

# CHALLENGES OF SOCIAL SCIENCES, EDUCATION, AND TECHNOLOGY FOR ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

JILID I



Editor :

Prof. Muhammad Basri Jafar, MA.,Ph.D (Universitas Negeri Makassar)  
Dr. Andi Asrifan, S.Pd.,M.Pd. (Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang)  
Dr. Rita Inderawati, M.Pd. (Universitas Sriwijaya)  
Dr. Like Rascova Oktaberlina, M.Ed. (UIN Maulana Malik Ibrahim)  
Dr. Iwan Setiawan, M.Pd (Universitas Mulawarman)  
Dr. Lalu Suhirman, M.Pd. (Universitas Cenderawasih)

Vivit Rosmayanti | Nasiratunnisaa Mallappiang | Hamsu Abdul Gani  
Rifdan | Muliati | Nurfaizah Sahib | Rampeng | Aswan Usmana  
Ernawati | Muhammad Rapi Tang | Syamsudduha | Mustabir Daming  
Sahril | Nurasia Munir | Nur Afiah | Baso Jabu | Kisman Salija  
Triono | Haerul | Muhammad Yusuf | Sitti Hairani Idrus | Haedar Akib Anshari  
Darmawan Sanusi | Muhammad Lutfi | Edyanto  
Hermanu Iriawan | Iswahyudi | Siti Aminah

BOOK CHAPTER  
**CHALLENGES OF SOCIAL SCIENCES,  
EDUCATION, AND TECHNOLOGY FOR  
ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT  
GOALS (SDGS)**  
**JILID I**

## **UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta**

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditunjukkan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

**CHALLENGES OF SOCIAL SCIENCES,  
EDUCATION, AND TECHNOLOGY FOR  
ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT  
GOALS (SDGS)  
JILID I**

Vivit Rosmayanti | Nasiratunnisaa Mallappiang | Hamsu Abdul Gani  
Rifdan | Muliati | Nurfaizah Sahib | Rampeng | Aswan Usmana  
Ernawati | Muhammad Rapi Tang | Syamsudduha | Mustabir Daming  
Sahril | Nurasia Munir | Nur Afiah | Baso Jabu | Kisman Salija  
Triono | Haerul | Muhammad Yusuf | Sitti Hairani Idrus | Haedar Akib  
Anshari | Darmawan Sanusi | Muhammad Lutfi | Edyanto  
Hermanu Iriawan | Iswahyudi | Siti Aminah

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA  
Melong Asih Regency B40 - Cijerah  
Kota Bandung - Jawa Barat  
[www.medsan.co.id](http://www.medsan.co.id)

Anggota IKAPI  
No. 370/JBA/2020

**CHALLENGES OF SOCIAL SCIENCES, EDUCATION, AND  
TECHNOLOGY FOR ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT  
GOALS (SDGS)  
JILID I**

Vivit Rosmayanti | Nasiratunnisaa Mallappiang | Hamsu Abdul Gani  
Rifdan | Muliati | Nurfaizah Sahib | Rampeng | Aswan Usmana  
Ernawati | Muhammad Rapi Tang | Syamsudduha | Mustabir Daming  
Sahril | Nurasia Munir | Nur Afiah | Baso Jabu | Kisman Salija  
Triono | Haerul | Muhammad Yusuf | Sitti Hairani Idrus | Haedar Akib  
Anshari | Darmawan Sanusi | Muhammad Lutfi | Edyanto  
Hermanu Iriawan | Iswahyudi | Siti Aminah

Editor :

**Prof. Muhammad Basri Jafar, MA,.Ph.D (Universitas Negeri Makassar)**  
**Dr. Andi Asrifan, S.Pd.,M.Pd. (Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang)**  
**Dr. Rita Inderawati, M.Pd. (Universitas Sriwijaya)**  
**Dr. Like Rascova Oktaberlina, M.Ed. (UIN Maulana Malik Ibrahim)**  
**Dr. Lalu Suhirman, M.Pd. (Universitas Cenderawasih)**

Tata Letak :

**Rizki R. Pratama**

Desain Cover :

**Rintho R. Rerung**

Ukuran :

**B5: 18,2 x 25,7 cm**

Halaman :

**vi, 392**

ISBN :

**978-623-362-431-2**

Terbit Pada :

**Maret, 2022**

Hak Cipta 2022 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

*Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.*

**PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA**

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

[www.medsan.co.id](http://www.medsan.co.id)

## KATA PENGANTAR

Agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2030 yang diadopsi oleh semua anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015 tidak hanya berfokus pada pembangunan tetapi juga isu-isu berkelanjutan untuk manusia dan lingkungan. Meskipun pertumbuhan ekonomi masih tetap menjadi masalah penting tetapi ketidaksetaraan sosial, kualitas pendidikan dan informasi serta perubahan iklim perlu diperhitungkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pakar ilmu sosial dan pendidikan untuk mengkaji topik-topik dengan saling bertukar pengetahuan, ide, pengalaman mengenai tantangan SDGs. Hal inilah yang melatarbelakangi penyelenggaraan Konferensi nasional pertama atas hasil kolaborasi beberapa lembaga dan perguruan tinggi di Indonesia yang diberi nama: THE FIRST NATIONAL CONFERENCE on Social Sciences, Education, and Technology: CALL FOR PAPERS. Kolaborasi ini antara lain adalah:

- Universitas Negeri Makassar
- Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
- Universitas Al-Asyariah Mandar
- Universitas Siliwangi
- IAIN Madura
- IAIN Lhokseumawe
- Universitas Sriwijaya
- UIN Maulana Malik Ibrahim
- Universitas Mulawarman
- Universitas Cenderawasih
- Universitas Muhammadiyah Bone
- Yayasan Pattola Palallo
- Indonesian Education Share to Care Volunteers

Konferensi internasional tersebut dilaksanakan secara virtual melalui Platform Zoom Meeting pada tanggal 26 – 27 Januari 2022. Adapun tema utama pada kegiatan tersebut yaitu "**CHALLENGES OF SOCIAL SCIENCES, EDUCATION, AND TECHNOLOGY FOR ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)**". Tema utama tersebut di *breakdown* menjadi beberapa sub-tema yang dikategorikan menjadi dua yaitu Pendidikan, dan Ilmu Sosial serta teknologi. Sub-tema pendidikan terdiri dari *Quality education*,

*Teacher professional development, Moral and character education, Cross and multicultural education, Educational technology, Curriculum of social studies.* Adapun sub-tema Ilmu Sosial antara lain *Inclusive society, Sustainable development, Poverty and economic prosperity, Food security, Good health and well-being, Gender equality, Justice and peace, Disaster management, Collaborative governance and global partnership, Quality information and communication, History and nationalism, Geospatial technology, Sustainable tourism and ecotourism, dan Public policy and public sector reform.*

Konferensi ini menghasilkan puluhan ide-ide kreatif dan inovatif pada setiap bidangnya yang kami bagi menjadi 2 Volume. Nantinya kami sangat mengharap ide-ide yang tertuang dalam book chapter ini mampu memberikan kontribusi positif untuk pengembangan individu dan masyarakat secara umum.

Diakhir kata, kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi aktif, semangat dan antusias Bapak/Ibu peserta terkhusus kepada seluruh penyaji yang telah menyukseskan konferensi tersebut di atas.

"Ilmu saat ini adalah teknologi masa depan." - *Edward Teller*

"Riset adalah apa yang saya lakukan ketika saya tidak tahu apa yang saya lakukan." - *Werner Von Brhoun*

"Aspek paling menyedihkan dalam hidup saat ini adalah bahwa ilmu mengumpulkan pengetahuan lebih cepat daripada masyarakat mengumpulkan kebijaksanaan." - *Issac Asimov*

"Jika kita tahu apa yang sedang kita lakukan, itu tidak akan disebut penelitian, bukan?" - *Albherth Einsten*

"Di suatu tempat, sesuatu yang luar biasa sedang menunggu untuk diketahui." - *Carl Sagan*

"Apa yang kamu pelajari dari kehidupan dalam sains adalah luasnya ketidaktahuan kita." - *Cristhoper Hitchens*

"Setiap kemajuan besar dalam ilmu pengetahuan telah muncul dari keberanian imajinasi yang baru." - *John Dewey*

Makassar, 01 Februari 2022

Tim Editor

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
1 IMPLEMENTING ROLE-PLAY ACTIVITIES TO IMPROVE STUDENTS' SPEAKING SKILL .....	1
2 IMPLEMENTATION OF THE INDEPENDENT LEARNING POLICY AS A STRATEGY TO IMPROVE THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION .....	13
3 PEMBELAJARAN PADA ERA MERDEKA BELAJAR: KRITIS TINJAUAN PUSTAKA.....	29
4 DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES QUALITY IN HEALTH SERVICES AT BALAI BESAR KESEHATAN PARU MASYARAKAT (BBKPM) MAKASSAR.....	51
5 DEVELOPMENT OF SHORT STORY WRITING TEACHING MATERIALS BASED ON AUDIOVISUAL MEDIA FOR CLASS XI STUDENTS OF SMK NEGERI 3 MAJENE.....	77
6 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI.....	111
7 EFFECTIVENESS OF AUTONOMOUS LEARNING BASED ON STUDENT LEARNING STYLE IN ENGLISH .....	143
8 TEACHING COMMUNICATIVE WRITING AT ISLAMIC HIGHER EDUCATION.....	159
9 FEEDBACK TIMING ON STUDENTS' WRITING.....	171
10 ANALYSIS OF THE UTILIZATION OF APPARATUS HUMAN RESOURCES IN INCREASING WORK EFFECTIVENESS....	185
11 STRATEGY TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION IN MAKASSAR CITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD.....	215
12 VILLAGE GOVERNMENT STRATEGY IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN TAMAONA VILLAGE, KINDANG DISTRICT, BULUKUMBA REGENCY.....	243
13 INTERCONNECTION MODEL OF FREEDOM TO LEARN-INDEPENDENT CAMPUS (MBKM) AND TOURISM SECTOR	



DEVELOPMENT IN INDONESIA IN THE SDGS PERSPECTIVE .....	275
14 WASTE MANAGEMENT IN TAMALATE DISTRICT, MAKASSAR CITY.....	291
15 CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF THE INDEPENDENT LEARNING INTERNSHIP PROGRAM AT THE INDEPENDENT CAMPUS (MBKM) AT THE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH SINJAI .....	325
16 IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES THROUGH LEADERSHIP ROLES.....	349
17 POLICY IMPLEMENTATION OF THE NATIONAL COMMUNITY EMPOWERMENT PROGRAM (PNPM) MANDIRI EAST LUWU REGENCY .....	375

---

# IMPLEMENTING ROLE-PLAY ACTIVITIES TO IMPROVE STUDENTS' SPEAKING SKILL

**Implementasi Aktivitas Role-Play untuk Meningkatkan  
Kemampuan Berbicara Siswa.**

**Vivit Rosmayanti**

Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Megarezky,  
[vivitoellah@gmail.com](mailto:vivitoellah@gmail.com), Makassar

---

## ABSTRACT

This Research applied classroom action research which aimed to see the implementation of role-play and interactive activities to improve students speaking skill. The subjects of this research were the second grade students of one of private school in Makassar. The stage of this research started from planning, action, observation, and then reflection. The result of this research qualitatively showed that the average students score in the pre cycle was 1,44, in the first cycle the average students score was 2,28, and in the second cycle the average students score was 3,95. The average score of students from pre cycle, first cycle, and second cycle is always increasing which means that there is improvement of students speaking skill. Qualitatively, the students gained experience and input related to communicative skill. Besides that, the implementation of role-play and interactive activities in the class were very interesting for students because they can practice their speaking more in interactive and fun way. In conclusion, the implementation of role-play and interactive activities can gradually improve students speaking skill.

---

## **Introduction**

Speaking seems to be one of the most difficult skills students may possess since it requires first and foremost a great deal of practice and also exposure (Kuśnierek, 2015). The teacher must create an environment in which he or she passionately teaches the target language's oral abilities so that students may participate actively and gregariously in communicative tasks. It is inadequate to simply provide students with opportunities to talk in English; they must also be encouraged to speak in a variety of contexts, which will help them to speak confidently. Not all teachers nowadays understand the purpose of teaching. Some teachers are still primarily concerned with how to teach students what is written in textbooks. However, the goal of teaching English is to teach students how to communicate in English, not just how to grasp English as it is written in the textbook they studied. It is intended to educate students not only for academic or written English for national examinations, but also for speaking skills and communicative competency that they may apply in real-life situations. Role-play is one of useful activity to be conducted in the class that can inspire students to think creatively about how to make role-playing an interesting and fun activity in the classroom. They can also improve their communicative and behavioral abilities by interacting and negotiating with others and practicing the target language, which will increase their interest and involvement in learning situations (Abidin et al., 2012).

There is a common perception that all learning should be serious, and that if one is having fun and there is laughter, then it is not really learning. That is what happened in my English class, and for those who think that my students are not learning means that they have a misconception. It is possible to learn a language as well as

---

enjoy oneself at the same time. One of the best ways of doing this is through role-play activity and interactive activities. The issue of role-play activities has been investigated by researchers globally (Kodotchigova, 2002; Rashid & Qaisar, 2017; Kumaran, 2017; Uktamovna, 2021; Fadilah, 2016; Halápi & Saunders, 2002;). Teachers need to be creative in teaching and well prepared with the material which is going to be taught. They should be able to provide appropriate activities for students to practice their speaking. Speaking skill usually become problem for beginner learners and one of a good way to promote their speaking skill is that by applying role-play activity in the class. The effectiveness of role-play activities in ELT class which emphasizes much on the comprehensively performance of the target language has been proofed by researchers (Liu & Ding, 2009; Suryani, 2015; Krebt, 2017; Wu, 2008; Alabsi, 2016; Boakye, 2021).

Applying role-play activity in the classroom provides students with lots of benefit in learning process; role-play activities enable students to practice English more by exploring their imagination in an authentic way.

The reason why the writer conducted this research in one of private high school in Makassar is that because most students there still have difficulties in communicating using English. Some students are good in writing and reading but most of them have problem in speaking skill. Therefore, the writers think that there should be an alternative way that can be applied in teaching them which is useful in improving students' speaking skill. The writers argued by applying role-play and interactive activities in the class will help them practice speaking skill in communication.

---

In order to make the problem examinable, the researcher needs to formulate the following research questions:

1. How is the implementation of role-play and other interactive activities in teaching speaking skill?
2. How is the improvement of students' speaking skill through communicative activities?

### **Methodology**

The design of this research is Classroom Action Research (CAR), conducted collaboratively to change what is going on in the classroom including the technique, classroom management, media, curriculum, material, and evaluation system. Action research provided teachers with the opportunity to gain knowledge and skill in research method and application and to become more aware of the options and possibilities for change (Oja & Pine, 1989). The researcher decided to conduct classroom action research because it is one of the approaches that allowed teachers to improve education through change. The cycle of classroom action research can be classified in four stages such as planning, implementing, observing, and reflecting (Kemmis & McTaggart, 1998).

