paling terlihat miskomunikasi antar instansi menjadikan penanggulangan tanpa kordinasi harus terbukanya transparansi informasi publik dan masukan dari masyarakat harus diperhatikan. Pemerintah harus bergerak cepat dengan berbagai kebijakan yang di keluarkan untuk dapat mengendalikan penyebaran COVID -19 melalui trapid test secara masal,mengisolasi mereka yang terinfeksi, memberikan stimulus pengaman sosial dampak penanganan pandemi COVID -19 serta stimulus ekonomi bagi seluruh masyarakat sebagai imbas pelambatan ekonomi serta penegakan hukum yang tegas terkait PSBB. Semoga dengan pemerintah dan rakyat bersinergi positif membuat wabah COVID -19 berakhir.Apabila dalam kondisi pandemi covid 19 ini terdapat keterbatasan SDM, sarana, prasaran serta fasilitas pembina penyelengaraan pelayanan publik pada satu instansi dapat meminta bantuan kepada penyelenggara pelayanan lain.

## 3.Metode

Metode dalam kajian ini menggunakan Metode yang dipergunakan *policy researc* (Penelitian Policy) yaitu metodologi dalam kajian ini adalah mendefinisikan suatu proses penelitian yang dilakukan atau analisis terhadap masalah-masalah sosial yang mendasar dengan tujuan utama adalah *action research* (penelitian tindakan) pengubah situasi, perilaku, organisasi termasuk struktur mekanisme kerja, iklim kerja dan pranata dijadikan rekomendasi.

## 4. Diskusi

Pengertian meramu merupakan upaya bagaimana mencari berbagai bahan untuk dijadikan sebuah ramuan atau resep yang tepat sebagai bahan membuat sesuatu .

Menurut Raharja (2008:8) juga mengungkapkan arti kata kolaborasi adalah suatu kerjasama yang dilakukan antar organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang sulit dicapai secara individual.Bedasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahawa, awalnya organisasi adalah otonom,lalu ada keterbatasan dalam mencapai tujuan.Kebutuhan untuk

mencapai tujuan tersebut melatar belakangi organisasi melakukan kerjasama dengan organisasi atau individu lain

Dengan dihadapkan permasalahan yang sama namun diselesaikan dengan kebijakan yang berbeda, maka pemerintah di berbagai belahan dunia harus siap dinilai dan dikritik oleh rakyatnya terkait penanganan COVID-19 mulai dari penanganan awal hingga pasca pandemic berakhir. Sehingga dampak COVID-19 pun meluas pada krisis politik, pelemahan terhadap ekonomi yang serius, dan pergeseran nilai sosial dan budaya

Di era 4.0 saat ini, administrasi publik menghadapi beragam tantangan dan perlu bereformasi. Tantangan tersebut termasuk lahirnya era digital yang mendorong ekspektasi akan keterbukaan, kecepatan dan akurasi layanan publik yang diberikan pemerintah.

Eko Prasojo menyatakan tantangan lain termasuk kontrol komunitas yang semakin besar di mana pemerintah tidak bisa meng-*cover* semua informasi untuk membuat pengambilan keputusan. Juga lahirnya beragam teknologi seperti bioteknologi, nanoteknologi, robotik dan IT yang bisa menggantikan peran administratif yang selama ini dijalankan oleh manusia."

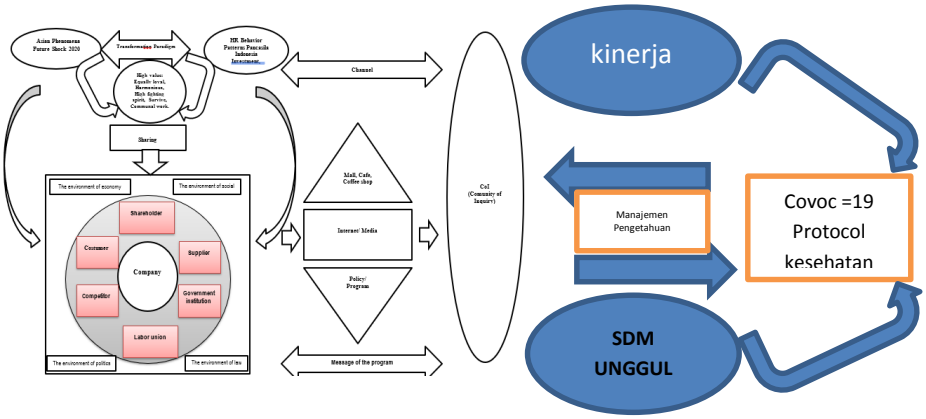
Menurutnya, reformasi administrasi publik berperan penting, stratejik, dan bahkan merupakan prasyarat dalam memperkuat kualitas demokrasi untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Ia menambahkan, administrasi publik merupakan enabling factor dalam pembangunan bangsa dan negara. "Kita harus mengambil sisi positif dari Western dan Asian Values untuk menghadapi tantangan governansi global di era yang serba 4.0 ini,". https://www.wartaekonomi.co.id/read232908/ini-tantangan-administrasi-publik-di-era-40

Meramu kearifan lokal dengan mengkolaborasi lingkungan (lingkungan bisnis, teknologi dan politik) akan menghasilkan budaya organisasi sharing yang  dalam budaya yang berwawasan kearifan lokal yaitu lokal wisdom dari filosofis lokal,palsafah negara dan eksternal berbasis etnis yaitu budaya organisasi sharing yang diambil dari filisofis sundanis silih asah silih asih silih asuh dengan silih simbeuh dan harus sareundeuk saigeul sabobot sapihanean dengan tidak dengan kondisi dampak cociv-19 yaitu dan  teknologi informasi (internet) semua program diinfokan ke dalam media,, perlu kontrol dalam hal kebijakan yang relevan dengan kondisi dan jati diri bangsa

Pengetahuan (knowledge) merupakan mata uang atau dari kolaborasi. Pengetahuan adalah apa saja yang dibutuhkan dan berusaha untuk disediakan.menurut Groff and Jones(dalam emerson, Nabit dll2012:16) menjelaskan pengetahuan sebagai berikut; Pengetahuan adalah kombinasi dari informasi dengan memeahami informasi itu dan menambah kapabilitas.pengetahuan membawa pada tindakan,namun pen getahuan juga dapat menginformasi atau membingungkan.yang lebih penting adalah bagaimana mendistribusikan pengetahuan dan para aktor memanfaatkannya,sehingga berguna bagi proses kolaborasi sehingga Sumber daya Manusia dalam organisasi dapat melakukan berbagai inovasi.inovasi dan manajemen pengetahuan untuk mewujudkan sumber daya manusia unggul dengan sebuah pemikiran tentang perkembangan ilmu manajemen pengetahuan yang merupakan sebuah inovasi berfokus kepada kreatifitas manusia.

Dengan inovasi dari kekuatan yang melekat pada dirinya untuk menciptakan nilai perusahaan melalui pengetahuan pribadi menjadi pengetahuan publik dan pengetahuan yang tersembuanyi menjadi pengetahuan eksplisit nampak (SDM yang Unggul) Perilaku birokrasin pada saat ini lebih menekankan dalam gaya komunikasi sebagai sebuah alat.yang mampu menjangkau berbagai kalangan etis agama,lintas generasi dalam bidang sosial politik ekonomi budaya di masyarakata. Pola komunikasi birokrasi di revolusi 4.0 di warnai dengan teknologi dan informasi sebagai sebuah kompetemsi birokrat yang mampu dapat menjabarkan berbgai kebijakan program2 dan mengatasi permasalahan covid -19 baik di linhkungan pemerintahan maupun masyarakat secara transparam melalui media sosial facen=book, instagram, tv, yang mudah di akses oleh seluruh masyarajak dengan mengutamakan kearifan lokal sebagai bagian budaya yang mewarnai perilaku birokrat dalam model pola komunikasi. Kondisi demikian akan mampu meningkatkan kinerja individu dan sekaligus kinerja organisasi secara nasioan l maupun internasional

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (sedarmayanti,2020) bagaimana SDM yang unggul mampu memecahkan masalah pandemi dalam menjalankan kegiatannya dan informasi mudah untuk dipahami, tidak terlalu banyak menghasilkan konflik serta meningkatkan kemampuan pribadi yang berprestasi menjadi bereputasi nampa dimata masyarakat di berbagai bidang , dapat terlihat dalam bentuk gambar sebagai berikut :




## 5. Penutup

kearifan lokal sangat mendukung SDM mampu menjadi SDM yang unggul dalam menghadapai kondisi revolusi industri 4,0 di era pandemi dengan membangun komunikasi birokrasi yang masuk ke berbagai etnis,agama,generasi dan berbagai bidang dengan meramu kearifan lokal dengan mengkolaborasi lingkunagan komunikasi serta peraturan,kebijakan baru berupa protokol kesehatan yang melalui manajemen penetahuan yang sebelumnya hanya dimiliki dan diketahui secara pribadi menjadi sebuah langkah yang bereputasi sebagai bagian dari kinerja individu menjadi kinerja publik.

## 6. Daftar pustaka

Ansell,Cristopher,2014,pragmatist democracy,evolutionary learning as public philosophy,new york;oxford university press,inc

Ansell,Cris.& alison gash,2007 collaborative governance in theory and practise,journal of public administration research and theory,vol 18 no 4 him 543-571

Fendt,thomas cristian,2010,introduction electronic supply chain collaboration in china; evidence from manufacturing industries.berlin;universitatsverlag der technishen universitat berli

Emerson,kirk,tina nabatchi&stepen balogh,2012,integrative framwork for collaborative governance;journal of administration reasearch and theory, vol 22 no 1 hal 1-29

Rahardja,sam'un,jaja,2008,model colaborasi dalam pengelolaan daerah aliran sungai citarum ,disertasi program doktor ilmu administrasi publik,depok:Universitas Indonesia

Routine, Technology, Social Structure, and Organizational Goals, *Administrative Science Quarterly 4.*

Wanna,John,2008,Collabirative Government;meanings,dimensions drivers andoutcomes dalam o'Flynn Jannie &wanna John.collaborative governance; a new era of public policy in australia?,canberra;australia national university e press

**Industri 4.0** Penulis: Yosi Winosa Editor: Kumairoh Foto: TechCrunch
https://www.wartaekonomi.co.id/read232908/ini-tantangan-administrasi-publik-di-era-40
Pelayanan Era Revolusi Industri 4.0 di Tengah Covid-19
ARTIKEL • Selasa, 31/03/2020 • Shintya Gugah Asih Theffidy
**Shintya Gugah Asih Theffidy**

Asisten Ombudsman RI Perwakilan Lampung
https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--pendidikan-era-revolusi-industri-40-di-tengah-covid-19
Aksesibilitas Pelayanan Publik Saat Pandemi Covid 19
ARTIKEL • Jum'at, 03/04/2020 • Upi Fitriyanti
**Upi Fitriyanti**, Kepala Keasistenan Pencegahan Ombudsman RI Perwakilan Provinsi Lampunghttps://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--aksesibilitas-pelayanan-publik-saat-pandemi-covid-19

Pelayanan Publik di Tengah Badai Covid-19,ARTIKEL • Senin, 30/03/2020 • Muhammad Firhansyah .Asisten Ombudsman RI Kalsel Muhammad FIrhansyah (dok Pribadi)
**Muhammad Firhansyah** Kepala Keasistenan PVL Ombudsman R.I Perwakilan Kalsel
https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--pelayanan-publik-di-tengah-badai-covid-19
Mulyaningsih, (2016) Fundamental Paradigma Karakteristik Budaya Organisasi "Berbagi" *(Sharing)* Di Indonesia Dalam Menghadapi Damfak Globalisasi-Liberalisasi. 2016Jurnal Administrasi Negara-DIALEKTIKA-Vol 1-No 1-Desember 2016 Perhimpunan Ilmuwan Administrasi Negara Indonesia (PIANI)

_____,2017 Transformasi Perencanaan Budaya Organisasi Terhadap Manajemen Pendidikan Untuk Mewujudkan Efektivitas Penggunaan Budaya *Sharing* Di Lingkungan Pendidikan (Survei Pada Smp Negeri Di Jawa Baratjurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis Jurnal homepage: http://jurnal.asmtb.ac.id/index.php/jsab

_____, 2018 The Transformation Of Sharing Culture Organization Characteristics As A Rebounding Result Of Local Wisdom Value In Improving Indonesia's Community Competence In The 21st Century, *Journal of Business & Finance in Emerging Markets Journal of Business & Finance in Emerging Markets,* http://www.ssbrj.org/index.php/jbfem/article/view/19

Sedarmayanti, Listiani Teni & Mulyaningsih.2020. *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*, Cetakan kesatu, Bandung: PT. Refika Aditama

# PEMANFAATAN *FOKLORE* (CERITA RAKYAT) BERBASIS MULTILINGUAL UNTUK MENINGKATKAN BUDAYA LITERASI

Rina Andriani
Email rinawijaya66@gmail.com

Abstrak

Hasil dari penelitian ini menjelaskan peningkatan budaya literasi siswa Indonesia dengan memanfaatkan folklore (cerita rakyat) berbasis multilingual. Penelitian ini dilakukan karena budaya literasi siswa Indonesia masih rendah dan buruk. Beberapa faktor penyebab rendahnya budaya literasi adalah 1) kebiasaaan membaca yang buruk, 2) kurangnya bahan bacaan yang tepat, menarik, dan bermanfaat, 3) lingkungan yang tidak mendukung kepada kebiasaan membaca siswa. Folklore (cerita rakyat) yang tersebar di lingkungan siswa dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan. Folklore (cerita rakyat) disajikan dalam tiga bahasa yaitu bahasa ibu (daerah), bahasa Indonesia, dan bahasa Inggris. Hal ini dilakukan agar siswa menguasai dan memahami bahasa ibunya (bahasa daerah), bahasa Indonesia, dan juga bahasa asing (bahasa Inggris) selain itu semakin memahami nilai-nilai, pesan, yang terkandung di dalam cerita rakyat tersebut dan memperkokoh penguatan karakter pada diri mereka.

**Kata kunci**: folklore berbasis multilingual, budaya literasi

## I. Pendahuluan

Indonesia dengan keberagaman suku bangsa kaya akan budaya dan karya sastra seperti dongeng, cerita rakyat (*folklore*), legenda, babad, dan sebagainya. Kekayaan budaya dan karya sastra tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan di dalam membangun budaya literasi siswa melalui proses pembiasaan membaca sehingga pewarisan nilai-nilai, pesan, serta memperkokoh penguatan karakter pada diri mereka dapat ditingkatkan .Hal ini dapat merujuk pada pendapat Prof. Yus Rusyana bahwa pentingnya menghadirkan budaya tradisional dan karya sastranya dalam kehidupan sekarang, apabila tidak hadir, bagaimana anak muda bisa mengerti dan memahami nilai-nilai, pesan yang terkandung di dalamnya. Apabila hadir, mereka akan ada pikiran, cipta rasa, serta ada gagasan atau ide untuk melakukan pengolahan terhadap tradisi, dikutip dari cuplikan video mengenai "Tradisi Lisan Pasundan yang nyaris hilang" (2 Mei 2016, dalam laman https://www.youtube.com).

Bahan bacaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menanamkan budaya literasi pada siswa. Terbangunnya budaya literasi sangat memungkinkan siswa

tumbuh dan berkembang menjadi anak yang gemar membaca, mencintai buku, memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang memadai sesuai dengan jenjang pendidikannya. Saat ini, kompetensi literasi anak Indonesia berada pada peringkat 60 dari 61 negara yang disurvei oleh *Central Connecticut State University*. Peringkat yang sangat mengkhawatirkan dan mencemaskan bagi perkembangan kualitas kemampuan literasi anak-anak Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan kondisi ini tidak berubah bahkan cenderung semakin menurun. Adapun salah satu faktor penyebab adalah ketersediaan bahan bacaan baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Secara kuantitas jumlah bahan bacaan pada setiap jenjang pendidikan belum mencukupi kebutuhan di lapangan, sedangkan secara kualitas banyak bahan bacaan yang tidak tepat, tidak menarik, tidak bervariasi,dan tidak bermanfaat bagi siswa kita.

Budaya literasi merupakan budaya untuk melakukan kebiasaan berfikir, yang erat aktivitasnya dengan menggali pengetahuan dan informasi melalui proses membaca. Membaca merupakan jantung pembelajaran karena melalui membaca, siswa diajak untuk berkelana dan berselancar di dunia luas. Semakin banyak membaca semakin banyak informasi yang diperoleh. Semakin banyak informasi yang diperoleh, semakin banyak pula pengetahuan yang didapat. Sehingga dengan meningkatnya pengetahuan maka diharapkan semakin meningkat pula kualitas hidup seseorang., sehingga terbangunlah budaya literasi yang semakin baik.

## Pemanfaatan *Folklore* (Cerita Rakyat) Berbasis Multilingual Untuk Meningkatkan Budaya Literasi

Kebiasaan membaca hendaknya dilakukan sebagai kebiasaan dalam keluarga. Kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui keakraban terhadap *foklore* (cerita rakyat). Membaca cerita rakyat dapat membangun minat membaca pada anak dan menumbuhkan kecintaan terhadap budaya yang ada di Indonesia. Kebiaasaan membaca yang dilakukan terus menerus akan menumbuhkan budaya literasi.

Budaya literasi siswa Indonesia masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketersediaam bahan bacaan yang tepat, menarik dan bermanfaat bagi siswa, seperti dinyatakan oleh Tantowi Yahya, Duta Baca Nasional 2006, “masyarakat tidak bisa disalahkan karena rendahnya minat baca. Kondisi perpustakaan tidak mendukung dan jumlah koleksi buku juga terbatas” (Indriani Dyah, Tempointeraktif, Jumat, 28 Juli 2006). Hal ini dapat dimaknai bahwa bahan bacaan sebagai sumber informasi dan pengetahuan

memegang peranan penting. Bahan bacaan harus dikemas menarik, tepat, bervariasi, dan bermanfaat, sehingga dapat menggiring siswa untuk semakin mencintai membaca.

Upaya yang dapat dilakukan untuk membangun budaya literasi pada siswa salah satunya dengan memberikan bahan bacaan yang menarik dan sederhana namun bermanfaat bagi siswa. Satu di antara bahan bacaan yang dapat dijadikan sumber bacaan adalah cerita rakyat. Cerita rakyat yang banyak tersebar di lingkungan siswa merupakan bagian dari kebudayaan yang mengandung berbagai gagasan dan makna yang bermanfaat (Yuniarti,2016: hlm.1061).

Cerita rakyat daerah di Indonesia sangat beragam baik dari jenis maupun isi. Isi cerita rakyat rata-rata sangat menarik. Yang disampaikan tersebut berupa kebiasaan, perilaku, larangan, cerita pengalaman, asal-usul nama tempat, pepatah, dan sebagainya. Cerita rakyat atau *foklore* merupakan salah satu karya sastra lama yang berkembang secara lisan turun temurun namun seiring perubahan zaman maka dalam penyampaiannya mengalami perubahan namun cerita rakyat tetap menjadi bagian dari kebudayaan Indonesia yang tak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat kita.

*Foklore* atau cerita rakyat sebagai bahan bacaan memiliki berbagai fungsi, yaitu:

1. fungsi edukatif. Isi cerita rakyat rata-rata mengandung nilai-nilai pendidikan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari siswa. Siswa dapat mencari bahan-bahan yang dibutuhkan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasannya serta dapat mendorong siswa untuk gemar membaca.
2. fungsi informatif. Cerita rakyat menyediakan informasi dan pengetahuan yang dapat diperlukan oleh siswa terutama terkait dengan sejarah,pesan moral, dan sebagainya.
3. fungsi penelitian yaitu sumber-sumber informasi yang ada dalam cerita rakyat dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian.
4. fungsi kultural. Dalam fungsi kultural cerita rakyat menyimpan berbagi macam koleksi hasil karya budaya manusia dari masa ke masa yang dapat dijadikan untuk mempelajari sejarah peradaban manusia.
5. fungsi rekreasi. Siswa dapat mencari koleksi yang bersifat populer dan menghibur.

## II. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap siswa kelas 7 SMPN 2 Baleendah tahun ajaran 2017/2018 dengan sampel 40 orang siswa. Adapun studi penelitian

yang dipergunakan adalah PTK (Penelitian Tindakan Kelas) diperoleh hasil sebagai berikut,

| No. | Siklus | Cerita Rakyat (Folkore) | Rata-rata persentase | | | Ket. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Bhs. Daerah | Bhs. Indonesia | Bhs. Inggris | |
| 1. | Siklus I | Asal-usul Gunung Wayang | 18 % | 30 % | 15 % | |
| | | Asal-usul Situ Patengan | 24 % | 34,3 % | 17,4 % | |
| 2. | Siklus II | Asal-usul Gunung Bukit Cula | 25 % | 50 % | 19 % | |
| | | Asal-usul Situ Cileunca | 35 % | 75 % | 23 % | |

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut pada siklus I mempergunakan dua teks wacana rata-rata persentase kemampuan siswa di dalam memahami teks wacana asal-usul Gunung Wayang dengan menggunakan bahasa daerah (Sunda) hanya 18 % ( 7 orang siswa) dan untuk teks wacana Asal-usul Situ Patengang 24 % (10 orang siswa) , hal ini berarti dari 40 siswa hanya 9 orang yang memahami bahasa daerah (Sunda).Banyak faktor ternyata yang menyebabkan siswa kurang memahami dan mengerti bahasa daerahnya, diantaranya karena kebiasaan berbahasa dalam kehidupan sehari-hari adalah bahasa Indonesia, kalau pun campur kode , bahasa daerah yang dipergunakan adalah bahasa kasar sehingga siswa tidak mengerti makna bahasa daerah yang halus. Selain siswa tidak mengerti juga banyak siswa yang tidak tahu sama sekali kosa kata-kosa kata bahasa Sunda sehingga mereka merasa asing terhadap istilah-istilah atau kosa kata-kosa yang dipergunakan. Persentase siswa yang memahami dan mengerti bahan bacaan yang mempergunakan bahasa Indonesia lebih meningkat sedikit yaitu 30 %, (12 orang siswa) dan 34,3% untuk teks wacana ke-2 yaitu (14 orang siswa) jadi kurang lebih pada siklus I hanya 13 orang siswa, tetapi dari data diperoleh kondisi persentase yang hampir sama dengan persentase siswa yang memahami bahasa daerah (Sunda), seharusnya untuk bahan bacaan yang mempergunakan bahasa Indonesia persentase siswa yang memahami bahasa Indonesia tinggi, dengan anggapan bahasa Indonesia sudah dikenal dan dipergunakan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari, sehingga diharapkan siswa tidak akan mengalami kesulitan di dalam memahami isi bacaan, namun ternyata peningkatannya sangat rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah siswa jarang membaca. Kebiasaan membaca belum menjadi budaya siswa sehingga pada saat siswa diminta untuk membaca, mereka mengalami kesulitan untuk memahaminya, lambat untuk

memaknai setiap kalimat. Sedangkan persentase untuk bahan bacaan yang mempergunakan bahasa Inggris lebih rendah lagi yaitu 15 % berarti sekitar 6 orang siswa dan untuk teks wacana ke-2 yaitu 17,4% (7 orang siswa) yang memahami bahan bacaan berbahasa Inggris berarti hanya sekitar 7 orang siswa yang memahami kedua teks tersebut.. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan siswa di dalam memahami bahasa asing (Inggris) rendah sekali. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya pemahaman siswa terhadap bahasa asing, pertama bahasa Inggris bukan bahasa pengantar dalam kehidupan sehari-hari siswa, kedua di sekolah siswa belajar bahasa Inggris hanya 90 menit dalam satu minggu, hal ini tidak efektif dan efisien apabila siswa harus mampu berbahasa Inggris baik aktif maupun pasif, ketiga bahasa Inggris masih dianggap bahasa yang sangat sulit dipelajari, keempat guru tidak mendorong secara maksimal kepada siswa untuk mempelajari bahasa asing, sehingga mengakibatkan penguasaan dan pemahaman siswa terhadap bahasa asing sangat rendah sekali.

Dari keadaan siklus I menunjukkan bahwa kemampuan siswa di dalam membaca bahan bacaan berdasarkan ketiga jenis bahasa tersebut yaitu bahasa daerah (Sunda), bahasa Indonesia, dan bahasa Inggris masih sangat rendah. Faktor utama penyebab rendahnya kemampuan membaca siswa adalah kebiasaan membaca. Apabila kebiasaan membaca sudah tertanam dengan baik, bahan bacaan seperti apapun dan disajikan dalam bahasa apapun siswa akan berusaha untuk membaca dan memahaminya.

Persentase pada siklus II, nampak mulai ada peningkatan pemahaman terhadap teks wacana 1, yang disajikan dalam bahasa daerah (Sunda), 25 % (10 orang siswa) dan terhadap teks wacana 2, 35 % (14 orang siswa) artinya siswa yang memahami kedua teks wacana berbahasa daerah (Sunda) yaitu 12 orang, apabila dibandingkan dengan kondisi pada siklus I untuk pemahaman teks wacana berbahasa daerah (Sunda) ada penambahan 3 orang siswa. Persentase untuk teks wacana 1 berbahasa Indonesia 50 % (20 orang siswa), dan untuk teks wacana 2, 75 % (30 orang siswa), maka rata-rata siswa yang memahami kedua teks wacana berbahasa Indonesia mengalami peningkatan menjadi 25 orang atau 62,5 %, apabila dibandingkan dengan persentase pada siklus I, pada siklus II ini jumlah siswa yang memahami teks wacana berbahasa Indonesia mengalami peningkatan 12 orang siswa hampir 50 % dari jumlah siswa pada siklus I, tampak dari kondisi persentase ini siswa mulai terbiasa untuk membaca dan pemahaman terhadap bahasa Indonesia tidak menjadi kendala. Sedangkan untuk persentase pemahaman terhadap teks wacana 1 berbahasa Inggris adalah 19 % atau sekitar 8 orang siswa dan untuk teks wacan 2, 23 %

atau sekitar 9 orang siswa, persentase siswa untuk memahami bahan bacaan yang berbahasa asing kenaikannya sangat sedikit namun walaupun kenaikannya hanya sedikit kurang lebih penambahan jumlah siswa yang memahami bahasa Inggris hanya 1 sampai 2 orang, hal ini tidak berarti bahwa bahan bacaan yang disajikan dalam bahasa asing (Inggris) tidak berarti tidak perlu disajikan, tetap harus disajikan untuk menjaga kemampuan berbahasa siswa dalam berbagai bahasa selain memupuk kebiasaan membaca menjadi budaya literasi.

Dari pembahasan di atas nampak bahwa bahan bacaan folklor (cerita rakyat) yang disajikan dalam beberapa bahasa dapat dipergunakan sebagai media bacaan bagi siswa dalam meningkatkan kebiasaan membaca sehingga terbentuk budaya literasi di kalangan siswa, selain itu secara tidak langsung siswa dapat menguasai beberapa bahasa secara tidak langsung

**Simpulan**

Budaya literasi siswa diawali dengan memupuk kebiasaan membaca atau menumbuhkan minat membaca. Bukan hanya sekedar membaca tetapi membaca untuk menggali informasi lebih banyak dari suatu bahan bacaan. Kebiasaan membaca yang sudah terlaksana dengan baik tentunya akan menghasilkan ilmu yang bermanfaat untuk siswa. Untuk menumbuhkan minat baca yang baik harus tersedia bahan bacaan yang menarik, isinya sesuai dengan kebutuhan siswa, dan bermanfaat. *Foklore* (cerita rakyat) yang tersebar di lingkungan siswa dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan yang sangat bermanfaat bagi siswa selain untuk memenuhi kebutuhan siswa terhadap bacaan, *Foklore* yang disajikan dalam multilingual (tiga bahasa yaitu bahasa daerah(Sunda), Indonesia, dan Inggris) dapat meningkatkan kemampuan berbahasa siswa sekaligus siswa dapat menguasai dan memahami ketiga bahasa tersebut.

**Daftar Pustaka**


Aryani, Rina F. (2015). *Mengenal Budaya Sunda*. Bandung. Satu Nusa.

Damandjaja, James. (2015). *Foklor Indonesia: Ilmu Gosip, Dongeng, dan lain-lain*. Jakarta. Grafiti.

Kusmayati, Nurita Bayu. (2016). "*Penelitian Foklor Tentang Jenis Permainan Dan Alat Permainan Rakyat Sunda Di Kampung Cikondang Jawa Barat*". Prosiding Seminar Internasional Riksa Bahasa X, Literasi dan Budaya Bangsa.Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia. Sekolah Pascasarjana. Universitas Pendidikan Indonesia.

Permatasari, Ane. (2015). *Membangun Kualitas Bangsa Dengan Budaya Literasi*. Prosiding Seminar Nasional Bulan Bahasa UNIB hal. 146-156.

Rusyana, Yus. (1981). *Cerita Rakyat Nusantara*. Bandung. FKIP UPI. Tidak diterbitkan.

Sariasih, Yanti & Ainur Rohmah. (2016). "*Pengoptimalan Perpustakaan Sebagai Jantung Sekolah Dalam Membangun Budaya Literasi Siswa* ". Prosiding Seminar Internasional Riksa Bahasa X, Literasi dan Budaya Bangsa.Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia. Sekolah Pascasarjana. Universitas Pendidikan Indonesia.

Sibarani, Robert. (2012). *Kearifan Lokal: Hakikat, Peran, Metode Tradisi Lisan*. Jakarta ATL.

Laman Internet. Inside Indonesia-Yang nyaris Hilang dari Pasundan. https://www.youtube.com/watch?v=aKAH-w2SE8g.

# PROGRAM KRPL BUDAYA SABILULUNGAN RAKSA DESA MODEL KETAHANAN PANGAN DI KECAMATAN BALEENDAH KABUPATEN BANDUNG (SUATU KAJIAN GEOGRAFI)

**R. Rinayanti Laila Nurwulan**
Universitas Bale Bandung
thirdlailanurwulan@yahoo.co.id

## ABSTRAK

KRPL Budaya Sabilulungan Raksa Desa menjadi andalan Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BKPPP) Kabupaten Bandung dalam meningkatkan ketahanan pangan dalam rangka menanggulangi dampak alih fungsi lahan. Serta optimalisasi pemanfaatan lahan pekarangan dan sekitar rumah tinggal. Adapun tujuan khusus Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) "Budaya Sabilulungan Raksa Desa" diterapkan dalam meningkatkan kualitas ketahanan pangan di Kabupaten Bandung meskipun hanya dengan program KRPL. Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) intinya memanfaatkan pekarangan, dikelolanya oleh kelompok wanita tani, tetapi bisa juga kelompok non-tani, seperti ibu-ibu rumah tangga, yang tidak memiliki profesi lain di luar rumah. Program ini dilaksanakan oleh dan untuk masyarakat dalam hal pemanfaatan pekarangan rumah yang mengusahakan pekarangan secara intensif untuk dimanfaatkan dengan berbagai sumberdaya lokal secara bijaksana yang menjamin kesinambungan penyediaan bahan pangan rumah tangga yang berkualitas dan beragam.

Hasil Penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam hal pelaksanaan program KRPL terhadap pemenuhan swasembada pangan masyarakat sehingga KRPL dikatakan bahwa program KRPL yang diadakan di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung ini memberikan efek atau pengaruh terhadap antusiasme dan animo masyarakat melanjutkan program KRPL Budaya Sabilulungan Raksa Desa sebagai sarana upaya pemenuhan kebutuhan swasembada pangan masyarakat di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

**Kata kunci:** Program KRPL, Persepsi Masyarakat, Model Ketahanan Pangan

---

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pangan dan ketahanan pangan merupakan dua hal yg sangat berkaitan erat, pangan merupakan komoditas penting dan strategis bagi umat manusia mengingat pangan adalah kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan masyarakat secara bersama-sama. Pemerintah menjamin ketahanan pangan yang menjadi tugasnya sebagai

penyelenggara negara dengan menyelenggarakan pengaturan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan, sementara masyarakat menyelenggarakan proses produksi dan penyediaan, perdagangan, distribusi serta berperan sebagai konsumen yang berhak memperoleh pangan yang cukup dalam jumlah dan mutu, aman, bergizi, beragam, merata, dan terjangkau oleh daya beli masyarakat,

Istilah ketahanan pangan dalam kebijaksanaan dunia, pertama kali digunakan pada tahun 1971 oleh PBB, tetapi Inodonesia secara formal baru mengadopsi ketahanan pangan dalam kebijakan dan program pada tahun 1992, yang kemudian definisi ketahanan pangan pada undang-undang pangan no:7 ada pada tahun 1996.

Ketahanan pangan merupakan basis utama dalam mewujudkan ketahanan ekonomi, ketahanan nasional yang berkelanjutan. Ketahanan pangan merupakan sinergi dan interaksi utama dari subsistem ketersediaan, distribusi dan konsumsi, dimana dalam mencapai ketahanan pangan dapat dilakukan alternatif pilihan apakah swasembada atau kecukupan. Dalam pencapaian swasembada perlu difokuskan pada terwujudnya ketahanan pangan

Pemerintah sudah sejak lama menjamin ketahanan pangan dengan memberlakukan Peraturan Pemerintah No.68 Tahun 2002 tentang Ketahanan Pangan sebagai peraturan pelaksanaan UU No.7 tahun 1996 menegaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan konsumsi yang terus berkembang dari waktu ke waktu, upaya penyediaan pangan dilakukan dengan mengembangkan sistem produksi pangan yang berbasis pada sumber daya, kelembagaan, dan budaya lokal, mengembangkan efisiensi sistem usaha pangan, mengembangkan teknologi produksi pangan, mengembangkan sarana dan prasarana produksi pangan dan mempertahankan dan mengembangkan lahan produktif. Didalam Peraturan Pemerintah tersebut juga disebutkan dalam rangka pemerataan ketersediaan pangan ke seluruh wilayah dilakukan distribusi pangan melalui upaya pengembangan sistem distribusi pangan secara efisien, dapat mempertahankan keamanan, mutu dan gizi pangan serta menjamin keamanan distribusi pangan.

Disamping itu, untuk meningkatkan ketahanan pangan dilakukan diversifikasi pangan dengan memperhatikan sumberdaya, kelembagaan dan budaya lokal melalui peningkatan teknologi pengolahan dan produk pangan dan peningkatan kesadaran masyarakat untuk mengkonsumsi anekaragam pangan dengan gizi seimbang. Peraturan Pemerintah tentang Ketahanan Pangan juga menggarisbawahi untuk mewujudkan ketahanan pangan dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi

pendidikan dan pelatihan di bidang pangan, penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pangan dan penyuluhan di bidang pangan. Di samping itu, kerjasama internasional juga dilakukan dalam bidang produksi, perdagangan dan distribusi pangan, cadangan pangan, pencegahan dan penanggulangan masalah pangan serta riset dan teknologi pangan.

Menurut Tim Penelitian-LIPI (2004), berdasarkan definisi ketahanan pangan dari FAO (1996) dan UU RI No. 7 tahun 1996, yang mengadopsi definisi dari FAO, ada 4 komponen yang harus dipenuhi untuk mencapai kondisi ketahanan pangan yaitu: 1) kecukupan ketersediaan pangan; 2) stabilitas ketersediaan pangan tanpa fluktuasi dari musim ke musim atau dari tahun ke tahun; 3) aksesibilitas/keterjangkauan terhadap pangan serta 4) kualitas/keamanan pangan. Keempat komponen tersebut dapat digunakan untuk mengukur ketahanan pangan di tingkat rumah tangga. Ketahanan pangan sendiri menurut UU no. 7 tahun 1996 mengenai pangan, merupakan kondisi terpenuhinya pangan bagi setiap rumah tangga, yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup baik jumlah dan mutunya, aman, merata dan terjangkau.