This study is conducted in one of private high school in Makassar. There are 26 participants in the research. The data collected in this research is presented in qualitative form and quantitative form as supporting data. In collecting data, the researchers employed observation, field note, and test. The researcher observed the event or phenomena happened in the class during the action as a method to observe the teaching process and the students' activity. The observation checklist is used to make the observation process easier. During the implementation of the action in the class the researchers write every activity related to teaching and learning

---

process in form of field notes to support qualitative data. In conducting this research the researchers used three stages of tests. The pre cycle test was done before implementing the action to see early ability of the students before given the treatment, the first cycle test was done after implementing the first cycle action to see the progress of the students ability, and the second cycle test was done after implementing the action in the second cycle to see the progress of the students after receiving treatment in the second cycle.

To see the students' speaking skill progress, the researcher employ speaking test An Analysis of Student Speaking Skill Using Role Play Method This study employs some data collection techniques, using one questionnaire instrument, classroom observation, interviews, and document analysis as triangulation. The data analysis in this study is conducted over the course. All data were collected from data collections are analyzed gradually. The data from the questionnaire are transcribed and subsequently categorized, then interpreted to answer the research questions. The triangulations from the interview, classroom observation, and analysis documents are also interpreted descriptively.

### **Results and discussion**

The findings of the research were gained from the observation of teaching and learning process. Besides, it is also supported by the result of students' speaking test. The purpose of conducting pretest is that to see the initial students speaking test before conducting the action. The test of cycle 1 was conducted to see the progress of students' speaking skill after conducting the action for four meetings. Just like the test of cycle 1, the purpose of doing test of cycle 2 was that to see the progress of the students' speaking ability

---

after conducting the treatment in cycle 2. The result of the test can be seen in the following table.

**Table 1**

*the result of the pretest, test of cycle 1, and test of cycle 2*

Data	Pre-test	Test of Cycle 1	Test of Cycle 2
Mean	1,44	2,28	3,95
The number of students	26	26	26

Based on the result of the speaking test, the students' speaking skill is getting better from 1.44 in the pre-test, 2.28 in test of cycle 2, and 3.95 in the test of cycle 2. It can be inferred from the table that students' speaking skill is improved. The improvement of students can be seen in the following table as the result of observation.

**Table 2**

*the changes before and after the action*

Before the Action	Cycle 1	Cycle 2
Some students were shy and have difficulty in expressing their idea.	Most students looked more confident in speaking with very limited vocabularies.	Students were confident and it can be seen that they can speak more with more vocabularies.
Teacher didn't make students ready to study before starting the lesson	The teacher makes sure that the students ready to learn by having a little chit chat with students and reviewing the lesson.	The teacher keeps reviewing the lesson in order to make students ready to study.
Most students didn't get the point of teacher talk and explanation.	Some students were still have difficulty in understanding the teacher talks	Most students get the point of teacher talk since the teacher speaks more slowly and clearly.
Students were not focus in learning	Most students start paying attention on the lesson.	The situation still the same, most students focus on the lesson.
The time allocated for students to practice their English in the class is less	The teacher allocated more time in production stage and students practice more.	The time allocation for speaking stays the same, the students practice more speaking.

---

Before the Action	Cycle 1	Cycle 2
Most time were used to write paragraph on the board	No more writing paragraph on the board activity.	The focus of the action is speaking skill, but the students still have writing activity mostly done at home.
There was no feedback at the end of the lesson	The teacher gives feedback for students after doing exercise.	The teacher gives feedback for students after doing exercise.

---

After conducting the action, the researchers had a discussion with the English teacher to do reflection in the first cycle. The reflection was based on the observation of the teaching and learning process, students comment and opinion. The results of the reflection were elaborated as follows:

The applications of role-plays and interactive activities are very helpful for the students to get them speak more in the class. As Alabsi (2016) pointed out that Role-play, as recommended by many experts in the field, was practically shown to be an effective and successful activity for high school student. He recommended the Role-play activities to be used in English lessons among Saudi secondary school students. Role-play activities help students to speak more confidently in the class. This findings is in line with what Bahriyeva (2021) suggested that the technique of role-playing if used right could promote a positive atmosphere among the students in the classroom. In addition, The roleplaying techniques can improve students' speaking skills (Lestari & Sridatun, 2020). After conducting test cycle 1 the researcher had conversation with two students as representative to reflect the teaching and learning process in the last four meeting.

Meanwhile, during the interview the students express their opinion that they are very interested with role-play activities because it is fun and they can speak confidently. This students' perception is in



line with the result of investigation conducted by Soendoro (2021) stated that role-play activities can enhance students' interest and experience as well as provide students with a perfect challenging learning environment for learning speaking. In addition, the study conducted by Pradhana (2021) revealed that every participant had a good and enjoyable experience during the role-play activities and they also got lots of benefit from this activity.

After conducting the interview with students the researcher had a discussion with the English teacher to reflect the action. There were some points that the teacher and the researcher discussed about activities run in the class. The English teacher and the researcher also discussed about some things that is missing from teaching and learning process and what to do to fix them. According to the teacher he can see improvement from the students, it can be seen from how they follow the instructions, and no more students sleep and play gadget in the class. that's happen might be because they are faced with new learning condition and new teacher, then the teacher asked the researcher to carry on the action in the next cycle with some new variation.

During the action the researcher run some role-plays and interactive activities in the class, those activities run well. The researcher realize that the activities needs variation and in cycle 2 the researcher plan to add survey activity as variation so the students can involve and experience other interactive activity.

Some points that need to be considered in teaching such as giving instruction slowly and step by step, presenting interesting topic in communicative way to avoid boredom, providing more time for students to practice their language, and giving feedback at the end of the lesson are very important for successful teaching. The

---

researchers applied those points during the action and they are very useful for students. By giving instruction slowly and step by step, the students can easily get the point of what to do in the class, as the result the activity run well because the instruction was well-cached by the students. By presenting interesting topics the students can be motivated because they get something new in every meeting, when the topic is interesting they participate actively in the activity. By providing more time for students to practice more, the students feel free to convey their idea or opinion in speaking because the time allocation is much more than just work on exercise or pay attention on detail about the grammar rules. The last but not least, giving feedback at the end of the lesson is very important to sum up students understanding about the language point taught.

In cycle 2, the researcher as teacher kept running role-play and other interactive activities. The instruction were given step by step and slowly especially for complicated instruction so the students can get the point because some students have difficulty in understanding the instruction if it is conveyed quite fast. The topics presented in teaching were also interesting because every meeting the teacher presented new topic and the students were enthusiastic with the topic. The teacher add one other communicative activity namely survey activity as variation. The students spend more time in speaking activity rather than writing or doing exercise. As the English teacher suggested at the end of cycle 1 that the students need to do more exercise so the teacher provide the students with more exercise to do at home. The feedbacks were given at school. Finally, the result of this study shows that the role-play activities can really improve students' speaking skill which is in line with the results of the study conducted by Khasbani & Seli (2021) indicated

---

that role-play plays a prominent part in improving students' speaking performance.

### **Conclusion**

Applying role-play and interactive activities in teaching speaking in the class is effective to get students to speak more in the class. The time allocated in production stage is longer than in presentation stage. This time partition was done to provide more time for students to speak during the activity. Giving instruction slowly and step by step enable students to get the point of instruction. The activities run well in the class because the students know what to do with the activity. The students follow the instruction based on the step given by the teacher. So the teacher can make sure that every student does the instruction before giving the next instruction. Presenting interesting topic in communicative way in every meeting is effective to avoid boredom. By presenting interesting topic during the class the students get new situation and new vocabularies without feeling bored. Giving feedback at the end of the lesson is very useful for students to get deeper and clear understanding about the language point being taught. The feedback can be given directly at the end of activity by doing correction orally or for additional exercise that the students do at home, the teacher check it and give feedback in written form.

## References

- Abidin, M. J. Z., Osman, S. R. F., & Hosseini, M. S. (2012). Role-play: taking the line of least resistance. *International Journal of Learning & Development*, 2(2), 258–270.
- Alabsi, T. A. (2016). The effectiveness of role play strategy in teaching vocabulary. *Theory and Practice in Language Studies*, 6(2), 227.
- Bahriyeva, N. (2021). Teaching a language through role-play. *Linguistics and Culture Review*, 5(S1), 1582–1587.
- Boakye, N. A. Y. (2021). Using role play and explicit strategy instruction to improve first-year students' academic reading proficiency. *Reading & Writing*, 12(1), 1–12.
- Fadilah, F. (2016). TEACHING SPEAKING BY ROLE-PLAY ACTIVITY. *OKARA: Jurnal Bahasa Dan Sastra*. <https://doi.org/10.19105/ojbs.v10i2.980>
- Halápi, M., & Saunders, D. (2002). Language teaching through role-play: A Hungarian view. *Simulation & Gaming*, 33(2), 169–178.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1998). *The Action Research Planner* (2nd ed.). Deakin University Press.
- Khasbani, I., & Seli, F. Y. (2021). The Impact of Role-play on Students' Speaking Performance. *Linguists: Journal Of Linguistics and Language Teaching*, 7(2), 1–15.
- Kodotchigova, M. A. (2002). Role Play in Teaching Culture: Six Quick Steps for Classroom Implementation. *The Internet TESL Journal*.
- Krebt, D. M. (2017). The effectiveness of role play techniques in teaching speaking for EFL college students. *Journal of Language Teaching and Research*, 8(5), 863.
- Kumaran, S. R. (2017). Benefits and shortcomings of role-play as a speaking activity in English language classrooms. *The English Teacher*, 22.
- Kuśnierek, A. (2015). Developing students' speaking skills through role-play. *World Scientific News*.
- Lestari, F., & Sridatun, F. A. (2020). An Analysis of Student

- Speaking Skill Using Role Play Method. *PROJECT (Professional Journal of English Education)*, 3(1), 114.
- Liu, F., & Ding, Y. (2009). Role-play in English Language Teaching. *Asian Social Science*.  
<https://doi.org/10.5539/ass.v5n10p140>
- Oja, S. N., & Pine, G. J. (1989). Collaborative Action Research: Teachers' stages of development and school context. *Peabody Journal of Education*, 64(2), 96–115.
- Pradhana, R. A. (2021). Exploring Students Experience in Online Speaking Class Using Role-Play Technique. *Journal of English Language and Education*, 6(2), 93–102.
- Rashid, S., & Qaisar, S. (2017). Role Play: A Productive Teaching Strategy to Promote Critical Thinking. *Bulletin of Education and Research*, 39(2), 197–213.
- Soendoro, B. Y. S. (2021). *elt students' perception toward the use of role-play in learning english speaking skill/bagoes yoega soendoro*. Universitas Negeri Malang.
- Suryani, L. (2015). The Effectiveness of Role Play in Teaching Speaking. *ELTIN Journal*.  
<https://doi.org/10.22460/ej.v3i2p%p.127>
- Uktamovna, K. M. (2021). The Four Aspects and the Importance of Role Play. “*ONLINE-CONFERENCES*” PLATFORM, 193–199.
- Wu, S. (2008). Effective activities for teaching English idioms to EFL learners. *The Internet TESL Journal*, 14(3), 4–9.

---

# IMPLEMENTATION OF THE INDEPENDENT LEARNING POLICY AS A STRATEGY TO IMPROVE THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

## **Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi**

**Nasiratunnisaa Mallappiang<sup>a,1</sup>, Hamsu Abdul Gani<sup>b,2</sup>, Rifdan<sup>c,3</sup>**

<sup>a</sup>Public Administration and Policy, Makassar State University,  
[akramogel30@gmail.com](mailto:akramogel30@gmail.com), Makassar

<sup>a</sup>Public Administration and Policy, Pancasakti University,  
[akramogel30@gmail.com](mailto:akramogel30@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup>Public Administration and Policy, Makassar State University,  
[hamsuabdulgani@gmail.com](mailto:hamsuabdulgani@gmail.com), Makassar

<sup>c</sup>Public Administration and Policy, Makassar State University,  
[rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

---

### ABSTRACT

Independent Learning Policy Independent Campus is appropriate with Permendikbud Number 3 of 2020 concerning National Standards for Higher Education. The Independent Learning Program launched by the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology, The Republic of Indonesia, is one of the breakthroughs in digitalization in education. This program pushes students to control a variety of competence expertise and experience through the independence program study-campus independence so that students capable Upgrade competence graduate of good soft skills as well as hard skills as well superior and competitive in accordance with development technology 4.0, compliant with field

science. Study this aim to know (1) policy independent learning, (2) implementation-independent learning, (3) the obstacles faced in implementation independent study. Method study this use approach through library research method. In something bibliography, data is obtained through observation to literature related in articles, books, documents, results in research, and observation to online literature. Furthermore, the data is analyzed and described appropriate discussion theme. Research results show that (1) policy independent study campus independent in formulation policy and implementation has in line with base legal and in line with the goal for Upgrade quality education high, (2) Implementation MBKM curriculum for answer challenge development technology, with education system learning based on OBE (Outcome Based Education) so that graduate focus to achievements harmonious learning by discipline knowledge, and (3) improvement partner internship, as well independence program socialization study-campus independent who still need to be done massively.

**Keywords: Implementation, Policy, Independent Learning-Independent Campus**

---

## **Introduction**

In the time of revolution, Industry 4.0 and society 5.0 in progress transformation structure social by fast and fickle, relationship social depending on technology, partly category lost jobs; citizens have opportunity and power the same competition. Revolution time Industry 4.0 has a challenge at a time opportunity for institution education. Education is something aspect that play a role in developing source power smart human through improvement, equity, expansion access service quality education, and suitability

---

in utilizing development technology to produce system education Empower global who has Skills collaboration, communication, critical thinking critical and creative.

Create quality education required instrument policy as footing and foundation necessary law regulated by the state. Inside Opening The 1945 Constitution has said that desired goal achieved by the Unitary State of the Republic of Indonesia is” Educating” life Nation”, so by constitutional law that applies in Indonesia education Becomes the place give birth generation quality nation should truly run in accordance mandate law. Because that, education no will miss from the role of the state as organizers and providers service, must-own policy education that can be understood and become rejected measuring as rules and regulations standard must be adopted and executed. Policy as a rule base and reference practical created by owner policy that is government, therefore policy not only implemented but also must there is assessment, analysis, assessment, evaluation until to Step development.

Entering the era of globalization and internationalization, especially in field development science and technology, government through the Minister of Education and Culture Nadiem Anwar Makarim conveyed in his speech at the 2019 National Teacher's Day (HGN) event sparked the concept of” Independent Education for Learning”. Draft this is part from institution education in Upgrade quality education and must flexible to freedom and openness self as institution education that can play a role as well as contribute real for the benefit people especially in the era of revolution industry 4.0 and society 5.0. Government alone mentions that draft is independent think in accordance with trust the 1945 Constitution and Pancasila. Because college tall is face something nation,

---



development system education always so reference in build and develop source power superior human being and has power competitive no timeless by circumstances that are always changeable, so in management college tall need development strategy curriculum in accordance with purpose education as well as in skeleton Upgrade quality education, one of them is independence program policy study.

The beginning of 2020 is quite a start heavy with there is a Covid-19 pandemic, no Covid-19 cases only disable economy a country and a service education. As an affected country, Indonesia makes various efforts to zoom out case transmission of Covid-19, especially in education with do learning online (*online*). Policy independent study own role big in implementation of education online. It is also strengthened with the Minister of Education and Culture, who issued Circular Number 4 of 2020 concerning the Implementation Education Policy in Emergency Spread of Covid-19. However, from every policy education issued by the government, no one could ensure everything walks with fluent what's up in the middle plague Covid-19 disease, especially people who still not enough access service education digitally based.

Dilemmatization education-based *online* is the more complicated when the government announces policy *new normal* amid a pandemic that hasn't finished, so Public especially organizer service education sued for adapt with the policy that. Because of that, the goal study is to analyze how far the existing policy could effectively implement education-based *online* during the Covid-19 Pandemic.

Learning Program Independent Campus (MBKM) is one of the breakthroughs of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology in spur source power quality and character human,

---

because through the program launched that, it is hoped good student or lecturer own a different experience which in the end will enrich insight, network, and excellence character.

Policy Ministry of Education and Culture related to gift freedom for students for the following activity learning During the maximum of three semesters of study outside the study program and campus. MBKM Program implicit is response Kemdikburistek in skeleton prepare Tough graduate in face change social, cultural, the world of work, and technology are increasingly developed with fast in the era of revolution industry 4.0, competence student should the more strengthened by existing developments. Required there is a link and match between a graduate of education tall not only with the business world and the industrial world but also with an increasingly fast experience change. Based on Case, the Ministry of Education and Culture has enforced policy new in the field of education tall through the” Freedom of Learning-Independent Campus (MBKM)” program, which is currently applied by college high.

#### Implementation Literature Review Policy

##### 1. Implementation Policy

Various results research before the show that the independence program study campus independent own purpose main in Upgrade power competitive students (students, students), and staff teacher (teacher, lecturer) in facing the era of digitalization and disruption. For example, just in studying Theory Progressivism, the MBKM program is assessed as something jump in Indonesian education. View progressivism about study focus on the participant view educates as a creature that has excess compared with

creature other. Beside that, thin it out Wall separator Among college height and society Becomes footing development ideas education progressivism. Participants educate by nature, already own potency, reason, and intelligence. With dynamic and creative intelligence, participants educate have supplies for confronting and solving various existing problems. Related to that all, for Upgrade intelligence and creativity participant educate Becomes not quite responsible enough for education. Participant educates not only looked at as unified creature physical and spiritual but need to see to manifestation to Act behavior and actions that exist in his experience. Intelligence participant education needs to be enabled by active participation in events that exist and occur in the environment surrounding. In Case this, institution education should apply reasonable, open, and without existence Wall separator with society. Educational institutions are miniature from the Public alone. Thus, participants educated expected could live life through an educational learning process. Learn educative is independent learning, which can be carried out inside and outside class (Siti Mustaghfiroh, 2020).

Education is also responsible for answering participants to be mature, brave, independent, and trying alone. Thus, shades education should strive to allow participants to be educated to always think independently and critically about finding teak themselves. In context, this is most important not to give positive knowledge taken for granted to participant educate, but how to teach to participant educate to have a strong reason. One effort that can be made is to give independence to participant education for involved direct in learning and transfer of knowledge. In Case this, participant education is

---

considered the main subject no only object from an educational process (Anis et al., 2021).

According to Daniel A. Mazmanian and Paul Sabatier, real implementation occurs after a program is declared applied or formulated. Parsons thinks that implementation is an interaction process Among determination goals and actions for reaching goal. It is the ability to build a connection in the eye chain because of consequento impact the policypact. Ripley and Franklin argue that implementation refers to several real (tangible output) activities that follow statement meaning about program objectives and desired outcomes by officials' government. Several definitions can conclude that implementation is applying policy in a field to produce something impact.

## 2. Definition Policy

The policy is often conceptualized with the term "wisdom" which means" love" truth". Wisdom interpreted as something statement will, in political termed as a "*statement of intense*" or formulation desire. The word" policy"is Translate from the word "*policy*" in language English, which means look after problem or interest general, or also means administration government. Policy is a principle or method selected act for direct taking decision. Policy interpreted as Suite concepts and principles that form the outline and basic plan in implementation something work, leadership and ways act (about government, organization and so on), statement ideals, goals, principles, or meaning as a guideline for management in effort reach line goals.

Generally, “policy” can be interpreted as something formal powers granted by law to the authorities take policy.

MBKM policy provides an opportunity to the student to get experience to learn more breadth and competence new through several activity learning in between exchange student, internship/practice work, research, project independent, activity entrepreneurship, project humanity, teaching at school high, and projects in the village/college work real thematic. Besides that, students are also given the freedom to follow activity study outside the study program inside college same height with weight credits certain. All activity could be done by students with guided lecturer and needed existence agreement work same if done together parties outside the study program (Dewi Wulandari et al., 2021).

### 3. Elements Policy

The policy has 4 elements for could said as policies: 1) The existence of statement will; 2) Statement based on authority; 3) Existence authority for do settings and if need do coercion will; 4) Existence desired goal.

### 4. Policy Government

Many definitions about draft policy. Thomas R Dye, limiting policy as “... what just want to be implemented or not implemented by the government.” (Thomas Dye, 1978). Richard Hofferbert defines as “... visible products from decisions made by characters which can identify self with ambition society.” (Richard Hofferbert, 1974). Many other researchers argue that not possible give one definition just on policy. They are convinced that need to register various elements and other notions of policies, such as objectives and

---

implementation of programs, or thoughts as many kinds of aspects profit direct and not direct as well as cost policy. Rather different from the definition above, James Anderson defines policy as a pattern Act directed behavior to a goal followed by a person or some insiders handle something problem.”(James Anderson et al., 1979).

### Independent Learning- Independent Campus

#### 1. Definition of Independent Learning Independent Campus

Independent Learning-Independence Campus is the Minister of Education and Culture policy, aiming to push students to control various useful knowledge to enter the world of work. Learning Free Learning focuses on learning that deep in the environment is more society real. Policy independent study later gives birth to Independent Campus. *Merdeka* Campus provides the opportunity for students to choose eye college that they will take. Independent Campus is form learning in college (PT) autonomous and flexible for creating innovative, flexible, and appropriate learning with students' needs.

The learning process in *Merdeka* Campus is one of the embodiments of student-centered learning (student-centered learning), which is essential. Learning in *Merdeka* Campus provides challenges and opportunities for the development of creativity, capacity, personality, and needs students, as well develop independence in search and find knowledge through reality and dynamics fields, such as condition ability, problem real, interaction social, collaboration, management self and demands performance, as well as targets and achievements.

#### 2. Trees Independence Policy

---

Independent Learning Policy Independent Campus conceptual arranged with oriented to 1) the relevance of education to the world of work; 2) Curriculum based on competence and character; 3) Learning contextual meaning learning customized with problems faced or in accordance development contemporary; 4) Learning active, I mean student Becomes center study; and 5) A complete, valid and thorough assessment on achievement academic and non-academic.

*Merdeka* Campus includes four policy mains: 1) Convenience opening study program new; 2) change system accreditation college height; 3) convenience college the country's height becomes college tall bodily law; and 4) rights study three semesters outside study program. Shape activity learning within the Study Program and outside the Study Program covers exchange student, internship/practice work, assistance teach in unit education, research or research, entrepreneurship programs, projects humanity, independent study, building village/college work real.

### 3. Independent Learning Goals Independent Campus

Independent Learning- Independence Campus is the policy of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia, which aims to push students to control various appropriate science job market needs. Purpose the Independent Learning Policy-Independent Campus, the” rights” program study three semesters outside the study program” is for Upgrade competence graduates, both soft skills and hard skills, so that more ready and relevant with the needs of the times, prepare graduate of as future leader superior nation and personality. Experiential learning programs with flexible paths expected

will could facilitate students to develop their potential by passion and talent. Policy Independent Campus expected could create a linked campus and matches the world of work.

#### Independent Constitutional Norms Learn Independent Campus

Constitution is the law of the basis used to maintain something country. The constitution could in the form of law base written usually called the Constitution, and may or may not written. Constitution, in a narrow sense is a series of rule or norms that creates, composes, and interprets limitations of power or authority government. The Independent Learning Campus Merdeka's constitutional norm is as a following.

##### 1. 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (UUD NRI 1945)

By constitutionally, the recognition and protection of human rights in Indonesia is outlined in Preamble of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Fourth paragraph:”... the Government of the Republic of Indonesia which protects” all Indonesian nation and all spilled Indonesian blood and for advance well-being general, educating life nation and follow doing world order based on independence, peace eternal and justice social...”. Advance well-being common and intelligent life nation is two purposes positive as a necessary common virtue realized together through the institutionalization of the Indonesian State. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia is apart from policy law formation Constitution in accordance needs existing developments.

##### 2. Article 28C Paragraph (1) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia



“Everyone has the right” develop self through fulfillment needs basically, right get an education and get benefit from knowledge science and technology, arts and culture, to improve quality life and welfare people human”

#### Legality Norms Free Learning Independent Campus

Meaningful legality could give certainty law enforcement law. Legality in Case this is the law that states original will from people and becomes source the only one formation law. Legality Becomes a placer or foundation base from certainty the law contained in law (law). Legality norms of Independent Learning-Independent Campus, as follows:

- a. Constitution Republic of Indonesia Number 20 of 2003 concerning National Education System.
- b. Constitution Republic of Indonesia Number 12 of 2012 concerning Higher Education.
- c. Regulation Government Number 04 Years 2014, about Higher Education Implementation and Management College.
- d. Regulation President number 8 of 2012, concerning the KKNI.
- e. Regulation of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia Number 3 of 2020 concerning National Higher Education Standards.
- f. Regulation of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia Number 4 of 2020 concerning Change State Universities become Legal Entity State Universities.

- g. Regulation of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia Number 5 of 2020 concerning Accreditation of Study Programs and Universities.
- h. Regulation of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia Number 6 of 2020 concerning Reception Student New Undergraduate Program at State Universities.
- i. Regulation of the Minister of Education and Culture Republic of Indonesia Number 7 of 2020 concerning Establishment, Change, Disbandment State College, and Establishment, Amendment, Revocation Permission Private College.

### **Method**

Method study this use approach through method *library research*. In something bibliography, data is obtained through observation to literature related in articles, books, documents, results from research, and observation to online literature. Furthermore, the data is analyzed and described appropriate discussion theme.

### **Conclusion**

Policy Independent Campus, in case this is the Ministry of Education and Culture in charge of helping Duty President in field education and culture that has formulated Independent Learning Policy-Independent Campus in formulation and implementation has in line with base legal and in line with the goal for providing proper education and more good.

Implementation of the MBKM curriculum for answer challenge development technology, with education system learning based on OBE (Outcome Based Education) so that graduates focus on harmonious learning in accordance with discipline science.

---

Implementation of Independent Study-campus independence is very influential to enhancement quality education height, with through improvement-oriented programs competence students and lecturers, so that education tall produce source power competitive human, ready work by field scientist. This thing has an impact on enhancement quality education high.

Implementation independent program study-campus independent no all walk in accordance with what is expected. The need adjustment curriculum, lack of partner internship, lack of study program partners who run the appropriate MBKM with background study program origin, and dense timetable teach lecturer. Besides that, another trouble also happened on students, i.e., less network stable, supply students, socialization that still needs a special massive of the study program, and lack of activities during the Covid-19 period.

## References

- Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka. 2020. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Dewi Wulandari, dkk, Panduan Program Bantuan Kerjasama Kurikulum dan Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka, Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Dirjen Dikti Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Jakarta, 2021, hlm. 1-12. Diakses dari <https://dikti.kemdikbud.go.id/wpcontent/uploads/2021/02/PanduanKerjasama-Kurikulum-danImplementasi-MBKM-Tahun-2021-Final.pdf>
- James E. Anderson, Public Policy Making, New York: Holt, Rinehart & Winston, 1979. Hlm 3
- Inu Kencana Syafie. 2015. Ilmu Pemerintahan. Cetakan ke-3. Jakarta. Bumi Aksara,
- Ibid., lihat juga Anis Widyawati, Ridwan Arifin, & Rasdi Rasdi."Brain Versus Reality: How Should Law Students Think?". Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm. 91110. <https://doi.org/10.15294/ijals.v3i1.42290>; Aiman Faiz & Imas Kurniawaty,"Konsep Merdeka Belajar Pendidikan Indonesia dalam Perspektif Filsafat Progresivisme", Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 12, No.2, 155-164. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v12i2.973>
- Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012, tentang KKN.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Perguruan Tinggi Negeri menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penerimaan Mahasiswa Baru Program Sarjana pada Perguruan Tinggi Negeri.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta.

Richard I. Hofferbert, *The Study of Public Policy*, Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1974. Hlm. 4

Siti Mustaghfiroh, "Konsep "Merdeka Belajar" Perspektif Aliran Progresivisme John Dewey", *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, Vol. 3, No. 1, Maret 2020, hlm. 141-147. <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.1.2022.248>.

Thomas R. Dye, *Understanding Public Policy*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1978. Hlm. 3

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

---

# PEMBELAJARAN PADA ERA MERDEKA BELAJAR: KRITIS TINJAUAN PUSTAKA

## **Learning in the Era of Independent Learning: A Critical Literature Review**

**Muliati<sup>a,1</sup>, Nurfaizah Sahib<sup>b,2</sup>, Rampeng<sup>c,3</sup>**

<sup>a</sup>Universitas Bosowa, Pendidikan Bahasa Inggris, Makassar  
[muliati@universitasbosowa.ac.id](mailto:muliati@universitasbosowa.ac.id)

<sup>b</sup>Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Bosowa,  
[nurfaizah.sahib@universitasbosowa.ac.id](mailto:nurfaizah.sahib@universitasbosowa.ac.id), Makassar

<sup>c</sup>Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Bosowa,  
[rampeng@universitasbosowa.ac.id](mailto:rampeng@universitasbosowa.ac.id), Makassar

---

### **ABSTRAK**

Pembelajaran merupakan rancangan yang dibuat untuk proses belajar yang diperuntukkan untuk mencapai suatu perubahan yang dituangkan dalam pembelajaran merupakan proses interaksi siswa dengan guru. Merdeka belajar dalam arti sekolah, guru-guru, dan muridnya, memiliki kebebasan dalam berinovasi pada proses belajar mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi informasi yang berkaitan dengan pembelajaran pada era Merdeka Belajar berhubungan dengan perubahan kurikulum dan metode pengajaran. Penelitian ini adalah penelitian kajian pustaka yang berkaitan dengan pembelajaran pada era merdeka belajar meliputi perubahan kurikulum dan metode pembelajaran. Metode penelitian ini adalah bersumber dari data dari database elektronik jurnal untuk kata kunci pembelajaran di era Merdeka Belajar. Hasil temuan yang bersumber dari kajian pustaka mengungkapkan bahwa

pembelajaran Merdeka Belajar berkaitan erat dengan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran. Pengajar mempertimbangkan metode pengajaran dari perubahan kurikulum. Sementara peserta didik memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan keahlian atau pengetahuan pada pembelajaran di era Merdeka Belajar.