Konsep ketahanan pangan mulai mengalami pekembangan dari 1970-an hingga dipertegas lagi mengenai pengertian ketahanan pangan pada *World Food Summit* yang dilaksanakan tahun 1996 menyatakan bahwa ketahanan pangan tercapai bila semua orang secara terus-menerus, baik secara fisik, sosial, dan ekonomi mempunyai akses untuk pangan yang memadai/cukup, bergizi dan aman, yang memenuhi kebutuhan pangan mereka dan pilihan makanan untuk hidup secara aktif dan sehat (DKP, 2009).

Ketahanan pangan merupakan kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari: tersedianya pangan yang cukup, baik dalam jumlah maupun mutunya; aman; merata; terjangkau (Departemen Pertanian, 2001).

Konsep ketahanan pangan semakin dipertegas dengan kebijakan pembangunan global yaitu *Millenium Development Goals (*MDGs). Tujuan utama pembangunan MDGs yaitu mengurangi proporsi penduduk yang hidup kemiskinan dan kelaparan sampai setengahnya pada tahun 2015. Indonesia menjadi salah satu negara yang berkomitmen untuk mengintegrasikan MDGs sebagai bagian dari program pembangunan nasional. Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk mencapai target MDGs. Upaya yang dilakukan oleh Indonesia antara lain adalah dengan melaksanakan pembangunan ketahanan pangan sebagai salah satu program utama pembangunan nasional.

Dari uraian di atas terlihat ketahanan pangan berdimensi sangat luas dan melibatkan banyak sektor pembangunan. Keberhasilan pembangunan ketahanan pangan sangat ditentukan tidak hanya oleh performa salah satu sektor saja tetapi juga oleh sektor lainnya. Dengan demikian sinergi antar sektor, sinergi pemerintah dan masyarakat (termasuk dunia usaha) merupakan kunci keberhasilan pembangunan ketahanan pangan.

**Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang lingkup pembahasan dibatasi pada prinsip-prinsip ketahanan pangan dan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) sebagai penjabaran dari upaya masyarakat membangun Ketahanan Pangan Mandiri, serta menjadikan KRPL sebagai alternatif sumber belajar.

## II. PEMBAHASAN

### A. Pengertian Ketahanan Pangan

Ketahanan pangan merupakan basis utama dalam mewujudkan ketahanan ekonomi, ketahanan nasional yang berkelanjutan. Ketahanan pangan merupakan sinergi dan interaksi utama dari subsistem ketersediaan, distribusi dan konsumsi, dimana dalam mencapai ketahanan pangan dapat dilakukan alternatif pilihan apakah swasembada atau kecukupan. Dalam pencapaian swasembada perlu difokuskan pada terwujudnya ketahanan pangan

Dalam pengembangannya, teknologi pangan diharapkan mampu memfasilitasi program pasca panen dan pengolahan hasil pertanian, serta dapat secara efektif mendukung kebijakan strategi ketahanan pangan.

Pemerintah sudah sejak lama menjamin ketahanan pangan dengan memberlakukan Peraturan Pemerintah No.68 Tahun 2002 tentang Ketahanan Pangan sebagai peraturan pelaksanaan UU No.7 tahun 1996 menegaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan konsumsi yang terus berkembang dari waktu ke waktu, upaya penyediaan pangan dilakukan dengan mengembangkan sistem produksi pangan yang berbasis pada sumber daya, kelembagaan, dan budaya lokal, mengembangkan efisiensi sistem usaha pangan, mengembangkan teknologi produksi pangan, mengembangkan sarana dan prasarana produksi pangan dan mempertahankan dan mengembangkan lahan produktif. Didalam Peraturan Pemerintah tersebut juga disebutkan dalam rangka pemerataan ketersediaan pangan ke seluruh wilayah dilakukan distribusi pangan melalui upaya pengembangan

sistem distribusi pangan secara efisien, dapat mempertahankan keamanan, mutu dan gizi pangan serta menjamin keamanan distribusi pangan.

Disamping itu, untuk meningkatkan ketahanan pangan dilakukan diversifikasi pangan dengan memperhatikan sumberdaya, kelembagaan dan budaya lokal melalui peningkatan teknologi pengolahan dan produk pangan dan peningkatan kesadaran masyarakat untuk mengkonsumsi anekaragam pangan dengan gizi seimbang. Peraturan Pemerintah tentang Ketahanan Pangan juga menggarisbawahi untuk mewujudkan ketahanan pangan dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan dan pelatihan di bidang pangan, penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pangan dan penyuluhan di bidang pangan. Di samping itu, kerjasama internasional juga dilakukan dalam bidang produksi, perdagangan dan distribusi pangan, cadangan pangan, pencegahan dan penanggulangan masalah pangan serta riset dan teknologi pangan.

Menurut Tim Penelitian-LIPI (2004), berdasarkan definisi ketahanan pangan dari FAO (1996) dan UU RI No. 7 tahun 1996, yang mengadopsi definisi dari FAO, ada 4 komponen yang harus dipenuhi untuk mencapai kondisi ketahanan pangan yaitu: 1) kecukupan ketersediaan pangan; 2) stabilitas ketersediaan pangan tanpa fluktuasi dari musim ke musim atau dari tahun ke tahun; 3) aksesibilitas/keterjangkauan terhadap pangan serta 4) kualitas/keamanan pangan. Keempat komponen tersebut dapat digunakan untuk mengukur ketahanan pangan di tingkat rumah tangga. Ketahanan pangan sendiri menurut UU no. 7 tahun 1996 mengenai pangan, merupakan kondisi terpenuhinya pangan bagi setiap rumah tangga, yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup baik jumlah dan mutunya, aman, merata dan terjangkau.

Konsep ketahanan pangan mulai mengalami perkembangan dari 1970-an hingga dipertegas lagi mengenai pengertian ketahanan pangan pada *World Food Summit* yang dilaksanakan tahun 1996 menyatakan bahwa ketahanan pangan tercapai bila semua orang secara terus-menerus, baik secara fisik, sosial, dan ekonomi mempunyai akses untuk pangan yang memadai/cukup, bergizi dan aman, yang memenuhi kebutuhan pangan mereka dan pilihan makanan untuk hidup secara aktif dan sehat (DKP, 2009).

Ketahanan pangan merupakan kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari: tersedianya pangan yang cukup, baik dalam jumlah maupun mutunya; aman; merata; terjangkau (Departemen Pertanian, 2001).

Definisi dan paradigma ketahanan pangan terus mengalami perkembangan sejak adanya Conference of Food and Agriculture tahum 1943 yang mencanangkan konsep secure, adequate and suitable supply of food for everyone". Definisi ketahanan pangan sangat bervariasi, namun umumnya mengacu definisi dari Bank Dunia (1986) dan Maxwell dan Frankenberger (1992) yakni "akses semua orang setiap saat pada pangan yang cukup untuk hidup sehat (secure access at all times to sufficient food for a healthy life). Studi pustaka yang dilakukan oleh IFPRI (1999) diperkirakan terdapat 200 definisi dan 450 indikator tentang ketahanan pangan (Weingärtner, 2000). Berikut disajikan beberapa definisi ketahanan yang sering menjadi acuan dalam pembahasan atau kajian ilmiah/penelitian :

1. Undang-Undang Pangan No.7 Tahun 1996: kondisi terpenuhinya kebutuhan pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari tersedianya pangan secara cukup, baik dari jumlah maupun mutunya, aman, merata dan terjangkau.
2. USAID (1992: kondisi ketika semua orang pada setiap saat mempunyai akses secara fisik dan ekonomi untuk memperoleh kebutuhan konsumsinya untuk hidup sehat dan produktif.
3. FAO (1997) : situasi dimana semua rumah tangga mempunyai akses baik fisik maupun ekonomi untuk memperoleh pangan bagi seluruh anggota keluarganya, dimana rumah tangga tidak beresiko mengalami kehilangan kedua akses tersebut.
4. FIVIMS 2005: kondisi ketika semua orang pada segala waktu secara fisik, social dan ekonomi memiliki akses pada pangan yang cukup, aman dan bergizi untuk pemenuhan kebutuhan konsumsi dan sesuai dengan seleranya (food preferences) demi kehidupan yang aktif dan sehat.
5. Mercy Corps (2007) : keadaan ketika semua orang pada setiap saat mempunyai akses fisik, sosial, dan ekonomi terhadap terhadap kecukupan pangan, aman dan bergizi untuk kebutuhan gizi sesuai dengan seleranya untuk hidup produktif dan sehat.
6. World Bank (1996) : Ketahanan pangan adalah akses oleh semua orang pada segala waktu atas pangan yang cukup untuk kehidupan yang sehat dan aktif.

Di Indonesia sesuai dengan Undang-undang No. 7 Tahun 1996, pengertian ketahanan pangan adalah kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari: (1) tersedianya pangan secara cukup, baik dalam jumlah maupun mutunya; (2) aman; (3) merata; dan (4) terjangkau. Dengan pengertian tersebut, mewujudkan ketahanan pangan dapat lebih dipahami sebagai berikut:

1) Terpenuhinya pangan dengan kondisi ketersediaan yang cukup, diartikan ketersediaan pangan dalam arti luas, mencakup pangan yang berasal dari tanaman, ternak, dan ikan untuk memenuhi kebutuhan atas karbohidrat, protein, lemak, vitamin dan mineral serta turunannya, yang bermanfaat bagi pertumbuhan kesehatan manusia.
2) Terpenuhinya pangan dengan kondisi yang aman, diartikan bebas dari cemaran biologis, kimia, dan benda lain yang dapat mengganggu, merugikan, dan membahayakan kesehatan manusia, serta aman dari kaidah agama.
3) Terpenuhinya pangan dengan kondisi yang merata, diartikan pangan yang harus tersedia setiap saat dan merata di seluruh tanah air.
4) Terpenuhinya pangan dengan kondisi terjangkau, diartikan pangan mudah diperoleh rumah tangga dengan harga yang terjangkau.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketahanan pangan memiliki 5 unsur yang harus dipenuhi :

a. Berorientasi pada rumah tangga dan individu.
b. Dimensi waktu setiap saat pangan tersedia dan dapat diakses.
c. Menekankan pada akses pangan rumah tangga dan individu, baik fisik, ekonomi dan social.
d. Berorientasi pada pemenuhan gizi.
e. Ditujukan untuk hidup sehat dan produktif.

**B. Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) Sebuah Model dalam Upaya Pembangunan Ketahanan Pangan Mandiri.**

Kementerian Pertanian telah menyusun konsep Model Kawasan Rumah Pangan Lestari yang merupakan himpunan dari Rumah Pangan Lestari (RPL) yaitu rumah tangga dengan prinsip pemanfaatan pekarangan yang ramah lingkungan dan dirancang untuk pemenuhan kebutuhan pangan dan gizi keluarga, diversifikasi pangan berbasis sumberdaya lokal, pelestarian tanaman pangan untuk masa depan serta peningkatan pendapatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk menjaga keberlanjutannya, pemanfaatan pekarangan dalam konsep model KRPL dilengkapi dengan kelembagaan kebun bibit Desa, Unit pengolahan serta pemasaran untuk penyelamatan hasil yang melimpah (Kementrian Pertanian, 2011).

Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) diwujudkan dalam satu Rukun Tetangga atau Rukun Warga/Dusun (Kampung) yang telah menerapkan prinsip rumah pangan lestari dengan menambahkan intensifikasi pemanfaatan pagar hidup, jalan desa, dan fasilitas

umum lainnya (Sekolah, rumah ibadah dan lainnya), lahan terbuka hijau, serta mengembangkan pengolahan dan pemasaran hasil.

Berdasarkan tujuan sasaran yang ingin dicapai dari Model KRPL ini adalah berkembangnya kemampuan keluarga dan masyarakat secara ekonomi dan sosial dalam memenuhi kebutuhan pangan dan gizi secara lestari, menuju keluarga dan masyarakat yang sejahtera.

Model KRPL dilaksanakan dengan melibatkan semua elemen masyarakat dan instansi terkait pusat dan daerah yang masing-masing bertanggung jawab terhadap sasaran atau keberhasilan kegiatan. Secara rinci peran setiap elemen tersebut dapat disimak pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

Pedoman Umum Model KRPL

| No | Pelaksanan | Tugas/peran dalam kegiatan |
|---|---|---|
| 1. | Masyarakat<br>Kelompok Sasaran<br>Pamong Desa (RT, RW, Kasun) dan tokoh Masyarakat | Pelaku utama<br>Pendaping<br>Monitoring dan Evaluasi |
| 2. | Pemerintah daerah (Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Perikanan, Kantor Kecamatan, Kantor Kelurahan dan Lembaga Terkait lainnya) | Pembinaan dan pendampingan kegiatan oleh petugas lapang<br>Penanggung jawab keberlanjutan kegiatan<br>Replika kegiatan kelokasi lainnya |
| 3. | Pokja 3, PKK<br>Kantor Ketahanan Pangan | Koordinator Lapangan |
| 4. | Ditjen Komoditas dan Badan Lingkup Kementrian Pertanian | Pengembangan Model sesuai Tupoksi Instansi |
| 5. | Badan Litbang Pertanian | Membangun Model KRPL<br>Narasumber dan pengawalan iovasi teknologi dan kelembagaan |
| 6. | Perguruan Tinggi/Swasta/LSM | Dukungan dan Pengawalan |
| 7. | Pengembang Perumahan | Fasilitasi Pemanfaatan Lahan kosong dikawasan perumahan |

Adapun prinsip yang ingin dicapai Program Kawasan Rumah Pangan Lestari/KRPL diantaranya : 1) kemandirian pangan rumah tangga pada suatu kawasan, 2) Diversifikasi pangan yang berbasis sumber daya lokal), 3) Konservasi tanaman-tanaman pangan maupun pakan termasuk perkebunan, hortikultura untuk masa yang akan datang, 4) Kesejahteraan petani dan masyarakat yang memanfaatkan Kawasan

Rumah Pangan Lestari, 5) Pemanfaatan kebun bibit desa agar menjamin kebutuhan masyarakat akan bibit terpenuhi, baik bibit tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, termasuk ternak, unggas, ikan dan lainnya, 6) antisipasi dampak perubahan iklim

Pola Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) merupakan aktualisasi pemanfaatan lahan pekarangan secara optimal dengan maksimalisasi produktivitas lahan lain yang ada di lingkungannya untuk pengembangan ketersediaan pangan yang beranekaragam tiap rumah tangga dalam suatu wilayah desa/dusun/kampung. Konsep KRPL yang ditumbuh kembangkan mempunyai pengertian sebagai kawasan/wilayah yang dibangun dari beberapa Rumah Pangan Lestari, yakni unit–unit rumah tangga yang menerapkan prinsip pemanfaatan pekarangan secara optimal yang ramah lingkungan dan ditopang pula oleh maksimalisasi produktivitas lahan di luar pekarangan di dalam kawasan untuk pemenuhan kebutuhan pangan dan gizi keluarga, serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya berbasis partisipatif aktif dan kolektifitas/terintegrasi dalam masyarakatnya.

Pada hakekatnya KRPL ini merupakan suatu gerakan sekelompok masyarakat yang mandiri untuk meningkatkan kapasitas kemandirian pangannya (aspek ketersediaan, akses, dan keaneka ragaman pangan) secara bersama/ terintegrasi/kolektifitas melalui pemanfaatan lahan pekarangan dan sekitarnya secara optimal.

Oleh karena itu untuk mewujudkan suatu KRPL di suatu daerah/ wilayah (dalam satuan desa/dusun/kampung) selain diperlukan sentuhan terhadap aspek teknis produksi dan ekonomi (*technology and economic approach*) melainkan juga yang tidak kalah urgensinya adalah adanya sentuhan perekayaan sosial yang berkaitan dengan perubahan perilaku dan peningkatan kapasitas SDM masyarakatnya untuk aplikasi inovasi teknologi pertanian unggul mendukung RPL yang sehat dan bergizi.

Khusus untuk Kabupaten Bandung Progam Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) menjadi andalan Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BKPPP) Kabupaten Bandung dalam meningkatkan ketahanan pangan.dalam rangka menanggulangi dampak alih fungsi lahan. Ketahanan pangan di Kabupaten Bandung terus ditingkatkan. Alih fungsi lahan memang sulit dihindari, karena laju pertumbuhan penduduk yang pesat menyebabkan banyak pemukiman yang dibangun di atas areal pesawahan. Adapun tujuan khusus yang dicanangkan oleh Bupati Bandung dalam menerapakan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) “Budaya Sabilulungan Raksa Desa” diterapkan dalam meningkatkan kualitas ketahanan pangan di Kabupaten Bandung meskipun hanya

dengan program KRPL. Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) intinya adalah memanfaatkan pekarangan, dikelolanya oleh kelompok wanita tani, tetapi bisa juga kelompok non-tani, seperti ibu-ibu rumah tangga, yang tidak memiliki profesi lain di luar rumah. Program ini dilaksanakan oleh dan untuk masyarakat dalam hal pemanfaatan pekarangan rumah yang mengusahakan pekarangan secara intensif untuk dimanfaatkan dengan berbagai sumberdaya lokal secara bijaksana yang menjamin kesinambungan penyediaan bahan pangan rumah tangga yang berkualitas dan beragam

Adapun pekarangan yang dikelola kelompok ini bisa ditanami beragam tanaman. Seperti tanaman warung hidup (sayuran atau karbohidrat), apotik hidup ataupun Tanaman Obat keluarga, sumber karbohidrat, perikanan dan peternakan. Padahal keberadaan KRPL ini sangat penting. Selain memenuhi kebutuhan pangan anggotanya, juga menjadi solusi ketika terjadi gejolak harga berbagai kebutuhan sehari-hari di pasaran.

Program KRPL pada pelaksanaanya diterapkan dalam satu Rukun Tetangga atau Rukun Warga/Dusun (Kampung) program utamanya menambahkan intensifikasi pemanfaatan pagar hidup, jalan desa, dan fasilitas umum lainnya (Sekolah, rumah ibadah dan lainnya), lahan terbuka hijau, serta mengembangkan pengolahan dan pemasaran hasil. KRPL Sabilulungan Raksa Desa merupakan sebuah upaya pemanfaatan ruang minimal yang terdapat di pedesaan untuk dimanfaatkan agar lebih produktif dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat di pedesaan, menjaga kelestarian lingkungan hidup dan menghadirkan nuansa estetika yang indah di pedesaan.

Di pedesaan terdapat Kelompok Wanita Tani (KWT) yang merupakan salah satu bentuk kelembagaan petani yang anggotanya terdiri dari para ibu-ibu yang berkecimpung dalam kegiatan pertanian. berbeda dengan kelompok tani yang lainnya, KWT dalam pembinaannya diarahkan untuk mempunyai suatu usaha produktif dalam skala rumah tangga yang memanfaatkan atau mengolah hasil-hasil pertanian maupun perikanan sehingga dapat menambah penghasilan keluarga.

Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) merupakan program dari Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BKPPP). Saat ini KRPL di Kabupaten Bandung sudah tersebar di 31 Kecamatan. Dari 280 desa/kelurahan, 140 diantaranya sudah mempunyai KRPL dan membentuk KWT.

KRPL di Kabupaten Bandung saat ini sudah produktif dan cukup masif dalam perkembangannya, dari 280 desa/ kelurahan 140 diantaranya sudah mengikuti program ini.

Pentingnya pemanfaatan ketahanan pangan khususnya dilingkup keluarga dan dikembangkan oleh komunitas desa, perlu terus menerus disosialisasikan, karena memiliki manfaat yang siginifikan terhadap ketahanan pangan mandiri masyarakat pedesaan, contohnya Kelompok Wanita Tani (KWT) "Dayang Sumbi" Desa Cipanjalu Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung yang berdiri sejak Tahun 2013, saat ini mulai mengintensifkan KRPL-nya melalui hasil panen. Untuk memenuhi kebutuhan gizi yang baik, para ibu di Desa Cipanjalu mempunyai pekerjaan sampingan selain menjadi ibu rumahtangga. Saat ini KWT Dayang Sumbi sudah melaksanakan panen raya sebanyak 11 kali Bisnis sayuran di KWT Dayang Sumbi sangat berpotensi besar, pasalnya selain banyak orang yang melewati jalur ini, jalur ini juga bisa menghubungkan antara Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Subang dan Kabupaten Sumedang. Selain ini harga sayuran yang dijual para petani wanita di Desa Cipanjalu relatif lebih segar dan murah dibanding harga pasaran.

**C. Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) Sebagai Alternatif Sumber Belajar**

Dalam mengatasi persoalan ketahanan pangan dan pelestarian lingkungan hidup, langkah yang dapat diterapkan oleh pemerintah adalah dengan mengaplikasikan *Food Oriented Development (FOD).* Selama ini, pembangunan wilayah yang terjadi, pada umumnya, belum mempertimbangan aspek ketahanan pangan bagi kota itu sendiri. FOD merupakan konsep yang mencoba mempertimbangkan aspek ketahanan pangan dalam pembangunan wilayah. Pertimbangan mengenai ketahanan pangan ini diharapkan dapat mendukung pembangunan sektoral wilayah daerah/perkotaan yang berujung pada hasil pembangunan yang berkelanjutan. Pengaplikasian kegiatan pertanian seperti KRPL dapat mendorong masyarakat wilayah tersebut semakin mandiri dalam penyediaan pangannya, sehingga akan tercipta wilayah yang tahan pangan dengan lingkungan yang lestari.

Belum tersosialisasikannya upaya peningkatan pelestarian dan pengembangan wilayah terkait dengan masalah pertanian, menyebabkan pengetahuan masyarakat tentang penataan ruang/wilayah sebagai lahan pertanian masih kurang. Pendidikan sebagai salah satu upaya untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang arti pentingnya penataan ruang/wilayah untuk pertanian jelaslah sangat penting dilakukan dan menjadi salah satu alternatif solusi.

Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam dinamika kehidupan suatu bangsa. Dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan agen pembangunan dan

perubahan. Tanpa pendidikan, tidak akan ada pembangunan, yang berarti tidak akan ada perubahan (Suryadi, 2009:10). Hanya melalui pendidikan dapat dilahirkan perubahan sikap mental dan cara berpikir yang kreatif pada diri seseorang untuk membangun bangsanya. Begitu pentingnya pendidikan bagi suatu bangsa, menjadikan pendidikan merupakan sektor strategis bagi suatu bangsa untuk kini dan masa yang akan datang. Melalui pendidikan generasi muda kita akan memiliki pemahaman dan menjadi penggerak untuk menata wilayah sekitar tempat tinggalnya agar semakin baik melalui program KRPL, sehingga kedepannya diharapkan melalui generasi muda, ketahanan pangan di Indonesia khususnya diwilayah perkotaan dapat dijaga dan dikembangkan.

Dalam penelitian ini penulis lebih menekankan pada aspek pendidikan sebagai salah satu upaya memberikan pemahaman kepada generasi muda tentang arti pentingnya ketahanan pangan melalui aspek pertanian dengan program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL). Disini penulis menjadikan kawasan Kawasan Rumah Pangan Lestasi (KRPL) sebagai alternatif sumber belajar dalam proses kegiatan belajar dan mengajar pada mata kuliah Pendidikan Kependudukan dan lingkungan Hidup (PKLH) mahasiswa Program Studi Pendidikan Geografi.

Ilmu geografi dengan objek materialnya yang berupa fenomena geosfer (atmosfer, hidrosfer, litosfer, biosfer dan antroposfer) memiliki pendekatan kelingkungan untuk menganalisisnya. Sehingga menggunakan lingkungan sebagai alternatif sumber belajar dalam proses pembelajaran geografi adalah hal yang sangat perlu dilakukan oleh seorang pengajar geografi. Pengajar geografi diharapkan mampu untuk mengolah potensi lingkungan yang ada, sehingga layak untuk dijadikan sumber belajar yang mampu menstimulus proses berfikir peserta didik.

Lingkungan yang dijadikan sumber belajar geografi akan memberikan pengalaman generasi muda dalam hal ini mahasiswa dalam \memahami fenomena yang terjadi di permukaan bumi (geosfer). Membawa langsung mahasiswa ke suatu lingkungan yang dijadikan sumber belajar geografi akan memberikan pengalaman terhadap mahasiswa dalam aktivitas belajar-mengajar geografi dalam mata kuliah lingkungan hidup yang lebih bermakna. Dalam konsep "Kerucut Pengalaman" yang dikemukakan oleh Edgar Dale dalam Sanjaya (2010 : 166). Menjelaskan bahwa pengetahuan dapat diperoleh melalui suatu aktivitas belajar yang dilakukan secara langsung agar pembelajaran itu semakin bermakna.

## III. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. Kesimpulan

Ketahanan pangan merupakan basis utama dalam mewujudkan ketahanan ekonomi, ketahanan nasional yang berkelanjutan. Ketahanan pangan merupakan sinergi dan interaksi utama dari subsistem ketersediaan, distribusi dan konsumsi, dimana dalam mencapai ketahanan pangan dapat dilakukan alternatif pilihan apakah swasembada atau kecukupan. Dalam pencapaian swasembada perlu difokuskan pada terwujudnya ketahanan pangan.

Ketahanan pangan dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam rangka Pembangunan nasional untuk membentuk manusia Indonesia berkualitas, mandiri, dan sejahtera. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu diwujudkan ketersediaan pangan yang cukup, aman, bermutu, bergizi dan beragam serta tersebar merata di seluruh wilayah Indonesia dan terjangkau oleh daya beli masyarakat.

Salah satu bentuk upaya ketahanan pangan mandiri yang dapat dilakukan oleh masyarakat adalah Program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL).

KRPL Sabilulungan Raksa Desa merupakan sebuah upaya pemanfaatan ruang minimal yang terdapat di pedesaan untuk dimanfaatkan agar lebih produktif dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat di pedesaan, menjaga kelestarian lingkungan hidup dan menghadirkan nuansa estetika yang indah di pedesaan.

Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) dapat dijadikan sebagai alternatif Sumber Belajar melalui Metode kuliah lapangan atau *field trip*, khususnya Pendidikan lingkungan.

### B. Rekomendasi.

Penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi, diantaranya :

1. upaya mensukseskan program ketahanan pangan pemerintah harus mengoptimalkan dan menggencarkan program-program yang telah dibuat seperti program diversifikasi pangan, intensifikasi dan ekstensifikasi pertanian, dan perbaikan-perbaikan kualitas produksi pertanian di Indonesia.
2. Sebagai warga negara, masyarakat harus selalu mendukung dan melaksanakan program-program yang ada agar ketahanan pangan kita tetap terjaga pada saat ini dan masa yang akan datang, sehingga akan terwujudnya suatu bangsa yang mandiri dan mewujudkan bangsa yang makmur dan sejahtera.

3. Pemerintah perlu meresponi keterbatasan prasarana dan belum adanya mekanisme kerja yang efektif di masyarakat dalam merespon adanya kerawanan pangan, terutama dalam penyaluran pangan kepada masyarakat yang membutuhkan.
4. Meminimalisir keterbatasan keterampilan dan akses masyarakat miskin terhadap sumber daya usaha seperti permodalan, teknologi, informasi pasar dan sarana pemasaran meyebabkan mereka kesulitan untuk memasuki lapangan kerja dan menumbuhkan usaha.
5. Meningkatkan efektifitas program pemberdayaan masyarkat yang selama ini bersifat top-down karena tidak memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan kemampuan masyarakat yang bersangkutan.
6. Perlunya pengembangan sistem pemantauan kewaspadaan pangan dan gizi secara dini dan akurat dalam mendeteksi kerawanan panagan dan gizi pada tingkat masyarakat.
7. Dunia Pendidikan khususnya LPTK, dapat lebih meningkatkan intensitas metode *field trip,* agar peserta didik/mahasiswa sebagai '*agent of change'* dapat memahami permasalahan yg sebenarnya terjadi di masyarakat, khususnya tentang kelestarian lingkungan dan ketahanan pangan.

## DAFTAR PUSTAKA


1) Achmad Suryana, 2001. Kebijakan Nasional Pemantapan Ketahanan Pangan. Makalah pada Seminar Nasional Teknologi Pangan, Semarang , 9-10 Oktober 2001
2) Anonim, 1996. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1996 tentang Pangan. Kantor Menteri Negara Pangan RI.
3) Anonim , 2000. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional.
4) Ariani, Mewa. 2006. *Diversifikasi Pangan di Indonesia* : Antara Harapan dan Kenyataan. Forum Agro Ekonomi, Jakarta.
5) Azyumardi, Azra. 2008. *Pendidikan Kewarganegaraan*. Jakarta. ICCE.
6) Khumaidi. 1997. *Beras Sebagai Pangan Pokok Indonesia*, Keunikan dan Tantangannya. Pidato Orasi Guru Besar Ilmu Gizi. IPB, Bogor.
7) Nainggolan, K. 2006. Kebijakan Ketahanan Pangan. Badan Ketahanan Pangan, Departemen Pertanian, Jakarta.
8) Dewan Ketahanan Pangan. 2006. kebijakan Umum Ketahanan Pangan 2006-2009. Departemen Pertanian, Jakarta.
**9)** Siswono Yudo Husodo. 2001.Kemandirian di Bidang Pangan, Kebutuhan Negara Kita. Makalah Kunci pada Seminar Nasional Teknologi Pangan, Semarang , 9-10 Oktober 2001

**Bahasa**

# *Language and The Brain, in the perspective of Second Language Acquisition*

**Muhamad Mukhroji**

A permanent lecturer of English at Society Education Department

University Of Bandung Raya Bandung

Adjie_chadel@yahoo.com

***Abstract***

*Most of foreign language teachers tend to believe that there is an important different approach in terms of a teaching strategy dealing with the first and second language instructions. Frankly speaking, our understanding of the nature of language acquisition in term of bio-linguistics is only partial. Thus, this article attempts to explore the biological aspects of the process of language acquisition. The main discussion of this paper is the neurological developments in the brain, which are responsible for language planning and the speech apparatus responsible for language productions. This article will introduce you to some of the regions and properties of the human brain that are thought to be elementary to understanding and using language. After developing a proper understanding of the biological aspects of language, we can therefore explore further the best way of language process. Hence, this may constitute a new insight of language teaching because so far, relying on linguistic theories alone, it is frequently difficult to obtain the most acceptable information regarding the nature of first and second language learning.*

***Key words.*** *Bio-linguistics, language acquisition, neurological development, speech apparatus, human brain, language learning.*

## I. INTRODUCTION

**Linguists** analyze the structure of language and propose models that can account for the linguistic phenomena they observe sets of phonemes, collections of phonological or morphological rules, guidelines for building syntactic structures, and so on. However, this level of linguistic pursuit is quite abstract and often removed from considerations of the physiology of language: How is language actually stored in and processed by the brain? This question draws us into two of the newer areas of linguistic investigation: **neurolinguistics**, the study of the neural and electrochemical bases of language development and use; and **psycholinguistics,** the study of acquisition, storage, comprehension, and production of language.

This file will introduce you some of regions and properties of the human brain that are thought to be elementary to understanding and using language. Keep in mind as you read that the human brain is extremely complex and our knowledge of its inner workings is still very limited. There are many aspects of brain function that are only poorly or not at all understood. We present you here with the facts that have been reliably established at this point and time, facts discovered through numerous elaborate psychological studies and linguistic experiments.

## II. Literature Review

### Physical Features of the Brain

The brain is divided into two nearly symmetrical halves, the right and left **hemispheres**, each of which is responsible for processing certain kinds of information concerning the world around us. These hemispheres are connected by abundle of nerve fibers called the **corpus callosum**. These nerve fibers make it possible for the two hemispheres to communicate with each other and build a single, coherent picture of our environment from the many different kinds of stimuli—visual, tactile, oral, auditory, and olfactory—that we receive.

The brain is covered by a one-quarter-inch thick membrane called the **cortex**. It has been suggested that it is this membrane that makes human beings capable of higher cognitive functions, such as the ability to do math or use language, and that its development was one of the primary evolutiory changes that separated us from other animals. In fact, most of the language centers of the brain that we will be discussing later in this chapter are contained in the cortex. This is why even minor damage to the surface of the brain, e.g., that caused by a strong blow to the head, can result in language impairment.

As you can see from the drawing on the following page, the cortex is not flat but covered with bumps and indentations. The bumps on the surface of the brain are called **gyri** (sg. gyrus) and the depressions are called **fissures.** Scientists use certain fissures to demarcate particular areas of the brain. One of the most prominent of these is the **Sylvian Fissure**, the large horizontal fold located in the middle of each hemisphere separating the temporal lobe from the frontal lobe of the brain.

Several portions of the cortex are specialized to perform particular functions that play a role in language use. The first that we will introduce is the **auditory cortex**

(in the figure referred to as "Primary Auditory Area"), located next to the Sylvian Fissure. The auditory cortex is responsible for receiving and identifying auditory signals and converting them into a form that can be interpreted by other areas of the brain. A second special area is the **visual cortex** (in the figure referred to as " Primary Visual Area"), located in the lower back of each hemisphere. This area receives and interprets visual stimuli and is thought to be the storage site for pictoral images. A third is the **motor cortex**, which is found in the upper middle of each hemisphere, perpendicular to the Sylvian Fissure. The fissure between the motor cortex and the somatic sensory cortex also separates the frontal lobe from the parietal lobe. This part of the brain is responsible for sending signals to your muscles, including those of your face, jaw, and tongue, to make them move.

Then there are the **language centers** of the brain—parts of the cortex that, as far as we know, are used only for the production and comprehension of language. In contrast to the other areas we have introduced here, these centers are found only in the hemisphere that is specialized for language: for approximately 90 percent of the right-handed people and 90 percent of the left-handed people, this is the left hemisphere. The opposing hemisphere does not have these language centers. The first of these language centers that we will introduce is **Broca's area**. Located at the base of the motor cortex, this language center appears to be responsible for organizing the articulatory patterns of language and directing the motor cortex when we want to talk. (This involves the face, jaw, and tongue in the case of spoken language, and the hands, arms, and body in the case of signed language.) Broca's area also seems to control the use of inflectional morphemes, like the plural and past tense markers, as well as function morphemes, like determiners and prepositions; this is a very important function with respect to the formation of words and sentences. Next, there is **Wernicke's area**. Located near the back section of the auditory cortex, this section of the brain is involved in the comprehension of words and the selection of words when producing sentences. Wernicke's area and Broca's area are connected by a bundle of nerve fibers called the **arcuate fasciculus**. Like the corpus callosum, these nerve fibers allow the two areas of the brain that they connect to share information; without them, we would not be able to look up words in our "mental lexicon"

(via Wernicke's area) and then say them (via Broca's area). (Think of the mental lexicon as`a dictionary, located in the brain, containing all the words an individual knows, including what each word means and how to pronounce it. Recognize, however, that this dictionary is not tangible but rather some abstract network of information scattered throughout the brain. We cannot point to it, but we have strong reasons to believe that it exists.) The final language center we will introduce is the **angular gyrus**. This area, located between Wernicke's area and the visual cortex, converts visual stimuli into auditory stimuli (and vice versa), allowing us to match the spoken form of a word with the object it describes; this ability is crucial to the human capacity to read and write.

**The flow of Linguistic Information**

Now, how do all these areas of the brain work together to process language? As far as we know, that depends on what type of stimulus (auditory, visual, etc.) is involved and what type of linguistic result (speaking, reading, understanding, etc.) is desired. To produce a spoken word, for example, a person first chooses a word from the mental dictionary. This process activates Wernicke's area, which then interprets the dictionary entry, identifying the meaning of a word, how to pronounce it, and so on. The phonetic information for the entry is sent via the arcuate fasciculus to Broca's area. Then Broca's area determines what combination of the various articulators is necessary to produce each sound in the word and instructs the motor cortex which muscles to move.

To read a word, one first takes the stimulus into the visual cortex via eyes. The angular gyrus then associates the written form of the word with an entry in the mental dictionary, which releases information about the word into Wernicke's area. Wernicke's area then interprets the entry and gives one the meaning of a word.