**Kata Kunci: Pembelajaran, Merdeka Belajar, Kurikulum, dan Metode Pembelajaran**

---

---

## **ABSTRACT**

Learning is a design made for the learning process that is intended to achieve a change as outlined in learning is a process of student interaction with teachers. Freedom to learn means that schools, teachers and students have the freedom to innovate in the teaching and learning process. The purpose of this study was to explore information related to learning in the freedom of learning era related to changes in curriculum and teaching methods. This research is literature review research related to learning in the era of independent learning including curriculum changes and learning methods. This research method is sourced from data from electronic journal databases for learning keywords in the Freedom of Learning era. The findings from the literature review reveal that the Independent Learning is closely related to changes in the curriculum and learning methods. Teachers consider teaching methods from curriculum changes. Meanwhile, students have the opportunity to develop skills, skills or knowledge in learning in the Merdeka Learning era.

---

**Keywords: Learning, Independent Learning, Curriculum, and Teaching Methods**

---

## **Pendahuluan**

Program Merdeka Belajar menurut Mendikbud akan menjadi arah pembelajaran ke depan yang fokus pada meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana arahan bapak presiden dan wakil presiden (dikutip dari situs web kemendikbud.go.id). Tujuan dari Merdeka Belajar menjadi salah satu program untuk menciptakan suasana belajar di sekolah yang bahagia baik terhadap peserta didik maupun para guru. Sehingga di cetuskan istilah merdeka belajar. Pembelajaran di era merdeka belajar menjadi perbincangan yang hangat di dunia Pendidikan, guru mengemukakan pendapatnya bahwa inovasi pembelajaran pada merdeka belajar memotivasi peserta didik dan memberikan dukungan terhadap siswa untuk mandiri dalam mengembangkan potensi peserta didik secara mandiri. Siswa memiliki kesempatan mengembangkan potensi belajar dengan menggunakan berbagai sumber dan metode belajar secara optimal.

Berkaitan dengan program Merdeka Belajar, pemerintah memberikan ruang kepada para guru untuk melakukan inovasi pembelajaran seperti metode pembelajaran untuk memenuhi tuntutan perubahan kurikulum dari program Merdeka Belajar. Banyak hal yang perlu diperhatikan oleh para guru dalam menyikapi pembelajaran di era Merdeka Belajar. Seperti halnya dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Mendikbud terhadap penyelenggaraan Pendidikan, dimana guru dan peserta didik perlu merasakan bahagia dan nyaman dalam proses pembelajaran. Tidak terlepas dari itu, perubahan kurikulum pada pembelajaran di era

---



Merdeka Belajar berkaitan dengan pembelajaran di sekolah dan tingkat perguruan tinggi.

Penelitian ini merupakan kajian bersumber dari data pustaka tentang pembelajaran pada era Merdeka Belajar yang berfokus pada metode pembelajaran dengan perubahan kurikulum di era Merdeka Belajar. Bahri (2020) melakukan penelitian tentang isu kegiatan pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya yang berdasarkan pengalaman melaksanakan tugas sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran di SMP Negeri 20 Surabaya, dan hasil penelitian ditemukan beberapa isu di antaranya (1). Rendahnya pengetahuan dan keterampilan siswa, (2). Guru kurang variatif dan inovatif dalam penyampaian materi pembelajaran. (3). Kurang optimalnya penggunaan Iptek dalam proses pembelajaran. (4). Rendahnya fokus siswa pada kegiatan belajar yang berbasis teacher center. (5). Masih kurangnya motivasi belajar siswa dalam pembelajaran yang berbasis konvensional ( p. 7). Hal ini menunjukkan bahwa guru memerlukan pengembangan keahlian di bidang teknologi sehingga memudahkan pembelajaran yang berhubungan erat dengan penggunaan teknologi, seperti pembelajaran secara online dengan menggunakan berbagai jenis platform pembelajaran seperti zoom, google meet, moodle, dan sebagainya. Begitupun juga dengan peserta didik yang membutuhkan keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran.

Seperti yang dikemukakan bahwa pembelajaran di era merdeka belajar berkaitan dengan Kurikulum Merdeka Belajar merupakan implementasi dari Kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nadiem Makarim yang antara lain memberikan hak belajar tiga semester di luar Program Studi kepada Mahasiswa sebagaimana diatur dalam Permendikbud No. 3 Tahun 2020.

---

Konsep Merdeka Belajar yang dicetuskan oleh Nadiem Makarim, yang pada dasarnya bertujuan kepada siswa untuk lebih nyaman dalam menempuh Pendidikan. Peserta didik memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian yang mereka miliki. Peserta didik dan guru memiliki kesempatan untuk berinovasi, kreatif, dan mengakses seluas-luasnya pengetahuan.

Berkaitan dengan hal di atas, kebijakan atau program pemerintah yang sedang diimplementasikan dari tahun 2020, terdapat permasalahan yang berbeda-beda yang muncul pada kegiatan pembelajaran di era Merdeka Belajar. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menggambarkan bahwa penerapan perubahan kurikulum memberikan dampak terhadap pembelajaran di sekolah maupun perguruan tinggi. Misalnya, permasalahan yang ada perguruan tinggi, tentang pencapaian pembelajaran untuk mendukung memenuhi target dari profil program studi (Baharuddin, 2021). Model Pengembangan kurikulum program studi dengan mengadaptasi kebijakan MBKM mencakup perencanaan, proses pembelajaran, penilaian, dan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya, Susetyo (2020) mengatakan bahwa implementasi Kebijakan Program Merdeka Belajar yang dilaksanakan di tahun 2020 akan memunculkan permasalahan pada saat dilaksanakannya kebijakan tersebut.

Disisi lain perubahan kurikulum memberikan juga dampak negatif seperti menimbulkan permasalahan bagi siswa untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan system pembelajaran pada kurikulum baru. Akan tetapi, perubahan kurikulum juga dapat meningkatkan kualitas kurikulum, mampu bersaing dengan negara negara maju lainnya, dan dapat mengurangi ketertinggalan dalam dunia pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil

---

penelitian yang mengungkapkan dampak dari perubahan kurikulum di era Merdeka Belajar. Selanjutnya, pembelajaran pada Merdeka Belajar memberikan dampak kepada guru untuk inovatif dan kreatif dalam menyusun bahan ajar dan merancang metode pembelajaran.

Berkaitan dengan pembelajaran di era Merdeka Belajar, salah satu metode pembelajaran yang umum dilakukan saat ini adalah pembelajaran secara online atau yang lebih dikenal dengan istilah online learning. Bahri (2020) mengungkapkan bahwa E-learning terhadap peserta didik memberikan kesempatan kepada guru untuk menyusun bahan ajar secara elektronik atau pembelajaran berbasis komputer. E-learning telah dilakukan oleh beberapa sekolah dan atau perguruan tinggi dalam proses belajar mengajar. Selain itu, model pembelajaran yang sesuai untuk program merdeka belajar yang banyak di gunakan oleh pengajar yaitu Blended Learning, model pembelajaran ini dengan memadukan online dan offline. Blended Learning ini merupakan model pembelajaran yang mengkombinasikan dan menggabungkan teknologi berbasis web untuk tujuan Pendidikan. Pembelajaran saat ini yang banyak dilakukan oleh para guru adalah pembelajaran berbasis teknologi dengan menggunakan internet. Pembelajaran yang menggunakan internet bertujuan untuk pembelajaran yang fleksibel, dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja. Guru dan peserta didik dapat melakukan pembelajaran tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat. Namun pembelajaran online tidak sepenuhnya dapat terlaksana seperti apa yang diharapkan karena dari beberapa data menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan sarana dan sumber daya untuk melakukan pembelajaran secara online. Karena itu, perlu

---

melakukan pertemuan tatap muka dengan mengombinasikan dengan online learning (Ramadania & Aswadi, 2020).

Meskipun, saat ini metode pembelajaran yang masih terdapat para guru mengajar, misalnya metode ceramah. Pembelajaran dengan metode ceramah menyebabkan menurunkan minat semangat belajar siswa, siswa kurang aktif dalam pembelajaran, serta siswa sulit dikendalikan saat pembelajaran, bosan, merasa takut, dan tidak percaya diri (Bahri, 2020). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa model, metode, dan media pembelajaran yang digunakan oleh guru memerlukan inovasi pembelajaran, utamanya menggunakan media yang berbasis teknologi sehingga tercipta pembelajaran yang efektif dan efisien.

Artikel ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan informasi melalui sumber data pustaka yang berkaitan dengan pembelajaran di era merdeka belajar. Artikel ini menguraikan sumber pustaka yang berkaitan dengan pembelajaran pada Merdeka Belajar yang berfokus pada perubahan kurikulum dan metode pembelajaran di era Merdeka Belajar. Penelitian dari sumber pustaka yang dapat berkontribusi untuk pengetahuan dan pengembangan pembelajaran di era Merdeka Belajar. Menyikapi hal ini, berbagai platform pembelajaran dilaksanakan oleh para guru di sekolah sesuai dengan kebijakan pembelajaran Merdeka Belajar sebagai upaya untuk memenuhi pencapaian dari pembelajaran di era Merdeka Belajar.

### **Metode**

Penelitian ini adalah penelitian yang bersumber dari data pustaka. Sumber data dari database seperti jurnal elektronik, Elsevier, ERIC, dan Proquest. Sumber data pustaka diambil dari tahun penelitian 2020-2022. Kriteria pemilihan artikel yaitu sumber

---

pustaka yang berkaitan dengan pembelajaran di era Merdeka Belajar. Jurnal online yang memberikan hasil penelitian tentang Pembelajaran pada Era Merdeka Belajar yang sehubungan dengan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran di era Merdeka Belajar dan juga pemilihan jurnal yang relevan yang dipublikasikan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### Konsep Pembelajaran

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar. Peserta didik tidak selalu siap dan terfokus perhatiannya pada awal pembelajaran. Guru perlu menimbulkan minat dan perhatian peserta didik melalui penyampaian sesuatu yang baru, aneh, kontradiksi atau kompleks (Warsita, 2018). Pembelajaran dipandang secara nasional sebagai suatu proses interaksi yang melibatkan komponen-komponen utama, yaitu peserta didik, pendidik, dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar. Robert. M. Gagne dalam bukunya: *The Conditioning of Learning* mengemukakan bahwa *learning is a change in human disposition or capacity, which persists over aperiod time, and which is not simply process of growth* (Gagne, 1977).

Belajar adalah perubahan yang terjadi pada diri manusia setelah melakukan pembelajaran secara berkesinambungan, manusia selalu belajar untuk mengembangkan diri mereka. Gagne berkeyakinan bahwa belajar dipengaruhi oleh faktor dari luar diri dan faktor dalam diri dan keduanya saling berinteraksi. Implikasi

---

konsep hirarki belajar dalam pembelajaran adalah perlunya melakukan analisis instruksional yaitu proses menjabarkan perilaku umum menjadi perilaku khusus yang tersusun secara logis dan sistematis (Warsita, 2018). Dengan demikian, proses pembelajaran merupakan suatu sistem, yaitu satu kesatuan komponen yang satu sama lain saling berkaitan dan saling berinteraksi untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pembelajaran pada pokoknya merupakan tahapan atau tingkatan dari kegiatan guru dan peserta didik dalam melaksanakan pembelajaran.

Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil pembelajaran seperti yang di jabarkan oleh Hanafy (2014) mengatakan bahwa kemampuan dasar dan teori pokok yang secara rinci memuat alokasi waktu, indikator pencapaian hasil belajar, dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran untuk setiap materi pokok mata pelajaran aktivitas proses pembelajaran ditandai dengan terjadinya interaksi edukatif, yaitu interaksi yang sadar akan tujuan, berakar secara metodologis dari pihak pendidik (guru) dan kegiatan belajar secara pedagogis pada diri peserta didik, berproses secara sistematis melalui tahap rancangan, pelaksanaan, dan evaluasi. Selanjutnya, pembelajaran tidak terjadi seketika, melainkan berproses melalui tahapan-tahapan yang dengan karakteristik tertentu. Misalnya, melibatkan proses mental siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran, kedua, membangun suasana dialogis dan proses tanya jawab secara terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berpikir siswa yang dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan.

Pembelajaran merupakan usaha pendidik untuk mewujudkan terjadinya proses pemerolehan pengetahuan, penguasaan

---

kemahiran, dan pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses yang memfasilitasi peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Sehingga dengan demikian untuk dapat menghasilkan proses pembelajaran yang efektif sebagaimana yang diharapkan, maka pendidik perlu memahami teori-teori belajar yang dapat menjadi landasan pelaksanaan pembelajaran (Hanafy, 2014). Pembelajaran menurut Gagne hendaknya mampu menimbulkan peristiwa belajar dan proses kognitif. Peristiwa pembelajaran (instructional events) adalah peristiwa dengan urutan sebagai berikut: (1) menimbulkan minat dan memusatkan perhatian agar peserta didik siap menerima pelajaran, (2) menyampaikan tujuan pembelajaran agar peserta didik tahu apa yang diharapkan dalam belajar itu, (3) mengingat kembali konsep/ prinsip yang telah dipelajari sebelumnya yang merupakan prasyarat, (4) menyampaikan materi pembelajaran, (5) memberikan bimbingan atau pedoman untuk belajar, (6) membangkitkan timbulnya unjuk kerja (merespon) peserta didik, (7) memberikan umpan balik tentang kebenaran pelaksanaan tugas (penguatan), (8) mengukur/ mengevaluasi hasil belajar, dan (9) memperkuat memperkuat retensi dan transfer belajar (Miarso, 2004, pp 245-246).

Selanjutnya yang menjadi fokus pembahasan dari artikel ini adalah model pembelajaran yang menjadi inovasi pembelajaran di era Merdeka Belajar.