Before reading ahead, can you figure out how you understand and repeat a word just said to you? First, the stimulus is brought into the auditory cortex through the ears. That auditory stimulus is matched to a word in your mental dictionary. If you have an image or written form associated with the word, the angular gyrus will activate the visual cortex and you will have a picture of the item and its spelling available to you. In the meanwhile, Wernicke's area is activated, interprets the entry from the dictionary, and sends the phonetic information about the word to Broca's area, which coordinates the necessary articulatory commands and gives them to the motor cortex.

**Lateralization and Contralateralization**

Ás alluded to earlier, each of the brain's hemispheres is responsible for different cognitive functions. This specialization is referred to as **lateralization**. For most individuals, the left hemisphere is dominant in the areas of analytic reasoning, temporal ordering, arithmetic, and language processing. The right hemisphere is in charge of processing music, preceiving nonlinguistic sounds, and performing tasks that require visual and spatial skills or pattern recognition. Lateralization happens in early childhood and can be reversed in its initial stages if there is damage to a part of the brain that is crucially involved in an important function. For example, if a very young child whose brain was originally lateralized so that language functions were in the left hemisphere receives severe damage to the language centers, the right hemisphere can develop language centers to compensate for the loss. After a certain period, however, lateralization is permanent and cannot be reversed, no mattter how severely the brain is damaged.

The connections between the brain and the body are almost completely **contralateral**. This means that the right side of the body is controlled by the left hemisphere, while the left side of the body is controlled by the right hemisphere. It is also important to realize that this contralateral connection means that sensory information from the right side of the body is received by the left hemisphere, while sensory information from the left side of the body is received by the right hemisphere. Sensory information can be any data one gathers through hearing, seeing, touching, or smelling.

Many different experiments have provided evidence for contralateralization. One example of this type of experiment is the **dichotic listening test**. In this test, two sounds are presented at the same time to a person with normal hearing, one in the left ear and one in the right. The sounds may be linnguistic (a person saying a word) or nonlinguistic ( a door slamming). The subject is asked what sound he or she heard in one ear or another. These tests show that responses to the right-ear stimuli are quicker and more accurate when the stimuli are verbal, while responses to the left-ear stimuli are quicker and more accurate when the stimuli are nonverbal. To understand why this is so, recall that the theory of contralateralization predicts that in order for a linguistic signal presented to the left ear to reach the left hemisphere (where language is processed) it must go first to the right hemisphere and then across the corpus callosum to the left hemisphere. However, a

linguistic signal presented to the right ear has a more direct connection with the left hemisphere and can therefore be recognized more readily. We find just the opposite effect with nonlinguistis sounds, where a stimulus presented to the left ear is recognized faster and better than one presented to the right ear, because the right hemisphere is where nonverbal sounds are processed.

Further evidence for contralateralization comes from so-called **split-brain patients**. Normally, the two hemispheres are connected by the corpus callosum, but for certain kinds of severe epilepsy, the corpus callosum used to be surgically severed, prevening the two hemispheres from transmitting information to each other. (Since epileptic seizures are caused in part by a patient's motor cortices"overloading" on information sent back forth between hemispheres, this procedure greatly reduced the number and danger of such seizures. This kind of treatment, however, is abandoned nowadays). Since the connections from the brain to rest of the body are contralateral, various experiments can be performed on these split-brain patients in order to identify the cognitive characteristics of the two hemispheres. In one experiment, a patient is blindfolded and an object is placed in his or her right hand. The patient can say the name of the object. However, if an object is placed in the same patient's left hand, he or she usually cannot identify the object verbally. Can you explain why? When the object is in the subject's right hand, the left hemisphere is experiencing the heightened sensory activity associated with holding the object. But without a fully functioning corpus callosum, the two hemispheres cannot share information, and the right hemisphere is effectively "blind" to any input concerning the object. Conversely, when the object is placed in the subject's left hand, only the right hemisphere experiences the sensory feedback associated with holding the object. Because the subject receiving input in the left hand is unable to state the name of the object, we infer that the mental abilities and memory store needed to name the object are not available to the right hemisphere.

Hemispherectomies, operations in which one hemisphere or part of one hemisphere is removed from the brain, also provide evidence for lateralization. This operation, performed on people who experience severe seizures, affects the patient's behavior and ability to think. It has been found that hemispherectomies involving the left hemisphere result in aphasia much more frequently than those involving the right hemisphere. This

indicates that the left side of the brain is used to process language in most people, while the right side has much less to do with language processing.

**Language Disorders**

In the 1860s, the physician Paul Broca observed that damage to the left side of the brain resulted inimpaired language ability while damage to the right side of the brain did not. Since that time researchers have observed that approximately 70 percent of the people with damage to the left hemisphere experience **aphasia,** an inability to perceive, process, or produce language because of physical damage to the brain. Aphasia is found in only approximately 1 percent of people suffering from damage to the right hemisphere. This provides additional support for the view that language is localized in the left side of the brain.

As you might guess, the linguistic skills that are affected as a result of aphasia depend on where the brain damage is suffered. Individuals with **Broca's aphasia**, a damage Broca's area, suffer from an inability to plan the motor sequences used in speech or sign. When they attempt to produce language, they speak haltingly and have a hard time forming complete words. They also display a tendency for telegraphic speech, or speech without inflections and function words such as *to* and *the,* although the basic word order is correct. Below is a sample of speech produced by someone with Broca's aphasia:

Example 1: ***Broca's Aphasia***

Examiner : Tell me, what did you do before you retired?

Aphasic : Uh, uh, uh, pub, par, partender, no.

Examiner : Carpenter?

Aphasic : (shaking head yes) Carpenter, tuh, tuh. Tenty year.

Broca's aphasia seems to result in primarily expressive disorders. Accordingly, comprehension of the speech of others is not too much of a problem for Broca's aphasics, although they may have some difficulty matching the correct semantic interpretation to the syntatic order of the sentence. For instance, comprehension is likely to break down when the sequence of words is extremely imortant to the understanding of their message, as in reversible passive such as *the lion was killed by the tiger*. A Broca's aphasic is quite likely to understand this as identical to the active sentence *the lion killed the tiger*.

**Wernicke's aphasia**, on the other hand, results in primarily receptive disorders: it is very difficult for a patient with this problem to understand the speech of others. As you might expect, this often results in the Wernicke's aphasic misinterpreting what other say and responding in an unexpected way. Moreover, because the Wernicke's patient has trouble interpreting words from his or her mental dictionary, he or she has a tendency to produce semantically incoherent speesh. These two effects result in the type of speech you see in Example 2. Wernicke's patients also often speak in circumlocutions, or expressions that people use when they are unable to name the word they want. For example, the patient may say *what you drink* for *water* and *what we smell* with for *nose*. The syntactic order of words is also altered. *I know I can say* may become *I know can I say*. That patients with Wernicke's aphasia are unable to structions, such as *stand up, turn to your right*, and so on.

Example 2: ***Wernicke's Aphasia***

Examiner : Do you like it here in Kansas City?

Aphasic : Yes, I am.

Examiner : I'd like to have you tell me something about your problem.

Aphasic : Yes, I, ugh, can't hill all of my way. I can't talk all of the things I do, and part of the part I can go alright, but I can't tell from the other people. I usually most of my things. I know what can I talk and know what they are, but I can't always come back even though I know they should be in, and I know should something eely I should know what I'm doing ….

A third type of language disorder, called conduction aphasia, results from damage to the arcuate fasciculus. A patient suffering from conduction aphasia sounds something like a Wernicke's aphasic (fluent but meaningless speech) but shows signs of being able to comprehend the speech of others. Like a Broca's aphasic, the patient will be able to understand utterances but will not be able to repeat them. This pattern of symptoms make sense if you consider what the arcuate fasciculus does: it transmits information from

Wernicke's area to Broca's area. If these two language centers are unable to communicate, the patient with damage to Wernicke's area may be able to understand speech and correctly interpret words from the mental lexicon, but not be able to transmit information to Broca's area so that words can be articulated.

The last two language disorders we will mention are *alexia* and *agraphia*, which are both caused by damage to the angular gyrus. Alexia is defined as the inability to read and comprehend writtenwords. This occurs when the angular gyrus cannot accurately match the visual form of a word with a phonetic form in Wernicke's area. Occasionally, this problem is accompanied by the inability to write words, known as agrahia. This disorder is often attributed to the inability of the angular gyrus to relate the phonetic form of a stimulus with a written form in the visual cortex. Note that alexia is not the same thing as dyslexia. Alexia is the result of damage to the angular gyrus caused by an accident, stroke, or lesion. Dyslexia, as current research indicates, is caused by a *strutural difference* in a portion of the brain called the temporal lobe; people with dyslexia can almost always read and write normally with special training. Someone with alexia cannot ever regain his or her previous reading skill.

Although a detailed understanding of exactly how the brain stores and uses language is not possible at this time, there are some aspects of the brain's involvement in language which are understood. We have seen that language is a left hemisphere phenomenon. Evidence for this comes from patterns of aphasia, the effects of hemispherectomies, the language abilities of split-brain patients, and the results of dichotic listening experiments. We have seen that through the study of aphasia the location of specific types of linguistic abilities in the brain is possible.

**The critical period hypothesis**

Most discussions about age and acquisition center on the question whether there is a critical period for language acquisition: a biologically determined period of life when language can be acquired more easily and beyond which time language is increasingly difficult to acquire. The critical Period Hypothesis (CPH) claims that there is such a biological timetable. Initially the notion of a critical period was connected only to first language acquisition. Pathological studies of children who failed to acquire their first language became fuel for arguments of biologically determined predispositions, timed for

release, which would wane if the correct environmental stimuli were not present at the crucial stage.

Second language researchers have outlined the possibilities of extrapolating the CPH to second language contexts (see Bialystok 1997; Singleton & Lengyel 1995; Scovel 1988, 1999 for useful summaries). The classic argument is that a critical point for second language acquisition occurs around puberty, beyond which people seem to be relatively incapable of acquiring a second language. This has led some to assume, incorrectly, that by the age of twelve or thirteen you are "over the hill" when it comes to the possibility of successful second language learning. Such an assumption must be viewed in the light of what it really means to be "successful" in learning a second language, and particularly the role of accent as a component of success. To examine these issues, we will first look at neurological and phonological considerations, then examine cognitive, affective, and linguistic considerations.

## III. CONCLUSION

After developing a proper understanding of the biological aspects of language, we become aware that the size of the brain does not guarantee the degree of intelligence. The argument is that a bigger brain could be worse because it impedes rapid communication between neurons within the brain.

This paper gives a further support and clarifies our understanding, biologically, that learning language is best done at the early years because learning means forming new connections between neurons, a most intense in childhood. Neurons, which are activated during the critical periods, will form and establish permanent impression/experience by way of developing the language functioning as means of communication. Therefore, it is important to inform the pregnant women that nutritious food is a necessity in order to stimulate the normal growth of neurons. Moreover, it is also recommended for mothers to give more nutritious food to their babies in order that they can grow well with better growth of neurons.

Researchers have observed that approximately 70 percent of the people with damage to the left hemisphere experience **aphasia**, an inability to perceive, process, or produce language because of physical damage to the brain. There are two kinds of aphasia,

**Broca's aphasia**, a damage to Broca's area, suffer from an inability to plan the motor sequence used in speech or sign, and **Wenicke's aphasia**, results in primarily receptive disorder, suffering from difficulty to understand the speech of others. The third type of language disorder is called **Conduction aphasia,** results from damage to the arcuate fasciculus. A patient with this conduction aphasia sounds something like a Wernicke's aphasic (fluent but meaningless speech) but shows signs of being able to comprehend the speech of others.

**References**


Bayles, Kathryn. 1981. *Linguistics: An Introduction to Language and Communication*. Edited by Adrian Akmajian, Richard A. Demers, and Robert M. Harnish. Cambridge: MIT Press.

Ellis, Rod. 2012. *Linguistics : The Study of Second Language Acquisition.* Oxford University Press. New York

Fromkin, Victoria; Rodman, Robert; Hyams, Nina. 2003. *Linguistics: An Introduction to Language.* Thomson Heinle. United State of Amarica

O'grady, William.1989. *Contemporary Linguistics : An Introduction.* St.Martin's Pers. New York

Springer, Sally, and George Deutsch. 1981. *Left Brain, Right Brain.* San Francisco: W.H. Freeman.

# *Nias Language Maintanance*

**Rebecca Evelyn Laiya**

STKIP Nias Selatan, Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris

harumiharazaki@gmail.com

***Abstrak***

*The extinction of the local language is the most critical issue in the world of language education. The local language is the identity of an area. A strong identity will make a solid nation with a culture, which is not easily influenced by negative foreign cultures. According to the research, Nias language is a unique Austronesian family language. It is sad if Nias language also eventually become extinct as a result of the progress of time. This fact makes the researcher interested in examining the tensions of language that has been done by Nias people. The purpose of this paper is to: 1) describe the efforts to maintain Nias language 2) describing the work still should be done to maintain the language. This study used a qualitative method with a descriptive approach. The writer collected data through observation, interviews, and documentation. The results showed that the Nias people have done some language maintenance efforts: 1) The publication Nias-Indonesian dictionary 2) The publication of Nias culture book 3) Many Nias songs has produced 4) Film making that uses Nias language 5) Nias Museum was built on 1972 6)Some cultural and language events had been held 7) Nias language taught in schools. But on the other hand, some efforts still need to be done by Nias people 1) Need more literature describes a wide variety of languages Nias 2) Nias language teaching should not only focus on the particular variety of language Nias 3) The government should motivate Nias language learning in the family. So it can be inferred to maintain the local languages. It is an urgent matter that must be carried by all regions, including the island of Nias. And Nias people still need to do some more effort to maintain their language.*

**Key Words**: Language extinction, Critical issue, Language Maintenance, Nias Language

## I. Introduction

Language is identity, it shapes one's identity. Identity indicates a different nation with another nation. A strong identity will make a solid nation, which is not easily influenced by a negative foreign culture. But it should be understood no language is richer and more beautiful than the other languages (Wijana and Rohmadi, 2010: 81). In other words, there is no culture superior to others. But the local language has its uniqueness. Unfortunately today, many people are no longer proud of the unique language of their respective regions. Proved there are many regional languages are nearly extinct even been destroyed

According to data from the Summer Linguistic: Indonesia has 746 local languages. Of these, some are already extinct like the one in NTT, Maluku, and Papua (Bahasa Daerah di Indonesia, http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/06/12/moa5s5-bahasa-daerah-di-indonesia-terancam-punah , 2012). UNESCO, on the international mother language day, issued its annual report, the related threat of extinction of native languages in various regions of the world. Including the language of origin Indonesia. An expert from

Australia-Christopher Moseley, who headed the team of mapmakers languages are endangered in the world said that the nation has many varieties of languages such as India, the United States, and Indonesia are the most threatened. In Indonesia, there are 10 (ten) regional languages have become extinct, in Papua and Maluku Utara. Meanwhile, it is needed to know Lengilu Language spoken by only four people only in Nunukan, Kalimantan Timur. Today, there are 2500 languages in the world are endangered, more than a hundred languages threatened areas that are in Indonesia (http://forum.kompas.com/internasional/252961-bahasa-daerah-di-indonesia-terancam-punah.html, 2012).

Nias language is a language that includes clumps a unique Austronesia language. It is sad if Nias language also became extinct due to the progress of this era. All of those facts made the researcher interested in examining the effort that have been done by Nias people to maintain their language. The purpose of this paper is to: 1) describe the efforts to maintain Nias language 2) describe the work that still should be done to maintain Nias language. The formulation of the problem of this paper are:

1. How did the efforts that have been done by Nias people to maintain their language?
2. What are the efforts that must be done by Nias people to maintain their Nias language?

## II. LITERATURE REVIEW

### A. Local Languages

According to the European Charter, are local languages are languages that are traditionally used in the territory of a country, by a citizen of that country, who form a group numerically smaller than other populations in the country; and different from the official

language (or the official languages) of the country. Besides 1945, Chapter XV Article 36 states "The language of the area is a part of Indonesian cultural life; The local language is one of the elements of national culture that is protected by the State ".

Also, participants of the National Seminar on Political Language in 1975 in Jakarta, concluded:

"In his capacity as regional languages, languages such as Sundanese, Javanese, Balinese, Madurese, Bugis, Makassar, and Batak serves as (1) the symbol of regional pride, (2) the symbol of regional identity, and (3) means of transportation in families and communities.

"In conjunction with the function of Indonesian, the language of the area serves as (1) supporting the national language, (2) the language of instruction in primary schools in a certain area at the starting level to facilitate the teaching of Indonesian and other subjects, and (3) development tools and supporting regional culture " (Halim, 1976:45-46)

According to the policy of developing a Local Language “The language of the area is still used as a means of a device of transportation that is alive and nurtured by the people who used it, valued, maintained by the state because that language is part of the culture of life" So it can be said that the language of the area is part of the culture of the Nation Indonesia and must be preserved, and is a symbol of regional pride, the symbol of regional identity and the communication tool in society. The local language is also a supporter of the national language of the language of instruction in primary schools to facilitate teaching in the school as well as a tool to support regional culture.

**B. Nias Language and Multilingual**

Nias language known as *Li Niha*. However, until now it is still not revealed to the surface that actually there are two (2) large groups of languages in namely *Li Niha Yöu* (Nothern Nias language and Central Nias language) and *Li Niha Raya* (Southern Nias language) and under those languages there are some dialects (Zagőtő, 2019). In other words, it can be explained that Nias community is multicultural and multilingual society. Nias has a diverse cultures that is still maintained. As well as the variations of language which still remain until today.

Multilingual society is a society that has some advantages. Based on the research there are various advantages possessed by a person having more than one language abilities include: slower he suffered dementia (memory loss problems are also of concern, the difficulty in communicating and declining visual perception). This is because people have more capabilities than the actual brains often do exercise when he was using a language and a 'hit' another language so that his brain be active all the time (Indrarini, 2012). That means they have the cognitive ability to good.Moreover that they have a mental flexibility that has the ability to adapt to something new.

(http://www.berani.co.id/news/22/1007113/Feature/Menguasai%20Lebih%20dari%20Satu%20Bahasa%20Pengaruhi%20Kognitif%20Anak, 2012)

In addition, according to experts Peal and Lambert bilingual children (multilingual) has a verbal and nonverbal intelligence is better than other children were monolingual (Romaine, 1989: 99-109). Cuellar declared the bilingual or multilingual is more accustomed to turning a way of thinking and also have a mindset that is more flexible. This fact was due to have been familiar with the concept of different, and even contradictory concepts belakang.Orang bilingual people are more tolerant than the monolingual, and better able to understand the issue from different point of views (Wijana and Muhammad, 210: 43-44)

Nias language is a language that also includes Autronesia language group, that has unique characteristics which the entire vocabularies are always terminated by the vowels are a, i, u, e, o and also with ö (pronounced with an 'ə' as in the mention ago). This language still survived until now with the number of active users around half a million people.

**C. Language Shift**

Language shift, which means a state where a person or group of people moved to another place, speaking another language, then people or groups use another language, the previous language is not their language anymore (Chaer and Agustina 2004:142). Sumarsono and Partana also explained that the language shift means leaving a language completely and put on other languages. If the language shift occurs, the community

members do not use their mother tongue, but a new language (Sumarsono and Partana, 2004: 231).

Sumarsono and Pratana also revealed factors of language shift, include migration or population displacement, economic and educational factors. Population movements, there are two possibilities: first, small groups move to other areas or other countries so their language is no longer used. Secondly when there are huge wave speakers fills the entire region to move a little, causing the locals split and language shift happened (2004: 231).

Local Language shifting makes Indonesian use the Indonesian Language to solve the communication gap. In the end, the local language only is used in a limited area. This situation will allow the extinction of the local language. According to Fishman language shift caused the settlers to forget even do not know their mother tongue (Chaer and Agustina, 2004).

Indonesian society is a pluralistic society that can speak more than one language. They can speak two languages or more. Then the members of the community come into contact with other community members who use a different language. Conditions like these that ultimately shift the language. That inevitably shifts in language will happen, but it must be prevented in number.

**D. Local Language Extinction**

A language may be extinct due, the language can not compete with other languages, the prestige competition among varieties in one language, and finally, the language is no longer used. (Sumarsono and Partana, 2004: 231). Kloss also in Sumarson and Partana (2004:231) explained that there are three main types of language extinction, namely (1) the extinction of a language without the ongoing shift of language (2) extinction of the language because language shift, because of a conflict of the intrinsic infrastructure of modern culture that is based on technology, the language is not able to compete with the language the others, and (3) the extinction of nominal language through a process of metamorphosis.

There are several local languages in Indonesia that are extinct. The use of the Indonesian language as the national language could lead to the extinction of local languages. For example, those who came from North Sumatra bring the whole family migrated to Jakarta.

At first, they are still loyal to their local language, but because of its use Indonesian more dominant in Jakarta, so the local language just stop at just one generation and another generation only use Indonesian, without the local language.

**E. Language Maintanance**

Local language maintenance is one effort to make the local language remain relevant through the use of teaching, mass media, and so on. According to Sumarsono, language shift and language maintenance are like the same thing. Language shift is associated with the language displaced by another language. While language maintenance refers to the language that is not displaced by other languages (Sumarsono, 2002:231).

Holmes explained that three main factors can give you success in language preservation. (1) The number of people who recognize a language is their mother tongue (2) Number of media that supports the language (schools, publications, radio, and others) (3) The number of people admitted to the total ratio of media support ( Applied Linguistics, 1993:14).

**Research Methodology**

The purpose of this research: 1) to describe some efforts that had been made by Nias people maintaining their language 2) to describe what Nias people still should do to maintain their language.

This research was conducted on Nias Island, one island in South Sumatra province-Indonesia. The reason why researchers conducting this research on Nias island because of the uniqueness of the Nias language. Besides Nias people had been already started trying to make some efforts to maintain the language. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The procedure of this study are:

1. Gathering the necessary data
2. analyzing the data collected

Data of this study are 1) recording 2) documentation. Tehnic and data procedures for collecting data in this research is by using observation, interview, and documentation.

The procedure of data analysis is to analyze the data, classify the data, and finally to describe 1) the efforts made by the people in maintaining language Nias Nias 2) efforts that still need to be done by the people of Nias to maintain Nias language.

**Research Result**

The results showed that Nias people had been done some language maintain efforts, consists of :

a. Nias-Indonesian Dictionary Publication

Nias people already have the awareness to preserve and protect their local language. That fact is because there are some Nias dictionaries were published by some people from Nias. Some dictionaries that had been published include 1) Dictionary Nias, Indonesia written by Sitasi Zagötö and friends, published in 1985, then the dictionary is improved and published again in 2010 2) Nias-Indonesian dictionary written by W. Gulö published in 1997 3) Li Niha-Indonesian dictionary written by Lase Apolonius published in 2011.

1. Nias Culture Book Publication

There are some books about Nias culture written by some Nias people. Some names had been written the book about the culture of Nias they are: Bamböwö Laiya, Viktor Zebua, Fondragö Zebua, W. Gulö, and others.

b.Cassettes of songs Nias and Nias language films produced

Some Nias song has been produced, although, according to the researcher several Nias songs that have been created must be improved. Recently some films which are used Nias language had been released, which use Nias language. Those films had been also translated in Indonesia

c.Nias Museum had been Built

Nias Museum namely Nias Heritage Museum was built in 1972. Since 1972 museum has introduced varieties of Nias cultural relics, such as traditional home, custom

clothes, sculptures, all Nias people items for everyday life on the ancient times, medicinal plants and animals that exist in Nias.

1. Some Cultural and Language events had been held

Local government and some local cultural organizations had been held cultural and language events several times to preserve the culture and language of Nias. It also shows that the people of Nias are already aware their local languages should be preserved.

d.Nias Language has been taught in the school

Nias is also taught in primary school, junior secondary school, and college. In elementary and junior high schools, language Nias serve as local content. While in college language Nias as general course, which must be studied by all students for all majors.

On the other hand, some efforts still need to be done by Nias people

a. A wide variety of Nias language must be introduced

As described in the previous chapter that Nias language has a variety of diverse languages. Unfortunately, it has not yet introduced. The most dominant Nias language is North Nias language or *Li Niha Yöu*. This fact due to language history that has been introduced since the Scriptures are translated by the missionaries into language Nias. Nias language used is just North Nias language. In general people from outside Nias may conclude that Nias people have only one language, whereas Nias has a rich variety of languages diversity. In fact, according to one of Nias cultural differences between the various languages diversity is not merely a dialect but also in language category.

b. Hopefully, Nias language teaching should not only focus on a particular variety of language Nias

Nias people have two kinds of languages, they are *Li Niha Yöu* or North Nias Language dan *Li Niha Raya* or Southern Nias Language (Zagőtő, 2018:47-48). Unfortunately, Nias language teaching still focusing on the *Li Niha Yöu* or North Nias Language. However, in every area in Nias, it does not always use North Nias Language as a tool of communication. Nias people live in the center, west and south area of Nias have different

mother tongues. The variety of language should be taught according to the language that the student use in daily activities

c. Nias language should be introduced in the family.

Family is a very proper place to start the local language learning including Nias language. Even though local languages had been taught in schools, yet the family is an ideal place to learn the local language. The whole human life begins at home before they go out of their home. So Nias language could be taught to the children indirectly through their daily life in the family. Unfortunately, many Nias families prefer to teach the Indonesian language to their children rather than the local language. Indonesian had to be introduced for the young generation but the local language is also an important language to be taught. Children must know their local language after that they may learn the Indonesian family

. So through their local language, they know the children know their identity as Nias people and in the end, they ultimately love their culture and language without forgetting themselves as also are Indonesian.

## III. Conclusion and Suggestion

The conclusions that could be drawn in this study had already proven that Nias people had their own consciousness in maintaining their local language-Nias language. The effort could be seen from the dictionary, cultural books, song, and film that Nias people had produced. Moreover it also from the museum that had been built and the culture and language that had been held. made by the children of the area Nias. Though some efforts still need to be increased more

The wide variety of language diversity which is owned by Nias people should be noted that a variety of languages Nias in all areas of Nias can be equally maintained and there is no kind of language the more dominant than other languages.

**References**


*Bahasa Daerah di Indonesia*, http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/06/12/moa5s5-bahasa-daerah-di-indonesia-terancam-punah, diakses 25 Juni 2012.

*Bahasa Nias dari Sabda Labs*, http://labs.sabda.org/bahasa_Nias, diakses tanggal 19 Juni 2012.

*Bahasa Daerah di Indonesia Terancam Punah*, http://forum.kompas.com/internasional/252961-bahasa-daerah-di-indonesia-terancam-punah.html, diakses 25 Juni 2012.

Chaer, A and Agustina L, *Sosiolinguistik Perkenalan Awal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta:2004

Dewa Putu Wijana dan Rohmadi, Muhammad, *Sociolinguistik: Kajian Teori dan Analisis,*Yogyakarta,Pustaka Pelajar: 2010.

Fishman, *The Description of Societal Bilingualism* dalam Anwar S Dill (Ed) 1972 dalam Chaer dan Agustina (Ed). 2004

Halim, Amran, Politik Bahasa Nasional: Volume 2, Jakarta: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1976.

Indrarini, Nurvita, Ini *Dia manfaat Sehat Manfaat Sehat Bisa Bicara Lebih dari Satu Bahasa*, http://health.detik.com/read/2013/11/07/140145/2406309/763/, diakses 8 Februari 2013.

Laiya, Bamböwö *Nilai Budaya Nias Selatan: Sumane Böwö Ni Orisi*, Telukdalam: Yayasan Bamper Madani: 2006.

*Language Maintenance and Shift in Three New Zealand Speech Community*, Applied Linguistics, Vol. 14 No. 1 :1993.

*Menguasai Lebih Dari Satu Bahasa Mempengaruhi Kognitif Anak*http://www.berani.co.id/news/22/1007113/Feature/Menguasai%20Lebih%20dari%20Satu%20Bahasa%20Pengaruhi%20Kognitif%20Anak diakses (8 Februari 2013).

Romaine, Suzanne *Bilingualism,* Oxford:Basil Blackwell, 1989.

Sumarsono dan Paina Partana, *Sosiolinguistik,* Yogyakarta, Pustaka Pelajar:2004.

Sumarsono,*Sosiolinguistik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar: 2002.

# The Implementation of Multimodal Literacy: Teaching and Learning English for Junior High school Using Multimodal Text to Promote Independent Learning

**Yayu Sri Rahayu**
University of Bale Bandung
Ayurahayu0910@gmail.com

**Abstract**

*The changes of information and communication as the effect of advanced technology change the way people live their daily life activities, particularly teenagers. Internet and gadget are part of their life. As a result people are required to be digitally literate in order to be successful whether it is at home, school or at workplace. In other words being digitally literate is essential in this digital environment. This circumstances should also change the way students and teacher learning and teaching inside and outside the classroom. Thus that is the challenge faced by both the teachers and students today. The solutions to overcome those challenges as aforementioned above should be taken. The solution should be taken from three side, first school, second English teacher and third student. The effort which can be done by the institutions or school is by improving resources and facilities for students and teacher in doing teaching and learning activities.*

*On the other hand applying various teaching methods and technique in the classroom, utilizing the use of technology, providing motivational feedback, using appropriate materials, matching the students' proficiency level and learning situation, doing self-reflection, upgrading knowledge and skills are efforts which can be done by English teachers in handling teaching challenge. Meanwhile the students must utilize the use of the internet and gadgets as a source of learning as a form of their independent learning. This writing discusses about teaching and learning English at junior high school students using electronic book for enhance students' vocabulary to promote Independent learning.*

**Key words:** Multimodal text, Electronic book, Speaking, Pronunciation Independent learning

---

## I. Introduction

In this globalisation world, improving the quality of Indonesia's education system has been a key priority for the Indonesian Government nowadays. But it is not an easy task to do since it requires hard work and effort. Minister of education and culture has stated that the country need to produce "smart and Competitive" individuals who can compete in this

increasingly globalised world where English becomes primary need to be able to compete with others. The fact that English is one of the most essential international languages for communication has been acknowledged by the Indonesian government since its independence; therefore, the government has recommended that English become a compulsory subject in secondary schools (Nurkamto, 2003). The aim of teaching English in schools is based on the Decree of the Minister of Education and Culture No. 060/U/1993 dated 25 February 1993 and the 1989 Constitution on the System of National Education that the final goal of the English subject at the schools is to enable the students to be proficient in English in the globalization era. In 2013 curriculum, teachers are required to have some competences in order they can implement the curriculum successfully because The final goal of English teaching in 2013 curriculum is the development of communicative competence in the English language. The 2013 English Curriculum is expected to shift from very teacher-cantered to more student-cantered Students learn the social function, text structure, and lexicon grammar. Topics are closely related to the students' life at school, home and society.

Teacher must be able to develop the materials which are suitable with the teaching goal, to select the appropriate methods, to manage the class, etc. This is in line with Harmer (1998) and Richard (2001) who stated that English teachers should have competencies to develop and adapt the materials based on the students' need and ability by modifying and extending the content and task. Besides, they should be able to deliver the materials in good order based on the steps of teaching by applying some teaching techniques in order to attract the students' attention and build up the students' motivation to study English. Therefore English teachers play an important role to succeed the program of teaching and learning. As Brown (2007:7) said that teachers play the crucial role in teaching and learning process in helping the learners to master such skills by transferring knowledge, give some instruction to do something by using such kind of techniques and the result, students are understand and able to do and produce something. They are expected to learn English interpersonal, transactional, functional communication.

**Background**

Education nowadays faces many challenges as the rapid growth of science and technology does. A number of challenges occurs not only from both teachers and students, but also from the school's facility. Lack of vocabulary mastery, low concentration, lack of

discipline, boredom, lack of support and speaking problem are examples of students' challenge in learning English. Whereas teachers' challenges are such as language proficiency issue, boring and limited methodology of the teaching, uninteresting materials, shortage of teachers' training, unfamiliarity to the use of technology in the classroom and lack of professional development. Facilities issues including inadequate resources and facilities, and time constrain are example of school's challenges. In addition the biggest challenge in teaching and learning English is the use of technology in the classroom.

The changes of information and communication as the effect of advanced technology change the way people live their daily life activities, particularly teenagers. Internet and gadget are part of their life. As a result people are required to be digitally literate in order to be successful whether it is at home, school or at workplace. In other words being digitally literate is essential in this digital environment. This circumstances should also change the way students and teacher learning and teaching inside and outside the classroom. Thus that is the challenge faced by both the teachers and students today.

The solutions to overcome those challenges as aforementioned above should be taken. The solution should be taken from three side, first school, second English teacher and third student. The effort which can be done by the institutions or school is by improving resources and facilities for students and teacher in doing teaching and learning activities. On the other hand applying various teaching methods and technique in the classroom, utilizing the use of technology, providing motivational feedback, using appropriate materials, matching the students' proficiency level and learning situation, doing self-reflection, upgrading knowledge and skills are efforts which can be done by English teachers in handling teaching challenge. Meanwhile the students must utilize the use of the internet and gadgets as a source of learning as a form of their independent learning. So that the objective of teaching English at Junior high school which covers: Expression ability is an ability to understand and/ or produce spoken and /or written texts which are realized in four skills. They are listening, speaking, reading, and writing integrated to reach the level functional literacy. Bu in fact those skill are still very hard to achieved, Particularly speaking. Teaching and learning Speaking skill viewed as hard job for some teachers and tough skills for students to learn because speaking involves some element to master by students such as pronunciation. Students find it difficult to pronounce most of the English word. For Indonesians, to pronounce the English words intelligibly they must refer to a standard dictionary which also means they have to understand how to

use and read the dictionary systematically To understand and improve the production of the various sounds and the supra-segmental features of English as a foreign language, teachers are suggested to use multimodal literacy

## II. Literature Review

### Speaking and Pronunciation

Speaking is one of the important language skills that the students should master .Maxom (2009:183) defines speaking is the most important skill in English language teaching. It's almost impossible to have true mastery of a language without actually speaking it. Meanwhile

Lindsay (2010:57) states that speaking is a productive skill. It involves putting a message together, communicating the message, and interacting with other people. It's almost impossible to have true mastery of a language without actually speaking it. Moreover , Murcia (2001: 103) states that the ability to speak a language is synonymous with knowing that language since speech is the most basic means of human communication. According to O'Grady (2003) in psycholinguistic, speaking is productive language skill. In order to master in speaking skill, the students should master the components of the skill. There are five components, those are, comprehension, grammar, vocabulary, fluency and pronunciation.

Pronunciation is one of the important things in learning speaking in order to make a good communication. According to Kelly20, "the pronunciation is when we use all the same organs of speech to produce the sounds in particular a way". Pronunciation is one of the most difficult areas of the English language. For many students, the English speech sounds appear confusing. And, the difficulty of pronouncing correctly is often discouraging and demotivating (Indriani, 2001)

Celce-Murcia, Brinton, and Goodwin in Levis and Grant provide a five-stage model for teaching pronunciation communicatively. Their model generally moves from raising awareness of an aspect of pronunciation, to perception or focused listening, to oral practice. For segmental and suprasegmental features, oral practice progresses from controlled practice in oral reading, to semistructured practice in information gap activities

and dialogues, to less structured communicative practice. In other words, the oral practice moves from a focus on phonological form to a dual focus on form and meaning. Based on the statements above, it is important for the teacher to teach pronunciation and to make the students aware of pronunciation features because it can improve their communication competence.