#### Model Pembelajaran

Temuan dari sumber pustaka menguraikan temuan dari peneliti sebelumnya. Beberapa sumber pustaka yang mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran di era Merdeka Belajar. Ramadania & Aswadi (2020) mengungkapkan bahwa Blended

---

Learning adalah salah satu model pembelajaran di era Merdeka Belajar. Model pembelajaran ini bisa terjadi secara daring atau luring. Blended learning dapat diterapkan untuk semua skills atau subject termasuk keterampilan menulis. Mereka mengungkapkan bahwa siswa memiliki kemampuan menulis teks eksposisi adalah pelaksanaan kegiatan pembelajaran menulis yang berkaitan dengan pengorganisasian karangan, penggunaan kalimat efektif, pemilihan kata yang tepat. Selanjutnya, Ramadania & Aswadi (2020) mengatakan bahwa pembelajaran di era Merdeka Belajar melalui pembelajaran online dapat dilakukan oleh siapa saja, kapan saja, dan dimana saja selama dapat mengakses internet. Apapun bentuk strategi, metode ataupun model pembelajaran yang diterapkan dan dimanfaatkan dengan baik dan tepat di dalam pendidikan akan memperluas kesempatan belajar, meningkatkan efisiensi, meningkatkan kualitas pembelajaran, memfasilitasi pembentukan keterampilan. Hal ini tidak dapat di pungkiri bahwa pembelajaran secara online menjadi model pembelajaran yang banyak dilakukan oleh para pendidik dalam melakukan proses pembelajaran saat ini.

Namun di tengah pesatnya arus informasi dan komunikasi diberbagai lapisan masyarakat, menjadikan pembelajaran dengan model blended learning menjadi model pembelajaran yang banyak dilakukan oleh para guru disekolah maupun di perguruan tinggi. Blended learning merupakan sebuah strategi belajar mengajar yang bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan cara menggabungkan pembelajaran berbasis tatap muka dengan pembelajaran berbasis teknologi dan informasi yang dilakukan secara pembelajaran online.

Dari model pembelajaran di era Merdeka Belajar, tentu ada kaitannya dengan perubahan kurikulum yang diterapkan di era

---



Merdeka Belajar. Peserta didik tidak lagi sepenuhnya belajar dikelas secara offline akan tetapi dipadukan dengan online. Hal ini sejalan dengan Bahri (2020) yang mempertimbangkan perangkat pembelajaran dari bahan ajar pada setiap mata pelajaran dilakukan secara e-learning. Seperti, pengembangan bahan ajar pada e-learning menggunakan aplikasi moodle dirancang untuk mempermudah interaksi guru dan siswa dalam dunia maya. Aplikasi ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengeksplorasi gagasan keilmuan yang dimilikinya kepada siswa (Bahri, 2020). Guru memiliki keleluasaan waktu untuk membagikan kajian keilmuan dan memberikan tugas mandiri kepada peserta didik. Selain itu, guru juga dapat membuka ruang diskusi bagi peserta didik secara online.

Dari sumber pustaka, penerapan model pembelajaran yang mempertimbangkan perangkat pembelajaran akan memudahkan guru dan peserta didik untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Namun, pembelajaran di era Merdeka Belajar ini juga memberikan tantangan proses pembelajaran online, seperti jaringan yang lambat, atau terbatasnya fasilitas untuk menunjang pembelajaran secara online. Sehingga informasi ataupun materi yang disampaikan memerlukan waktu yang cukup lama untuk di terima oleh orang tua, atau pun sebaliknya. Faktor lain yaitu jarak dan keterbatasan jaringan yang berada di lingkungan tempat tinggal peserta didik. Dilihat dari salah satu faktor yang mempengaruhi, yakni kuota internet menjadi kendala utama dalam proses pembelajaran daring, karena kuota internet mengakomodasi lancarnya proses pembelajaran daring (Satrianingrum & Prasetyo, 2020). Meskipun, sudah ada bantuan kuota dari pemerintah untuk guru dan peserta didik, akan tetapi tidak berjalan semaksimal mungkin atau sebagaimana mestinya.

---

Selanjutnya tantangan dari pembelajaran online, Satrianingrum & Prasetyo (2020) mengatakan bahwa guru menghadapi tantangan dalam penugasan secara online yang diberikan kepada peserta didik, dimana peserta didik tidak sepenuhnya melakukan sebagaimana yang diharapkan, akan tetapi terkadang adanya campur tangan orang tua dalam proses penugasan. Hal itu dikarenakan tugas yang diberikan oleh guru diluar dari kemampuan siswa tersebut sehingga butuh bantuan dari orang terdekat.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan konsep pembelajaran di era merdeka belajar, peserta didik disiapkan untuk selalu siap menghadapi perkembangan kemajuan teknologi yang lebih canggih dan modern. Kegiatan pembelajaran di era merdeka belajar dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja. Selain itu, metode pembelajaran yang telah dilakukan oleh para guru juga menjadi tantangan bagi guru untuk mengembangkan keahlian dan mengembangkan model pembelajaran. Penerapan strategi dan metode pembelajaran yang lebih menantang dan berpusat pada peserta didik seperti metode diskusi, strategi pembelajaran berbasis masalah, yang membiasakan peserta didik untuk tanggap dengan keadaan yang terjadi di lingkungan masyarakat dan didukung dengan adanya kegiatan praktek di lapangan seperti magang, mengerjakan proyek desa, dan bakti sosial (Siregar et al., 2020).

Dengan adanya merdeka belajar keterlibatan siswa dalam pembelajaran akan meningkat. Pendidikan dalam merdeka belajar mendukung terwujudnya kecerdasan melalui berbagai peningkatan dan pemerataan kualitas pendidikan, perluasan akses, serta relevansi dalam penerapan teknologi sehingga mampu mewujudkan pendidikan kelas dunia dengan berdasar pada

---

keterampilan kolaborasi, komunikasi, berpikir kritis, dan kreatif (Sherly dkk, 2020). Merdeka Belajar yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menambahkan fakta baru bahwa dalam kurun waktu kurang dari 10 tahun, Indonesia telah melakukan pembaharuan dan perbaikan kurikulum sebanyak tiga kali. Hal ini tidak lain bertujuan untuk menjawab kebutuhan pendidikan Indonesia yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan zaman, baik secara intern maupun ekstern(Suhartoyo dkk, 2020). Hal ini diharapkan pendidikan di Indonesia dapat mempersiapkan peserta didik memiliki daya saing di masa yang akan datang.

Adapun langkah-langkah yang perlu disiapkan dalam mengimplementasikan pembelajaran merdeka belajar, sebagai berikut: a) Kepala sekolah; Menerapkan kebijakan yang mendukung pelaksanaan pembelajaran merdeka belajar, b) Guru; Menjadi sosok yang terbuka dan menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, c) Peserta didik; hendaknya psikologi peserta didik dalam keadaan siap dan suasana hati yang bahagia, mulai dibiasakan untuk berpikir kritis dan selalu bersikap ingin tahu serta mampu menganalisis pertanyaan terbuka, d) Wali murid dan lingkungan; dilibatkan secara aktif dalam pemantauan hasil belajar peserta didik dan mendukung kesinambungan antara sekolah, rumah dan lingkungan, e) Dinas pendidikan dan kebudayaan; menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para guru dan menyiapkan pendampingan saat pelaksanaan merdeka belajar (Mendikbud, 2020)

Selain itu, model pembelajaran di era Merdeka Belajar dengan cara pembelajaran sistem luring dengan pola kunjungan kerumah - rumah peserta didik. Hal ini terjadi karena keadaan pandemic yang menyarankan untuk menghindari kerumunan banyak orang.

---

Pembelajaran system luring ini mendapat perhatian khusus dan dukungan dari orang tua. Sebab, mereka merasa anak tetap aman belajar tanpa harus keluar rumah. Hal ini dibenarkan oleh Ruhaena & Ambarwati (2015) yang berpendapat bahwa pengembangan minat dan bakat anak juga dapat dilakukan di rumah, bahkan rumah dipandang menjadi tempat aman dan nyaman bagi anak. Berbeda halnya dengan pola belajar kunjungan atas penerapan kebijakan social distancing di tengah situasi pandemi. Atas dasar kurang efektifnya belajar via Whatsapp group agar anak tetap belajar dan tetap merasa aman dengan dikunjungi ke rumahnya (Sit & Assingkily, 2020). Dapat dikatakan bahwa pembelajaran di era Merdeka Belajar mengajak masyarakat untuk menyikapi system Pendidikan yang dapat beradaptasi dengan keadaan di masa pandemik saat ini. Karena itu, transformasi model pembelajaran menjadi online mendapat tanggapan beragam dari para praktisi akademik. Yudiawan et al. (2021) mengatakan bahwa terdapat permasalahan yang timbul dari pembelajaran online seperti bagi mereka yang memiliki fasilitas tentu tidak menjadi suatu masalah; Berbeda dengan daerah berkembang, misalnya Papua Barat. Mereka menambahkan bahwa pembelajaran online menerima minat yang rendah di berbagai universitas dari mulai fasilitas internet, biaya kuota hingga sumber daya manusia hingga penggunaan teknologi menjadi perhatian khusus.

Dari uraian tentang model pembelajaran di era Merdeka Belajar, penulis mengidentifikasi bahwa model pembelajaran berkaitan erat dengan kurikulum. Model pembelajaran muncul dari para guru karena rancangan kurikulum yang mengalami perubahan dari kebijakan merdeka belajar.

Perubahan Kurikulum

---

Merdeka Belajar adalah upaya memberi kebebasan dan otonomi kepada lembaga pendidikan, dan merdeka dari birokratisasi, guru dibebaskan dari birokrasi yang berbelit serta peserta didik diberikan kebebasan untuk memilih bidang yang mereka minati. Kurikulum yang adaptif dan inovatif itu dalam hal ini sangat diperlukan, sesuai dengan kebijakan Mendikbud pada program Merdeka Belajar, dan juga menghadapi era industri 4.0. Saat ini, pembelajaran online sudah menjadi trend dalam pembelajaran di sekolah maupu di perguruan Tinggi. Guru dan peserta didik harus mampu beradaptasi dengan perubahan sehingga pembelajaran di era merdeka belajar dapat mencapai pencapaian indicator Pendidikan dan kurikulum di era merdeka belajar memberikan guru dan peserta didik untuk meningkatkan kompetensi global melalui berbagai mata

Disisi lain, kaitan perubahan kurikulum di perguruan tinggi yaitu memenuhi standar pendidikan tinggi dalam arus perubahan dan kebutuhan dengan dunia usaha dan dunia industri, dan untuk menyiapkan peserta didik dalam dunia kerja. Perguruan Tinggi dituntut agar dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar peserta didik dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal. Kebijakan pembelajaran Merdeka Belajar diharapkan dapat menjadi jawaban atas tuntutan industry dan di dunia kerja.

Adapun kebijakan dari Merdeka Belajar yaitu 1) kemudahan pembukaan program studi baru, 2) perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, 3) kemudahan perguruan tinggi menjadi badan hukum, dan 4) hak belajar tiga semester di luar program studi. Pada perguruan tinggi, mahasiswa diberikan kebebasan mengambil SKS di luar program studi, tiga semester yang

---

dimaksud dapat diambil untuk pembelajaran di luar prodi dalam PT dan atau pembelajaran di Luar PT. Proses pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan salah satu perwujudan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (student centered learning) yang sangat esensial. Pembelajaran dalam Kampus Merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan (Susetyo, 2020).

Proses Pembelajaran Kebijakan MBKM mengutamakan pembelajaran aktif dengan mengembangkan kreativitas, inovasi, dan kritis dalam menyelesaikan masalah dalam proses pembelajaran. Prinsip kebijakan MBKM tertuang dalam Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 18. Dijelaskan bahwa pemenuhan masa dan beban studi bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan: 1) mengikuti keseluruhan proses pembelajaran pada program studi pada masa pendidikan tinggi beban studi; dan 2) mengikuti proses pembelajaran di program studi untuk memenuhi sebagian masa studi dan beban dan sisanya mengikuti proses pembelajaran di luar program studi di perguruan tinggi yang sama atau di perguruan tinggi yang berbeda, di program studi yang sama atau di program studi yang berbeda. Oleh karena itu, terdapat dua pesan acuan dalam pengembangan kurikulum MBKM, yaitu: (1) diperolehnya hasil belajar dengan siswa menempuh mata kuliah secara tuntas di program studinya; atau (2) memperoleh hasil belajar, beberapa mata kuliah dapat diambil dari luar program studi, baik di dalam universitas itu sendiri maupun di universitas lain termasuk magang di lapangan (Baharuddin, 2021).

---

Terkait itu, kebijakan Merdeka Belajar sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Aturan itu dilaksanakan oleh sejumlah pihak yang terkait, antara lain, perguruan tinggi (PT), fakultas, program studi, mahasiswa, dan mitra. Bagi pengelola PT, wajib memfasilitasi hak bagi mahasiswa (dapat diambil atau tidak) untuk: (a) dapat mengambil SKS di luar perguruan tinggi paling lama 2 semester atau setara dengan 40 SKS dan (b) dapat mengambil SKS di program studi yang berbeda di perguruan tinggi yang sama sebanyak 1 semester atau setara dengan 20 sks. Bagi pihak fakultas, harus (a) menyiapkan fasilitas daftar mata kuliah tingkat fakultas yang bisa diambil mahasiswa lintas prodi dan (b) menyiapkan dokumen kerja sama (MoU/SPK) dengan mitra yang relevan. Bagi pihak program studi (prodi), harus (a) menyusun atau menyesuaikan kurikulum dengan model implementasi kampus merdeka, (b) memfasilitasi mahasiswa. Bagi pihak program studi (prodi), harus (a) menyusun atau menyesuaikan kurikulum dengan model implementasi kampus merdeka, (b) memfasilitasi mahasiswa yang akan mengambil pembelajaran lintas prodi dalam PT, (c) menawarkan mata kuliah yang bisa diambil oleh mahasiswa di luar prodi dan luar PT beserta persyaratannya, (d) melakukan ekuivalensi mata kuliah dengan kegiatan pembelajaran luar prodi dan luar PT, dan (e) jika ada mata kuliah/SKS yang belum terpenuhi dari kegiatan pembelajaran luar prodi dan luar PT disiapkan alternatif mata kuliah daring. Bagi pihak mahasiswa, harus (a) merencanakan bersama dosen pembimbing akademik mengenal program mata kuliah/program yang akan diambil di luar prodi, (b) mendaftar program kegiatan luar prodi, (c) melengkapi persyaratan kegiatan luar prodi, termasuk mengikuti seleksi bila ada, dan (d) mengikuti program

---

kegiatan luar prodi sesuai dengan ketentuan pedoman akademik (Sudaryanto et al., 2020).

Perubahan kurikulum yang ada di sekolah dan atau di perguruan tinggi memeberikan kesempatan perguruan tinggi untuk melakukan pembaharuan dari program Merdeka Belajar. Para guru dan peserta didik memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan seluas-luasnya. Tidak ada Batasan bagi guru dan pesertas didik untuk mengepresikan kemampuan mereka.