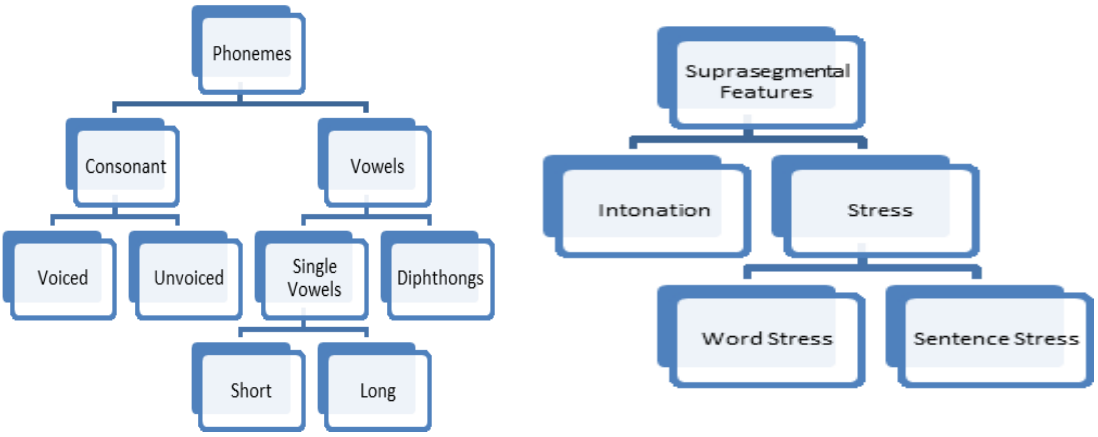
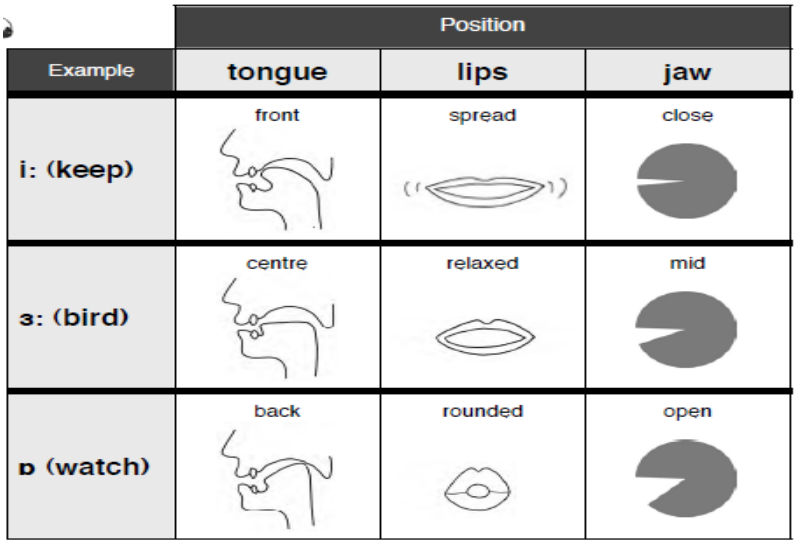



Figure 1
The Main Feature of Pronunciation (Kelly, 2000)

The set of phonemes consists of two categories, vowel sounds and consonant sounds. Sounds may be voiced or unvoiced (sometimes referred to as 'voiceless'). Voiced sounds occur when the vocal cords in the larynx are vibrated, while unvoiced sounds are not. Vowel sounds are all voiced, and maybe single (like /e/, as in *l<u>e</u>t*), or a combination, or a combination, involving a movement from one vowel sound to another (like /ei/, as in *l<u>a</u>te*); such combination are known as diphthongs. Suprasegmental features, as the name implies, are features of speech which generally apply to groups of segments, or phonemes. The features which are important in English are stress, intonation, and how sounds change in connected speech.

A vowel sound is made by shaping the mouth as air flows out. Articulators used to shape the mouth are tongue, lips and jaw (Hudson, 2012). According to Herald Kelly (2000) there are three basic lip positions, those are: Rounded: the lips are pushed forward into the shape of a circle. Hudson (2012) described the examples of mouth positions in English as follows



| Example | Position | | |
|---|---|---|---|
| | tongue | lips | jaw |
| i: (keep) | front | spread | close |
| ɜ: (bird) | centre | relaxed | mid |
| ɒ (watch) | back | rounded | open |

Figure 2 The position of the mouth (Hudson, 2012)

## 20 Vowel Phonemes / Graphemes

Needs to be at least one of these vowel sounds in every word (one per syllable)

| Phoneme (sound) | Examples | Graphemes (written patterns) | | Phoneme (sound) | Examples | Graphemes (written patterns) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Short Vowel Sounds /a/ | apple | a | | /oo/ | moon, screw | oo, ue, ou, ew, u-e |
| /e/ | elephant, bread | e | ea | Other Vowel Sounds 'oo' | book, could | oo, u, ou |
| /i/ | igloo, gym | i | y | /ou/ | house, cow | ou, ow |
| /o/ | octopus, wash | o | a | /oi/ | coin, boy | oi, oy |
| /u/ | umbrella, won | u | o | 'r' Controlled Vowel Sounds /ar/ | star, glass | ar, a |
| Long Vowel Sounds... /ae/ | rain, tray | ai, ay, a-e, a | | /or/ | fork, board | or, aw, a, au, ore, oar, oor |
| /ee/ | tree, me | ee, ea, ie, y, e, ey | | /er/ | herb, nurse | er, ir, ur, ear, or |
| /ie/ | light, kite | igh, i-e, y, i ,ie | | /air/ | chair, pear | air, ear, are |
| /oa/ | boat, bow | oa, ow, o, o-e | | /ear/ | spear, deer | ear, eer , ere |
| /ue/ | tube, emu | u-e, ew, ue, u | | 'schwa' unstressed vowel close to /u/ as in teacher, the, picture | | |

**Figure 3**
**The 20 Vowel Phonemes, (Hudson, 2012)**

There are three types of English vowel sound, those are short, long and diphthong.

| Type of Sound | Sound | Spellings | Examples |
|---|---|---|---|
| short | ə | a, e, o, u | alive, the, today, supply |
| | ɪ | i | thin, sit, rich |
| | ʊ | u, oo, ou | put, look, should |
| | ɒ | o, a | rob, top, watch |
| long (single mouth position) | iː | ee, ea | need, beat, team |
| | uː | ew, oo, o_e | few, boot, lose |
| | ɜː | ir, ur, wor | third, turn, worse |
| | ɔː | al, aw, or, our, oor | talk, law, port |
| | ɑː | a, al, ar | glass, half, car |
| diphthong (double mouth position) | eɪ | ay, ea, ae, ai | pay, great, maid |
| | ɔɪ | oi, oy | noise, toy, choice |
| | aɪ | ie, i_e, i, y | fine, like, might |
| | əʊ | o, o_e, oa | no, stone, road |
| | aʊ | ou, ow | round, how, brown |
| | ɪə | eer, ear | beer, hear, steer |
| | eə | are, ere, ea, ai | care, there, bear |

*Figure 4*
Type of Sound
Source (Hudson, 2012)

Consonant are formed by interrupting, restricting or diverting the airflow in a variety of ways (Kelly, 2000). The articulators that are used are tongue, lips and teeth to block air (Hudson, 2012). There are three ways of describing the consonant sounds; those are the manner of articulation, the place of articulation and the force of articulation (Kelly, 2000)

| type of sound | sound | word-initial | word-final |
|---|---|---|---|
| **PLOSIVE** | /p/ | park | stop |
| Made by completely blocking the air in the mouth followed by an explosion of air.. | /b/ | best | lob |
| | /t/ | time | might |
| | /d/ | done | paid |
| | /k/ | cart | lake |
| | /g/ | guide | flag |
| **FRICATIVE** | /f/ | fine | knife |
| Made by pushing the air through a gap in the mouth, creating a friction sound. | /v/ | van | leave |
| | /θ/ | think | path |
| | /ð/ | those | bathe |
| | /s/ | sort | pass |
| | /z/ | zone | cheese |
| | /ʃ/ | ship | marsh |
| | /ʒ/ | - | measure |
| **AFFRICATE** | /tʃ/ | chart | itch |
| Plosive followed by fricative. | /dʒ/ | giant | page |
| **NASAL** | /m/ | main | lime |
| Made partly through the nose. | /n/ | no | rain |
| | /ŋ/ | - | sing |
| **APPROXIMANT** | /w/ | wall | - |
| Imbetween a vowel and a consonant, as the air is not fully blocked. | /r/ | right | - |
| | /j/ | yes | - |
| | /l/ /ɬ/ | like | fall |
| **GLOTTAL** | /h/ | hate | - |
| Produced in the glottis. | /ʔ/ | - | what |

**Figure 5**
**Manner of articulation**

Place of articulation refers to what the articulators are doing as the sound is being made. It usually concerned with what part of the mouth they are touching or where they are located. The tongue has important factor in determining place of articulation (Vlack, 2016). The picture below shows the places where the air is blocked.

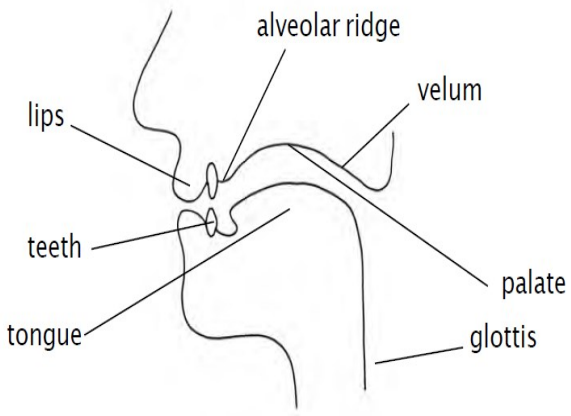


**Figure 6**
**Place of Articulation**

In force of articulation, there are two terms are used; Fortis or strong, and lenis or weak. Fortis refers to unvoiced sounds while lenis refers to voiced sound (Kelly, 2000). The difference between voiced and unvoiced sounds can be felt by touching Adam's apple or throat while speaking. It will feel vibration for the voiced sound only (Vlack, 2016)

The term intonation refers to the way the voice goes up and down in pitch when people are speaking. It is an aspect of language that people are very sensitive to, but mostly unconscious level. Intonation gives clues about the attitude of the speaker, or how speaker feels about what speaker is saying. (Kelly, 2000)

Stress is the point in word or phrase where pitch changes, vowels lengthen, and volume increase (Kelly, 2000). A word with more than one syllable is more complex, for example stress the word *export* on the second syllable (*exPORT*) when it uses as a verb. But on the contrary, stress in the first syllable (*Export*) the verb becomes a noun.

For stressed syllable, three featured were identified, those are loudness, pitch change and a longer syllable. Unstress may be described as the absence of these (Harmer, 2001). Stress is vitally important in conveying meaning in phrases and sentences.

**Narrative Text**

Since in Junior high school the text types which are learned by them are Descriptive, Recount and Narrative. The focus of this paper is Narrative text. is kind of text to retell a story in the past event. The purpose of the text is to amuse or entertain the readers or listeners with a true experience or imaginary one. The characteristic of the text is marked by conflict and resolution (Shabirin, 2000). The Generic Structure of Narrative Text : Orientation, it is about the opening paragraph where the characters of the story are introduced. Complication it is describing what the problem in the story and the rising crises which the characters deal with.

Resolution, Showing how the characters solve the crises and the problem of the story is solved, for better or worse. The Linguistic Features are using time or temporal conjunction, using action verbs (a verb that shows an action), using simple past tense, Simple past is a tense, which shows the event, or the action, activity or work, which is done in the past, in the simple form and known the time when the event or the work happened (Riyanto, 2007).

Simple past has principal parts of a verb. The simple past is the verb ends –ed for regular verbs and some verbs have irregular forms. This reserach focuses on how pronouncing regular verbs correctly. The following table shows the way how to pronounce regular verbs.

| 3 Ways of Pronouncing Past Simple of Regular Verbs | | |
|---|---|---|
| It's read /id/<br>For sound ends: | It's read /t/<br>For sound ends: | It's read /d/<br>The rest of voiced : |
| 1. /t/ Started | 1. /p/ stopped | 1. Allowed |
| 2. /d/ Ended | 2. /f/ laughed | 2. Cried |
| | 3. /s/ crossed | 3. Imagined |
| | 4. /ch/ watched | 4. Enjoyed |
| | 5. /sh/washed | 5. Cleaned |
| | 6. /k/ liked | |

**Figure 7**
Ways of Pronouncing Past Simple of Regular Verbs

The Kinds of Narrative Text legend: it simple story which relates to how a place is formed. Fable : it is a story about animal which behave like human Fairy tale : it is a story which relate much with magic things Myth it is a story which was told in ancien culture. Short story : it is a story for one or two pages only (Shabirin, 2000). This research used short story.

**Multimodal Literacy**

To be considered literate in advanced technology meant to be able to effectively communicate multimodally. The term 'multimodal literacy' was first proposed by Jewitt & Kress (2003) in their eponymous edited volume to represent the understanding and competency in the diverse modes through which meanings are made. Information and knowledge are constructed in multimodal texts and discourses which require a multimodal literacy to fully access their meanings. The discussion of multimodal here based on these following picture image:

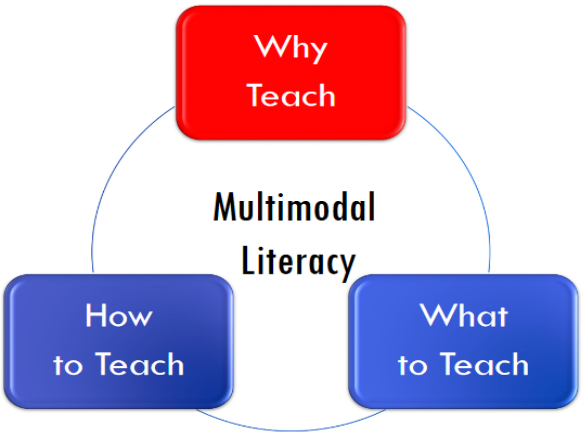



**Figure 8**

**Multimodality (Lim, F.V, 20018)**

What is multimodality literacy? Multimodality is a theory which looks at the many different modes that people use to communicate with each other and to express themselves. (Kress, 2001). Meanwhile Mills and Unsworth (2017) define Multimodal literacy as a term that originates in social semiotics, and refers to the study of language that combines two or more modes of meaning. The related term, multimodality, refers to the constitution of multiple modes in semiosis or meaning making The notion of Multimodality "Based on Kress & Jewitt'swork (see, for example, Kress, 2003, 2006, 2010; Jewitt& Kress, 2003; Kress, Jewitt, Bourne, Franks, Hardcastle, Jones & Reid, 2001, 2005 and Jewitt, 2008) has two dimensions. The first dimension is with respect to the prevalence of multimodal texts, including multimedia texts afforded by the digital media, hence stressing the need for a literacy to produce and access information. The second dimension concerns the recognition that the experience of teaching and learning is intrinsically multisemiotic and multimodal."

Why teach multimodal literacy? Language and literacy practices have always been multimodal, because communication requires attending to diverse kinds of meanings, whether of spoken or written words, visual images, gestures, posture, movement, sound, or silence. Therefore it is important for teacher to teach students multimodality literacy because students need to be able to communicate effectively in an increasingly multimodal world. They have to comprehend and compose meaning across diverse, rich, and potentially complex, forms of multimodal text, and to do so using a range of different meaning modes.

How to teach multimodality? There are many online tools that students and teachers can access using laptop, computer or mobile phone. To support teachers for teaching

multimodality. Teachers can use a variety of modes which can be found in multimedia: a form of content that involves words, visuals; images , sounds; narration, music and other components to support.

What to teach in multimodal text? Teacher can teach students not only four skills needed in learning language such as listening, speaking, writing and reading but also some components supporting those skills such as grammar, vocabulary, pronunciation. Teachers should use multimodality literacy using multimodal text so that the students gain their communicative competence.

**The Electronic Storybook**

Many parents and educators are using e-storybook (Moody, 2010). There are some reasons why using e-storybook that is efficient, inexpensive, and very accessible with the number of book titles provided (Brown, 2011). E-book is a digitized form of a book, and usually includes multimedia effects, such as written text, oral reading, oral discourse, music, sound effects, and animations. The oral reading of the text by the narrator, accompanied with the highlighted text, can provide the users insights into the nature of the written text by allowing the readers to conveniently follow the written words, phrases, or passages which are being read out to them. Electronic storybooks are designed to integrate texts, graphics, sound effects, animations, music and other multimedia components in order to bring support to the story line (Yu-Ju Fu, 2014) . The comparison of the effects of the medium of storybooks presentations on struggling readers' reading comprehension is; each student was randomly assigned with one of three conditions: (1) computer presentation of storybooks with animation; (2) computer presentation of storybooks without animation; and (3) traditional print storybooks. The results of statistical analysis indicated that there was significant difference in the students' comprehension scores. When the student controlled the animation functions of electronic storybooks, the animated illustrations were shown to result in significantly higher improvement of comprehension scores, both in terms of the students' ability to retrieve information and to make inferences from the stories. The results of the research also indicated that electronic storybooks can improve reading comprehension and can be beneficial for struggling readers (Ertem, 2010). Reading online allowed students to quickly move from one book to the next, eliminating the time that is typically wasted when students are browsing for books. (Short, 2010).

**The Istorybook**

iStorybook is one of application which allows readers to read many stories online. It can be accessed through mobile phone or PC. iStorybook is easy to use, each story consists of many pictures, each picture consist two or three sentences, so it is not boringReaders may choose with or without narrator, the narrator is native speaker and read the story clearly, it also helped by sound effect and song, therefore it is very attractive for children to learn pronunciation. The following are pictures captured from one of story in istorybook.









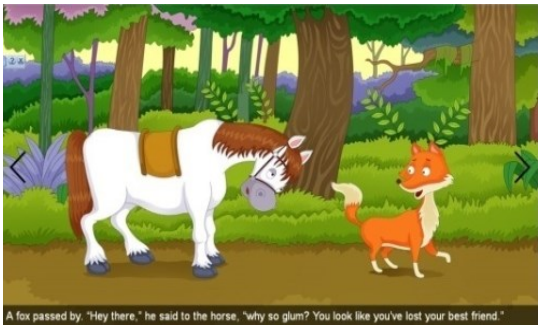









Figure 8
Example of istorybook

**The Teaching Pronunciation by Using iStorybook**

The teaching of pronunciation in speaking skill using istorybook, there are some activities that the teachers and students can do such as some pronunciation games or reading aloud . in this teaching pronunciation using multimodal text teachers do some activities first namely explaining. In this activity teachers review and explain the subject materials that is going to learn with the students such as words, intonation, stress from narrative text. second imitating. In this activity students repeat and imitate the words and phrases they get from the story. Then

Reviewing the parts of the mouth After having your students imitate teachers should explain to them the biological process of making that sound. In order to give students the same foundation of correct pronunciation which can help students clearly understand how to make appropriate English sounds. The last include communicative practice , Students need to work toward using their pronunciation in real speech, help them practice in activities that are similar to real communication.

The following are the steps of teaching pronunciation mastery through iStorybook:

First stage :

Pre-watching

1. Teachers may start the lesson by discussing the objective of the learning, explaining about the narrative spoken (Question and Answer activity with the students to get their prior knowledge on the topic).
2. Teachers discuss pronunciation features when students learn speaking English

3. Teachers introduce students the iStorybook, they can start by showing them and explaining them how to go to the websites. Teachers explains in detail the step how to go to istorybook.

Whilst watching (Listen and watch)

1. Teachers show and play one title of story chosen for students to learn.
2. During the istorybook play, teachers pause and explain to some words that are familiar and unfamiliar to students to see some important features of pronunciation such as vowels, consonants, diphthongs, stress and intonation.
3. Teachers sometimes repeat words or phrases and asked students to imitate.
4. Teachers puts some notes on words or phrases which students imitate
5. Students are given a chance to pronounce some words or phrases from the story.
6. Students are given a chance to read aloud the words or phrases they learn from the story.
7. Teachers and students discuss all words or phrases contain in the istorybook such as verbs, noun, pronoun, adjectives, adverbs.
8. Students are given a chance to find the words deals with the regular and irregular verbs of the story.
9. Students discuss with friends how to pronounce those words with correct pronunciation and intonation.
10. Students are given a chance to read aloud the story.

Post watching

1. Teachers review of what have done in the whilst watching stage.
2. Teachers give feed back on what students do.
3. Teachers include communicative practice toward using their new pronunciation in real speech.
4. During class, we can help them practice in activities that are similar to real communication.

After learning from the istorybook teachers can give other activity to check on students' pronunciation, they are such as minimal pairs that is understanding the small differences in pronunciation between similar words. It is good way to help students notices the differences. Word stress pattern exercises which help students improve their pronunciation by focusing on short sentences using standard word stress pattern. Stress and intonation practice exercise used in the istory.

## III. Conclusion

Using multimodal text in English classroom creates many activities that students can do. It enhances comprehension skills and can develop students' communicative competence. Multimodality literacy helps students stirring their imaginational thinking process and reasoning power. Electronic book; istorybook helps students learn pronunciation for improving their speaking ability.

## Reference


Chen, W. et al. (Eds.) (2017). *Proceedings of the 25th International Conference on Computers in Education*. New Zealand: Asia-Pacific Society for Computers in Education

Gerald Kelly. (2000). *How to teach pronunciation*. Essex Longman.

Harmer, J. (2001). *The Practice of English Language Teaching.* Cambridge: Longman.

Healy, C. (2002). Reading : Ehat the Experts Say. *The Lowdown on the National Reading Panel*.

Hudson, J. (2010). *Pronunciation Studio*. *An English Accent*, 1-13.

Hudson, J. (2012). *The Sound of English*. *Self Study or Classroom Use*, 1-18.

Heberle, V. (2010). *Multimodal literacy for teenage EFL student*. Retrived from: https://www.researchgate.net/publication/293183989

John M. Levis and Linda Grant. (2003). *Integrating Pronunciation into ESL/EFL Classroom*, Downloaded from www.libgen.org on June, 18th 2020

Kennedy, L. 2019. 35 Multimodal learning strategies and examples. Definition, benefits and guideline. https://www.prodigygame.com/blog/multimodal-learning/#definition https://www.learning-theories.com/multimodality-kress.html retrieved on June, 28th 2020

Kelly, G. (2000). *How to Teach Pronunciation.* Edinburgh: Pearson Education Limited.

Lim, F.V. (2018). *Multimodal Literacy What Is It and How to Teach It?* 4thNovember 2018 Multimodality Workshop Taiwan ESP Association National Taiwan University of Science and Technology.

MI. Indriani. (2001). *English Pronunciartion; The English speech sounds theory & Practice*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama,

Marianne Celce-murcia,Donna M. Brinton, Janet M. Goodwin,*Teaching Pronunciation*, (Cambridge; Cambridge University Press, 1996)

Mills, Kathy A and Unsworth, L. (2017) *Multimodal Literacy: Curriculum and Pedagogy, Technology and Education.* Languages and Literacies Online Publication Date:Dec 2017DOI:10.1093/acrefore/9780190264093.013.232

Morell, T., Multimodal competence and effective interactive lecturing, System (2017), https://
doi.org/10.1016/j.system.2017.12.006

Moody, A. K. (2010). *Using Electronic Books in the Classroom to Enchance Emergent Literacy Skills in Young Learners*. *Journal of Literacy and Teaching*, 22-53.

Roach, P. (1991). *English Phonetic and Phonology.* UK: Cambridge University Press.
William O'Graddy, M. C. (2003). *Sounds of Korean: A Pronunciation Guide.* University of Hawaii Press.
https://www.education.vic.gov.au/school/teachers/teachingresources/discipline/english/literacy/multimodal/Pages/multimodaloverview.aspx

https://www.education.vic.gov.au/school/teachers/teachingresources/discipline/english/literacy/readingviewing/Pages/litfocusmultimodal.aspx

**Pendidikan**

# *CHARACTER EDUCATION TO BUILD THE NATION'S CIVILIZATION IN THE FUTURE*

Elly Resly Rachlan

Universitas Galuh

elly.resli58@gmail.com

**Abstract**

*Character education is an effort that must involve all interests in education, both the family, the school, the school environment, and also the wider community. Therefore, the initial step that needs to be taken is to rebuild partnerships and educational networks that seem to be breaking up between the school environment, namely teachers, families, and the community. Formation and character education will not succeed as long as there is no continuity and harmony between the educational environment. Thus, the household and family as the environment of formation and character education first and foremost must be more empowered which is then supported by the environment and learning conditions in schools that strengthen the formation process. In addition, no less important is education in the community. Community environment also greatly influences the character of a person. The wider community environment greatly influences the success of instilling ethical, aesthetic values for character building.*

*The social situation with the value system it adopts, influences the attitudes and perspectives of society as a whole. If their value systems and views are limited now and here, their efforts and ambitions are limited to the same thing. Character education through schools, is not merely learning knowledge, but more than that, namely the cultivation of morals, ethical values, aesthetics, and noble character. Besides the characters that must be possessed by students include cooperation, discipline, obedience, and responsibility. And the most important thing is to practice and do it with discipline by every element of the school.*

***Keywords--*** *Character Education; Civilization; Future Nation*

---

## I. Introduction

Indonesia needs human resources in sufficient quantity and quality as the main supporters in development. To fulfill these human resources, education has a very important role. This is in accordance with Law No. 20 of 2003 concerning the National Education System in Article 3, which states that national education functions to develop capabilities and shape the dignified character and civilization of the nation in order to

educate the nation's life. National education aims to develop the potential of students to become human beings who have faith and are devoted to God Almighty, have good character, are healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, and become democratic and responsible citizens. Based on the functions and objectives of national education, it is clear that education at every level, including in schools, must be carried out systematically in order to achieve these goals.

This is related to the formation of student's character so they are able to compete, be ethical, moral, polite and interact with the community. Based on research at Harvard University in the United States (Ali Ibrahim Akbar, 2000), it turns out that a person's success is not determined solely by knowledge and technical skills (hard skills), but rather by the ability to manage themselves and others (soft skills). This study revealed, success is only determined about 20 percent by hard skills and the remaining 80 percent by soft skills. Even the most successful people in the world can succeed because they are supported more by soft skills than hard skills. This suggests that the quality of character education of students is very important to be improved. Seeing Indonesian people themselves are also very weak in mastering soft skills. For this reason, the authors write this paper, so that readers know how important character education is for everyone, especially the Indonesian people themselves.

## II. Literature Review

### A. The Meaning of Character Education

Character is the absolute answer to create a better life in society. Character is the values of human behavior related to God Almighty, self, fellow human beings, the environment, and nationality manifested in thoughts, attitudes, feelings, words, and actions based on religious norms, law, etiquette, culture, and custom.

Character education is a system of inculcation of character values to school members that includes components of knowledge, awareness or will, and actions to carry out these values, both towards God Almighty, oneself, others, the environment, and nationality so that we become human beings. In character education in schools, all components (stakeholders) must be involved, including the components of education itself, namely the contents of the curriculum, the learning and assessment process, the quality of

relationships, the handling or management of subjects, school management, the implementation of co-curricular activities or activities , empowering facilities, infrastructure and financing, and the work ethic of all citizens and the school environment.

"Whole and comprehensive character education does not only shape young people into smart and good personalities, but also shapes them to be good agents for change in their own lives, which in turn will contribute to changes in social order to be more just, good, and humane."(Doni Koesoema A.Ed)

**B. Understanding the Difference Characters and Personalities**

Personality is a gift from God the Creator when humans are born and every person who has a personality must have weaknesses and strengths in aspects of social life and each person. Human personality in general there are 4, namely:

1. Choleric: this type is characterized by a person who likes independence, decisive, fiery, likes challenges, his own boss.
2. Sanguinis: this type is characterized by likes with practical things, always happy and cheerful, likes surprises, loves social activities and has fun.
3. Phlegmatic: this type is characterized by love to work together, avoid conflict, do not like sudden change, good conversation partner, likes the sure thing.
4. Melancholy: this type is characterized by liking details, storing anger, perfection, like clear instructions, routine activities are preferred.

When every human being learns to overcome and improve his weaknesses, as well as bring up new positive habits, this is what is called Character. For example, a person with a Sanguinis personality who is very joking and seems not serious, then aware and learn so as to be able to bring himself to be serious in situations that require calm and focused attention, that is Character. Character Education is the provision of views on various types of life values, such as honesty, intelligence, caring and others. And that is the choice of each individual that needs to be developed and needs to be fostered, from an early age (ideally).

Characters cannot bequeathed, characters cannot be bought and characters cannot be exchanged. Character must be built and developed consciously day by day through a process that is not instant. Character is not something innate that cannot be changed again

like a fingerprint. We have noticed that people with bad characters tend to blame their circumstances. They often state that the way they were raised was wrong, financial difficulties, the treatment of others or other conditions that made them what they are today. It is true that in life, we have to face many things beyond our control, but your character is not. Your character is always the result of your choice. Know that you have the potential to become a person of character, try it. Character, more than anything and will make you a person who has added value. Character will protect everything that you value in this life. Everyone is responsible for his character. You have complete control over your character, meaning that you cannot blame others for your bad character because you are fully responsible. Developing character is your personal responsibility.

**C. The Example of Character Building Program**

**a) School Environment:**

**Teacher Training**

Related to the character education program in schools, how to run and implement character education in schools, and how to arrange programs and implement them, from ideas to actions.

This program provides and provides insights to teachers about child psychology, how to educate children by understanding the child's mind mechanism and 3 key factors to create a successful child, as well as practical tips in understanding and dealing with children who have "problems" with their behavior.

**Mental Guidance Program**

The program is divided into two program sessions:

Therapy Workshop Sessions, specifically designed for students aged 12-18 years. This workshop aims to change and guide the mentality of adolescents. This workshop works as an "instant change machine" meaning after following this program students will change immediately into a more positive child.

Special Parent Student Seminar Session, helps parents recognize their children and treat children better, so that children are more successful in their lives. In this seminar parents will learn basic knowledge which is very good for learning various psychological

theories of children and families. Understand the concept of handling children at home and at school, and more easily understand and understand the way of thinking of children, couples and other people.

**b) Family Environment:**

**Building the Character of Children Since Early Childhood.**

The character will be formed as a result of understanding 3 relationships that must be experienced by every human being (triangle relationship), namely the relationship with oneself (intrapersonal), with the environment (social relations and natural surroundings), and the relationship with God Almighty (spiritual). Each outcome of the relationship will provide meaning / understanding which ultimately becomes the child's values and beliefs. The way the child understands the form of the relationship will determine the way the child treats his world. Negative understanding will impact on negative treatment and positive understanding will treat the world positively. To that end, grow a positive understanding of children from an early age, one of them by giving confidence to children to make decisions for themselves, helping children direct their potential so that they are better able to explore by themselves, do not suppress it either directly or subtly, etc.

Familiarize children with socializing and interacting with the surrounding environment. Remember the choice on the environment highly determine the formation of character. As the saying goes, hanging out with perfume sellers will smell good, hanging out with fish sellers will be fishy. Like that, a good and healthy environment will foster a healthy and good character, and vice versa. And what cannot be ignored is establishing a spiritual relationship with God Almighty. Spiritual relationship with God Almighty is built through the implementation and appreciation of ritual worship that is implemented in social life.

**D. Character Building to Build Nation's Civilization.**

The education world is expected to be a driving force to facilitate the development of character, so that members of the community have an awareness of harmonious and democratic life of the nation and state by paying attention to the joints of the Unitary State of the Republic of Indonesia (NKRI) and social norms in the community which have become mutual agreements. "Where you come from is not important, your body size is also

not important, the size of your brain is important, the size of your heart is very important" because the brain (mind) and heart of the heart that most strongly moves a person "speaks and acts." See, study, and reflect on the heart whether there is adequate "vehicle" of learning to provide opportunities for students to multi-intelligence who are able to develop attitudes: honesty, integrity, commitment, discipline, visionary, and independence. History provides very valuable lessons, how differences, contradictions, and this exchange of ideas actually brought us to the gates of independence through this debate, we learned a lot, how the tolerance and openness of the Founders of the Republic in accepting opinions, and various criticisms at that time. Through exchange of thoughts, we can also observe how strong the wishes of the nation's leader is to unite in one national identity, so that differences are not a problem for them.

Therefore, character education must be explored from the idiomatic foundation of the Pancasila, and the constitutional foundation of the 1945 Constitution. Indonesian history shows that in 1928, the pledge of "Youth Pledge" affirmed the determination to build the Indonesian nationality. They vowed to be a nation, land in water, and speak one language, namely Indonesia. When independence was chosen the form of a unitary state. Both of these historical events show a need that socio-politically reflects the existence of pluralism. The historical and socio-cultural facts are further strengthened through the meaning of the symbolic "Unity in Diversity" on the symbol of the Indonesian state.

From the beginning to start the learning of the nation's character values, from informal education, and in parallel continue to formal and non-formal education. The challenge now and in the future is how we are able to place character education as a national strength. Therefore, policies and implementation of character-based education become very important and strategic in the framework of building this nation. This of course also requires conducive support from political, social and cultural institutions of the nation "Character Education to Build Nation's Civilization" is the wisdom of the diversity of values and culture of community life. Wisdom immediately arises, if someone opens themselves to live together by seeing the plural reality that occurs. Therefore, education must be placed in the right position, especially when facing conflicts based on race, ethnicity and religion. Character education is not just a discourse but the reality of its implementation, not just words but actions and not symbols or slogans, but smart parties to build the civilization of the Indonesian people. The habit of behaving politely and

peacefully is a reflection of our determination to be free, still independent. (MuktionoWaspodo)

**E. The Success of Character Education**

The success of the character education program can be known through the achievement of indicators by students as stated in the Junior High School Competency Standards, such as:

1. Practicing religious teachings that are adopted in accordance with the stages of development of adolescents.
2. Understand the advantages and disadvantages of yourself.
3. Comply with social rules that apply in the wider environment.
4. Respect the diversity of religions, cultures, ethnicities, races, and socioeconomic groups in the national sphere.
5. Showing self-confidence.
6. Seek and apply information from the surrounding environment and other sources logically, critically, and creatively.
7. Demonstrate the ability to think logically, critically, creatively, and innovatively.
8. Demonstrates the ability to learn independently according to its potential.
9. Demonstrate the ability to analyze and solve problems in everyday life.
10. Describe natural and social phenomena.
11. Use the environment responsibly.
12. Applying the values of togetherness in the life of society, nation and state for the realization of unity in the unitary state of the Republic of Indonesia.
13. Appreciate the work of art and culture.
14. Appreciate work assignments and have the ability to work.
15. Implement clean, healthy, fit, safe and take advantage of free time.
16. Communicate and interact effectively and politely.
17. Understand the rights and obligations of self and others in association in society; Appreciate the difference of opinion.
18. Shows the hobby of reading and writing simple short scripts.
19. Demonstrate listening, speaking, reading and writing skills in Indonesian and simple English.

20. Mastering the knowledge needed to attend secondary education.
21. Have an entrepreneurial spirit.
22. Showing confidence.

At the school level, the criteria for achieving character education are the formation of school culture, namely behavior, traditions, daily habits, and symbols that are practiced by all school members, and the community around the school must be based on these values.

## III. Conclusion

### A. Conclusion

From the above discussion the authors can conclude several categories, such as:

The Indonesian people have tried to improve the suitability and quality of character education through schools, especially junior high schools (SMP), because junior high school age children are very suitable to be given learning about character education. Teachers are parents of students. Therefore, Rosulullah forbids parents (teachers) from praying bad for their students. Praying bad for children is a dangerous thing. Can result in the destruction of children and their future.

Character education aims to improve the quality of implementation and educational outcomes in schools that lead to the achievement of the formation of character and noble character of students in full, integrated, and balanced. If character education has achieved success, there is no doubt that the future of the Indonesian nation will experience a change towards glory. And if this character education fails, surely the impact will be very big for this nation, our country will be increasingly left behind from other countries.

### B. Suggestion

The government must always monitor or supervise the world of education, because from the world of education the State can progress and because the world of education also the State can be destroyed, if education has been misused. In addition to teaching, a teacher or parent must also pray for their child or student to be better, not to pray for their students.

Teachers must provide a sense of security and safety to every student in living through their learning periods, because if not all the learning in their lives will be in vain. Hopefully the writing can be useful for all of us, especially for readers, Amen.

**References**

http://www.pendidikankarakter.com/peran-pendidikan-karakter-dalam-melengkapi-kepribadian/

http://www.pendidikankarakter.com/kurikulum-pendidikan-karakter/

http://www.pendidikankarakter.com/peran-pola-asuh-dalam-membentuk-karakter-anak/

http://www.pendidikankarakter.com/membangun-karakter-sejak-pendidikan-anak-usia-dini/

# LEMAHNYA PENDIDIKAN MENGAKIBATKAN PENYALAHGUNAAN NARKOBA PADA LINGKUNGAN REMAJA

*Department of Design and Visual Communications, Faculty of Language and Art, Universitas Indraprasta PGRI, student of University of Indonesia*

**Enny Nurcahyawati, Bilqis Kusumawardhani Anugrahputri**

ehadipurwantoprasojo1970@gmail.com

**Abstrak**

Permasalahan narkoba di Indonesia masih bersifat penting, khususnya bagi remaja. Remaja adalah generasi muda harapan Bangsa. Namun, masih saja kita dibuat cemas tentang tingkah laku remaja yang pergaulannya cenderung mengarah kepada hal yang melanggar norma-norma sosial dan norma-norma agama serta pelanggaran aturan hukum. Bahkan sampai munculnya perilaku negative pada kalangan remaja seperti perkelahian pelajar, seks bebas dan mengkonsumsi narkoba. Dengan mengkonsumsi narkoba berarti mereka membahayakan hidup dan masa depan menghancurkan harapan semua. Gagalnya Pendidikan akibat kuatnya pengaruh obat-obatan terlarang dan lemahnya Iman remaja membuat mereka terjebak kedalam perilaku tersebut. Dengan memperkuat Iman dan taqwa bagi remaja penting dilakukan untuk membentengi remaja dalam menghadapi pengaruh-pengaruhi negatif yang berkembang di masyarakat.

**Kata kunci: Narkoba, pendidikan, religiusitas**

---

## I. Pendahuluan

Seorang individu sejak di dalam kandungan hingga dewasa dan menjadi bagian dari anggota masyarakat akan melalui suatu proses sosialisasi. Proses sosialisasi ini tentu memiliki konsekuensi hukum yang berbeda pada setiap tahapan. Ketika seorang individu masih dikatakan anak, yaitu rentan usia 0-18 tahun dianggap belum memiliki kemampuan bertanggung jawab atas perbuatannya serta masih dalam tahap perkenalan dengan lingkungan keluarga dan masyarakat. Setelah itu, tahap selanjutnya adalah pembekalan ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui lembaga pendidikan formal (sekolah) untuk mempersiapkan anak sebelum bergabung dengan kelompok masyarakat. Ketika seorang individu sudah menginjak usia 18 tahun maka ia mulai diperkenalkan tentang tanggung jawab sosial serta hukum atas tindakan yang ia lakukan (Mustofa, 2010, pp. 34-35).

Pada usia 8 – 18 tahun, jika seorang individu melakukan tindak pidana akan diperiksa oleh pengadilan anak dan sanksi pidananya lebih ringan daripada sanksi yang diberikan kepada orang dewasa (Mustofa, 2010, p. 35). Menurut pasal 20 Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak mengatakan bahwa dalam hal tindak pidana dilakukan oleh Anak sebelum genap berumur 18 (delapan belas) tahun dan diajukan ke sidang pengadilan setelah Anak yang bersangkutan melampaui batas umur 18 (delapan belas) tahun, tetapi belum mencapai umur 21 (dua puluh satu) tahun, Anak tetap diajukan ke sidang Anak. Kemudian ditegaskan kembali pada pasal 21 ayat 1 bahwa dalam hal Anak belum berumur 12 (dua belas) tahun melakukan atau diduga melakukan tindak pidana, Penyidik, Pembimbing Kemasyarakatan, dan Pekerja Sosial Profesional mengambil keputusan untuk:

a. Menyerahkannya kembali kepada orang tua/Wali; atau
b. Mengikutsertakannya dalam program pendidikan, pembinaan, dan pembimbingan di instansi pemerintah atau LPKS di instansi yang menangani bidang kesejahteraan sosial, baik di tingkat pusat maupun daerah, paling lama 6 (enam) bulan.

Sebelum memasuki pendidikan formal ataupun informal dalam mempersiapkan diri sebagai orang dewasa. Agen sosial yang paling utama dan memiliki kontak eksklusif dalam pembentukan karakter seorang anak adalah keluarga. Dalam hal ini, keluarga memiliki peran penting dalam pembentukan baik atau buruknya pribadi seorang individu agar dapat berkembang dengan baik dalam beretika, moral, dan akhlak. Selain itu, keluarga juga berperan sebagai penanggung jawab utama dalam pertumbuhan jasmani serta rohani sang buah hati, yaitu dengan cara mendidik dan membimbing putra dan putrinya. Keberhasilan peran keluarga dalam perkembangan anak didasari oleh sikap dan pribadi orang tua serta hubungan komunikasi dan *role model* di dalam lingkungan keluarga (Hulukati, 2015, pp. 266-267). Rosenbaum (1989) mengatakan bahwa, jika di dalam lingkungan keluarga terdapat disiplin yang buruk, kelalaian, serta ketidakpedulian antar sesama anggota keluarga akan menimbulkan terjadinya delinkuensi (Hagan, 2013, p. 108).

Dalam kajian kriminologi, terdapat batasan definisi antara kejahatan dan kenakalan. Suatu kejahatan memiliki ciri utama, yaitu adanya korban (individu, kelompok, maupun organisasi) yang menderita kerugian fisik, psikologis, ataupun materi (Mustofa, 2010, p. 23). Sedangkan kenakalan (*delinkuensi*) dilakukan oleh seorang yang dikategorikan sebagai anak dan tindakannya dapat berupa tindakan yang apabila dilakukan oleh orang dewasa tergolong kedalam kejahatan ataupun perilaku menyimpang. Perilaku *delinkuen* yang dilakukan seorang individu menurut William McCrod (1958) dalam (Hagan, 2013, p. 109) adalah akibat dari hasil disiplin orang tua yang buruk serta lingkungan keluarga yang

sarat pertengkaran. Hubungan keluarga serta lingkungan rumah yang buruk dapat menyebabkan anak mencari dukungan dari kelompok sebaya dan cenderung melakukan *delinkuensi*, seperti memakai obat-obatan terlarang (narkoba), meminum alkohol, ataupun pergaulan bebas. Perilaku delinkuensi yang marak terjadi pada saat ini adalah pemakaian obat-obatan terlarang (narkoba).

Umumnya, ketika seorang individu sudah mengkonsumsi rokok dalam rentan waktu yang cukup panjang, banyak diantaranya akan berlanjut mengkonsumsi lebih dari sekedar rokok, yaitu narkoba. Faktor seorang individu memakai narkoba pada umumnya didasari rasa keingintahuan, ingin mencoba, dan merasakan depresi yang disertai kurangnya perhatian orang tua, ataupun keretakan rumah tangga (*broken home*) (Nurmaya, 2016, p. 27). Seorang anak yang berada dalam situasi keretakan rumah tangga (*broken home*), cenderung akan kehilangan figur dan sosok ayah dalam masa perkembangannya, sehingga ia akan tumbuh dan berkembang tanpa pengawasan.

**Metode**

Metode penelitian adalah analitik observasional dan deskriptif dengan menggunakan teori *differential association* yang digunakan untuk menjelaskan perilaku kriminal, yaitu tingkah laku jahat sebagai cara hidup seseorang. Dalam teori ini, Sutherland dan Cressey mengatakan bahwa sebagian besar perilaku kriminal dapat dipelajari melalui unsur dan pola kriminal yang berada di lingkungan fisik dan sosial. antara lain:

1. Perilaku kriminal dipelajari.
2. Perilaku kriminal dipelajari melalui proses komunikasi.
3. Terjadi dalam hubungan pribadi (intim).
4. Mempelajari teknik melakukan kejahatan, mempelajari arahan motif secara spesifik, dorongan, rasionalisasi, dan sikap.
5. Motif dan dorongan dipelajari dari definisi kode hukum yang menguntungkan atau tidak.
6. Individu menjadi nakal karena ada banyak definisi yang menguntungkan daripada tidak.
7. Asosiasi diferensial bervariasi, dalam bentuk frekuensi, durasi, prioritas, dan intensitas.
8. Proses belajar perilaku kriminal melibatkan semua mekanisme yang terlibat dalam pola kriminal dan lainnya.

9. Perilaku kriminal adalah ekspresi dari kebutuhan nilai-nilai umum.

## II. Pembahasan

Perilaku delinkuensi yang disebabkan dari faktor keluarga dapat ditinjau dari empat variabel, yaitu: 1. Struktur keluarga, 2. Karakteristik orang tua yang buruk, 3. Karakteristik rumah tangga, dan 4. Hubungan antara orang tua dan anak (Gove & Crutchfield, 1982). Pada konsep kontrol sosial yang dikemukakan oleh Hirschi (1969) bahwa kelekatan antara orang tua dengan anak memiliki hubungan yang negatif dan dimanifestasikan dalam sejumlah dimensi. Pertama, apabila seorang anak cenderung menghabiskan waktu di hadapan orang tua mereka, hal tersebut jelas membatasi peluang tindakan nakal (delinkuensi). Kedua, orang tua yang turut serta dalam perkembangan psikologi anak, akan menyebabkan seorang anak berpikir tentang "apa yang akan difikirkan orang tua saya?". Ketiga, intensitas komunikasi merupakan dimensi yang penting bagi keterikatan antara orang tua dan anak. Faktor sosial ini menjelaskan bahwa keterikatan antara orang tua dan anak akan berkurang jika tidak disertai adanya cinta dan rasa hormat.

*Broken home* adalah situasi dimana seorang anak tidak berada di antara orang tua kandung, hal ini biasanya memiliki kaitan yang erat dengan tingginya tingkat kenakalan. Secara singkat pembahasan mengenai *broken home* yang ditunjukkan dengan 1. Tinggal dengan orang tua tunggal, 2. Pengasuhan yang buruk dari orang tua, 3. Kurangnya kontrol dari orang tua, 4. Perilaku orang tua yang tidak efektif atau selalu memberikan hukuman fisik ketika anak berbuat salah, dan 5. Hubungan yang buruk antara orang tua dan anak, namun hal tersebut hanyalah pendefinisian (Gove & Crutchfield, 1982). Selain itu, apabila seorang anak tinggal dengan orang tua yang utuh dan keluarga yang harmonis berkaitan dengan kurangnya kenakalan, sedangkan buruknya hubungan perkawinan, keluarga yang harmonis, dan/atau tinggal dengan orang tua tunggal memiliki hubungan dengan kenakalan (Gove & Crutchfield, 1982). Pendisiplinan yang keras menurut Glueck and Glueck (1950) juga dapat diprediksi sebagai penyebab kenakalan remaja.

Pengasuhan anak oleh orang tua tunggal tidak selalu berujung kepada perilaku delinkuensi. Namun, menurut (Wells & Ranking, 1991) bahwa anak yang tinggal dengan orang tua tunggal/tidak utuh sebanyak 10-15% mungkin akan terlibat perilaku delinkuensi. Anak-anak yang berasal dari keluarga *broken home* akibat perceraian atau perpisahan kedua orang tuanya juga memiliki kemungkinan untuk terlibat dalam kenakalan dibandingkan dengan anak-anak dari keluarga *broken home* lainnya. Pendapat lain

dikemukakan oleh (Rebellon, 2002) bahwa orang tua tunggal tidak secara langsung mempengaruhi kenakalan, begitu juga perceraian/perpisahan orang tua memiliki keterikatan dengan semua jenis kenakalan. Namun, (Apel & Kaukinen, 2008) menemukan hasil bahwa, kenakalan anak dalam keluarga yang "utuh" akan berbeda, tergantung apakah mereka tinggal dengan dua orang tua biologis yang menikah atau tidak menikah tetapi hidup bersama.

Studi yang diteliti oleh (Van Voorhis, Cullen, Mathers, & Garner, 1988) menunjukkan bahwa kenakalan jauh lebih kuat kaitannya dari konflik keluarga daripada efek struktur keluarga. Pendapat lain dikemukakan oleh (Nye, 1958) bahwa struktur keluarga tidak secara langsung memberikan efek delinkuensi pada remaja, lebih tepatnya efek tidak langsung dari kontrol sosial yang dapat mengarah pada delinkuensi, seperti kurangnya pemantauan orang tua, pengawasan, serta kedekatan (Van Voorhis, Cullen, Mathers, & Garner, 1988). Pada penjelasan keterkaitan kenakalan dengan indikator kelekatan antara orang tua dan anak, serta kualitas anak akan menunjukkan hasil yang buruk apabila, ia tumbuh dengan orang tua tunggal tanpa seorang ayah. Hal tersebut akan mengarah kepada tingkat status sosial rendah serta tingkat disiplin dan pengawasan yang tidak konsisten.

Pada kasus *broken home* hal yang paling umum dilakukan oleh anak adalah melarikan diri dari rumah (Brennan et al, 1975). Efek dari keluarga *broken home* akan lebih kuat dirasakan oleh remaja usia lanjut dan jenis kelamin. Seorang remaja yang memiliki usia lebih muda, cenderung mudah terpengaruh dengan kondisi keluarga yang hancur (*broken home*), hal tersebut terjadi karena orang tua akan melakukan kontrol lebih besar mengenai perilaku mereka. Dalam hal ini, perpisahan keluarga dianggap sebagai penghalang dalam pemenuhan tujuan relasiona, sehingga kondisi keluarga yang berantakan dapat mempengaruhi perilaku anak perempuan daripada anak laki-laki. Menurut Douvan dan Adelson (1966) dan Tobby (1957) biasanya orang tua cenderung mengendalikan anak perempuan daripada anak laki-laki, dengan demikian, lebih besar kemungkinannya bagi anak perempuan lebih sensitif terhadap konflik rumah tangga yang terjadi di dalam keluarganya (Rankin, 1983).

Menurut (Hoffman & Robert, 1998) anak yang tinggal dengan ayah tunggal, akan mengkonsumsi narkoba dan alkohol. Namun, jika ia tinggal dengan ibu tunggal hal ini relatif terjadi daripada anak yang tinggal dengan ayah tunggal, akan lebih besar kemungkinannya untuk mengkonsumsi ganja, obat-obatan terlarang, dan dikonsumsi

hingga tiga kali atau lebih. Seorang anak yang tinggal dengan ayah tunggal atau ayah dan/atau ibu tiri juga berpotensi menunjukkan timbulnya perilaku delinkuensi. Pada kondisi ini, sebagian besar anak perempuan melarikan diri dan tidak dapat ditertibkan, sedangkan bagi anak laki-laki akan melakukan pelanggaran lain seperti vandalism dan pencurian. Kondisi keluarga *broken home* akan menghasilkan anak perempuan yang cenderung lebih nakal daripada anak laki-laki (Rankin, 1983).

Perilaku delinkuensi selain disebabkan dengan adanya konflik dalam rumah tangga, tinggal hanya dengan ayah/dan ibu tunggal, atau bahkan berada di kondisi perceraian, juga disebabkan oleh teman sebagai sebagai penghasut potensial mengenai perilaku delinkuensi. Dalam hal ini, peran orang tua berada pada penghambat potensi tersebut. Terdapat tiga cara utama yang dapat dilakukan oleh orang tua dalam menetralkan pengaruh teman sebaya bagi kehidupan anak-anak mereka, dua diantaranya dikenal sebagai hambatan akses, antara lain:

(1) Berdasarkan karya (Sutherland, 1947) dan (Hirschi, 1969) waktu adalah hal yang penting dalam menjelaskan kenakalan, contoh sederhananya ketika orang tua menghabiskan waktu dengan anak-anak, tanpa melibatkan teman sebayanya sehingga kemungkinan terjadi perilaku delinkuensi akan lebih kecil terjadi.
(2) Mekanisme kedua tidak lagi membicarakan ketersediaan waktu, melainkan pada pembentukan teman-teman yang berpotensi nakal itu sendiri, seperti orang tua yang berperan dalam mengatur persahabatan anak dengan teman sebaya.

**Penyebab Penyalahgunaan Narkoba**

Penyebab utama anak melakukan penyalahgunaan narkoba yaitu lemahnya keterikatan anak dengan orang tua. Dalam hal ini, lemahnya keterikatan anak dengan orang tua dapat disebabkan karena kondisi keluarga yang *broken home*, tinggal dengan orang tua tunggal ayah atau ibu, dan dampak dari perceraian. Berdasarkan kasus yang tertera pada lampiran, sebagian besar anak yang mengkonsumsi narkoba berada di rumah kosong ataupun diskotik. Selain mengkonsumsi, mereka juga diberdaya untuk menjadi pengedar oleh para bandar. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya kontrol orang tua terhadap anak. Dari kasus tersebut juga diketahui bahwa, penyalahgunaan narkoba tidak diketahui oleh pihak orang tua, karena salah satu orang tuanya di penjara, melarikan diri, dan bekerja hingga larut, sehingga tidak dapat mengontrol kegiatan anak sehari-hari. Lemahnya keterikatan antara anak dan orang tua, ketidaknyamanan akibat kondisi keluarga yang tidak

harmonis akan menyebabkan anak mencari kesenangan di luar dengan cara yang dilanggar oleh hukum. Ikatan sosial yang lemah ini juga menyebabkan anak merasa kurang diperdulikan, tidak diinginkan, diterima, dihargai, maupun merasa aman.

Dalam teori asosiasi diferensial yang dijelaskan oleh Sutherland dan Cressey, terdapat sembilan proporsi untuk mempelajari unsur serta pola kriminal yang berada di lingkungan fisik dan sosial (Brynum & Thompson, 2007). Pola tingkah laku kenakalan pada kasus ini diakibatkan karena kurangnya perhatian dan kasih sayang yang diberikan oleh orang tua, ataupun kondisi keluarga yang tidak harmonis. Kurangnya perhatian orang tua membuat anak mencari pihak lain yang dirasa mampu memberikan apa yang ia butuhkan, perilaku nakal dipelajari melalui proses komunikasi, salah satunya berasal dari teman sebaya. Berdasarkan kasus, penyalahgunaan narkoba mayoritas dilakukan oleh pelajar SMP dan SMA, bahkan ada yang mengkonsumsi narkotika sejak usia 7 tahun.

Ketika seorang anak tidak mendapatkan kasih sayang, perhatian, dan kontrol dari orang tua maka besar kemungkinan bagi mereka untuk mencari alternatif lain yang dianggap memiliki dampak baik bagi mereka. Pada teori sosial bond yang ditulis oleh Merton mengatakan bahwa, apabila ikatan sosial kuat tidak akan terjadi tingkah laku nakal (Brynum & Thompson, 2007). Hal ini berkaitan dengan kurangnya pengawasan orang tua terhadap kegiatan anak sehari-hari, akibat terlalu sibuk mencari nafkah atau berperan sebagai orang tua tunggal.

**Dampak Penyalahgunaan Narkoba**

Umumnya dampak awal dari penggunaan narkotika adalah timbul rasa mual, ingin muntah, gelisah, dan lain sebagainya. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) tahun 2009, bahwa dampak fisik, psikologis, sosial, serta spiritual dalam penyalahgunaan narkotika berhubungan dengan erat. Berdasarkan dari segi efek serta dampak yang ditimbulkan para pemakai narkoba dapat dibedakan menjadi tiga golongan, antara lain:

1. *Upper* merupakan jenis narkoba yang akan membuat pemakai menjadi lebih aktif, seperti shabu-shabu, ekstasi, dan amfetamin.
2. *Downer* adalah golongan narkoba yang dapat membuat tenang pemakai, narkoba golongan ini sifatnya menenangkan atau sedatif, seperti obat tidur (hipnotik) dan obat anti rasa cemas.

3. *Halusinogen* adalah salah satu narkoba yang beracun, karena untuk manfaat kegunaan medis cenderung kecil daripada sifat racun yang terkandung di dalamnya.

Penyalahgunaan narkoba akan memberikan pengaruh yang menyenangkan bagi si pemakai, namun kesenangan yang dihasilkan hanya bersifat sementara. Apabila intensitas pemakaiannya sudah berlangsung lama, akan sulit sekali untuk menghentikannya, karena hal tersebut akan membuat pecandu merasakan sakit yang luar biasa. Selain itu, dampak dari penyalahgunaan narkoba ini juga tidak hanya berpengaruh buruk bagi pengguna, tetapi juga kepada keluarga, seperti yang dijelaskan pada kasus. Seorang anak yang ditugaskan sebagai kurir/pengedar oleh seorang bandar, alasannya adalah ketika mereka ditangkap oleh polisi, dan terbukti membawa narkoba, hukuman yang dijatuhkan akan lebih ringan.

Dampak yang disebabkan oleh pemakai narkoba dalam segi sosial meliputi rasa malu yang dirasakan oleh keluarga, hal tersebut dapat membuat anggota keluarga yang lain menjauhkan diri dari pergaulan lingkungan sekitar. Namun, jika dilihat dari sisi psikologis anak, terdapat hal-hal yang harus dipertimbangkan sebelum menyalahkan anak sepenuhnya. Penyalahgunaan narkoba yang dilakukan oleh anak, biasanya didasari ketidakharomonisan keluarga, kurangnya kontrol orang tua. Seperti yang dituliskan dalam berita, seorang anak berusia 15 tahun berprofesi sebagai kurir dan pemakai akibat kondisi keluarga yang hancur (*broken home*). Selain itu, pengguna narkoba yang masih berusia anak juga akan merasakan dampaknya di lingkungan sekolah, seperti putus sekolah.

**Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba**

Berdasarkan sosial bond teori yang dikemukakan oleh Hirschi bahwa ikatan sosial yang kuat akan mengurangi dampak terjadinya kenakalan. Dengan begitu, para orang tua dapat memulainya dengan memahami empat elemen yang dikemukakan oleh Hirschi, antara lain:

1. *Attachment*, memperkuat keperdulian antara orang tua dengan anak.
2. *Commitmnt*, peran orang tua dalam menanamkan pendidikan agar anak dapat mengejar dan menggapai tujuan yang ideal dan konvensional dengan cara yang sah menurut hukum.

3. *Involvement*, dengan meningkatkan pengawasan terhadap anak, meningkatkan taraf komunikasi antara orang tua dan anak, untuk memastikan bahwa anak tidak akan melakukan kegiatan menyimpang, yaitu penyalahgunaan narkoba.
4. *Belief*, para orang tua juga berperan menanamkan kepercayaan bagi anak mengenai norma sosial di kehidupan (Brynum & Thompson, 2007).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan empat kasus yang ada di lampiran mengenai kasus penyalahgunaan yang terdiri dari pemakai dan pengedar narkoba dapat penulis simpulkan bahwa penyebab utama timbulnya masalah penyalahgunaan kondisi keluarga yang hancur (*broken home*), perceraian kedua orang tua, atau hanya tinggal dengan orang tua tunggal. Selain itu, rendahnya pengawasan serta kontrol orang tua, tidak adanya komunikasi yang baik antara anak dan orang tua, kurangnya kasih sayang, dan rasa ingin tahu yang tinggi serta pengaruh yang besar dari teman sebaya juga dapat menjadi penyebab penyalahgunaan narkoba yang dilakukan oleh pelajar SMP hingga SMA.

Penyalahgunaan narkoba oleh anak dapat diperoleh melalui beberapa unsur yang disebutkan Sutherland dan Cressey pada teori asosiasi diferensial, yaitu adanya proses komunikasi, hubungan pribadi antara teman sebaya, adanya motif serta dorongan untuk melakukan penyalahgunaan narkoba. Hal ini berawal karena adanya ajakan untuk memakai ataupun menggunakan narkoba terhadap teman sebaya. Teori yang selaras dalam kasus ini juga mengarah kepada teori asosiasi diferensial yang ditulis oleh Sutherland dan Cressey mengenai perilaku kriminal yang dilakukan oleh anak merupakan tingkah laku jahat anak sebagai cara menjalani hidup.

**Daftar Pustaka**


*Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.* (2012). Retrieved Desember 21, 2019, from https://peduliwni.kemlu.go.id/app/download/referensi/UU_no_11_th_20121.pdf.html

Apel, R., & Kaukinen, C. (2008). On the relationship between family structure and antisocial behavior. Parental cohabitation and blended huseholds. *Criminology, 30*, 35-70.

Brennan, Blanchard, F., Elliot, D., Huizinga, D., & Tim. (1975). *The Incidence and Nature of Runaway Behavior.* Boulder, Colorrado: Behavioral Research and Evaluation Corp.

Brynum, J. E., & Thompson, W. E. (2007). *Juvenile Delinquency: A Sociological Approach.* USA: Pearson Education.

Demuth, S., & Brown, S. L. (2004). Family Structure, Family Processes, and Adolescent Delinquency: The Significance of Parental Absence Versus Parental Gender. *Journal Of Research in Crime and Delinquency, 41*, 58-81.

Glueck, S., & Glueck, E. (1950). *Unraveling Juvenile Delinquency.* Cambridge: MA: Harvard University Press.

Gove, W. R., & Crutchfield, R. D. (1982). The Family and Juvenile Delinquency. *The Sociological Quarterly 23*, 301-319.

Hagan, F. E. (2013). *Pengantar Kriminologi: Teori, Metode, dan Perilaku Kriminal* (Vol. 7). (A. Anwar, T. B.S, Eds., & N. Chollis, Trans.) Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Handayani, Sri. 2011. *Pengaruh Keluarga, Masyarakat dan Pendidikan Terhadap Pencegahan Bahaya Narkoba dikalangan Remaja (Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional).* Tesis. Tidak Diterbitkan. Pascasarjana UI. Universitas Indonesia.

Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency.* Berkeley: University of California Press.

Hoffman, J. P., & Robert, A. J. (1998). A national Potrait of Family Structure and Adolescent Drug Use. *Journal of Marriage and the Family, 60*, 633-645.

Hulukati, W. (2015). Perang Lingkungan Keluarga Terhadap Perkembangan Anak. *Jurnal MUSAWA, 7*, 265-282.

Indonesia, B. N. (2009). *Advokasi Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba.* Jakarta.

Mustofa, M. (2010). *Kriminologi kajian sosiologi terhadap kriminalitas, perilaku menyimpang, dan pelanggaran hukum.* Bekasi: Sari Ilmu Pratama (SIP).

Nurmaya, A. (2016, Juni 1). Penyalahgunaan NAPZA di Kalangan Remaja (Studi kasus pada 2 siswa di MAN 2 kota Bima). *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling, 2*, 26-32.

Nye, F. I. (1958). *Family Relationships and Delinquent Behavior.* New York: John Wilet and Sons.

Rankin, J. H. (1983). The Family Context of Delinquency. *Oxford Journals, 30*, 466-479.

Rebellon, C. J. (2002). Considering the broken homes/delinquency relationship and exploring its mediating mechanism. *Criminology, 40*, 103-135.

Rosenbaum, J. (1989). *Family dysfunction and female delinquency.* Crime and Delinquency.

Spohn, R. E., & Kurtz, D. L. (2011). Family Structure as a Social Context for Family Conflict: Unjust Strain and Serious Delinquency. *Criminal Justice Review*, 332-356.

Sutherland, E. H. (1947). *Criminology* (4th ed.). Lippincott.

Van Voorhis, P., Cullen, F. T., Mathers, R. A., & Garner, C. C. (1988). The impact of family structure and quality on delinquency: A comparative assessment of structural and functional factors. *Criminology, 26*, 235-261.

Warr, M. (1993). Parents, Peers, and Delinquency. *Social Forces, 72*, 247-264.

Wells, E. L., & Ranking, J. H. (1991). Families and delinquency: A meta-analysis of the impact of broken homes. *Social Problems, 38*, 71-89.

**Referensi Berita**

Indriani, C. (2018, April 23). *Polisi Grebek 5 Pelajar yang Sedang Pesta Sabu di Pekanbaru*. (F. Assifa, Editor) Retrieved Desember 21, 2019, from regional.kompas.com: https://regional.kompas.com/read/2018/04/23/15322161/polisi-gerebek-5-pelajar-yang-sedang-pesta-sabu-di-pekanbaru

Mediani, M. (2018, Juli 20). *Remaja 17 Tahun Terlibat Jaringan Narkoba Nigeria-Indonesia*. Retrieved Desember 21, 2019, from cnnindonesia.com: https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180720135903-12-315685/remaja-17-tahun-terlibat-jaringan-narkoba-nigeria-indonesia

Rozack, A. (2017, 10 1). *Usia 15 Tahun Sudah jadi Pecandu Narkoba*. Retrieved Desember 23, 2019, from radarsurabaya.jawapos.com: https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2017/10/01/16648/usia-15-tahun-sudah-jadi-pecandu-narkoba

Taufiqqurahman, M. (2018, Agustus 7). *Anak SD jadi Bandar Shabu, BNN Makasar Bukan Kasus Pertama*. Retrieved Desember 22, 2019, from news.detik.com: https://news.detik.com/berita/d-4153748/anak-sd-jadi-bandar-sabu-bnn-makassar-bukan-kasus-pertama

# MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN NON FORMAL DALAM PEMBINAAN KUALITAS PENDIDIK AGAR BERGUNA BAGI MASYARAKAT

**Deti Rostini**

Universitas Islam Nusantara

Deti.rostini@uninus.ac.id

## ABSTRAK

Permasalahan di dunia pendidikan non formal dan pengajaran pada umumnya sering terjadi pada pendidik tata rias pengantin antara lain 1) lemahnya peran serta pendidik tata rias pengantin dalam melaksanakan tugasnya masih menganggap hal yang rutinitas tanpa perubahan, baik dalam strategi, metode, teknik, media, dan lain-lain.2)permasalahan tentang peran pimpinan lembaga kursus sebagai motivator dan manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak berjalan sebagai mana mestinya.3)Lemahnya perias pengantin dalam kualitas hasil riasannya ketika terjun di masyarakat. Jalan keluar untuk mengatasi hal ini antara lain dapat dilakukan oleh pimpinan lembaga kursus sebagai pemimpin tertinggi menerapkan sistem pembinaan terhadap pendidik tata rias pengantin agar berkualitas dalam menghasilkan perias pengantin yang berguna di masyarakat . Manajemen pembinaan pendidik tata rias pengantin merupakan langkah yang tepat dalam mengatasi permasalahan diatas.Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah pimpinan lembaga kursus dan jajarannya membuat perencanaan pembinaan, pengorganisasian, pelaksanaan pembinaan, dan evaluasi hasil dari pembinaan. Dengan langkah ini akan diketahui hasil dan kemajuan dari kinerja pendidik tata rias pengantin dan tujuan dari pendidikan tata rias pengantin itu sendiri.Teori yang dipakai dalam menunjang penelitian dan pembinaan profesionalitas pemimpin kursus antara lain adalah teori tentang manajemen pendidikan, manajemen pimpinan lembaga kursus, serta teori tentang pembinaan. Teknik penelitian menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan observasi, dengan metode dan pendekatan kualitatif deskriptif.Subjek dalam penelitian adalah pimpinan dan pendidik tata rias pengantin di lembaga kursus. Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa di lembaga kursus selalu secara rutin melaksanakan 1) perencanaan pembinaan pada setiap tahunnya; 2) pengorganisasian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi; 3) pelaksanaan pembinaan secara rutin; 4) melakukan evaluasi terhadap hasil dari pembinaan.

**Kata Kunci: Manajemen Pimpinan Kursus, Pembinaan Pendidik Non Formal dan berguna bagi masyarakat**

---

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidik khususnya untuk kejuruan tata rias pengantin adalah garda terdepan dalam pendidikan non formal, merupakan pendidik profesional dengan beberapa tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi,sehingga dapat menghasilkan perias yang berguna di masyarakat, melalui institusi pendidikan non formal yaitu di Lembaga kursus.

Tugas utama seorang pendidik tata rias pengantin akan menjadi efektif jika memiliki derajat profesionalitas yang tinggi yang tercermin dari empat kompetensi pendidik yang dimilikinya. Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik tata rias pengantin tersebut adalah kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik.

Kompetensi profesi dapat dimaknai sebagai keterampilan pendidik dalam menyampaikan materi tata rias pengantin kepada peserta didik yang dihadapinya. terlihat jika dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, efisien, menyenangkan, serta peserta didik dapat langsung mempraktekan keterampilan merias pengantin yang berguna bagi masyarakat. Ditunjang dengan metode yang relevan dengan materi tata rias pengantin, serta penyampaian pembelajaran yang tidak membosankan. Pendidik profesional yang terpenting dapat memotivasi peserta didik untuk bergairah dalam belajar dan bisa mempraktekan keterampilan meriasnya, sehingga mempunyai kepercayaan diri ketika terjun di masyarakat . Hal ini menjadi penting karena kompetensi profesi erat kaitannya dengan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar.

Menurut UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Secara formal guru profesional disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum Strata satu (S1) dan bersertifikat pendidik. Menurut UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar.

Pendidik profesional diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas, sehingga pada akhirnya menghasilkan pendidikan yang berkualitas . Pendidikan berkualitas dalam suatu lingkungan Lembaga kursus dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung yang terdapat di lembaganya masing-masing.

Kualitas pendidikan dalam suatu lembaga kursus ditentukan oleh tiga variabel yakni:1) kultur lembaga kursus; 2) proses belajar mengajar; 3) realitas lembaga kursus,kultur lembaga kursus adalah nilai-nilai, kebiasaan, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di lembaga kursus. Kultur lembaga kursus dipengaruhi

oleh seluruh warga lembaga kursus yakni pimpinan, pendidik , staff, peserta didik. Sementara itu proses belajar belajar mengajar dan realitas lembaga kursus merupakan komponen infut lembaga kursus. Komponen input yang berkualitas akan membentuk sistem pendidikan yang berkualitas. Menurut Sukmadinata dalam Http://www.sambasalim.com komponen infut diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:1) raw infut yakni peserta didik; 2) instrumental input yakni kebijakan, kurikulum, sarana, fasilitas, media, dan biaya; 3) environment input yakni lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat.

Terkait dengan masalah mutu lembaga kursus, pimpinan dalam ruang lingkup lembaga kursus adalah salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sumber daya manusia di suatu lembaga kursus, serta orang terdepan dalam pengembangan kurikulum.

Motivasi pendidik dalam bekerja akan timbul dari pengaruh pimpinan sebagai motivatornya. Sehingga pada akhirnya pendidik dapat melaksanakan kinerjanya sebaik mungkin. Pimpinan lembaga kursus yang profesional akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di Lembaga Kursus. Dampak tersebut dapat terlihat pada efektifitas pendidikan, kepemimpinan lembaga yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, teamwork yang kompak, cerdas, dinamis, mandiri, partisipasi warga lembaga kursus dan masyarakat, transparansi manajemen, perbaikan berkelanjutan, responsif, dan akuntabilitas.

Pembinaan pendidik agar lebih berkualitas dan profesional, harus menjadi pemicu bagi pimpinan lembaga kursus untuk menjadikan visi menjadi aksi. Kunci agar pimpinan dan tenaga pendidik tetap bertahan dalam memahami kerjasama dalam manajemen pendidikan adalah dengan memahami posisi masing-masing sesuai dengan tufoksinya.Berdasarkan permasalahan diatas ,maka ada ketertarikan untuk menganalisis tentang

1) Perencanaan Pimpinan Lembaga Kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat.
2) Pengorganisasian Pimpinan Lembaga Kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

3) Pelaksanaan Pimpinan Lembaga Kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat
4) Evaluasi Pimpinan Lembaga Kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

**B.Landasan Teori**

1. UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Secara non formal pendidik disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum Strata satu (S1) dan bersertifikat pendidik. Menurut UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar.
2. Sukmadinata dalam Http://www.sambasalim.com komponen infut diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:1) raw infut yakni peserta didik; 2) instrumental input yakni kebijakan, kurikulum, sarana, fasilitas, media, dan biaya; 3) environment input yakni lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat.
3. Arikunto (2006:22)" Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka peneliti harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus memulai, kemana harus pergi, dan dengan apa".
4. George R.Terry (dalam Sarwoto, 1987:87) mendefinisikan pergerakan sebagai tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan managerial.