### **Simpulan**

Dari artikel sumber pustaka dapat disimpulkan bahwa pembelajaran di era merdeka belajar merupakan pembelajaran yang penuh tantangan bagi para guru dan peserta didik. Para guru perlu lebih inovatif dalam menciptakan metode pembelajaran di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sementara peserta didik sangat berpeluang untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka di era merdeka belajar. Pembelajaran dapat dilakukan secara online ataupun secara blended learning. Baik guru ataupun peserta didik dapat melakukan peembelajaran dimana saja dan kapan saja. Hal ini dikarenakan dengan adanya perubahan kurikulum sehingga menantang guru dan peserta didik untuk beradaptasi dengan pembelajaran di era merdeka belajar saat ini. Peneliatian yang bersumber pustaka sangat membatu untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi tentang pembelajaran di era Merdeka Belajar. Perubahan kurikulum dan metode pembelajaran dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan inovasi pembelajaran di era merdeka belajar. Perubahan kurikulum merupakan proses menuju perbaikan proses pembelajaran bagi para guru dan peserta didik. Konsep

---



perubahan kurikulum menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan pembelajaran dan dapat mengubah tujuan Pendidikan.

**Referensi**

- Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Fokus: Model MBKM Program Studi). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 195–205. <https://www.e-journal.my.id/jsgp/article/view/591>
- Bahri, B. I. (2020). Pengembangan Bahan Ajar pada Era Merdeka Belajar di SMP Negeri 20 Surabaya. *Seminar Nasional 2020 “Pengatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar” Universitas Negeri Surabaya*, 6–11.
- Gagne, R. M. (1977). *The Conditions of Learning*. Holt, Rinehart and Winston.
- Hanafy, M. S. (2014). Konsep Belajar Dan Pembelajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 17(1), 66–79. <https://doi.org/10.24252/lp.2014v17n1a5>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. Kemendikbud.
- Miarso, Y. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Penerbit Prenada Media.
- Ramadania, F., & Aswadi, D. (2020). Blended Learning dalam Merdeka Belajar Teks Eksposisi. *STILISTIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya*, 5(1), 10–21. <https://doi.org/10.33654/sti.v5i1.1014>
- Ruhaena, L., & Ambarwati., J. (2015). Pengembangan Minat dan Kemampuan Literasi Awal Anak Prasekolah di Rumah. In *Publikasi Ilmiah UMS, The 2nd University Research Colloquium (URECOL) 2015*.
- Satrianingrum, A. P., & Prasetyo, I. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.574>
- Sherly, Dharma, E., & Sihombing, H. B. (2020). *Merdeka belajar: kajian literatur*.
-

- Siregar, N., Sahirah, R., & Harahap, A. A. (2020). Konsep Kampus Merdeka Belajar Di Era. *Fitrah:Journal of Islamic Education*, 1(1), 141–157.
- Sit, M., & Assingkily, M. S. (2020). Persepsi Guru tentang Social Distancing pada Pendidikan AUD Era New Normal. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1009–1023. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.756>
- Sudaryanto, S., Widayati, W., & Amalia, R. (2020). Konsep Merdeka Belajar-Kampus Merdeka dan Aplikasinya dalam Pendidikan Bahasa (dan Sastra) Indonesia. *Kode: Jurnal Bahasa*, 9(2), 78–93. <https://doi.org/10.24114/kjb.v9i2.18379>
- Suhartoyo, E., Wailissa, S. A., Jalarwati, S., Samsia, S., Wati, S., Qomariah, N., Dayanti, E., Maulani, I., Mukhlis, I., Rizki Azhari, M. H., Muhammad Isa, H., & Maulana Amin, I. (2020). Pembelajaran Kontekstual Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 1(3), 161., 1(3), 161.
- Susetyo, S. (2020). Permasalahan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu. *Seminar Nasional Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(1), 29–43.
- Warsita, B. (2018). Teori Belajar Robert M. Gagne Dan Implikasinya Pada Pentingnya Pusat Sumber Belajar. *Jurnal Teknodik*, XII(1), 064–078. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i1.421>
- Yudiawan, A., Sunarso, B., Suharmoko, Sari, F., & Ahmadi. (2021). Successful online learning factors in covid-19 era: Study of islamic higher education in west papua, indonesia. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 193–201. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.21036>
-

---

# DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES QUALITY IN HEALTH SERVICES AT BALAI BESAR KESEHATAN PARU MASYARAKAT (BBKPM) MAKASSAR

**Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pelayanan  
Kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM)  
Makassar**

**Aswan Usman<sup>a,1</sup>, Rifdan<sup>b,2</sup>**

<sup>a</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Publik, UNM,  
[aswanusman71@gmail.com](mailto:aswanusman71@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup>Universitas Negeri Makassar, [rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

---

## **Abstrak**

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui kondisi sumber daya manusia (SDM) dan upaya pengembangan kualitas SDM dalam pelayanan kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Data primer bersumber dari wawancara mendalam dan *focus group discussion* terhadap 12 informan. Data sekunder bersumber dari dokumen resmi; rencana strategis pengembangan, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, laporan tahunan dan kajian pustaka. Terdapat tiga tahapan dalam menganalisis data, yaitu reduksi data, presentasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kondisi SDM di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sudah sesuai dengan standar namun masih

mebutuhkan tenaga ahli dalam bidang tertentu. Upaya pengembangan kualitas SDM dilakukan dengan membentuk manajemen SDM yang meliputi tahapan perencanaan, penyediaan dan pengembangan. Dalam pengembangan terdapat dua metode. Metode dalam jabatan yaitu pelatihan, pengembangan, rotasi, tugas sementara, dan program penilaian prestasi dan apresiasi. Metode luar jabatan yaitu program pengembangan eksekutif, pelatihan praktek kerja, dan pengembangan organisasi.

Kata kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia (SDM), Pelayanan Kesehatan

---

## **Pendahuluan**

Kesehatan adalah faktor penting dari kehidupan seorang manusia. Sebagai suatu bangsa Indonesia menetapkan pembangunan kesehatan sebagai prioritas utama. Pembangunan kesehatan di Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi seluruh komponen bangsa agar dapat terwujud derajat kesehatan masyarakat yang baik untuk menghasilkan pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi (Dirjen P2P Kemkes RI, 2020) .

Salah satu hal penting dalam pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia adalah pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan hal mutlak yang harus diperhatikan dalam pengelolaan dan kemajuan pembangunan bangsa. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan di Indonesia adalah kesediaan layanan kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit, klinik, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini yang akan difokuskan pada pelayanan kesehatan rumah sakit.

---

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan lanjutan setelah puskesmas yang merupakan penunjang kesehatan dalam wilayah kecil namun dalam cakupan yang lebih luas. Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat serta memberikan pelayanan penunjang kesehatan lainnya (Listiyono, 2015).

Rumah sakit di Indonesia dibagi dalam beberapa tipe rumah sakit tergantung dari tugas, kelas dan cakupan wilayah. Klasifikasi rumah sakit adalah pengelompokan kelas berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010 terdapat dua jenis rumah sakit yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu, berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ atau jenis penyakit (Kemenkes RI, 2010).

Pelayanan kesehatan terutama rumah sakit meliputi seluruh wilayah Indonesia yang tersebar di kabupaten/ kota di Indonesia, begitupun dengan rumah sakit khusus. Salah satu rumah sakit khusus yang ada di kota Makassar, adalah rumah sakit khusus paru yang dikenal dengan nama Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Keberadaan rumah sakit khusus paru merupakan tanggung jawab pemerintah dalam memberikan kesehatan yang menyeluruh kepada masyarakat mengingat penyakit berkaitan dengan paru khususnya tuberkulosis (TBC)

---

masih sangat tinggi terjadi di Indoensia (Dirjen P2P Kemkes RI, 2020).

Indonesia merupakan salah satu dari lima negara dengan jumlah kasus TBC terbesar di dunia. Jumlah kasus TBC di dunia sebesar 56% berada di lima negara, yakni India, China, Indonesia, Filipina dan Pakistan Berdasarkan hasil studi inventori TB Tahun 2017, insiden TBC di Indonesia adalah 319 per 100.000 penduduk, atau setara sekitar 842.000 kasus. Dengan demikian untuk memperbaiki program penanggulangan TBC pada dasarnya mencakup tiga hal. Pertama yaitu meningkatkan cakupan deteksi kasus kelompok risio (individu kontak dengan penderita, pasien HIV/ADS, pasien diabetes, perokok, penjara, hunian padat. Kedua yaitu memperkuat Sistem Informasi TB Terpadu (SITT) dengan mensinergikan puskesmas, rumah sakit (pemerintah dan swasta), klinik, dan dokter praktik mandiri. Ini diperlukan tata kelola yang kuat oleh dinas kesehatan kabupaten/kota. Ketiga yaitu meningkatkan cakupan penemuan kasus dan pengobatan pada MDR TB. Salah satu upaya nyata pemerintah adalah dengan penguatan layanan penyakit khusus paru adalah dengan mendirikan pada Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yang sangat strategis sebagai gerbang pembangun manusia dan infrasturukur di kawasan Indonesia Timur.

Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar dahulunya bernama Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru (BP4) Makassar yang didirikan pertama kali pada tanggal 27 Juni 1959. Perubahan nama BP4 menjadi Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar – Sulawesi Selatan dimulai sejak tanggal 14 September 2005 berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1352/Menkes/PER/IX/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang

---

Kesehatan Paru Masyarakat. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia SK 532/Menkes/PER/IV/2007, Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar mempunyai wilayah kerja 10 propinsi meliputi: Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat.

Dengan visi “Menjadi Pusat Pelayanan Kesehatan Paru Unggulan Di Kawasan Indonesia Timur Tahun 2024” ini menandakan komitmen Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar untuk terus berupaya meningkatkan pelayanannya yang mampu dan dapat mewadahi serta menjadi rujukan semua sarana kesehatan dalam penanganan berbagai permasalahan kesehatan paru yang ada. Permasalahan penyakit paru atau kesehatan paru harus dilihat secara menyeluruh, karena mengatasinya bukan hanya dengan cara kuratif tapi juga melalui suatu proses promotif, preventif dan juga rehabilitatif, dengan melibatkan berbagai unsur pemerintah dan swasta dan masyarakat.

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar, maka disusunlah misi sebagai berikut; menyelenggarakan pelayanan kesehatan paru rujukan spesialisasi dan atau subspecialistik, menyelenggarakan promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat dan kemitraan di kawasan timur Indonesia, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta penelitian di bidang kesehatan paru masyarakat, dan mewujudkan prinsip tata kelola yang baik dalam penatausahaan sumber daya rumah sakit.

Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar melaksanakan kegiatan pelayanan dan penunjang kesehatan.

---



Adapun jenis pelayanan kesehatan masyarakat yang dia berikan adalah yaitu rawat jalan, rawat inap dan unit gawat darurat 24 jam. rawat jalan meliputi layanan SMF pulmonologi, SMF penyakit dalam, SMF respirologi anak, poli kolaborasi TB-HIV dan klinik CST, poli *executive* , dan poli TB resisten obat. Pelayanan ini meliputi pelayanan rawat inap dewasa dan rawat inap anak. Kegiatan penunjang kesehatan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah laboratorium, radiologi dan fisioterapi.

Sebagai rujukan kesehatan paru di Kota Makassar, pada tahun 2020 Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar meluncurkan beberapa program dan telah terlaksana sempat saat ini. Program unggulan tersebut antara lain klinik *drive thru* untuk pencegahan kambuhnya penyakit asma pada pasien rawat jalan, klinik respirologi anak dengan layanan *mantoux test* dan *nebulizer* anak, klinik pulmonologi *intervens* pelayanan tindakan bronkoskopi, penyuluhan paru terpadu berupa poli henti rokok dan poli *VCT/HIV*.

Walaupun cakupan tugas, fungsi dan wewenang yang begitu penting dalam pemberian layanan kesehatan masyarakat namun berdasarkan laporan tahunan dan laporan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar masih didapatkan beberapa keterbatasan.

Keterbatasan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah dalam menyelenggarakan pelayanan spesialistik. Pemanfaatan pengembangan layanan yang dilakukan masih kurang karena kebanyakan masyarakat belum mengetahui adanya pelayanan spesialistik di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Jejaring dengan fasilitas pelayanan kesehatan

---

tentang sistem rujukan belum optimal sehubungan dengan pelaksanaan BPJS dimana Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar merupakan fasilitas kesehatan tingkat lanjut dan adanya pandemi covid-19. Selain itu berdasarkan studi awal dengan pimpinan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar alasan utama keterbatasan adalah belum maksimalnya pelayanan kesehatan karena keterbatasan sumber daya manusia. Dengan kata lain masih perlunya penambahan dan pengembangan sumber daya manusia pada bidang tertentu di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Salah satu unsur penting dalam pelayanan dalam suatu organisasinya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat kondisi nyata sumber daya manusia dan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Sudah banyak penelitian yang berkaitan dengan pelayanan di rumah sakit. Dalam penelitian ini ada beberapa penelitian yang menjadi rujukan. Penelitian yang dilakukan oleh Nur, dkk (2021) bertujuan untuk mengukur kinerja pada tenaga kesehatan di Dinas Kabupaten Sidrap, propinsi Sulawesi Selatan dengan mengambil sampel 85 tenaga kesehatan yang berstatus pegawai negeri sipil dan telah mengikuti pelatihan peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan promosi jabatan berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan Suaedi (2017) bertujuan untuk melihat upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia di rumah sakit tersebut sudah cukup baik dengan faktor pendukung utama yaitu pelatihan. Penelitian ini juga

---

mengemukakan kendala yaitu masih mengedepankan pegawai negeri sipil dalam kesempatan mendapatkan pelatihan daripada pegawai kontrak, alokasi dana untuk pelatihan dan pengembangan masih minim dan belum adanya bentuk evaluasi menyeluruh. Listiyono (2015) mengadakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. Subjek penelitian adalah staff rumah sakit dan pasien rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan pelayanan kesehatan di rumah sakit dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto masih belum memuaskan. Grace, dkk (2014) menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah, terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara, terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja dan terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya. Purnamasari, dkk (2013) mengadakan penelitian yang bertujuan menganalisis proses manajemen SDM di RS Stella Maris Makassar. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, yaitu kepala bagian sumber daya manusia, diklat, administrasi personalia, pengembangan dan pelayanan medik, dan kepala bidang pelayanan medik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses manajemen SDM di RS Stella Maris melakukan perencanaan tenaga apabila ada permintaan kebutuhan dari setiap bagian. Dalam pelatihan internal sering ditemukan kendala masalah anggaran atau dana yang harus disediakan oleh pihak RS. Pada penilaian hasil kinerja

---

tenaga tersebut didokumentasikan dan dibahas dalam pertemuan evaluasi kinerja dan dalam proses penilaian kinerja menggunakan instrument DP3.

Dari semua penelitian sebelumnya menyatakan bahwa sumber daya rumah sakit di Indonesia masih perlu ditingkatkan dengan berbagai upaya pelatihan dan pengembangan. Manajemen sumber daya manusia kesehatan merupakan hal mutlak dikembangkan pada organisasi pelayanan kesehatan terutama rumah sakit. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yang masih sedikit penelitian atau kajian di tempat ini.

Rumah sakit merupakan organisasi yang memerlukan sebuah sistem. Hal utama dari sistem tersebut adalah sumber daya manusia. Pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, menyebutkan rumah sakit harus memiliki tenaga tetap meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Jumlah dan jenis sumber daya manusia harus sesuai dengan jenis dan klasifikasi rumah sakit.