**ll.Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif naturalistik. Sugiyono (2013;15) mengemukakan "Pendekatan penelitian kualitatif sering disebut dengan pendekatan naturalistik karena: a) penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah/natural setting; b) penelitian berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau paradigma interpretatif konstruktif yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik, kompleks, dinamis, penuh makna; c) objek alamiah apa adanya; d) pengambilan sampel acak;e) teknik triangulasi (gabungan tiga instrumen penelitian); f) analisis induktif menekankan makna.

Metode yang dipakai dalam penelitian adalah deskriptif, menurut Nasution (2006:63) "Penelitian deskriptif disebut kegiatan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau gagasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian pada saat ini"

1. Teknik Pengumpulan Data
2. Teknik Analisis Data
3. Sumber Data

## lll . Pembahasan dan Diskusi

### 1. Tahap Penyusunan Perencanaan pimpinan Lembaga Kursus dalam Pembinan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Perencanaan dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai

dalam batas waktu tertentu.Pada Lembaga kursus yang dijadikan penelitian penetapan visi dan misi, tujuan, dan strategi merupakan tahap perencanaan yang perlu ada dan didukung seluruh komponen lembaga kursus. Penetapan program yang berjangka waktu tertentu dibuat agar tujuan dari manajemen lembaga kursus dapat tercapai. Program pembinaan kinerja guru dibuat dengan tujuan antara lain : 1) pendidik rias pengantin harus berinovasi; 2) Pendidik rias pengantin harus memperhatikan kebutuhan peserta didik baik akademis maupun potensi keterampilan lainnya 3) Pendidik rias pengantin harus senantiasa menambah ilmu dan pengalaman; 4) Pendidik rias Pengantin harus berdaya saing yang positif dan kompetitif.

Pada tahap ini Lembaga Kursus terlebih dahulu menyusun perencanaan yang di dalamnya memuat antara lain : materi yang akan dilaksanakan dalam rangka pembinaan, menentukan sasaran tujuan yang ingin dicapai,, menyusun program kerja tahunan, melaksanakan rapat bulanan, melaksanakan supervisi baik manajerial maupun akademis, melaksanakan workshop, mengikutsertakan pendidik tata rias dalam berbagai kegiatan. Seperti seminar, pelatihan metodelogi, dll.

### 2. Tahap Pengorganisasian Pimpinan Lembaga Kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Agar program peningkatan kinerja pendidik tata rias pengantin berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan. Terlebih dahulu disusun struktur organisasinya sehingga apa, siapa,

dan kapan program itu harus berjalan, struktur organisasi yang dibuat disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada saat itu. Prosedur pembentukan struktur organisasi diperlukan agar tujuan dari apa yang direncanakan jelas tupoksinya.Tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Seperti apa yang dikatakan Manullang (1981:12)" pengorganisasian adalah hubungan yang tepat antar personel dengan maksud agar semua yang terlibat dapat bekerja secara efisien dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya".

Pembentukan struktur organisasi kegiatan peningkatan dan pembinaan kinerja Pendidik tata rias Pengantin oleh Pimpinan lembaga Kursus ditentukan melalui rapat pimpinan lembaga kursus sebagai manajer bisa menunjuk siapa saja dengan jalan musyawarah dengan seluruh stakeholder di Lembaga kursus tersebut. Sehingga seluruh tenaga yang ada mempunyai kesempatan yang sama untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan dan pembinaan kinerja pendidik tata rias pengantin tersebut. Susunan organisasi ini perlu mendapat dukungan dan kesepakatan agar masing-masing bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Agar pengorganisasian berjalan dengan baik maka Pimpinan kursus harus memilki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooferatif dan solid. Kerjasama pada semua lini baik vertikal maupun horizontal harus dilakukan pimpinan kursus jika ingin program berjalan efektif dan efisien.

Pada tahap ini kegiatan pembinaan kinerja guru dibentuk kepanitiaan yang terdiri dari stake holder pada Lembaga kursus antara lain: penanggung jawab yakni pimpinan lembaga kursus, ketua panitia penyelenggara dalam hal ini adalah wakil pimpinan, sekertaris, dan para pendidik senior.

### 3. Tahap Pelaksanaan pimpinan lembaga kursus dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Pembinaan kinerja Pendidik tata rias pengantin dilakukan dengan: 1) pembinaan secara individu dan kelompok; 2) mengikut sertakan dalam kegiatan kegiatan di luar lembaga seperti pelatihan metodelogi, penataran, penyetaraan ijasah, , workshop, seminar, pendampingan kurikulum, dll;3) menambah sarana dan prasarana; 4) penilaian kinerja Pendidik tata riasa pengantin ;4) supervisi Pendidik tata rias pengantin

Apa yang telah dilakukan oleh Pimpinan Lembaga kursus sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009:102) bahwa kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur melalui revitalisasi , kegiatan di HIPKI ,diskusi, seminar,dan lokakarya .

Dalam konteks aplikatif kemampuan pendidik tata rias profesional dapat diwujudkan dalam penguasaan kompetensi berikut ini: 1) menguasai materi tentang tata rias pengantin; 2) dapat mengelola program belajar mengajar tata rias pengantin; 3) dapat mengelola kelas; 4) dapat menggunakan media dan sumber; 5) menguasai landasan pendidikan; 6) menguasai interaksi belajar mengajar tata rias pengantin; 7) menilai prestasi peserta didik; 8) mengenal administrasi lembaga kursus; Konteks aplikatif di atas dapat terwujud jika pimpinan lembaga kursus sebagai pemimpin dapat memberikan pembinaan dengan dengan tepat untuk pendidik tata rias pengantin yang menjadi rekan kerjanya. Kegiatan supervisi adalah merupakan kegiatan- kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan non formal. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh pimpinan lembaga kursus dan penilik Lembaga Kursus. Hal ini perlu dilakukan karena proses belajar mengajar tata rias pengantin yang dilaksanakan pendidik tata rias pengantin merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan sebagai pemegang peranan utama.

**4. Tahap evaluasi pimpinan lembaga kursus dalam Pembinaan pendidik tata rias untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat**

Tujuan Pimpinan lembaga kursus dalam melaksanakan penilaian kinerja yang dilaksanakan pendidik tata rias pengantin dalam kurun satu semester. Bukan untuk mencari kesalahan yang dilakukan pendidik tata rias pengantin, melainkan bertujuan untuk menilai kemampuan pendidik tata rias pengantin dalam menerapkan semua kompetensi keterampilan yang diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar (KBM). Dengan demikian kinerja pendidik tata rias pengantin sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan pendidik tata rias akan teridentifikasi sebagai analisis kebutuhan atau keterampilan penilaian juga dimaksudkan untuk perencanaan pembinaan

Penilaian pendidik tata rias pengantin dilaksanakan setiap semester yang meliputi; 1) kompetensi pedagogic; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi sosial; 4) kompetensi profesional Kegiatan evaluasi penilaian kinerja pendidik tata rias pengantin terdiri dari

unsur yang dijadikan bahan evaluasi yakni sikap dan prilaku kerja, mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar, menguasai prinsip belajar, bisa mengembangkan menjadi perias pengantin yg handal di masyarakat, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, berkomunikasi dengan peserta didik, hasil belajar peserta didik. Pada tahap evaluasi pedoman lembaga kursus antara lain mengacu pada kurikulum kurikulum , kalender pendidikan, struktur organisasi sekolah, pembagian tugas mengajar, peraturan akademik, tata tertib lembaga kursus, dan biaya oprasional lembaga kursus.

## IV. Kesimpulan

a. Kegiatan pimpinan lembaga kursus merencanakan pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Dalam pembinaan pendidik tata rias pengantin dilakukan penyusunan yang diawali dengan analisis terhadap permasalahan yang dihadapi pendidik tata rias pengantin dalam pembelajaran, permasalahan diangkat dalam rapat kerja lembaga kursus. Permasalahan meliputi pengembangan perencanaan pembelajaran baik silabus maupun RPP, atau berupa pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tata rias pengantin serta pemanfaatan teknologi informasi.

b. Kegiatan Pimpinan lembaga kursus mengorganisasikan pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Kegiatan pengorganisasian terlebih dahulu diawali dengan mengadakan rapat pendidik tata rias pengantin untuk penyusunan koordinator atau kepanitiaan pelaksanaan pembinaan pendidik tata rias pengantin . Kepanitiaan tersebut menyangkut pimpinan lembaga kursus, wakil Pimpinan lembaga kursus, penanggung jawab, sekretaris, bendahara, dan anggota.

c. Kegiatan pimpinan lembaga kursus melaksanakan pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Pelaksanaan pembinaan meliputi pelaksanaan Pendidik tata rias pengantin dan pelaksanaan pelatihan metodelogi, workshop, seminar, kesempatan melanjutkan studi baik yang belum S1, penataran, dan pelatihan HIPKI,.

d. Kegiatan pimpinan kursus dalam evaluasi pembinaan pendidik tata rias pengantin untuk menghasilkan perias yang berguna bagi masyarakat

Kegiatan evaluasi pimpinan lembaga kursus melaksanakan evaluasi secara berkala berupa evaluasi perencanaan, evaluasi pelaksanaan, evaluasi penilaian, serta evaluasi tindak lanjut. Evaluasi bermanfaat bagi pimpinan kursus untuk mengukur ketercapaian dari tujuan yang telah ditetapkan, serta bahan untuk menyusun program kerja di tahun berikutnya

## DAFTAR PUSTAKA


Ali, M.(1992). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa

Arifin, D dan Pipin Arifin. (2008). *Teori EMASLIM.* Bandung: Pustaaka Al
----------Kasyaf

Arifin,D dan Pipin Arifin.(2011). *Keprofesionalan Seorang Guru*. Bandung:
----------Pustaka Al-Kasyaf

Arikunto, S.(2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Bunyan. (2015). *Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan*
---------- *Kinerja Guru*. Tesis S2 PPS Uninus.

Dadi,P dan Daeng Arifin.(2010).*The Smiling Teacher*. Bandung: Nuansa Aulia

Fredrick Taylor, W. *Scientifick Management.*(Happer and Breos).New York

Manullang, A. A.(2013). *Manajemen Perso*nalia. Medan: Ghalia Indonesia

Meleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitat*if. Bandung: Rosdakarya

Mulyasa, E.(2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya

Mulyasa,E. (2013). *Menjadi guru Profesional*. Bandung:Rosdakarya

Mulyasa,E.(2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesion*al. Bandung:Rosdakarya

Nasution. (2006). *Kurikulum dan Pengajaran*. Bandung: Bumi Aksara

Permana dan Mulyana. 9225). *Pengelolaan Kelas*. UPI Bandung: Jurusan
---------- Adpen

Sa'ud. (2008*). Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta

Sanusi, A. (2014). Pembaruan Strategi Pendidikan. Bandung : Nuansa
----------Cendekia
Sanusi, A. (2015). *Sistem Nilai.* Bandung: Nuansa Cendekia

Sugiyono. *(2013). Metode Pendidikan Penelitian.* Bandung:Alfabeta

Surahmad, W. (1985). *Dasar dan Teknik Research*. Bandung: tarsito

Suryadi. (2006). *Aplikasi Wahyu Illahi dalam Pendidikan.* Bandung:
---------- Pascasarjana PPS Uninus

Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta. Rineka Cipta

Tim Dosen. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
----------Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003. Tentang
---------- Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Fokusmedia

Jayadisastra. (2011). *pembinaan kepala sekolah.tersedia di http://ade*
----------*suherman. blogspot.co.id/2011/10 pembinaan- kepala sekolah.*
---------- *html* (20 Maret 2017)

Saodih, *S. (2011). Kualitas proses pembelajaran. tersedia di*
----------*http://sambasalim.com/pendidikan/kualitasprosespembelajan.*
----------*html (6 oktober2015)*

**Jurnal**

Rostini D(2017 )Implikasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Manajemen Berbasis Sekolah Di Tingkat Kabupaten Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman / ISSN 2477-6300 2 (1), 1

ATR, Rostini D(2019 )Innovation education in the writing of scientific papers social, humanities, and Educational studies (shes): conference series 1 (2 … 2

Yoseptri R,Rostini .D (2019) school head management in improving the quality of teacher learning technologi
IJlRTE 1 (ISSN), 4 3

ROSTINI. D (2018)Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Kursus Tata Rias Wajah untuk masyarakat kabupaten bandung barat Kependidikan n Jawa Barat 9 (issn 2355-4045), 8 4

# *ISOLATING DNA AS THE BASIS FOR INQUIRY LEARNING TO IMPROVE SCIENCE PROCESS SKILL*

**Mia Nurkanti**

Program study of education biology FKIP Unpas

mia.nurkanti@unpas.ac.id

**Abstract**

*This study was aimed at investigating university students' ability in inquiry learning. The study involved 7th semester students of a private teacher training institution in Bandung who were taking biotechnology in 2016. The method employed in the study was experimental one with one case shoot study design. Observation sheet was used as data collection instrument. From the three classes observed, the following data was obtained: the average KPS was 80 for observation, implementing the concept (80), designing experiment (80) and using tools (70) with a few students still had difficulties despite regular practices of using the tools in the laboratory. Further study is necessary to be developed and be conducted on participants from different major.*

***Keywords:*** *inquiry, scientific process skill, DNA isolation, DNA*

## I. INTRODUCTION

The word "inquiry" is taken from "to inquire", which means to join or to be involved in asking questions, finding information and conducting investigation. It enables students to develop intellectual capabilities related to reflective thinking process. As developing thoughts is the main goal of education, developing ways to achieve the goal is of importance.

Sanjaya (2008:196) explained that there are several key features of inquiry learning. Firstly, it emphasizes students' activity of searching and discovering, which encourage them to be learning subjects. In the learning process, students do not only act as the one receiving knowledge from the teacher but also have role in discovering the core of the subject being taught. Secondly, all students' activity are geared towards seeking and finding particular matter being taught to nurture their self-belief. In that sense, inquiry approach puts teacher not as the source of learning but as facilitator and motivator for students to learn. As classroom activities are mostly in the form of asking and answering questions, teacher's mastery of asking question is essential in this type of learning. Thirdly,

the purpose of inquiry learning is to nurture intellectual capabilities as part of mental process. It suggests that students are not only required to master the lesson but also to utilize all of their potentials in learning.

Learning is an interaction process among students, teachers and learning resources within a learning environment. Learning is seen as supports given by teachers to enable acquisition of knowledge, skills, and attitude and belief within students. In other words, learning is a process of helping students to be able to learn well.

Although learning and teaching may be similar in several aspects, they have different connotation. In educational context, teacher teach students in order them to master the designated objectives (cognitive aspect), to change their attitude (affective aspect), and skills (psycho-motoric aspect). In that sense, it seems that teaching only involves one party: teachers. Learning, on the other hand, requires interaction between teacher and students (Robin, 2007).

Quality learning depends on students' motivation and teacher's creativity. The combination of both highly motivated students and creative teacher may lead to the achievement of learning objectives. The achievement of learning objectives can be identified from the changes of students' attitude and ability. Given those supportive aspects for learning objectives achievement and with addition of well-designed learning process, would accelerate the achievement of the objectives.

Students' capability is their ability to use their thinking, intelligence and act efficiently and effectively to achieve particular objectives, including creativity. Process is defined as a set of complex skills used by a researcher in conducting scientific research. It is a broad concept which can be broken down into smaller components that should be mastered by a student to conduct a research.

Rustaman (2003) suggested that the process skill is a skill that involves cognitive, intellectual, manual and social skills. Cognitive skill is involved as in process skill students are required to utilize their thoughts. Manual skill is employed as students need to use and assemble tools and mix materials. Social skill is used when students interact each other in learning process, for instance in discussing observation results. Considering the skills involved, process skill is a good way of learning as it offers real experience of learning through direct experience to the materials being studied.

Science process is a set of complex skills employed by a researcher in conducting scientific investigation. Dahar (1996) elaborated that scientific process skill (SPS) is a

student's skill of implementing scientific methods in understanding, developing, and discovering knowledge. SPS is essential for students as basic skills to discover new knowledge or to develop already existing knowledge further. Moreover, Dimyati and Mudjiono (2009) stated that SPS offers the benefits as follows.

1. SPS could trigger scientific stimuli, which enable students to understand scientific concepts and facts better.
2. It offers students to utilize knowledge instead of only telling or listening for knowledge. It encourages students to be more active.
3. SPS encourages students to learn about scientific processes and products at the same time.

SPS consist of several skills, namely:

1) Observing

Observing is a process of collecting data on particular phenomenon using one's senses. To be able to collect relevant and sufficient facts from an observation, a student has to employ his senses (listening, seeing, feeling, smelling and sensing) to the full.

2) Grouping/Classifying

Grouping is a system of classifying certain items based on particular criteria. It involves activities of seeking for similarities or differences, contrasting features, comparing, and determining basis for the grouping.

3) Interpreting

Interpreting is making tentative conclusion based on the collected data. Observation result would be meaningless without any interpretation. Hence, after observing, every finding is noted and connected with other findings. Then, one can derive some patterns as a basis to draw final conclusion.

4) Predicting

Predicting should be based on reliable observation result (Firman, 2000). If a student can use the patterns derived from his observation and make a prediction of what might happen on something that he has not observed, then he does have the skill of predicting.

5) Asking questions

The skill of asking questions takes form of asking what, why, how; questions which requires explanation or hypothetical.

6) Formulating hypothesis

7) Hypothesis is a prediction with particular reasoning as its basis.

8) Planning an experiment

This skill reflects students' ability to choose tools and material to be used in an experiment. They also have to be able to determine the variables: which should be controlled and which should be changed. Furthermore, they should be able to determine what to observe, to measure, or to note, how to conduct an experiment and what steps to be taken. Eventually, they should be able to decide what to do with their observation result.

9) Using tools and materials

To know why and how we use particular tools and material, students need to have direct experience of using them in real experiment.

10) Applying concept

This skill is reflected when a student is able to apply the concepts that he has learned in a new situation or when he applies the concept to explain new phenomenon being researched.

11) Communicating

This skill involves skills of reading charts, tables, or diagrams of an experiment. Describing empirical data through charts, tables, or diagrams is also part of this skill. Firman (2000) defined this skill as skill to communic ate ideas or findings to others.

Of all skills comprised above, only observing, applying concept, using tools and planning an experiment were investigated in this study. It is due to the researcher's personal observation that some students were having difficulties in using tools although they had had experiences in using them in several classes. Hence, this study was geared toward addressing whether isolating DNA from fruits could improve students' SPS.

## II. Research Methodology

Penelitian dilakukan pada calon guru/mahasiswa sebanyak 154 orang mahasiswa yag menempuh mata kuliah mikrobiologi pada semester 7 tahun anjaran 2015-2016 di

suatu LPTK di Bandung pada tahun 2017. Terdiri dari 3 kelas A,B dan C yang rata-rata perkelas terdiri dari 50 orang. Sampel diambil secara acak dari ke 3 kelas itu.rancangan penelitian menggunakan eksperimen semu dengan desain penelitian one case study. Kemudian diamati menggunakan instrumen observasi. Kegitan yang diamati terdiri dari observation, implementing the concept, designing experiment, using tools, and planning experimen.

This research employed experimental method with one-case shoot study design. The first step of isolating DNA was to blend the fruit as the source of DNA to break the cell membrane and core membrane mechanically. The next step was to filter the fruit blend and put the extract into solution of detergent and salt. Salt has the same function as SDS in isolation of DNA in white blood cell genome. It gave ionic condition for more stable reaction (Harley, 2005:410). The solution was stirred to avoid it from producing bubbles. It is also to promote larger cell particle and detergent movements for faster reaction as detergent can break cell membrane.

Afterwards, the solution of fruit extract, detergent and salt was put into a reaction tube, given drops of cold alcohol until it produced white ring between the mixture and alcohol.

## FINDINGS AND DISCUSSIONS

**Table 1. The average score Hasil rata-rata Ketrampilan Proses Sains mahasiswa**

| Observed SPS components | Scores | | | Description |
|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | |
| 1. Observing | 80 | 60 | 75 | Observing the result of DNA isolation |
| 2. Applying concept | 75 | 70 | 70 | Applying concepts of detergent and salt functions |
| 3. Using tools | 80 | 70 | 80 | Choosing appropriate practicum tools |
| 4. Planning an experiment | 80 | 70 | 80 | Following right instructions |
| 5. Isolating result | 90 | 60 | 75 | Producing lumps white |
| Average score | 80 | 60 | 70 | |

Description: 90-100=very good, 80-89 =good, 70-79=fair, 60-69=poor, <59=bad

Based on the observation along the learning process, class A has average score of 80 which means good. Class C's average score (70) is in the middle and Class B's average (60) is lower than other classes'. The average of all classes' scores is 70, which is fair.

***Figure 1. Isolating result of papaya DNA***



***Figure 2. Isolating result of banana DNA***



## III. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

It is apparent that the research is not completed as cognitive, affective and psychomotoric aspects have not been measured. However, from the researcher's observation, it can be seen that the students' skill in observing, applying concept, using tools, and designing an experiment is relatively fair.

## DAFTAR PUSTAKA

Dimyati & Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta

Dahar, R.W. (1996). *Teori-Teori Belajar*. Jakarta: Erlangga

Firman, H. (2000). *Penilaian Hasil Belajar dalam Pengajaran Kimia*. Bandung: Jurusan Pendidikan Kimia FPMIPA UPI.

Rustaman, N.Y., et al. (2003). *Strategi Belajar Mengajar Biologi*. Bandung: Jurusan Pendidikan Biologi FPMIPA UPI.

# FACING THE EDUCATION CHALLENGE OF PANDEMIC COVID-19: ERA DISTURBANCE

Martiman Suaizisiwa Sarumaha

STKIP South Nias, Economic Education Study Program.

marzo_bei@yahoo.com

**Abstract**

*The Covid-19 pandemic greatly influenced changes in people's lives, as did the academic process at the education unit level. Facing this pandemic demands the importance of education that is maintained in quality. And quality because the formation of advanced and independent quality of a society can only be realized if community education is maintained properly. In facing the challenges of education, there are five main problems of education that have become national agreements that need to be prioritized, namely the issue of educational equity, the problem of education quality, the problem of education efficiency and the issue of educational relevance, and the ability to master distance learning technology. The focus of this study is to explain "how to deal with the educational challenges of the 19th pandemic era: disruption era". The method used in this research uses a descriptive perspective approach and literature study. The inability to improve the competitiveness of national human resources through quality education has led to the increasingly challenging position of Indonesia in the arena of global competition. Furthermore, education activities can strengthen and expand the implementation of internships in developed and adaptive countries and get along with the global situation of the covid-19 pandemic.*

***Keywords**: educational challenges; disruption era; national character*

---

## I. INTRODUCTION

Education is one of the benchmarks of the progress of a nation, good education will certainly produce good human resources because the pattern of implementing good education will shape the character and moral character of the nation, this is necessary for an educational system that can capture all potential learners so potential formed through education will become a potential and quality human resource. A good education system and the management of the potential that exists in every education unit, especially those with insights (HR) possessed will make the person, not as a human being who depends on what already exists, but is innovative and creative in producing all forms of products or

possible services such as technology, information and other sciences that are generally useful and able to be enjoyed by every level of man.

This system changed because of a non-natural disaster in the form of a COVID-19 pandemic outbreak that hit the world. Learning that takes place offline or face to face turns into online or distance learning. This ability requires human life to depend on technology. This situation of disruption truly affects people's lives and the learning process. Each unit of education is adaptive to the circumstances that require each individual to live it.

Coombs in his book The World Crisis In Education explained: The view from the Eighties said that throughout human history the general goal of education must be to prepare each new generation for producing work life. For example, there is a traditional education where one of the main functions of traditional puberty rituals among African tribes is to train young people in time-tested technologies inherited in the form of hunting, fisheries, cultivation, and other basic survival skills

. As long as a simpler community economy is slow to change, the mode and content of technical education tend to remain similar from one generation to another (Coombs, 1985). It stops when society starts to grow and change rapidly and is increasingly interdependent. Products produced are limited to the local market will become more diverse when the market is more integrated with the larger world economy. Today's economic countries need specialized human skills and technical knowledge to function effectively and keep moving forward.

This is not an easy job, it is  not the work of one person, but it is a homework for the society which certainly requires a good system and strong leadership or management and can understand the needs that are pro-people education, as mandated in the 1945 Constitution in enrich the life of a nation.

The importance of quality education is increasingly being realized, because the creation of human quality and the quality of advanced and independent Indonesian people can only be realized if community education is successfully improved. However, the quality of education and the quality of human resources in Indonesia is still far behind compared to ASEAN countries, especially when compared to developed countries. Until now, the low  quality of human resources is still a major problem in the development and competitiveness of the nation. This causes the low global competitiveness of the Indonesian people. Accelerating the flow of globalization and increasingly opening world

markets, Indonesia is faced with increasingly broad, competitive, selective and tighter competition.

The inability to improve the competitiveness of national human resources through quality education, has made it even more important for Indonesia's position in the global competition arena. According to 2006 UNDP records, Indonesia's Human Development Index (HDI) estimates only 69th out of 104 countries. As for 2007, Indonesia ranked 108th out of 177 countries. The assessment conducted by the world population agency / UNDP places Indonesia in a position far lower than Malaysia, the Philippines, Vietnam, Cambodia, and even Laos. While based on the 2008 Global Competitiveness Index according to 2009 World Bank sources, Indonesia ranked 54th out of 134 countries. The above index reflects one of the educational systems as Collins (1977: 9-11) in Sanderson (1995: 488) said that "education is more often used to organize status groups than for other purposes. . . " Another aim is that education is not to enrich human resources but rather to symbolize and strengthen the prestige and privileges of elite groups in society.

This position is still below the five ASEAN countries mentioned above. According to the 2006 Global Economic Forum on the Global Competitiveness Index (GCI) which the WEF relies on, Indonesia's global competitiveness is in the worst position. For the Asian region, Asian tigers Taiwan and Singapore ranks 5th and 6. While Japan ranks 12th. China and India ranked 49th and 50th. In the same period, the quality of Indonesia's education system was also ranked 23. In the eyes of the WEF, Indonesia was aligned with the Gambia, included in the category of low-income countries

The quality of human resources and the competitiveness of the nation is closely related to the quality of national education, while large national education is influenced by the development of education in each region (province and district / city) so that to improve these conditions must be answered by improving the quality of education and professionalism of education managers ( education staff, especially teachers), and professionalism of the working training that produce the educators and education staff who departed from the arrangement of related elements in the scope of the region (provincial and district / city).

Various efforts that have been made, it seems that it is not enough to be able to improve the condition of the national education of the Indonesian nation, this is proven by the fact that there are still a variety of phenomena that show the irregularities in the processes, outputs and outcomes of national education practices. This phenomenon can be

seen from the news published by various media, often makes us sad to hear it, fights (students, students, teachers, parents, school principals), promiscuity, school principals and education officials commit corruption BOS funds, students and students involved in drug cases, school-age adolescents who commit immoral acts, street-street speeding conducted by school-age teenagers, students playing in shopping centers during class hours, until elementary school students who celebrate graduation with parties liquor.

## II. LITERATURE REVIEW

### PURPOSE AND FOCUS PROBLEMS

As the background above relates to productivity issues, that the productivity of Indonesian human resources is very low, this is at least due to lack of self-confidence, lack of competition, lack of creativity, and difficulty in self-starting as well as disruption challenges that occur along with a pandemic corona virus outbreak. deases 19. As to write this paper, which is to explain "how to deal with the educational challenges of the 19th pandemic era: disruption era", it is necessary to overcome them, namely, about the distribution of education, issues of quality of education, problems of educational efficiency, and problems the relevance of education, technological capabilities, and the impossibility of formal education being transferred to the home education process

The method used in reviewing this research is as above, using a descriptive perspective approach and literature study. Descriptive perspectives are part of taking action and change or "call for action and change", Creswell (2010): for what researchers themselves experience and feel about scientific, social and cultural phenomena that are often the main problem or several questions about change - changes in social conditions that occur. Medium literature studies are all attempts made by researchers to gather information that is relevant to the topic or problem being studied

### RESULTS

This question is often ejected from ordinary people especially observers and who care about our education. This raises disparities and inequalities in the process of implementing education. As described above, that the system is a set of components or

subsystems that are organized and interrelated to achieve a goal. Education in Indonesia has a system, the system is contained in Law No. 20 of 2003 concerning the National Education System, "a conscious and planned effort to create an atmosphere of learning and learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual power, self-control, personality, intelligence, noble character, and the skills needed by himself, the nation and state, "but the implementation of the law is still far from expectations..

Paying close attention to the development of education during this pandemic, naturally requires the adjustment of laws and regulations governed by the government. Learning is done online. The problem is when a human inability to deal with technology. Interactions occur technologically. Social relations also occur technologically through cyberspace. This challenge affects the learning process faced by learners moreover by educators who demand to use technology. This COVID-19 pandemic era is no exception that all humans use and force themselves to continue to be adaptive to the use of technology

Considering that the root of the problem is not just the allocation of the education budget, the hope for improvement is not only concerning the fulfillment of the 20 percent budget allocation from the APBN / APBD, **b**ut no less important is building awareness, commitment and a shared willingness to advance Indonesia's education. Because, if the appeal is only aimed at meeting 20 percent of the funds from the APBN / APBD, but it is not accompanied by an increase in awareness and ability to manage education budget allocations, this will only open up opportunities for corruption and massive waste. Finally, both large and small education budgets do not improve the quality of national education, nor do they reduce the burden on society.

This context, we need to be tolerant without shame as Japan rose from the devastation of World War II by advancing its education, India with its culture of simplicity can build quality education that is quite competitive at the International level (India has reached the moon), Malaysia which in 1970 studied from Indonesian teachers brought to Malaysia. The results we can see for yourself, Japan has become the leading industrial country in the world, India can play its role at various international levels by landing astronauts, and Malaysia is slowly starting to become a human capital for Southeast Asia

Sarumaha and Rahayu (2014) argued that "We hope that with the enormous role of education for the advancement of a nation, it is realized or not only through the doors or

channels of education that our nation is expected to rise from the downturn of the multidimensional crisis, and then re-arrange (redesign) building national life (rebuilding), building the character of the nation (character building) based on wisdom and identity of local traditions and continuing the nation building relay, especially in the era of globalization which shows increasingly intense competition in countries around the world (era of globalization).

So that in the future national education performance can be improved, a commitment is needed. The leaders of the country, whoever they are, must have an adequate sense of education with a high commitment to advance Indonesian education and readiness to face the disruption of the era. Covid-19 pandemic must be made as a friend so as not to disturb human activity and productivity.

***Challenge of Education in Indonesia***

The challenges of education in Indonesia, if thoroughly identified, these educational challenges can be seen from a variety of issues, and this certainly has an influence on the development of education as well as the quality of education and character of the community. Some things that are still an issue of education are 1) Low physical facilities, 2) Low quality of teachers where there is still a level of education at the education unit level, 3) Facilities and infrastructure that are less supportive and almost inadequate, 4) Teacher salaries (welfare), 5) Shortage of teachers, 6) High cost of education, 7) Geographical location, 8) Low student achievement, 9) Lack of equal distribution of educational opportunities, 10) Education is made a political commodity, 11) Trial and error curriculum. Policies that change frequently, change government/minister change curriculum, 12) Motivation for low education, 13) Access to education information is lacking even almost non-existent, 14) Relevance of education to needs (the world of work), the number of graduates outside of educational graduates becoming teachers, 15) Education paradigm, where some people consider education merely a waste of time, 16) Not yet well-implemented implementation of the mandate of the law (budget 20% of The Indonesian Budget / Regional Government Budget), 17) Unequal inter-regional school facilities, especially villages and cities, 18 ) Evaluation of the implementation of national exams (UN) which reaps the pros and cons, 19) Link between schools and schools is inadequate and almost not available, and 20) inability to master technology especially

when studying online, 21) occurrence of disruption in conjunction with the pandemic COVID -19.

This condition demands the quality and capacity of lecturers as well as the ability of students to adapt to science and technology. Reducing educational inequality by improving the efficiency of education will generally obtain educational resources. In many situations, reducing school drop-outs will require investing a lot of resources per student (human investment). This allows us to continue to get along with problems, especially the co-19 pandemic to continue to learn to live with the reality that happens. The condition of community interaction as a social creature by keeping a distance, not shaking hands, wearing masks, wearing face shields, using hand sanitizers, washing hands at all times, protecting the environment, and healthy living. This condition makes us live COVID-19 (abnormal life)

**DISCUSSION**

The character of the nation can be said to be a major transition in our education which is also a challenge in the world of education. Every human life is unique, born as a miracle, which far exceeds laboratory knowledge. This is as revealed by Bill Clinton in one of his 1997 speeches "Each human life is unique, born a miracle that reaches beyond laboratory science. ... "Semiawan (2011). Laboratories, in this case, are not limited to classrooms, but how the environment plays a major role in facing such a large transition that will bring people to the changes that occur from the results of human thought itself in line with the development of science and technology (science and technology).

Addressing the challenges of distance learning and improving the quality of education we need to know the cause of education in the era of the 1960s there are weaknesses and strengths of educational planning that need to be addressed: (1) the decline from the national level to the local reality, (2) paying attention to innovation and qualitative changes and structurally in the formal education system, (3) extended in an appropriate way to a wide and diverse area of non-formal education, (4) resolving social and geographical inequalities and gaps, for example, the current government program on teaching in disadvantaged areas, outermost and backward (3T), (5) emphasizes more efficient the use of education costs, consistent with maintaining and expanding quality, (6) integrating education development more

harmoniously with the process of economic and social development. So education planning is not just more than a game of numbers (quantity targets), and (7) living side by side with all-natural and non-natural disasters.

The concept of unemployment is rooted among industrial societies where the majority of the workforce is employed for the sake of wages and payroll systems by various private and public organizations. In developed countries where the indicator of progress is the economy, the size of unemployment is the difference between the total number of workers and prospective workers in the national workforce. In this context people who only work part-time are considered unemployed.

There are three notes about unemployment statistics. 1) the concept of unemployment in industrialized countries is incompatible with the economics of most developing countries, where only a small proportion of the national labor force is employed for regular wages in the modern sector, where the bulk of the labor force is employed alone in agriculture. 2) information services in this case statistical bodies from countries including industrialized countries use different concepts and ways of measuring unemployment and employment in the workforce. 3) an increase in unemployment in any country means a simultaneous decrease in numbers employed is often wrong (Coombs, 1985).

The modern sector of the city uses a lot of sophisticated technology and provides jobs that are more convenient and better but are limited in size and place a small number of the national workforce. The effect of the mismatch between the intentions of education and economic realities is that schools have stimulated the aspirations of young people for the kind of life and work that they have never actually achieved. Related to this problem the government and private institutions in developing countries still have leaders/job providers who graduate, but the budget is limited to the rapid expansion of education because education tends to accelerate the large migration of young people in rural to urban areas in search of a better life rather than more education well.

Three basic issues that need to be anticipated in the decentralization of education management, namely whether the granting of autonomy to the regions will guarantee that every citizen has his right to education? Can the granting of authority to provide education to the regions guarantee that community participation will increase? Can regional education be carried out to achieve quality educational

outcomes? The rationale for answering these three questions is as stated in Law No. 32 of 2004 concerning regional autonomy, the law has implications for the implementation of national education. These implications include that every process of managing national education must be based on the paradigm of the bottom-up approach because in addition to the organization and management of national education must be acceptable to the community, it must also be accountable in serving the public for the needs of education.

Technically operational, the management of top-level education depends on the recommendation of the lower level needs in stages, in the sense that the substance, process, and context are the same, both with other regions that are equal (district/city) and with the province, Theoretically, the diversity will lead to a synergy which is supported by the comparative and competitive advantages of each region in achieving educational goals. Thus, that the magnitude and breadth of authority in the management of the administration of education will depend on the political system in providing discretion and cannot be interpreted as granting absolute freedom without considering national interests so that it creates a conflict of interest between the educational administrator at the central level and the education administrator at the institutional level of the education unit.