Sumber daya manusia kesehatan atau yang dikenal dengan istilah SDM Kesehatan menjadi salah satu hal penting dalam pelayanan kesehatan. Ketersediaan sumber daya manusia yang tidak mencukupi baik jumlah, jenis dan kualifikasi serta distribusi tidak merata di Indonesia menimbulkan dampak rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu pemerintah bertanggung jawab dalam perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan dan pengawasan suber

---

daya manusia kesehatan di Indonesia (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2020).

Merencanakan sumber daya manusia sebuah rumah sakit harus memperhatikan kuantitas dan kualitas. Kuantitas karena kebutuhan pelayanan kesehatan semakin hari semakin meningkat. Kualitas karena tenaga kesehatan yang terampil sangat diperlukan. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia kesehatan yang memadai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan sebuah organisasi/perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan . Manajemen sumber daya manusia kesehatan secara khusus adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan serta pertanggungjawaban penyelenggaraan pembanguann kesehatanan (Lestari, dkk, 2008).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri. Adapun fungsi yang ada yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja (Adamy, 2016). Perencanaan adalah proses merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan. Pengorganisasian merupakan kegiatan menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan tuags diantara sumber daya manusia. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan sumber daya manusia untuk mempunyai visi dan

---

misi yang sama dan mampu bekerjasama untuk tercapainya tujuan. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan sumber daya manusia untuk menaati peraturan yang ada dan bekerja sesuai rencana. Pengadaan adalah kegiatan perekrutan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan adalah kegiatan peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi adalah kegiatan balas jasa kepada sumber daya manusia yang telah bekerja dan berkontribusi. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas sumber daya manusia agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan organisasi dan norma yang ada. Pemutusan hubungan tenaga kerja adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi efektivitas dalam organisasi, memberikan manfaat setinggi-tingginya kepada organisasi, menjadikan organisasi lebih dikenal dan mampu menjawab permasalahan dan kebutuhan masyarakat dan kepuasan individu pada masing-masing sumber daya manusia (Masram, Mu'ah, 2017) .

Manajemen sumber daya manusia pada bidang kesehatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik. Pelayanan kesehatan merupakan proses pelayanan baik yang dilakukan oleh perseorangan maupun secara bersama-sama dengan tujuan memulihkan dan menyembuhkan penyakit, meningkatkan kesehatan seseorang dan atau masyarakat. Rumah sakit merupakan salah bentuk pelayanan kesehatan yang harus memenuhi syarat-syarat pelayanan kesehatan yang baik. Adapun syarat tersebut yaitu tersedia dan berkesinambungan, dapat diterima dan wajar, mudah dicapai, mudah dijangkau dan bermutu (Ii, dkk, 2005).

### **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kondisi nyata sumber daya manusia dan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mendalam dan *focus group discussion*. Wawancara mendalam dilakukan kepada 12 informan kunci. Informan tersebut anatara lain adalah kepala balai, kepala bagian tata usaha, kepala bidang pelayanan dan penunjang kesehatan, kepala bidang promosi dan pengembangan sumber daya manusia, kepala subbagian umum, kepala subbagian keuangan kepala seksi pelayanan kesehatan, kepala seksi penunjang kesehatan, kepala seksi promosi kesehatan, kepala seksi pengembangan sumber daya manusia, kordinator instalasi dan kordinator kelompok jabatan fungsional. Informan tersebut dipilih karena merupakan informan kunci yang

memiliki pengetahuan dan otoritas dalam manajemen di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Setelah dilakukan wawancara mendalam, maka dilakukan *focus group discussion* yang dihadiri oleh peneliti sebagai moderator dan kesediaan notulen untuk mendiskusikan kondisi sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari dokumen resmi berupa rencana strategis pengembangan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, laporan tahunan dan kajian pustaka lainnya. Peneliti menelaah dan mengkaji dokumen tersebut untuk menemukan kondisi dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Terdapa tiga tahapan dalam menganalisis data, yaitu reduksi data, presentasi data, dan penarikan kesimpulan (Miles, dkk, 2014). Pada proses reduksi data, data yang dikumpulkan dipilih dan dikategorikan berdasarkan fenomena yang ada. Presentasi data adalah proses menginterpretasikan data dan menampilkan data. Tahapan ketiga yaitu penarikan kesimpulan dimana data disajikan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, maka proses triangulasi dilakukan dengan mencocokkan data yang satu dengan yang lain untuk melihat konsistensi data yang diperoleh.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, *focus group discussion* dan telaah dokumen, didapatkan hasil gambaran kondisi sumber daya manusia dan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Secara umum tugas pokok

---



dan fungsi Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar berpedoman pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020. Adapun tugas pokok Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yaitu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelayanan kesehatan, penunjang kesehatan, promosi kesehatan, dan kemitraan, serta pengembangan sumber daya di bidang kesehatan paru masyarakat. Fungsi dari Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar antara lain penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan pelayanan kesehatan rujukan paru spesialisik dan atau subspecialistik yang berorientasi kesehatan masyarakat, pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan paru masyarakat, pelaksanaan kemitraan dan pengembangan sumber daya di bidang kesehatan paru masyarakat, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis di bidang kesehatan paru masyarakat, pelaksanaan penelitian dan pengembangan kesehatan paru masyarakat, pengelolaan data dan sistem informasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dan pelaksanaan urusan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Dalam mendukung tugas dan fungsi tersebut, Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar menetapkan sturuktur organisasi yang mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.532/Menkes/Per/IV/2007 tanggal 27 April 2007 tentang Organisasi dan Tata kerja Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar, yaitu terdiri dari: kepala balai, kepala bagian tata usaha membawahi kepala subbagian umum dan kepala subbagian keuangan, kepala bidang pelayanan dan penunjang kesehatan yang membawahi kepala seksi pelayanan kesehatan dan kepala seksi penunjang kesehatan,

---

kepala bidang promosi dan pengembangan sumber daya manusia, kordinator instalasi, dan kordinator kelompok jabatan fungsional. Masing-masing bagian memiliki tugas, fungsi dan wewenang masing-masing yang telah tertuang dalam dokumen resmi Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Secara umum, profil sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar berdasarkan hasil wawancara dan dokumen per 31 Desember 2021 adalah sebagai berikut; untuk jabatan struktural berjumlah 9 orang (semua berstatus pegawai negeri sipil), tenaga medis dokter umum berjumlah 11 orang (berstatus pegawai negeri sipil 8 orang dan pegawai kontrak 3 orang), tenaga medis dokter spesialis berjumlah 4 orang dan semua berstatus pegawai negeri sipil, tenaga keperawatan berjumlah 58 orang (berstatus negeri sipil 29 orang dan pegawai kontrak 29 orang), tenaga kefarmasian berjumlah 10 orang (berstatus pegawai negeri sipil 5 orang dan pegawai kontrak 5 orang), tenaga kesehatan masyarakat berjumlah 13 orang (berstatus pegawai negeri sipil 8 orang dan pegawai kontrak 5 orang), tenaga gizi berjumlah 3 orang dan semua merupakan pegawai negeri sipil, teknis medis berjumlah 31 orang (berstatus negeri sipil 23 orang dan pegawai kontrak 8 orang), tenaga non kesehatan berjumlah 46 orang (berstatus pegawai negeri sipil 15 orang dan 31 pegawai kontrak). Total keseluruhan sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sebanyak 185 orang dengan 104 orang berstatus pegawai negeri sipil dan 81 berstatus pegawai kontak.

Dari rincian sumber daya manusia di atas dijelaskan secara lebih rinci untuk staf medis fungsional berjumlah 15 orang dokter yang terdiri dari dokter spesialis radiologi, spesialis penyakit dalam, spesialis paru, spesialis patologi klinik, spesialis patologi anatomi,

---

dokter umum, dan dokter paru. Untuk kelompok penunjang terbagi dari apoteker sebanyak 1 orang, asisten apoteker 9 orang, radiographer sebanyak 7 orang, fisika medik sebanyak 1 orang, nutrisionis 3 orang, penyuluh kesehatan 6 orang, fisioterapis 3 orang, analisis kesehatan 3 orang, rekam medis 3 orang, sanitarian 2 orang, dan teknisi elektromedik 3 orang.

Berdasarkan hasil data sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa secara garis besar jenis pelayanan dan jumlah tenaga kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sesuai dengan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010. Seiring perkembangan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan kesehatan paru sudah tidak relevan lagi dengan nomenklatur sebagai Balai karena dalam pelayanannya Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sudah melakukan pelayanan yang dilakukan oleh sebuah rumah sakit. Lebih tepatnya nomenklatur dan status harus menjadi Rumah Sakit Khusus Paru. Walaupun telah memenuhi standar yang ditetapkan untuk kategori rumah sakit khusus tetapi berdasarkan hasil wawancara kepada informan, Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar masih kekurangan pegawai untuk keterampilan khusus. Kekurangan tersebut lain adalah kurangnya tenaga perawat, tenaga informatika dan teknologi, tenaga laboran, pendidik klinik, peneliti, konselor, spesialis bedah, spesialis anastansi dan anak (Kemenkes RI, 2010).

Pemenuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan ini didasarkan pada perkembangan layanan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar itu sendiri yang dari tahun ke tahun makin meningkat. Pelayanan spesialis dan subspecialistik makin berkembang dengan jumlah pasien juga yang meningkat.

---

Kondisi kesehatan saat ini juga yang berkaitan dengan penyebaran tuberkulosis yang masih belum dapat tertangani dengan maksimal dan makin terkendala dengan penyebaran virus corona 19 di tahun 2020. Keterampilan dan kompetensi tenaga kesehatan dan sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar belum memadai seiring dengan rencana pengembangan layanan instalasi gawat darurat, rawat inap, bedah dan anestesi.

Kondisi yang ada di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar membuat pihak pimpinan balai ini terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka didapatkan sebuah pola manajemen sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke beberapa upaya antara lain ; perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*), penyediaan sumber daya manusia (*personal procurement*) dan pengembangan sumber daya manusia (*personnnel development*) (Masram, Mu'ah, 2017).

Upaya pertama yang dilakukan oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yaitu perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia kesehatan yang memadai. Pada tahapan ini kepala bidang promosi dan pengembangan sumber daya manusia dan beserta tim yang ditunjuk akan melaksanakan lima langkah strategis.

Langkah pertama adalah refleksi dari keseluruhan rencana strategis perencanaan sumber daya manusia sebelumnya. Keseluruhan personil manajemen dan pimpinan Balai Besar Kesehatan Paru

---

Masyarakat (BBKPM) Makassar merapatkan dan merumuskan tiap tahun laporan tahunan dan evaluasi pada tiap-tiap layanan kesehatan termasuk sumber daya manusia. Dari sini akan diperoleh hasil tentang kondisi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang ada atau yang dibutuhkan nanti harus sesuai kualifikasi dan kriteria dari Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Langkah kedua yaitu analisis dari kualifikasi tugas yang akan diemban oleh masing-masing sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Ada tiga tahapan yang dilakukan pada langkah kedua ini. Tahapan pertama yaitu analisis jabatan (*job analysis*), yaitu membuat persyaratan detail tentang jenis pekerjaan yang diperlukan dan kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan. Tahap kedua yaitu deskripsi jabatan (*job description*) meliputi rincian pekerjaan yang akan menjadi tugas sumber daya manusia yang ditempatkan pada tugas tersebut. Tahapan ketiga yaitu spesifikasi jabatan (*job specification*), merupakan rincian karakteristik atau kualifikasi yang diperlukan bagi sumber daya manusia yang dipersyaratkan.

Langkah ketiga dalam perencanaan sumber daya manusia oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah analisis ketersediaan sumber daya manusia. Langkah ini diambil untuk mengevaluasi jumlah sumber daya manusia yang ada dan mempertimbangkan jumlah dan cakupan layanan kesehatan yang harus diberikan kepada masyarakat. Langkah ini meliputi perekrutan sumber daya baru, promosi, transfer, dan lain sebagainya berdasarkan evaluasi kegiatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar dalam periode sebelumnya dan rencana pada periode berikutnya.

Langkah keempat yang dilakukan oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yaitu melakukan tindakan inisiatif. Tindakan inisiatif adalah tindakan untuk menganalisa ketersediaan sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar, tindakan ini berupa rekrutmen sumber daya manusia sebagai pegawai tetap melalui seleksi penerimaan pegawai negeri sipil Kementerian Kesehatan Republik Indonesia maupun tenaga tetap kontak.

Langkah kelima yang dilakukan oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah evaluasi dan modifikasi tindakan. Walaupun sebagian besar sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar merupakan pegawai negeri sipil dengan penempatan yang ada tetapi manajemen sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar bersifat dinamis artinya selalu dilakukan tindakan-tindakan korektif untuk bertahan menghadapi perubahan yang ada. Terjadinya Covid-19 membuat tatalaksana pelayanan kesehatan di segala bentuk pelayanan kesehatan berubah termasuk juga di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar, penetapan protokol kesehatan dan tindakan kesehatan terhadap pasien paru juga mengalami modifikasi dan perubahan. Tatalaksana kesehatan harus lebih diperhatikan oleh sumber daya manusia karena resiko terpapar juga makin besar. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia baik tenaga kesehatan, personalia, kebersihan, keamanan dan lain-lain harus mengetahui protokol kesehatan dan mampu mengingatkan satu sama lain termasuk pasien, pendamping pasien dan pengunjung di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Upaya yang kedua dilakukan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat

---

(BBKPM) Makassar yaitu penyediaan sumber daya manusia (*personal procurement*). Setelah perencanaan berdasarkan kondisi dan evaluasi pada tahun sebelumnya, Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar akan melihat ketersediaan sumber daya yang ada. Pada upaya ini dilakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Rekrutmen ada dua kegiatan yang dilakukan yaitu mengajukan kondisi dan kebutuhan serta formasi kepada Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang selanjutnya diteruskan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia untuk menjadi pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak. Seleksi untuk pegawai negeri sipil dilakukan oleh pihak kementerian dan penempatan juga berdasarkan formasi yang diajukan. Seleksi untuk pegawai kontrak diadakan sesuai kebutuhan dan dilakukan berbagai tahapan. Tahapan seleksi bagi pegawai kontrak adalah pengumuman seleksi dan kebutuhan oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar yang dilakukan secara terbuka melalui media sosial dan kerja sama dengan institusi pendidikan yaitu Departemen Pulmonologi dan Pediatri, Universitas Hasanuddin. Tahapan selanjutnya adalah penilaian berkas dan kualifikasi yang dibutuhkan, dilanjutkan tes keterampilan dan terakhir tes wawancara untuk memastikan komitmen dan menjelaskan tanggung jawab dan hak pada penempatannya sebagai pegawai kontrak di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Upaya ketiga yang dilakukan oleh Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah pengembangan sumber daya manusia (*personnel development*). Pengembangan yang dilakukan dibagi secara terperinci kepada sumber daya baru dan sumber daya yang sudah ada Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Bagi sumber daya manusia yang

---

baru maka diadakan orientasi pengenalan lingkungan kerja Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar baik secara internal maupun eksternal. Pengenalan rekan kerja yang lain juga dilakukan dan sumber daya manusia baru diarahkan mampu berkerja secara tim. Bagi sumber daya manusia yang telah ada upaya pemeliharaan produktivitas, efektivitas dan efisiensi dilakukan untuk memastikan sumber daya tetap terpelihara kualitasnya. Pertemuan, *briefing* kepada semua sumber daya manusia, pengajian bulanan, *gathering* dan evaluasi monitoring terus dilakukan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan pelayanan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar dibagi dua metode, yaitu *on the job* dan *off the job*. Metode pertama yaitu *on the job* berupa kegiatan *coaching*, *planned progression*, *job rotation*, *temporary task*, dan program penilaian prestasi dan reward. *Coaching* yang diadakan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar berupa bimbingan dari pimpinan kepada seluruh sumber daya manusia mengenai berbagai hal yang terkait dengan dinamika perkembangan layanan kesehatan. *Planned progression*, yaitu program berupa pemindahan sumber daya manusia yang satu ke unit pelayanan lainnya. *job rotation*, yaitu program pemindahan sumber daya manusia ke bagian yang berbeda-beda dan tugas yang berbeda-beda, agar sumber daya manusia lebih dinamis dan tidak monoton. *Temporary task*, yaitu berupa pemberian tugas pada suatu kegiatan atau proyek tertentu untuk periode waktu tertentu. Program penilaian prestasi atau *performance appraisal* serta *reward* berdasarkan kinerja dan anggaran yang ada.