In fact, the conflict of interest is unnecessary if the administrators understand the nature and urgency of the need for decentralization in management. Even though there is a conflict of interest, it must be based on the principle of interdependence to produce synergy for broader educational development goals. Decentralization of the government system has implications for the scope (substance), process, and context of education development (regional autonomy). Its implementation in the field of education requires models that are relevant to the context and characteristics of governance in the regions. There are at least three models of education decentralization, namely location-based management (site-based management), reduction of central administration, curriculum innovation.

The location-based management model is a model that is implemented by putting all the affairs of the administration of education in schools. The model of reducing central administration is a consequence of the first model. Reduction in central administration was followed by increased authority and affairs at each school. The third model, the curriculum emphasizes curriculum innovation as much as possible to improve the quality and equality of rights for all students.

There must be a combination of government actions in fixing the education system for educational inequality for example getting facts to be open in facing these educational challenges, including:

a. Geographically, both in villages and cities is to build the quality and capacity of educational abilities in areas that do not meet educational standards. Strengthening education in rural areas requires a decentralized level of planning, curriculum development, teacher training, and national financial policy. To facilitate the transfer of personnel, it is necessary to have a more professional level of salary and grants as well as incentives and rewards for those working in villages or inland.
b. Changing the gap in gender or gender, for example by contracting many female teachers so that traditional community families can confidently send their daughters to school. For higher education institutions, so that government agencies and job providers / private companies break the habit of recruiting qualified women for positions previously closed to women.
c. Socio-economic disparity, for example, with the improvement and reform of the tide-up system of education funding prevailing in developing countries, where low-income families often cannot afford subsidized elementary and junior high school education. Universities or high schools, for example, carry out work-study programs that make it easy for students to earn money or make a transition program from school to university for students who promise to get subsidized education at universities
d. services for preschool children for example by the establishment of locally based care centers for them especially in urban and peripheral slums and in disadvantaged rural areas, with educational, recreational, health and nutrition activities with outside help and government as well as stakeholders, this field promises to NGO organizations or volunteers. Children with good preschool experience tend to do much better in elementary school later. The importance of good preschool can prevent children from entering expensive special schools or entering educational courses and preschool activities/studies are initial interventions against malnutrition, knowledge of the environment and also children's mental and physical readiness later to face primary or other secondary schools.

Alternative approaches to junior high school education. The government should work together with stakeholders to establish centrally located junior high schools to attract smart and promising students from remote or remote areas. In some countries, for example in Latin America schools have been established as Production Schools (in Panama, Honduras, Guatemala, and on the African continent) wherein schools there are production units that can produce food, wood, agriculture, and other products for the needs of schools itself. There are also academic subjects such as reading, writing, and other skills as well as natural sciences and technology. So the integration of subjects into technical or agricultural curricula has implications for the training of teachers especially in agriculture, health, community development or electricity, and road improvement as access in mobilizing community activities.

Some government actions in improving the education system, basically quality management or Total Quality Management (TQM) is defined as a way to continuously improve performance at every level of operations or processes, in each era of functional approaches, using all available human and capital resources. ISO 8402 (Quality Vocabulary) defines Quality Management as all activities of the overall management function which determine quality policies, objectives, and responsibilities, and implement them through tools such as.

a. Quality planning (quality planning), is the determination and development of goals and needs for quality and the application of quality systems.
b. Quality control, are techniques and operational activities that are used to meet quality requirements.
c. Quality assurance, is all planned and systematic actions that are implemented and demonstrated to provide sufficient confidence that the product will satisfy the need for certain qualities.
d. Quality improvement, are actions taken to increase product value for customers through increasing the effectiveness and efficiency of processes and activities through organizational structure.

The responsibility for quality management or education quality exists at all levels of management, must be controlled by top management (in this case is the government or stakeholders) and its implementation must involve all members of the organization. Although quality management can be defined in various versions, but basically Quality

Management focuses on continuous improvement to meet customer satisfaction. Thus quality management or quality management is oriented to the process that integrates all human resources (human resouces), suppliers (suppliers), and customers (customers), in the corporate environment (corporate environment). This means that quality management is an ability or capability inherent in human resources and is a process that can be controlled and not a mere coincidence.

## III. CONCLUSION

The conclusions of this study are at the same time a material for thinking about solving the gaps in educational challenges and problems faced by the co-19 pandemic as an ERA disruption, among others,

1. The learning process of the co-19 era disruption era pandemic influenced social change in society so that more preparation was needed. by eliminating the gaps that occur in the community so that it can shape the character of the nation.
2. Educational challenges in the form of problems of educational equity, problems of education quality, problems of educational efficiency, issues of educational relevance, and the ability to master technology during online learning. The environment plays a major role in facing such a big transition that will bring people to the changes that occur from the results of human thought itself in line with the development of science and technology (science and technology).
3. Reducing educational inequality by improving the efficiency of education will generally obtain educational resources. In many situations, reducing school drop-outs will require investing a lot of resources per student (human investment). This allows us to continue to get along with problems, especially the co-19 pandemic to continue to learn to live with reality (abnormal life).

**References**


Betts, Frank, November 1992, *How Systems Thinking Applies to Education*, Volume 50, Number 3, ***Jurnal*** Improving School Quality. Pages 38-41. Tersedia di, http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/nov92/vol50/num03/How-Systems-Thinking-Applies-to-Education.aspx, 13 Maret 2013.

Creswell, John W. (2010). *Research Design*; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Penerjemah Achmad Fawaid, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

Coombs, Philips H. (1970). *The World Education Crisis: A System Analysis,* New York: Oxford University Press.

_____, (1985). *The World Crisis in Education*, New York: Oxford University Press.

Harbison, Frederick dan Myers, Charles A, (Tanpa Tahun), *Manpower and Education; Series In International Development,* Mc Graw Hill Book Company.

Sallis, Edward (2010). *Total Quality Management*, London: Kogan Page.

Sanderson, Sthepen K, (1995). *Sosiologi Makro: Sebuah Pendekatan Terhadap Realitas Sosial*. Penerjemah: Wajidi, Farid Dan Menno S., Ed. II., Cet. Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sarumaha, Martiman S. dan Rahayu, S.W. Dian, (2014). Tantangan Pendidikan Kita: Masa Depan dan Masalah-Masalah Peningkatan Mutu serta Karakter Bangsa, *Proceedings*: ISQAE-14 (The 3rd International Seminar on Quality and Affordable Education, Developing Quality and Affordable Educatioan for All, Faculty of Education, University of Malaya, Kuala Lumpur, 25th – 28th November 2014. PP. 691-698.

Semiawan, Conny. (2011). *Masa Belajar yang Panjang: Dampak Perkembangan Ilmu Dalam Hidup Manusia* (*Suatu Tinjauan Filsafat Ilmu Dipandang dari Perspektif Neuropsikologi*) dalam *Filsafat Ilmu Lanjutan*, (Eds, Aceng Rahmat, *et al*), Jakarta: Prenada Media Group.

Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang Undang RI No. 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.

# PENGARUH PENGELOLAAN DANA DESA DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA DESA CILAMPENI KECAMATAN KATAPANG KABUPATEN BANDUNG

**Aditya Acmad Fathony**

**Wulan Widiarti**

Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Bale Bandung

Aditya_fathony@yahoo.co.id

## Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen yang kemudian dilakukan uji hipotesis t serta uji hipotesis f untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruhnya. Adapun populasi penelitian ini yaitu aparat desa dan perwakilan masyarakat di Desa Cilampeni sebanyak 89 orang, serta sampel diambil dengan menggunakan teknik slovin sehingga hasilnya sebanyak 48 orang.

Berdasarkan hasil analisis bahwa secara simultan maupun secara parsial Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Adapun hasil Koefisien Determinasi sebesar 55,5% dan sisanya sebesar 44,5% merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan tetapi tidak diteliti. Adapun secara parsial, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi lebih besar pengaruhnya daripada Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

**Kata kunci :** Pengelolaan Alokasi Dana Desa, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kualitas Laporan Keuangan

---

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi ini setiap negara pasti membutuhkan pemerintah yang baik atau yang disebut dengan *good government governance* di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Dengan bergulirnya otonomi daerah merupakan bagian dari reformasi hidup dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah.Melalui otonomi daerah kebijakan

pemerintah pusat dalam segelintir bidang diubah menjadi kebijakan daerah termasuk kebijakan dalam pengelolaan keuangan daerah.

Pemerintah desa merupakan tingkat pemerintah terkecil yang berhadapan langsung dengan rakyat, maka pemerintah desa dapat membantu pemerintahan pusat dalam melaksanakan pembangunan, pelayanaan publik dan pemerdayaan masyarakat secara langsung. Desa merupkan perwujudan geografis yang ditimbulkan oleh unsur-unsur fisiografis, sosiologi, ekonomik politik, serta kultural setempat dalam hubungan dan pengaruh timbal balik dengan daerah lain. Pemerintah desa perlu melakukan pertanggungjawaban atas kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dengn menyusun laporan keuangan, Laporan keuangan yang disajikan harus memuat informasi yang berkualitas agar dapat bermanfaat bagi pemakainya. Informasi yang kulaitas ialah informasi yang relevan, andal, dapat diperbandingkan.

Perkembangan pemerintahan di indonesia dewasa ini ditandai dengan menguatnya akuntabilitas lembaga-lembaga publik, baik pusat maupun daerah . Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik, baik berupa laporan kinerja maupun laporan keuangan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, menjelaskan bahwa laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transkasi yang dilakukan oleh suatu entitas laporan keuangan.

Laporan keuangan yang berkualitas harus mempunyai nilai informasi yang berkualitas, karena informasi berkualitas yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai. Informasi akan bermanfaat apabila informasi dapat mendukung pengambilan keputusan dan andal. [1]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Pemerrintahan daerah adalah pemerintahaan yang menyelenggarakan urusan pemerintah menurut atas otonomi dan tugas pembuatan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi adalah masalah

pengelolaan keuangan daerah yang bisa dikenal dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Laporan keuangan pemerintah disusun untuk menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi, dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Laporan keuangan pemerintah disajikan sebagai wujud pertanggungjawaban setiap entitas laporan keuangan kementerian negara/lembaga, dan laporan keuangan pemerintah daerah

Kualitas Laporan Keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya merupakan keempat karaktiristik relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki.

Sistem pertanggungjawaban keuangan suatu institusi dapat berjalan dengan baik bila terdapat mekanisme pengelolaan keuangan yang baik pula, ini berarti pengelolaan keuangan daerah yang tercermin dalam anggaran pendapatan belanja daerah memiliki posisi strategi dalam mewujudkan manajemen pemerintah yang *acountable* sehingga untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas harus disusun oleh personel yang memiliki kopentensi dibidang pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi.

Pengelolaan Dana Desa adalah proses atau cara menjalankan anggaran dana desa yang diterapkan oleh pemerintah desa untuk membangun desa serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dana desa adalah dana yang dialokasikan oleh pemerintah Kabupaten/Kota untuk Desa yang bersumber dari berbagai dana pertimbangan keuangan pusat dan daerah dengan tujuan pemererataan kemampuan keuangan antar desa untuk mendanai kebutuhan desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan masyarakat, yang disalurkan dari Kabupaten melalui Kas Desa[2] (Ahmad Yani, 2009:348). Berdasarkan hal tersebut pengelolaan keuangan desa harus tepat sesuai skala prioritas program anggaran yang telah ditetapkan, karena setiap kegiatan desa yang menggunakan dana desa harus akuntabel dan transparan dengan yang dicatat pada laporan keuangan desa, baik nominalnya maupun peruntukkannya.

Pada kenyataannya, yang terjadi di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung bahwa kualitas laporan keuangan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan akuntansi sektor publik, hal ini penulis menduga bahwa dikarenakan belum optimalnya pengelolaan keuangan desa serta belum tepatnya penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), sehingga penulis berasumsi bahwa rendahnya kualitas laporan keuangan disebabkan oleh kedua faktor tersebut.

Bukti empirik diatas menunjukkan bahwa Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berdasarkan indikator bahwa ketercapaiannya belum terpenuhi dengan optimal, hal ini penulis menduga bahwa berdampak terhadap rendahnya Kualitas Laporan Keuangan. Dugaan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Febriyani Moha, Linjie Kalangi pada tahun 2017 pada satuan perangkat kerja Daerah Kabupaten Bandung dengan judul Pengaruh Pengelolaan Dana Desa Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hasilnya menunjukan bahwa Pengelolaan Keuangan Daerah dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Sehingga penelitian sebelumnya yang relevan ini memberikan dorongan bagi penulis sebagai replikasi bagaimana hasilnya penelitian yang akan dilakukan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung.

**Metode Penelitian**

Sugiyono (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D, menyatakan bahwa:

Metode penelitian ini meliputi model dan operasionalisasi variabel, dimana model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalahmodel penelitian deskriptif dan verifikatif yaitu untuk mengetahui perkembangan dan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama.

Sedangkan operasionalisasi variabel merupakan definisi mengenai variabel-variabel penelitian yang diambil dari teori kepustakaan dan merupakan teori penghubung dari judul yang diteliti, sebagai berikut:

## II. Pembahasan

### Analisis Regresi Linear Berganda

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5383.975 | 4166.262 | | 1.292 | .203 |
| | X1 | .698 | .148 | .559 | 4.716 | .000 |
| | X2 | .342 | .147 | .275 | 2.325 | .025 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual maupun SPSS diats, jadi didapat persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 5383{,}975 + 0{,}698X_1 +}$$

Keterangan :

a. Konstanta dengan nilai 5383,975 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat variabel independen ($X_1$ dan $X_2$ = 0), maka Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 5383,975.
b. $b_1$ sebesar 0,698 hasilnya positif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengelolaan Alokasi Dana Desa sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,698 dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
c. $b_2$ sebesar 0,342 hasilnya positif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

### Analisis Koefisien Korelasi

**Hasil Koefisien Korelasi Parsial Variabel $X_1$ dengan Y**

**Correlations**

| Control Variables | | | X1 | Y |
|---|---|---|---|---|
| X2 | X1 | Correlation | 1.000 | .575 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .000 |
| | | Df | 0 | 45 |
| | Y | Correlation | .575 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .000 | . |
| | | Df | 45 | 0 |

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

**Hasil Koefisien Korelasi Parsial Variabel $X_2$ dengan Y**

**Correlations**

| Control Variables | | | X1 | Y |
|---|---|---|---|---|
| X2 | X1 | Correlation | 1.000 | .575 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .000 |
| | | Df | 0 | 45 |
| | Y | Correlation | .575 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .000 | . |
| | | df | 45 | 0 |

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

**Hasil Analisis Korelasi Ganda**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .745[a] | .555 | .535 | 4931.73426 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

Dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, menunjukkan bahwa :

a. Korelasi antara Pengelolaan Alokasi Dana Desa dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,708. Berdasarkan tabel kriteria korelasi, termasuk pada nilai korelasi antara 0,60-0,799 mempunyai hubungan yang kuat. Karena hasilnya positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Pengelolaan Alokasi Dana Desa akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan.
b. Korelasi antara Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,578. Berdasarkan tabel kriteria korelasi, termasuk pada nilai korelasi antara 0,40 – 0,599 mempunyai hubungan yang sedang. Karena hasilnya positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan.
c. Korelasi ganda antara Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara simultan dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,745. Berdasarkan tabel kriteria korelasi, termasuk pada nilai korelasi antara 0,60 – 0,799 mempunyai hubungan yang kuat. Karena nilainya positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara bersama-sama, maka akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan.

**Koefisien Determinasi**

**Hasil uji korelasi ganda (R-Square)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .745[a] | .555 | .535 | 4931.73426 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

Dari tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,555. Nilai R *Square* menunjukkan nilai Koefisien Determinasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai KD = 0,555 (55,5%). Artinya, Kualitas Laporan Keuangan dipengaruhi oleh Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 55,5%. Adapun sisanya sebesar 44,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini :

**Pengujian Hipotesis**

**A. Pengaruh Secara Parsial Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi ($X_2$) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)**

**Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5383.975 | 4166.262 | | 1.292 | .203 |
| | X1 | .698 | .148 | .559 | 4.716 | .000 |
| | X2 | .342 | .147 | .275 | 2.325 | .025 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

**1.** Pada tabel 8 serta hasil perhitungan diatas, nilai t-hitung untuk pariabel independen Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) adalah 4,716, pada t-tabel dengan dk 45 (n-3 = 48-3) adalah 2,014 dan taraf signifikan 0,05 .Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dan hasil perhitungan diatas terlihat jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (4-716>2,014) Dan tariff signifikansi uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka $H_0$ ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).

**2**. Pada tabel 8 serta hasil perhitungan diatas, nilai t-hitung untuk pariabel independen Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) adalah 4,716, pada t-tabel dengan dk 45 (n-3 = 48-3) adalah 2,014 dan taraf signifikan 0,05 .Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dan hasil perhitungan diatas terlihat jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (4-716>2,014) Dan tariff signifikansi uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka $H_0$ ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian keputusan yang diambil dengan

tingkat signifikansinya bahwa Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).

**Pengaruh Secara Simultan Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi ($X_2$) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)**

**Hasil Perhitungan Uji F**

**Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1362593176.143 | 2 | 681296588.071 | 28.012 | .000[b] |
| | Residual | 1094490125.107 | 45 | 24322002.780 | | |
| | Total | 2457083301.250 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), $X_2$, $X_1$

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS Versi 20

Dari tabel 4.26 dan hasil perhitungan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 28,012 sedangkan F-tabel dapat diperoleh dengan tabel F derajat bebas yaitu residual 45 dan regresi 2 dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F-tabel sebesar 3,20 (lihat f-tabel pada lampiran). Karena F-hitung > F-tabel, maka $H_0$ ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Pengelolaan Alokasi Dana Desa ($X_1$) dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi ($X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya mengenai gambaran serta pengaruh Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Alokasi Dana Desa memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. Dengan demikian Pengelolaan Alokasi Dana Desa memberikan kontribusi positif yang dapat menentukan Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, artinya semakin efektif Pengelolaan ADD maka akan semakin baik Kualitas Laporan Keuangan demikian pula sebaliknya. Apalagi variabel Pengelolaan Alokasi Dana Desa memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kualitas Laporan Keuangan daripada variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.
2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. Dengan demikian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memberikan kotribusi positif dalam menentukan Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung walaupun pengaruhnya kecil tetapi memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
3. Secara simultan Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh yang kuat, posiitif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, yaitu hasil Uji-F bahwa F-Hitung lebih besar daripada F-Tabel serta berada pada daerah penolakan Ho, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kemudian total pengaruhnya adalah 55,5%, dan sisanya yang merupakan variabel lain dan turut mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan tetapi tidak diteliti ditunjukkan oleh nilai epsilon (Ɛ) sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Kepemimpinan Kepala Desa, Kompetensi Aparat Desa, Akuntabilitas Kinerja Aparat Desa, Sistem Keuangan Pemerintahan Desa dan lain sebagainya.

**Saran**

Berdasarkan hasil simpulan mengenai gambaran serta pengaruh Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan

Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Pengelolaan Alokasi Dana Desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, dengan demikian Pengelolaan Alokasi Dana Desa merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. Saran penulis, pihak desa harus selalu menjaga agar pengelolaan ADD lebih efektif, tepat guna, tepat jumlah, tepat pencatatan dan tepat sasaran, sebab pengaruhnya signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Apalagi pengaruhnya paling besar daripada variabel lainnya yang diteliti.
2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, dengan demikian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung memberikan kontribusi positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Saran penulis, dengan demikian hal ini menjadi perhatian bagi pihak desa untuk menjaga agar Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tetap baik dan optimal, sebab pengaruhnya signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
3. Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. Dengan demikian Kualitas Laporan Keuangan di Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung ditentukan oleh faktor Pengelolaan Alokasi Dana Desa dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Oleh karena itu agar Kualitas Laporan Keuangan lebih baik dan optimal, Pengelolaan Alokasi Dana Desa yang efektif serta Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang tepat sesuai SOP menjadi tugas seluruh komponen baik Kepala Desa maupun para Aparat Desa Cilampeni Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung agar kinerja pemerintah desa sebagai entitas sektor publik menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA


Abdul, Halim. 2004. Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah.Selemba Empat : Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Bastian, indra. 2010. Akuntansi Sektor Publik : suatu Pengantar. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga : Jakarta

Carl S. Warren, James M. Reeve. Penerjemah: Aria Farahmita, SE.AK, Amanugrahani, SE.AK, Taufik Hendrawan, SE.AK 2005. Pengantar Akuntansi. Edisi 21. Jakarta: Selemba Empat

Halim, Hanafi. 2009. Analisis Laporan Keuanagn. Edisi 4. UPP STIM YKPN. Yogyakarta

Imam, Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS.


### Referensi Jurnal


Susetyo, Didik. 2009. Implikasi Ekonomi Atas Opini Penilian Pengelolaan Keuangan. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, Vol. 7, No.1

Akram Khan, Muhammad. 2012. *The Role Of Government In The Economy.* Jurnal Ekonomi, Vol. 14. No. 2.


### Referensi Website


http://busushedewloajananulu.blogspot.co.id/2013/12/pengelolaan-keuangan-desa-dalam-sistem_22.html

http://busushedewloajananulu.blogspot.co.id/2013/12/pengelolaan-keuangan-desa-dalam-sistem_22.html

**Ekonomi**

# PERCEPATAN EKONOMI DAN PENGENTASAN KEMISKINAN MELALUI KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN DAN KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI PUSKESMAS

(Studi pada Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kab Bandung Barat)

**Biller Panjaitan[1], Kosasih[2],**

Universitas Sangga Buana YPKP

[1]biller175175@gmail.com, [2]kosasih@usbypkp.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien rawat jalan yang menggunakan BPJS kesehatan dalam rangka mendukung percepatan ekonomi dan pengentasan kemiskinan di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *accidental sampling* atau *incidental sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih pasien yang pada saat itu kebetulan datang berobat ke Puskesmas Cicangkanggirang yang sudah selesai melakukan pengobatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kesehatan (*Tangible, Empathy, Reliability, Responsiveness, dan Assurance*) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan yang menggunakan BPJS kesehatan di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Hal ini sangat bermanfaat dan membantu bagi pasien yang berobat dari kalangan masyarakat miskin dan kemampuan ekonomi yang rendah.

**Kata Kunci :** Kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan pasien

## I. PENDAHULUAN

Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa negara berkewajiban untuk melayani setiap warga negara atau penduduknya. maka pemerintah telah menerbitkan Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan kesehatan nasional dan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS kesehatan, karena itu dengan adanya Undang-undang tersebut maka setiap warga Indonesia mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Kemudian sebagai perwujudan komitmen pemeritahan Presiden Joko

Widodo dan Jusuf Kalla terkait butir kelima nawacita telah menerbitkan kartu untuk melindungi rakyat miskin agar dapat mengakses layanan kesehatan dengan menggunakan Kartu Indonesia Sehat (KIS). Bagi pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla, perlindungan sosial adalah bagian dari pondasi besar untuk meningkatkan kualitas hidup rakyat.

Terciptanya pelayanan yang baik dan berkualitas akan dirasakan kepuasan-nya oleh pengguna layanan yaitu konsumen/pelanggan (*customer*). Kualitas pelayanan sendiri harus dimulai dari kebutuhan konsumen/pelanggan dan berakhir pada persepsi atau penilaian konsumen/pelanggan. Hal ini berarti bahwa kualitas pelayanan yang baik bukan dilihat dari persepsi pihak penyedia jasa, melainkan berdasarkan persepsi konsumen/pelanggan. Persepsi pelanggan terhadap kualitas pelayanan merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu produk atau jasa. Persepsi pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan produk atau jasa yang diterimanya, dan kualitas jasa yang diterima ditentukan dan dirasakan oleh pelanggan melalui kepuasan pelanggan. Dengan demikian pihak penyedia layanan kesehatan baik rumah sakit maupun puskesmas harus mampu untuk memuaskan pasien.

Kenyataannya saat ini masih terdapat banyak keluhan masyarakat Indonesia terkait jasa pelayanan kesehatan yang pelayanannya kurang memuaskan baik di rumah sakit maupun di tempat pelayanan kesehatan lainnya, untuk itulah pemerintah hadir untuk memberikan fasilitas kesehatan kepada masyarakat yang dapat memudahkan bagi masyarakat untuk berobat dengan pelayanan yang memuaskan dan biaya terjangkau, apalagi pemerintah tidak akan memungut biaya kesehatan bagi masyarakat yang dianggap tidak mampu atau miskin. Namun berdasarkan pengamatan yang berkaitan dengan fenomena yang muncul saat ini di Puskesmas dapat peneliti identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari pelayanan pendaftaran, pelayanan pemeriksaan awal, pelayanan medis, dan pelayanan obat masih belum optimal, karena masih terdapat pasien rawat jalan yang mengeluh terhadap pelayanan yang telah dilakukan walaupun upaya puskesmas sudah berusaha melayani dengan baik.

2. Kepuasan pasien dalam menerima pelayanan kesehatan masih belum merata karena masih terdapat pengguna pelayanan yang merasa tidak puas terhadap pelayanan dan fasilitas yang sediakan oleh BPJS.

Penelitian ini perlu dilakukan dalam rangka mensupport/mendukung percepatan ekonomi dan pengentasan kemiskinan melalui kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Disamping itu diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen sebagai pengelola Puskesmas dalam pengambilan keputusan serta perbaikan kinerja pelayanan di Puskesmas secara menyeluruh.

**Kualitas Pelayanan Kesehatan**

Kualitas pelayanan kesehatan merupakan pelayanan terbaik yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau lembaga yang memberi kepuasan bagi pelanggan atau masyarakat dan pada gilirannya kepuasan itu akan menciptakan loyalitas pasien/pelanggan atau masyarakat kepada seseorang/kelompok/ lembaga yang memberikan pelayanan tersebut.

Kualitas pelayanan kesehatan secara umum dapat disebutkan sebagai berikut (Azwar, 1998: 39): Yang dimaksud dengan kualitas pelayanan kesehatan adalah yang menunjuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan, yang disatu pihak dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk, serta di pihak lain tata cara penyelenggaraannya sesuai dengan kode etik dan standar pelayanan profesi yang telah ditetapkan.

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh birokrasi akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kompetensi aparat, kualitas peralatan yang dipergunakan untuk memproses pelayanan, budaya birokrasi, dan sebagainya.

Dengan demikian kualitas pelayanan kesehatan yang baik pada dasarnya apabila pelayanan tersebut tersedia dan terjangkau, tepat kebutuhan, tepat tujuan, tepat sumber dayanya, tepat standard profesi, wajar dan aman, memuaskan bagi pasien yang dilayani.

**Dimensi Kualitas Pelayanan**

Menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988) dalam Fandy Tjiptono (2016:137) menyederhanakan menjadi lima dimensi pokok untuk mengukur kualitas layanan. Dimensi tersebut antara lain :

1. Realibilitas (*Realibility*), berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan yang akurat sejak pertama kali tanpa membuat kesalahan apapun dan menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu yang disepakati.

2. Daya Tanggap (*Responsiveness*), berkenaan dengan kesediaan dan kemampuan para karyawan untuk membantu para pelanggan dan merespon permintaan mereka serta menginformasi-kan kapan jasa akan diberikan dan kemudian memberikan jasa secara cepat.

3. Jaminan (*Assurance*), berkenaan dengan pengetahuan dan kesopanan karyawan serta kemampuan dalam menumbuhkan kepercayaan/rasa percaya (*trust*) dan bisa menciptakan rasa aman bagi pelanggannya.

4. Empati (*Empathy*), bahwa perusahaan memahami masalah para pelanggannya dan bertindak demi kepentingan pelanggan, serta memberikan perhatian personal dan pemahaman atas kebutuhan individual para pelanggan tersebut.

5. Bukti Fisik (*Tangibles*) berkenaan dengan daya tarik atau penampilan fasilitas fisik layanan, peralatan/perlengkapan, dan material yang digunakan perusahaan serta penampilan karyawan.

**Kepuasan Pasien**

Kepuasan pasien dalam penelitian ini adalah salah satu ukuran mutu atau kualitas pelayanan yang dirasakan oleh pasien sebagai pelanggan dari pelayanan yang dilakukan oleh institusi puskesmas selama perawatan rawat jalan dan merupakan alat yang dapat dipercaya untuk mendapatkan umpan balik (*feed back*) dan dapat digunakan untuk menyusun suatu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari sistem pelayanan di puskesmas. Apabila pasien atau konsumen merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dalam arti sesuai dengan apa yang diharapkan, besar kemungkinan konsumen ini akan kembali pada kesempatan lain yang lebih penting lagi pasien atau konsumen akan

menceritakan pada teman-temannya tentang kepuasan yang diterimanya. Untuk itu puskesmas perlu selalu menjaga hubungan dengan pasien-pasien yang telah menggunakan jasa pelayanannya.

Menurut Kotler dan Keller (2007:138) kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan sangat puas atau senang. Menurut Kotler yang dikutip kembali oleh Fandy Tjiptono (2012:312) kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dia persepsikan dibandingkan dengan harapannya.

**Dimensi Kepuasan Pasien**

Hawkins dan Lonney dalam Tjiptono (2004:101) mengungkapkan atribut indikator pembentuk kepuasan yang terdiri dari:

1. Kesesuaian harapan
   Merupakan tingkat kesesuaian antara kinerja produk yang diharapkan oleh pelanggan dengan yang dirasakan oleh pelanggan.
2. Minat berkunjung kembali
   Merupakan kesedian pelanggan untuk berkunjung kembali atau melakukan pembelian ulang terhadap produk/jasa.
3. Kesediaan merekomendasikan

   Merupakan kesediaan pelanggan untuk merekomendasikan produk yang telah

## II. PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

Berikut hasil perhitungan analisis berganda dengan menggunakan SPPS untuk mengetahui pengaruh *Tangible* ($X_1$), *Empathy* ($X_2$), *Reliability* ($X_3$), *Responsiveness* ($X_4$), *Assurance* ($X_5$) baik secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Pasien (Y).

**Tabel 1** Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.495 | 3.682 | | 1.492 | .140 |
| | Tangible (X1) | .239 | .070 | .408 | 3.397 | .001 |
| | Empathy (X2) | .379 | .168 | .323 | 2.255 | .027 |
| | Reliability (X3) | -.429 | .334 | -.368 | -1.282 | .204 |
| | Responsiveness (X4) | .784 | .416 | .690 | 1.884 | .064 |
| | Assurance (X5) | -.146 | .206 | -.228 | -.708 | .481 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Pasien

*Sumber : Data hasil penelitian (2019)*

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tercantum tabel 1 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 5{,}495 + 0{,}239\ X_1 + 0{,}379\ X_2 - 0{,}429\ X_3 + 0784\ X_4 - 0{,}146X_5}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,495. Artinya jika kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari *Tangible* ($X_1$), *Empathy* ($X_2$), *Reliability* ($X_3$), *Responsiveness* ($X_4$), *Assurance* ($X_5$) nilainya adalah 0, maka kepuasan pasien (Y) nilainya adalah 5,495.
- Koefisien regresi variabel *Tangible* ($X_1$) sebesar 0,239. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Tangible* ($X_1$) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan pasien (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Tangible* ($X_1$) dengan kepuasan pasien (Y), semakin naik *Tangible* ($X_1$) maka semakin naik kepuasan pasien (Y).
- Koefisien regresi variabel *Empathy* ($X_2$),sebesar 0,379; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Empathy* ($X_2$) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan pasien (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,379. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Empathy* ($X_2$) dengan kepuasan pasien (Y), semakin naik *Empathy* ($X_2$) maka semakin meningkat kepuasan pasien (Y).
- Koefisien regresi variabel *Reliability* ($X_3$) sebesar (-0,429); artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Reliability* ($X_3$) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan pasien (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,429. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *Reliability* ($X_3$) dengan kepuasan pasien (Y), semakin naik *Reliability* ($X_3$) maka semakin turun kepuasan pasien (Y).
- Koefisien regresi variabel *Responsiveness* ($X_4$) sebesar 0,784; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Responsiveness* ($X_4$) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan pasien (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,784. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Responsiveness ($X_4$)* dengan kepuasan pasien (Y), semakin naik *Responsiveness ($X_4$)* maka semakin meningkat kepuasan pasien (Y).

- Koefisien regresi variabel *Assurance* ($X_5$) sebesar (-0,146); artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Assurance* ($X_5$) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan pasien (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,146. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *Assurance* ($X_5$) dengan kepuasan pasien (Y), semakin naik *Assurance* ($X_5$) maka semakin turun kepuasan pasien (Y).

**Pengaruh Secara Parsial**

1. Bahwa empati (*empathy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Artinya bahwa empati (*empathy*) dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan.
2. Bahwa kehandalan (*reliability*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Artinya bahwa kehandalan (*reliability*) tidak dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan.
3. Bahwa daya tanggap (*responsiveness*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Artinya bahwa daya tanggap (*responsiveness*) tidak dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan.
4. Bahwa jaminan (*assurance*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Artinya bahwa jaminan (*assurance*) tidak dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan.

**Pengaruh Secara Simultan**

Secara simultan bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari *Tangible* ($X_1$), *Empathy* ($X_2$), *Reliability* ($X_3$), *Responsiveness* ($X_4$), dan *Assurance* ($X_5$ berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pasien (Y). Berdasarkan hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2** Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 547.962 | 5 | 109.592 | 19.781 | .000[a] |
| | Residual | 409.988 | 74 | 5.540 | | |
| | Total | 957.950 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Assurance (X5) , Tangible (X1), Empathy (X2), Reliability (X3), Responsiveness (X4)

b. Dependent Variable: Kepuasan Pasien

*Sumber : Data hasil penelitian (2019)*

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh data sebagaimana terlihat pada output *model summary* sebagai berikut :

**Tabel 3** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .756[a] | .572 | .543 | 2.354 |

a. Predictors: (Constant), Assurance (X5) , Tangible (X1), Empathy (X2), Reliability (X3), Responsiveness (X4)

*Sumber : Data hasil penelitian (2019)*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka $R^2$ (R *Square*) sebesar 0,572 atau (57,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari : *Tangible* ($X_1$), *Empathy* ($X_2$), *Reliability* ($X_3$), *Responsiveness* ($X_4$), *Assurance* ($X_5$) terhadap variabel dependen kepuasan pasien sebesar **57,2%**. Sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari *Tangible, Empathy, Reliability, Responsiveness, dan Assurance* di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat berdasarkan skor rata-rata kuesioner pada umumnya tergolong baik, namun dari rata-rata skor tiap butir kuesioner, peneliti lakukan diagnosa terhadap yang skor rata-ratanya rendah sehingga dijadikan temuan pada penelitian ini, diantaranya :

a. melalui dimensi bukti fisik (*tangible*) ditemukan skor yang paling rendah adalah terkait tempat duduk di ruang tunggu tempat pemeriksaan awal dan di ruangan tempat pemeriksaan awal jumlahnya masih kurang dan masih belum nyaman sesuai harapan pasien.
b. melalui dimensi empati (*empathy*) ditemukan skor yang paling rendah adalah pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan petugas di bagian pendaftaran dan pelayanan obat masih belum memahami secara mendalam apa yang menjadi keluhan pasien.
c. melalui dimensi kehandalan (*reliability*) ditemukan skor yang paling rendah adalah bahwa dokter dalam melakukan pemeriksaan belum bisa tepat waktu sesuai jadwal.
d. melalui dimensi daya tanggap (*responsiveness*) ditemukan skor yang paling rendah adalah terkait pelayanan yang dilakukan oleh petugas tempat pelayanan obat masih belum cepat tanggap sesuai dengan harapan yang dirasakan oleh pasien.
e. melalui dimensi jaminan (*assurance*) ditemukan skor yang paling rendah adalah terkait pelayanan petugas tempat pelayanan obat dirasakan oleh pasien masih belum tercipta suasana kekeluargaan dan menyenangkan.

2. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat pada umumnya kepuasan pasien sudah baik artinya sudah merasa puas, namun peneliti lakukan diagnosa terhadap kuesioner yang skor rata-ratanya rendah yaitu ditemukan bahwa fasilitas penunjang yang terkait dengan peralatan pemeriksaan kesehatan belum puas dirasakan oleh pasien atau belum sesuai dengan yang diharapkan.
3. Terbukti bahwa kualitas pelayanan kesehatan (*Tangible*, *Empathy*, *Reliability*, *Responsiveness*, dan *Assurance*) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kualitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari : *Tangible* ($X_1$), *Empathy* ($X_2$), *Reliability* ($X_3$), *Responsiveness* ($X_4$), *Assurance* ($X_5$) terhadap variabel dependen kepuasan pasien sebesar **57,2%**. Sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak dilakukan dalam model penelitian ini.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran baik secara praktis ataupun untuk kalangan akademisi sebagai berikut:

1. Sesuai temuan yang dikemukakan pada kesimpulan dapat peneliti sarankan :
    a. Terkait dimensi bukti fisik (*tangible*) dimana ditemukan bahwa tempat duduk di ruang tunggu tempat pemeriksaan awal dan di ruangan tempat pemeriksaan awal jumlahnya masih kurang dan masih belum nyaman sesuai harapan pasien. Peneliti sarankan agar pihak puskesmas segera melakukan reinventarisasi terhadap sarana dan prasarana yang ada sekarang dan segera melengkapi demi kenyamanan konsumen (pasien) yang berobat ke puskesmas bahkan apabila perlu untuk diusulkan ke Kepala Dinas Kesehatan renovasi ruangan yang tidak memadai dilengkapi dengan peralatan lainnya yang menunjang.
    b. Terkait dimensi empati (*empathy*) dimana ditemukan pelayanan petugas di bagian pendaftaran dan pelayanan obat masih belum memahami secara mendalam apa yang menjadi keluhan pasien. Peneliti sarankan agar dilakukan penyuluhan rutin dan pelatihan (*training*) manajemen jasa pelayanan (*services*) kepada semua personil, faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk dilakukan sebagai penyelenggara /pengelola jasa pelayanan.
    c. Terkait dimensi kehandalan (*reliability*) ditemukan skor yang paling rendah adalah bahwa dokter dalam melakukan pemeriksaan belum bisa tepat waktu sesuai jadwal. Peneliti sarankan agar dilakukan penyuluhan rutin untuk selalu diingatkan agar melayani tepat waktu sesuai jadwal yang tertulis di papan pengumuman.
    d. Terkait dimensi daya tanggap (*responsiveness*) dimana ditemukan bahwa pelayanan yang dilakukan oleh petugas tempat pelayanan obat masih belum cepat tanggap sesuai dengan harapan yang dirasakan oleh pasien. Peneliti sarankan agar dilakukan penyuluhan rutin dan pelatihan (*training*) manajemen jasa pelayanan (*services*) kepada semua personil, faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk dilakukan sebagai penyelenggara /pengelola jasa pelayanan.
    e. Terkait dimensi jaminan (*assurance*) dimana ditemukan bahwa pelayanan petugas tempat pelayanan obat dirasakan oleh pasien masih belum tercipta suasana kekeluargaan dan menyenangkan. Peneliti sarankan agar dilakukan penyuluhan rutin dan pelatihan (*training*) manajemen jasa pelayanan (*services*) kepada semua

personil, faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk dilakukan sebagai penyelenggara/pengelola jasa pelayanan.

2. Sesuai hasil analisis deskriptif variabel kepuasan pasien ditemukan bahwa fasilitas penunjang yang terkait dengan peralatan pemeriksaan kesehatan belum puas dirasakan oleh pasien atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Peneliti sarankan agar segera melengkapi peralatan sebagai sarana penunjang dalam pelayanan kepada pasien.
3. Sesuai hasil temuan dari analisis verifikatif, bahwa kualitas pelayanan kesehatan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Besarnya prosentase sumbangan pengaruh kualitas pelayanan kesehatan kepuasan pasien sebesar **57,2%**. Oleh karena itu peneliti sarankan sebagai berikut :
   a. Agar seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) terutama kepada pengelola/penyelenggara pelayanan kesehatan harus peduli (*care*) terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen/pasien.
   b. Pihak puskesmas sebagai pengelola/ penyelenggara agar memberikan usulan kepada Kepala Dinas Kesehatan terkait: perlunya renovasi ruangan, penambahan SDM, penambahan alat olah data.
   c. Pihak puskesmas sebagai pengelola/ penyelenggara agar memberikan usulan kepada BPJS terkait dengan kompensasi untuk optimalisasi pelayanan kepada anggota BPJS kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA


[1] A. Gima Sugiama. (2008). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Guardaya Intimarta. Bandung.

[2] Achmad Farich. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Masyarakat*. Cetakan Pertama. Gosyen Publishing. Sleman Yogyakarta.

[3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.

[4] Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

[5] Azrul Azwar. (1988). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi Kedua, PT Bina Rupa Aksara.

[6] ----------. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.

[7] Burhan Bungin. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta.

[8] Fandy Tjiptono. (2004). *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer*. Andi. Yogyakarta.
[9] ---------- (2012). *Strategi Pemasaran*. Edisi Ketiga. Andi. Yogyakarta.
[10] Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 4. Andi. Yogyakarta.
[11] Farida Jasfar. (2005). *Manajemen Jasa*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
[12] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[13] Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
[14] Husein Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
[15] ---------- 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
[16] ---------- 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
[17] Junathan Sarwono. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
[18] *Kotler*, *Philip* dan *Kevin Lane Keller*. *2008*. *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan. : Bob Sabran. Edisi 13 Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
[19] Kotler, Philip. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Ketiga belas, Jilid 1. Alih Bahasa oleh Bob Sabran, MM. Erlangga. Jakarta.
[20] ---------- (2009). Manajemen Pemasaran. Edisi Ketigabelas, Jilid 2. Alih Bahasa oleh Bob Sabran, MM. Erlangga. Jakarta.
[21] Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
[22] Miftah Thoha. (2003). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
[23] Mohamad Nazir. (2011). *Metode Penelitian,* Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia. Bogor.
[24] Sarwono, Jonathan & Budiono, Herlina (2012). *Statistik Terapan Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
[25] Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business*. Edisi I and 2. Salemba Empat. Jakarta.
[26] Singgih Santoso. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
[27] Sondang P. Siagian, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
[28] Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung.
[29] ---------- (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung.
[30] ---------- (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
[31] Sukmadi. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Humaniora. Bandung.
[32] Susatyo Herlambang. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Cetakan Pertama. Gosyen Publishing. Sleman Yogyakarta.
[33] Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
[34] Umam. (2014). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
[35] Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Penerbit Genesis. Bekasi.
[36] Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

# *FINANCIAL PERFORMANCE ANALYSIS OF WULANDARIE CATERING (A SMALL-MEDIUM BUSINESS) THROUGH SAK EMKM APPROACH*

**Budi Harto1**
budieto@gmail.com
Eduar Nur Wahyudi2
eduarnurwahyud6631@gmail.com
Politeknik LP3I

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to assist and direct the preparation of Wulandarie Catering financial statements based on the microfinance accounting standards of small entities (SAK EMKM), as well as illustrate how important it is to know the financial condition through information from the financial statements. This research conducted with the applied research approach through quantitative analysis methods which were then analyzed and described based on financial data and explanations or information from Wulandarie Catering itself. The results showed that the financial statements were prepared through stages and SAK EMKM and the condition of Wulandarie Catering financial performance was not good enough, seen from the ROA level of 14.3% and ROE of 12.3%.*

***Keyword : Financial, research***

## I. PENDAHULUAN

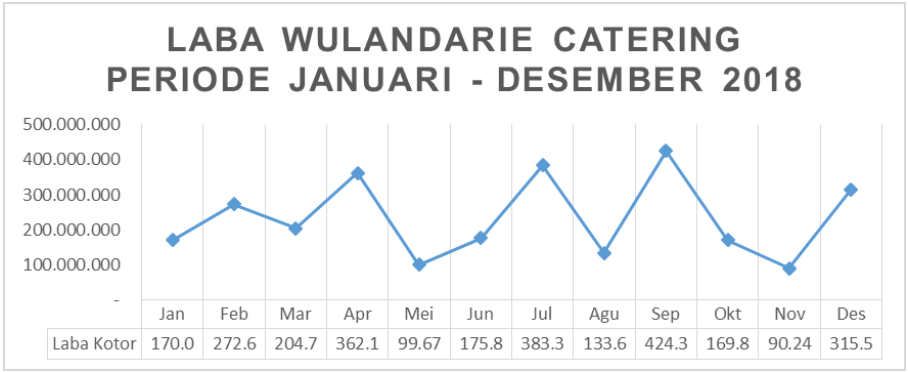
Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Bandung Priana Wira Saputra mengatakan berdasarkan data yang diperoleh dari badan Pusat Statistik Kota Bandung, kota kembang memiliki 300 ribu UMKM. “Data dari BPS terakhir yang kita terima sekitar 300 ribu UMKM ada di Bandung,”katanya kepada wartawan di Bandung, Jumat (7/4/2017). Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dikatakan sebagai pilar kekuatan perekonomian suatu daerah. Hali ini di sebabkan karena UMKM mempunyai fleksibilitas dan

kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah – ubah dengan cepat dibandingkan dengan perusahaan skala besar. UMKM di indonesia terdiri dari berbagai macam sektor usaha yang turut serta memberikan kontribusi yang besar dalam penerimaan PDB. UMKM memiliki peran yang cukup besar dalam memperluas penyediaan lapangan kerja, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, dan memeratakan peningkatan pendapatan. Bersamaan dengan itu adalah meningkatnya daya saing dan daya tahan ekonomi nasional.

UMKM Wulandarie bergerak di bidang kuliner usaha Catering (home Industries) yang berdiri sejak tahun 1999 dan sedang berkembang di Kota Bandung sampai saat ini. Segmentasi usaha UMKM Wulandarie melayani kebutuhan resepsi pernikahan, khitanan, ulang tahun, dan berbagai kegiatan syukuran dengan harga terjangkau. UMKM Wulandarie belum dapat mengukur kinerja laporan keuangan dan mengetahui kondisi usahanya.

Laporan keuangan yang dibuat oleh UMKM Wulandarie hanya sebatas data keuangan dan pencatatan yang terbatas dan belum sesuai dengan Standar Akuntansi UMKM (PSAK UMKM) serta belum disajikan secara akurat. Hal ini dikarenakan proses administrasinya belum berjalan dengan baik, banyak dokumen transaksi internal yang tidak dibuat seperti, bukti kas masuk dan bukit kas keluar.

UMKM Wulandarie hanya mencatat di buku tulis berdasarkan pengelompokan pengeluaran, seperti pengeluaran harian, pengeluaran Lotte (pembelian bahan baku) dan pengeluaran bank. Semua pengeluaran itu dicatat manual tanpa bantuan MS. Excel untuk mengolahnya. Dan bukti transaksi ekstern tidak di arsipkan sehingga tidak bisa dilakukannya verifikasi dokumen transaksi. Sehingga dasar pencatatanya belum bisa dikatakan akurat.




*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie Catering yang diolah*

**Gambar 1. Laba Tahun 2018**

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat pada bulan Mei dan November penurunan laba cukup drastis. Pada bulan Mei, jumlah laba yang di dapat oleh UMKM Wulandarie *Catering* mencapai Rp. 99.670.912,- dan mengalami penurunan kembali di bulan November sebesar Rp. 90.247.137 Hal ini terjadi, dikarenakan jumlah omset yang rendah sedangkan jumlah beban yang setabil, sehingga di bulan mei CV. Wulandarie mengalami kerugian sekitar Rp. (108.112.666). penurunan laba tersebut berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul **ANALISIS KINERJA KEUANGAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) WULANDARIE MELALUI PENDEKATAN SAK EMKM.**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Keuangan UMKM

Menurut Shaferi dan handayani (2013) strategi bisnis sangat mempengaruhi terhadap kinerja usaha UMKM, keunggulan bersaing yang diterapkan UMKM yang ditelitinya dengan menentukan strategi bisnis yang tepat dalam meningkatkan strategi bisnis yang sudah direncanakan melalui diferensiasi produk dan biaya rendah. Sedangkan Hadi Ismanto (2016) mengemukakan bahwa efektivitas dan efisiensi waktu dan biaya dapat meningkatkan laba dan indikator kinerja keuangan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa manajemen, strategi bisnis dan orientasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian yang dilakukan Dwitya Ariwibawa (2016) menemukan bukti bahwa literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlanjutan usaha pada UMKM kreatif di Jawa Tengah. UMKM memiliki karakterisitik kooperatif melengkapi keterbatasan dan keunggulan kompetitif. Penelitian nya juga memberikan insight untuk stakeholder dalam hal ini pemerintah (BI, OJK dan Kementrian terkait) dan mendukung pengembangan ekonomi kreatif. Menurut Della Ayu (2015) menemukan bukti bahwa laporan keuangan UMKM Ramayana Agro Mandiri berdasarkan Rasio Likuiditas mengalami fluktuasi, Rasio Leverage mengalami penurunan setiap tahunnya, Rasio Aktivitas menunjukkan pada keadaan yang kurang baik sedangkan Rasio Profitabilitas secara keseluruhan menghasilkan pendapatan yang kurang baik.

**Laporan Keuangan UMKM**

Menurut Mishelei Loen (2019) laporan keuangan yang dibuat oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) harus sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil dan Menegah (SAK EMKM) dimana laporan keuangan terdiri dari Laporan Posisi Keuangan, Laporan Laba Rugi, dan Catatab Atas Laporan Keuangan. Dan UMKM yang ditelitinya hanya membuat catatan pemasukan dan pengeluaran saja. Sedangkan menurut Diajeng, Misrin dan Andrianto (2019) mengemukakan bahwa UMKM dalam membuat laporan keuangannya belum sesuai dengan Standar Akuntansi EMKM hal ini dilihat dari bukti pencatatan yang dilakukan hanya mencatat kas keluar, aset tidak dicatat walaupun memilikinya serta bukti-bukti transaksi tidak diarsipkan dan dicatat secara keseluruhan sehingga mengakibatkan kesulitan dalam penyusunan laporan keuangan.

Hasil penelitian dari M.Ainul, Titin & Sri Kantun (2018) menemukan bukti bahwa penyusunan neraca UMKM harus sesuai dengan klasifikasi aktiva, komponen kewajiban dan modal, serta harus memenuhi kaidah SAK ETAP dimana laporan laba rugi sudah mengklasifikasikan beban berdasarkan sifatnya dan memasukkan beban pajak terpisah dari beban usaha. Dan laporan perubahan modal disusun dengan standar terdapat modal awal, laba, prive dan modal akhir. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pembuatan laporan keuangan UKM antara lain kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetens dalam menyusun laporan keuangan serta aplikasi yang digunakan dalam menghasilkan laporan keuangan dengan mudah seperti aplikasi Microsoft Excel menurut Hermon dan Elisabeth (2012).

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang menjelaskan secara deskriptif mengenai kinerja laporan keuangan UMKM. Penelitian ini menggunakan data dan informasi melalui hasil observasi, wawancara serta pengumpulan data kuantitatif laporan keuangan. Kemudian data-data tersebut dianalisis melalui perhitungan dan diinterprestasikan hasil penelitian penelitian tersebut.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rasio Likuiditas

Untuk mengetahui tingkat likuiditas pada UMKM Wulandarie. Berikut adalah data yang digunakan untuk melakukan analisis rasio likuiditas menggunakan *Current Ratio* dan *Cash Ratio*. Data ini hasil pengeolahan laporan keuangan UMKM Wulandarie selama Triwulan ke I sampai dengan Triwulan ke IV tahun 2018.

**Tabel 1. Data Rasio Likuiditas**

| Descriptions | Quarterly | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Quarter 1 | Quarter 2 | Quarter 3 | Quarter 4 |
| Current Assets | Rp 1.546.922.520 | Rp 1.762.668.381 | Rp 2.343.330.125 | Rp 2.739.217.547 |
| Cash and Cash | Rp 1.451.007.020 | Rp 1.666.752.881 | Rp 2.247.414.625 | Rp 2.643.302.047 |
| Current Liabilities | Rp 48.784.185 | Rp 47.772.441 | Rp 40.389.624 | Rp 135.973.249 |

*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie yang diolah*

Berdasarkan tabel 1, hasil analisis rasio likuiditas *Current Ratio* yang telah dilakukan, maka diketahui *Current Rasio* yang diperoleh UMKM Wulandari pada Triwulan ke I sebesar 3170,95%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang lancar dijamin Rp. 3.170,95 aktiva lancar. Pada Triwulan ke II Rasio yang dihasilkan sebesar 3689,72%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 Utang lancar dapat dijamin oleh Rp. 3.689,72 aktiva lancar. Apabila Triwulan ke I dibandingkan dengan Triwulan ke II, maka rasio ini mengalami kenaikan sebesar 518,5%.

Pada Triwulan ke III dihasilkan sebesar 5801,81%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 utang lancar dijamin oleh Rp. 5.801,81 aktiva lancar. Dan pada triwulan ke IV rasio yang dihasilkan sebesar 2014,53%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 dijamin oleh Rp.2.014.53 aktiva lancar. Apabila Triwulan ke III dibandingkan dengan Triwulan ke IV, Rasio ini mengalami penurunan Sebesar 3787,29%.

Rasio likuiditas dapat diketahui *Cash Ratio* UMKM Wulandarie pada Triwulan ke I dihasilkan sebesar 2974,34%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang lancar dijamin oleh Rp. 2.974,34 kas dan setara kas untuk memenuhi kewajibannya. Pada Triwulan ke II menghasilkan rasio sebesar 3488,94%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp.1,00 hutang lancar dijamin oleh Rp. 3.488,72 kas dan setara kas untuk memenuhi kewajibannya. Rasio ini mengalami kenaikan sebesar 514,60% pada Triwulan ke I – Triwulan ke II tahun 2018.

Pada periode Triwulan ke III rasio yang dihasilkan sebesar 5564,34%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang lancar dijamin oleh Rp.5.564.34 kas dan setara kas. Dan pada

Triwulan ke IV rasio yang dihasilkan sebesar 1943,99%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang lancar dijamin oleh Rp.1.943,99 kas dan setara kas yang dimiliki UMKM Wulandarie. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 3620,35%.

**Rasio Solvabilitas**

Untuk megetahui tingkat solvabilitas UMKM. Wulandarie *Catering*. Berikut adalah data yang digunakan untuk melakukan analisis rasio solvabilitas menggunakan *Debt to Assets Ratio* dan *Debt to Equity Ratio*. Data ini hasil pengolahan laporan keuangan UMKM Wulandarie periode Triwulan ke I dan Triwulan ke IV Tahun 2018.

**Tabel 2. Data Rasio Solvablitas**

| Descriptions | Quarterly | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Quarter 1 | Quarter 2 | Quarter 3 | Quarter 4 |
| Total Assets | Rp 1.935.994.657 | Rp 2.129.752.705 | Rp 2.688.426.637 | Rp 3.062.326.246 |
| Total Liabilities | Rp 48.784.185 | Rp 47.772.441 | Rp 40.389.624 | Rp 135.973.249 |
| Total Equity | Rp 1.887.210.472 | Rp 2.081.980.264 | Rp 2.648.037.013 | Rp 2.926.352.997 |

*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie yang diolah*

Berdasarkan tabel 2 rasio solvabilitas yang telah di lakukan, maka dapat diketahui *Debt ratio* UMKM Wulandarie *Catering* pada Triwulan ke I dihasilkan sebesar 2,52% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aset untuk menjamin Rp. 0,25 Hutang. Pada Triwulan ke II *Debt Ratio* yang dihasilkan sebesar 2,24% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aset untuk menjamin Rp. 0,22 hutang. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 0,28%.

Pada periode Triwulan ke III *Debt ratio* yang dihasilkan sebesar 1,50%, menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aset untuk menjamin Rp. 0,15 hutang. Pada Triwulan ke IV *Debt Ratio* yang dihasilkan sebesar 4,44% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aset untuk menjamin Rp 0,44 hutang. Rasio ini mengalami kenaikan sebesar 2,94%.

Rasio solvabilitas yang telah diketahui *Debt to equity ratio* UMKM Wulandarie pada Triwulan ke I dihasilkan sebesar 2,27% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang dijamin dengan Rp. 0,22 modal sendiri. Pada Triwulan ke II *Debt to equity ratio* yang dihasilkan sebesar 1,98% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang dijamin dengan Rp. 0,20 modal sendiri. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 0,29%.

Pada periode Triwulan ke III *Debt to equity ratio* yang dihasilkan sebesar 1,37%, menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang dijamin dengan Rp. 0,13 modal sendiri. Pada Triwulan ke IV *Debt to equity ratio* yang dihasilkan sebesar 4,25% menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 hutang dijamin dengan Rp 0,42 Modal sendiri. Rasio ini mengalami kenaikan sebesar 2,88%.

**Rasio Aktivitas**

Untuk megetahui tingkat ke efektivitas aktiva pada UMKM Wulandarie, data yang digunakan untuk melakukan analisis rasio aktivitas menggunakan *Fixed Assets Trun over* dan *Total Assets Trun over*. data ini hasil pengolahan laporan keuangan UMKM Wulandarie periode Triwulan ke I dan Triwulan ke IV Tahun 2018.

**Tabel 3. Data Rasio Aktivitas**

| Descriptions | Quarterly | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Quarter 1 | Quarter 2 | Quarter 3 | Quarter 4 |
| Total Fixed Assets | Rp 389.072.137 | Rp 367.084.324 | Rp 345.096.512 | Rp 323.108.699 |
| Total Assets | Rp 1.935.994.657 | Rp 2.129.752.705 | Rp 2.688.426.637 | Rp 3.062.326.246 |
| Sales | Rp 2.186.124.500 | Rp 2.084.950.055 | Rp 2.693.336.750 | Rp 2.004.773.864 |

*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie yang diolah*

Dari tabel 4.1.8 diketahui bahwa pada Triwulan ke I dihasilkan rasio sebesar 5,619 (5,61 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva tetap yang dimiliknya hanya dapat menghasilkan Rp.5,61 Penjualan. Dan pada Triwulan ke II rasio yang dihasilkan sebesar 5,680 (5,68 Kali) . Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva tetap yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp.5,7 Penjualan. Rasio ini mengalami kenaika sebesar 0,061 (0,06 Kali) pada periode Triwulan ke I – Triwulan ke II.

Pada Triwulan ke III dihasilkan rasio sebesar 7,805 (7,80 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva tetap yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 7,80 Penjualan. Dan pada Triwulan ke IV UMKM Wulandarie menghasilkan rasio sebesar 6,205 (6,20 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva tetap yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 6,20 Penjualan. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 1,600 (1,60 Kali) pada periode Triwulan ke III – Triwulan ke IV.

Diketahui pula bahwa pada Triwulan ke I dihasilkan rasio sebesar 1,129 (1,12 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliknya hanya dapat menghasilkan Rp.1,12 Penjualan. Dan pada Triwulan ke II rasio yang dihasilkan sebesar 0,979 (0,97 Kali) . Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp.0,97 Penjualan. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 0,150 (0,15 Kali) pada periode Triwulan ke I – Triwulan ke II.

Pada Triwulan ke III dihasilkan rasio sebesar 1,002 (1,0 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 1,0 Penjualan. Dan pada Triwulan ke IV CV. Wulandarie *Catering* menghasilkan rasio sebesar 0,655 (0,65 Kali). Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 0,65 Penjualan. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 0,347 (0,34 Kali) pada periode Triwulan ke III – Triwulan ke IV.

**Rasio Profitabilitas**

Untuk megetahui tingkat profitabilitas pada UMKM Wulandarie, data yang digunakan untuk melakukan analisis rasio profitabilitas, data ini hasil pengolahan laporan keuangan UMKM Wulandarie periode Triwulan ke I dan Triwulan ke IV Tahun 2018.

**Tabel 4. Data Rasio Profitabilitas**

| Descriptions | Quarterly | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Quarter 1 | Quarter 2 | Quarter 3 | Quarter 4 |
| Total Assets | Rp 1.935.994.657 | Rp 2.129.752.705 | Rp 2.688.426.637 | Rp 3.062.326.246 |
| Equity | Rp 1.887.210.472 | Rp 2.081.980.264 | Rp 2.648.037.013 | Rp 2.926.352.997 |
| Net Profit Before Tax | Rp 282.872.761 | Rp 285.758.049 | Rp 558.673.932 | Rp 253.006.130 |
| Net Profit After Tax | Rp 261.011.516 | Rp 264.908.548 | Rp 545.207.248 | Rp 242.982.260 |
| Net Sales | Rp 2.186.124.500 | Rp 2.084.950.055 | Rp 2.693.336.750 | Rp 2.004.773.864 |

*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie yang diolah*

Dari tabel 4 diketahui bahwa pada Triwulan ke I dihasilkan rasio sebesar 14,61%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliknya hanya dapat menghasilkan Rp. 0,146 laba bersih. Dan pada Triwulan ke II rasio yang dihasilkan sebesar 13,42%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp.0,134 laba bersih. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 1,19% pada periode Triwulan ke I – Triwulan ke II.

Pada Triwulan ke III dihasilkan rasio sebesar 20,78%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 0,207 laba bersih. Dan pada Triwulan ke IV Wulandarie *Catering* menghasilkan rasio sebesar 8,26%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 aktiva yang dimiliki hanya dapat menghasilkan Rp. 0,082 laba bersih. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 12,52% pada periode Triwulan ke III – Triwulan ke IV.

Rasio profitabillitas *Retrun On Equity* yang telah di lakukan, maka dapat diketahui pada Triwulan ke I, *Retrun On Equity* yang dihasilkan sebesar 12,15%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp.1,00 modal yang ditanamkan hanya dapat menghasilkan Rp. 0,121 laba bersih. Dan pada Triwulan ke II *Retrun On Equity* yang dihasilkan sebesar 10,98%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp.1,00 modal yang ditanamkan hanya dapat menghasilkan Rp. 0,110 laba bersih. Rasio ini mengalami penurunan sebesar 1,17% pada triwulan I - triwulan II.

Sedangkan pada Triwulan ke III, *Retrun on Equity* yang dihaslikan sebesar 18,43%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp. 1,00 modal yang di tanamkan hanya dapat menghasikan Rp. 0,184 laba bersih. Dan pada Triwulan ke IV, *Retrun on Equity* yang dihasilkan sebesar 7,59%. Ini menunjukan bahwa setiap Rp.1,00 modal yang di tanamakan hanya dapat menghasilkan Rp. 0,075 laba bersih. Rasio ini mengalami penurunan kembali sebesar 10,84% pad triwulan III – triwulan IV.

**Kinerja Keuangan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dianalisis dari data UMKM Wulandarie dapat digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 5. Kinerja Keuangan**

| No. | Jenis Rasio | Standar Industri | 2018 | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1. | *Currnet Ratio* | >200% = Baik<br><200% = Kurang Baik | 3669,25% | Baik |
| 2. | *Cash Ratio* | >50% = Baik<br><50% = Kurang Baik | 3492,90% | Baik |
| 3. | *Debt To Assets Ratio* | >35% = Kurang baik<br><35% = Baik | 2,68% | Baik |
| 4. | *Debt To Equity Ratio* | >80% = Kurang baik<br><80% = Baik | 2,47% | Baik |
| 5. | *Fixed Assets Trun Over* | >5 Kali = Baik<br><5 Kali = Kurang Baik | 6,327 | Baik |
| 6. | *Total Assets Trun Over* | >2 Kali = Baik<br><2 Kali = Kurang Baik | 0.941 | Kurang baik |
| 7. | *Retrun On Asset* | >30% = Baik<br><30% = Kurang Baik | 14,27% | Kurang baik |
| 8. | *Retrun On Equity* | >40% = Baik<br><40% = Kurang Baik | 12,29% | Kurang baik |

*Sumber: Laporan Keuangan UMKM Wulandarie yang diolah*

Dari hasil analisis rasio likuiditas di atas dilihat dari perhitungan *Current Ratio,* jika rata-rata 4 periode terakhir total *Current Ratio* menjadi sejumlah 3.669,25%. Dimana, jika diukur dengan indikator standard umum analisis rasio yang berlaku, UMKM Wulandarie sudah tergolong baik dalam memenuhi kewajiban – kewajiban jangka pendeknya. Karena *Current Ratio* yang dihasilkan lebih besar dari pada kewajiban – kewajiban lancarnya. Hasil perhitungan *Cash Ratio*, jika rata – rata 4 periode terakhir total *Cash Ratio* menjadi sejumlah 3.492,90%. Dimana jika diukur dengan indikator standar umum analisis rasio yang berlaku, UMKM Wulandarie sudah tergolong baik karena mengelola kasnya dengan optimal.

Tingkat Solvabilitas UMKM Wulandarie bila dilihat dari hasil perhitungan *Debt to Assets Ratio,* Jika dirata – ratakan 4 periode terakhir total *Debt to Assets Ratio* adalah sebesar 2,68%. Dimana jika diukur dengan indikator standar umum analisis yang berlaku, UMKM Wulandarie ini tergolong baik sehingga mudah untuk memperoleh pinjaman. Hasil perhitungan *Debt to Equity Ratio,* jika dirata – ratakan 4 periode terakhir total *Debt to Equity Ratio* adalah sebesar 2,47%. Dimana jika diukur dengan standar umum rasio yang berlaku, Debt to Equity Ratio UMKM Wulandarie ini tergolong baik. Tingkat ke efektifitas aktiva UMKM Wulandarie bila dilihat dari hasil perhitungan *Fixed Assets Trun Over,* jika dirata – ratakan 4 periode terakhir total *Fixed Assets Trun Over* adalah sebesar 6,3 kali. Dimana jika diukur dengan standar umum

rasio ini yang berlaku, *Fixed Assets Trun Over* CV. Wulandarie *Catering* ini tergolong baik. Artinya penggunaan aktiva oleh perusahaan efisien dan mampu memaksimalkan kapasitas aktiva tetap yang dimiliki. Hasil perhitungan *Total Assets Trun Over,* jika dirata – ratakan 4 periode terakhir *Total Assets Trun Over* sebesar 0,9 kali. Dimana jika diukur dengan standar umum rasio ini yang berlaku, *Total Assets Trun Over* UMKM Wulandarie ini tergolong kurang baik. Artinya perusahaan menggunakan aktivanya kurang efisien dan belum mampu memaksimalkan aktiva yang dimiliki.

Tingkat profitabilitas UMKM Wulandarie bila dilihat dari hasil perhitungan *Retrun On Assets*, jika dirata – ratakan 4 periode terakhir total *Retrun On Assets* adalah sebesar 14,27%. Dimana jika diukur dengan standar umum rasio yang berlaku, *Retrun On Assets* UMKM Wulandarie ini tergolong kurang baik. Artinya kemampuan aktiva yang di investasikan untuk berputar dalam menghasilkan laba sangatlah rendah. Hasil perhitungan *Retrun On Equity*, jika dirata – rata 4 periode terakhir total *Retrun On Assets* adalah sebesar 12,29%. Dimana jika diukur dengan standar umum rasio yang berlaku, Retrun On Equity perusahaan ini tergolong kurang baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yan dilakukan, likuiditas UMKM Wulandarie dalam keadaan baik, dari hasil perhitungan *Current Ratio* bisa dilihat bahwa besarnya aktiva lancar untuk menjamin hutang lancar cukup tinggi. Sehingga berpengaruh pada likuiditas perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Tingkat solvabilitas UMKM Wulandarie yang diukur dari *Debt to Assets Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* dalam kondisi yang baik atau standar industri tergolong baik. Dapat dikatakan UMKM Wulandarie mampu memenuhi seluruh kewajibannya, baik kewajiban jangka pendek maupun kewajiban jangka panjang. Sedangkan berdasarkan rasio aktivitas yang diukur dengan *Fixed Assets Turn Over* terukur dengan baik, sedangkan *Total Assets Turn Over* UMKM Wulandari tergolong kurang baik, karena perusahaan belum bisa mengoptimalkan sebagian aktiva yang dimiliki dalam menghasilkan penjualan. Dilihat dari *Retrun On Assets* pada periode Triwulan ke I – Triwulan Ke II rasio ini mengalami

penurunan dari 14,61% menjadi 13,42%. Sedangkan pada periode kedua yakni Triwulan ke III – Triwulan ke IV rasio ini juga kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan, dari yang semula 20,78% menjadi 8,26%. Hal ini terutama disebabkan oleh menurunnya pendapatan yang dihasilkan UMKM Wulandarie. Retrun On Equity juga mengalami penurunan pada periode Triwulan ke I – Triwulan ke II dari 12,15% menjadi 10,98%. Sedangkan pada periode selanjutnya yaitu Triwulan ke III – Triwulan ke IV rasio ini juga kembali mengalami penurunan, yang semula 18,43% menjadi 7,59%. Meski demikian UMKM Wulandarie telah mampu mengelola modal sendiiri secara efektif.

**Saran**

UMKM Wulandarie sebaiknya mempertahankan posisi likuiditas perusahaan yang sudah baik dengan tetap berusaha untuk meningkatkan aktiva lancar perusahaan melalui peningkatan penjualan dan mengurangi penggunaan kas yang tidak efisien, agar dapat menjamin seluruh hutang lancarnya dengan baik. Serta UMKM Wulandarie dapat meningkatkan solvabilitas perusahaan dengan tujuan memperoleh peluang yang besar dalam menghasilkan laba yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**


Della Ayu, 2015. *Penilaian Kinerja Keuangan Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Berdasarkan Analisis Rasio Keuangan (Studi Pada IRT Ramayana Agro Mandiri Kota Batu Tahun 2011-2014).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol 25 No 1 Universitas Brawijaya.

Diajeng & Misrin, 2019. *Analisis Penyusunan Laporan Keuangan UMKM Batik Jumput Dalia Berdasarkan SAK-EMKM.* Jurnal Balance Vol. XVI No.1.

Dwitya Ariwibawa, 2016. Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan UMKM di Jawa Tengah. Jurnal Siasat Bisnis Volume 20 Nomor 1 Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kasmir, 2014. *Analisis Laporan Keuangan: Cetakan KeTujuh.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hadi Ismanto, 2016. *Analisis Kinerja Keuangan UMKM Tenun Ikat Troso Jepara*. Jurnal Economia Volume 12 Nomor 2, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.

Hermon dan Elisabeth, 2012. *Penyusunan Laporan Keuangan untuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Berbasis Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP). Proceeding for Call Paper* Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW

https://jabarprov.go.id/index.php/news/22387/2017/04/08/Bandung-Miliki-300-Ribu-UMKM

Ikatan Akuntan Indonesia, 2018. *Standar Akuntansi Entitas Mikro Kecil dan Mengenah*. Jakarta: IAI

Irham Fahmi, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan.* Bandung. Alfabeta.

M. Ainul, Titin & Sri Kantun, 2018. *Analisis Laporan Keuangan Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) Pada Oryza Mart Jember Periode 2017*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 12 Nomor 2.

Mishelei Loen, 2019. *Analisis Laporan Keuangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Industri Tas dan Sepatu New Hunteria dengan Pendekatan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil dan Menengah (SAKEMKM).* Jurnal Akuntansi & Bisnis Krisnadwipayana Vol 6 No 2.

Kariyoto, 2017. *Analisis Laporan Keuangan.* Malang. UB Pers.

Hery, 2015. *Analisis Laporan Keuangan.* Yogyakarta. CAPS.

Peraturan Pemerintah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Rajindra, Burhanuddin et al. 2018. *Effect of working capital and production ability to financial performance of UMKM.* Universitas Muhamadiyah Palu.

Shaferi I dan Handayani, 2013. *Keputusan Pendanaan dan Strategi Bisnis Bersaing untuk Mendorong Peningkatan Nilai Perusahaan (Studi pada UMKM Kabupaten Banyumas).* Jurnal & Proceeding FEB Volume 3 Nomor 1, Universitas Jenderal Soedirman.