---



Metode kedua yaitu metode *off the job* yang dapat dilakukan diantaranya adalah *executive development programme*, *laboratory training* dan *organizational development*. *Executive development programme* berupa program pengiriman manajer atau tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam berbagai program-program khusus diluar organisasi/perusahaan yang terkait dengan analisa kasus, simulasi, maupun metode pembelajaran lainnya. Dalam kegiatan *executive development programme* di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar melakukan pengiriman kepala balai dan kepala seksi untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan Republik sIndonesia yaitu workshop/seminar, Training Of Trainer (TOT), sosialisasi/ penyuluhan, bimtek, pelatihan teknis, diklat PIM, lokakarya, dan simposium.

*Laboratory training* yaitu berupa program yang ditujukan kepada sumber daya manusia untuk mengikuti program-program berupa simulasi atas dunia nyata yang terkait dengan kegiatan organisasi di mana metode yang biasanya digunakan adalah berupa *role playing*, simulasi, dan lain-lain. Adapun kegiatan *laboray training* yang diikuti oleh sumber daya mansuia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar adalah pelatihan *emergency nursing basic level* dan *intermediate level*, pelatihan BHD, pelatihan ACLS dan BCLS, pelatihan radiologi, pelatihan bronkoskopi, pelatihan penyuluhan (Sentra Dots, Poli Henti Rokok, dan VCT), penyuluhan dalam dan luar gedung, sosialisasi ISTC, pelacakan pasien TBC mangkir berobat, pemeriksaan kontak serumah pasien TBC, sosialisasi kesehatan paru kabupaten/ kota di berbagai wilayah Indonesia timur, sosialisasi SPGDT dan penanganan kegawatdaruratan jantung, dan seminar kesehatan paru.

Kegiatan *organizational development*, yaitu program yang ditujukan kepada sumber daya manusia dengan mengajak mereka untuk berpikir mengenai bagaimana cara memajukan perusahaan/organsisasi mereka. Di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar diadakan berbagai kegiatan untuk memperkenalkan layanan kesehatan yang ada dan kegiatan memajukan balai. Adapun kegiatan yang dilakukan secara nyata adalah pembuatan media promosi, pameran kesehatan, pemeriksaan kesehatan *car free day* ARSABAPI, pertemuan jejaring eksternal, talkshow radio, serta penguatan jejaring wilayah binaan dengan rumah sakit, dinas kesehatan dan organisasi profesi, dan institusi pendidikan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat dua simpulan. Simpulan pertama yaitu kondisi sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sudah sesuai dengan standar Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010 tentang rumah sakit khusus. Namun Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar masih membutuhkan tenaga perawat, tenaga informatika dan teknologi, tenaga laboran, pendidik klinik, peneliti, konselor, spesialis bedah, spesialis anastarsi dan anak. Kebutuhan ini didasarkan pada meningkatnya aktivitas layanan dan penunjang kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Simpulan kedua yaitu Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar telah melakukan upaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan. Upaya dilakukan antara lain membentuk manajemen sumber daya manusia yang meliputi tahapan perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*),

---

penyediaan sumber daya manusia (*personal procurement*) dan pengembangan sumber daya manusia (*personnnel development*). Pengembangan sumber daya manusia khususnya dilakukan dengan metode *on the job* dan *off the job*. Metode *on the job* antara lain *coaching*, *planned progression*, *job rotation*, *temporary task*, dan program penilaian prestasi dan *reward*. Metode *off the job* antara lain *executive development programme*, *laboratory training* dan *organizational development*. Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran tentang kondisi sumber daya manusia di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sehingga masyarakat mendapatkan informasi tentang kondisi dan layanan kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Penelitian ini hanya menjelaskan gambaran kondisi dan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar. Diharapkan kedepannya banyak penelitian yang menjadikan Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Makassar sebagai fokus dan tempat penelitian. Faktor penghambat dan pendukung pengembangan sumber daya manusia, model pengembangan layanan kesehatan, pengaruh pelatihan dan pendidikan dan berbagai topik lainnya dapat dijadikan penelitian selanjutnya.

## Referensi

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. (2020). *Program Ppsdm Kesehatan Tahun 2020-2024*.
- Dirjen P2P Kemkes RI. (2020). Rencana Aksi Program 2020-2024. *Jurnal Ilmiah Teknosains*, 2(1/Mei), 1–33.
- Grace A. Salamate 1) A. J. M. Rattu 2) J. N. Pangemanan 2. (2014). Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District. *JIKMU*, 4(4), 625–633.
- Ii, B. A. B., Teoritis, A. D., & Publik, P. (2005). *Yankes*. 10–38. <https://eprints.uny.ac.id/18662/4/4>. Bab II.pdf
- Kemendes RI. (2010). *Klasifikasi Rumah Sakit*. 116.
- Lestari, S. P., Arifudin, A., Sudirman, S., & Andri, M. (2008). Gambaran Perencanaan Kebutuhan Tenaga Dokter Umum dan Dokter Gigi Puskesmas serta Analisis Perhitungannya dengan Metode WIS di Kota Bekasi Tahun 2008. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1. <https://promkeskabblitar.files.wordpress.com/2017/08/02-buku-manual-2-standar-ketenagaan-minimal-13-11-2016-updated.pdf>
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama Publisher*. [https://www.academia.edu/40825681/Buku\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Profesional](https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional)
- Miles, Matthew B, A. Michale Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis*. In *SAGE*. <https://doi.org/10.7748/ns.30.25.33.s40>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan
-

Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.

- Purnamasari, I., Proses, A., Sumber, M., Manusia, D., Sakit, R., Maris, S., Kapalawi, I., Manajemen, B., Kesehatan, F., & Unhas, M. (2013). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 9(2), 120–124. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/445>
- Suaedi, F. (2017). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya. *AL Tijarah*, 3(1), 79–102. <https://ejournal.unida.gontor.ac.id>

---

DEVELOPMENT OF SHORT STORY  
WRITING TEACHING MATERIALS  
BASED ON AUDIOVISUAL MEDIA FOR  
CLASS XI STUDENTS OF SMK NEGERI  
3 MAJENE

**Pengembangan Bahan Ajar Menulis Cerpen Berbasis Media  
Audiovisual Siswa Kelas XI SMK Negeri 3 Majene**

Ernawati<sup>a,1</sup>, Muhammad Rapi Tang<sup>b,2</sup>, Syamsudduha<sup>c,3</sup>

<sup>a</sup>Universitas Negeri Makassar, [ernawatisail@gmail.com](mailto:ernawatisail@gmail.com),  
Makassar

<sup>b</sup>Universitas Negeri Makassar, [m.rapi@unm.ac.id](mailto:m.rapi@unm.ac.id),  
Makassar

<sup>c</sup>Universitas Negeri Makassar,  
[syamsudduha@unm.ac.id](mailto:syamsudduha@unm.ac.id), Makassar

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan: 1) Mengembangkan prototipe bahan ajar menulis cerpen berbasis media audiovisual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene, 2) menganalisis kevalidan bahan ajar menulis cerpen berbasis media audiovisual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene, 3) menganalisis keefektifan menulis cerpen berbasis media audiovisual visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene, dan 4) menganalisis kepraktisan menulis cerpen berbasis media audiovisual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene. Penelitian ini, adalah penelitian pengembangan diuji menggunakan desain pengembangan Four-D dari Thiagarajan. Penelitian dilaksanakan

di SMK Negeri 3 Majene. Subjek penelitian adalah bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK negeri 3 Majene. Teknik pengumpulan data dilakukan mengisi lembar validasi bahan ajar, angket respon guru, angket respon siswa dan tes menulis cerpen. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan prototipe bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene menggunakan prosedur pengembangan bahan ajar Four-D dari Thiagarajan yang terdiri dari: i) tahap definisi; ii) tahap perancangan; iii) tahap pengembangan, iv) tahap penyebarluasan, 2) Bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan valid karena nilai rerata uji kelayakan media dari dua validator sebesar 3.90 atau dengan kategori sangat layak. Nilai ini diukur dari instrumen hasil uji terakhir dari masing-masing validator, 3) Bahan bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan praktis dan layak karena rerata baik dari dua orang observator yaitu 5.00 termasuk dalam kategori sangat baik, 4) Bahan bahan ajar menulis cerpen berbasis mediaaudio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan efektif karena terjadi peningkatan rerata secara signifikan pada setiap pertemuan efektif berdasarkan nilai klasifikasi dari 34 siswa yang mengerjakan lembar kerja siswa, terdapat 28 (82.35%) orang, memiliki nilai pada kategori sangat tinggi dan sebanyak 6 (17.65%) orang, berada dalam kategori tinggi. Dinyatakan bahwa tidak ada siswa memperoleh nilai mengerjakan LKS pada kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa menulis cerpen berbasis audiovisual dapat dipahami dengan baik oleh siswa. Berdasarkan kriteria hasil belajar yaitu 30 orang siswa dinyatakan kompeten karena yang tuntas mencapai 88.24 % dari 34 orang siswa. Oleh karena itu, penggunaan bahan ajar menulis cerpen berbasis audiovisual dinyatakan efektif dan layak diterapkan karena sesuai dengan tingkat kemampuan dan karakteristik siswa di kelas XI SMK Negeri 3 Majene.

Kata kunci: Pengembangan bahan ajar, menulis, cerpen, audiovisual

---

## **Pendahuluan**

Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan bangsa. Dikatakan demikian, karena pendidikan mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pembangunan bangsa. Perwujudan masyarakat berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pemerintah melalui pendidikan, terutama dalam hal menyiapkan siswa menjadi subjek yang mampu berperan menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional pada bidangnya masing-masing. Upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat tercapai secara optimal, apabila dilakukan pengembangan dan perbaikan terhadap komponen pendidikan itu sendiri

Pendidikan merupakan proses seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya pengaruh yang berasal dari sekolah), sehingga dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum (Astika dkk, 2018).

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan, khususnya Bab 1 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memilih kekuatan spritual keagamaan, penguasaan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Rusmaini, 2011).



Pembentukan manusia utuh melalui pendidikan merupakan cita-cita nasional, karena manusia adalah makhluk unik yang bisa menerima pendidikan dan memberikan pendidikan kepada sesamanya demi terwujudnya sebuah nilai-nilai yang ingin dicapai dalam pendidikan nasional. Nilai-nilai tersebut termaktub dalam tujuan pendidikan, yaitu menjadikan manusia Indonesia yang utuh. Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, dibutuhkan peran aktif dari seorang guru. Guru adalah unsur yang paling utama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi sebagai sumber ilmu, tetapi harus berperan juga sebagai motivator dan fasilitator dalam pengembangan minat peserta didik dalam mencari ilmu pengetahuan secara mandiri (Eliida, P. 2015).

Bahasa Indonesia adalah mata pelajaran yang wajib dipelajari khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) dan merupakan salah satu alat untuk lebih menghargai negeri sendiri dan melestarikan budaya. Fungsi utama bahasa adalah sebagai alat komunikasi, untuk itu pembelajaran bahasa harus berorientasi pada keterampilan berkomunikasi. Keterampilan bahasa terdiri dari empat aspek keterampilan yaitu menyimak, membaca (reseptif), berbicara, dan menulis (produktif). Pembelajaran bahasa diarahkan untuk meningkatkan keterampilan siswa dalam berkomunikasi dengan Bahasa Indonesia yang dipelajari secara lisan maupun tertulis. Keterampilan menulis merupakan salah satu keterampilan berbahasa yang selayaknya dapat dikuasai siswa selain keterampilan berbicara, membaca, dan menyimak. Akan tetapi, hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti masih banyak siswa di SMK Negeri 3 Majene yang tidak dapat menulis dengan baik dan benar dengan alasan bahwa pembelajaran sastra

---

khususnya menulis cerpen kurang menarik dan terkesan membosankan.

Sejalan dengan Abidin (2012: 190) menyatakan bahwa pembelajaran menulis sampai saat ini masih menjadi bahan penelitian yang digemari. Kondisi ini sejalan dengan kenyataan bahwa pembelajaran menulis masih menyisakan sejumlah masalah serius. Salah satu masalah serius tersebut adalah rendahnya kemampuan siswa dalam menulis. Rata-rata siswa sekolah dasar sampai kelas enam belum mampu menulis secara mandiri dengan hasil yang memuaskan. Kondisi ini terjadi pula di sekolah menengah bahkan perguruan tinggi. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Arina dkk (2010: 2) bahwa di lembaga pendidikan, penulisan kreatif sastra kurang mendapat perhatian khusus. Menulis karya sastra bagi siswa merupakan kegiatan yang sangat berat.

Survei selanjutnya yang telah dilakukan oleh peneliti, Pembelajaran menulis sepertinya masih dianggap sebagai pembelajaran yang sangat sulit bagi siswa karena mereka harus menemukan sebuah ide untuk dikembangkan dan kemudian dituliskan. Selain itu, pembelajaran menulis kurang dibawakan secara menyenangkan oleh guru. Pada pembelajaran menulis, kebanyakan guru hanya menggunakan metode konvensional, menjelaskan sedikit materi, kemudian menugaskan siswa untuk menulis tanpa memberikan arahan yang jelas dan menuntun siswa untuk menemukan ide yang tepat untuk bahan tulisannya.

Ditemukan pula oleh peneliti pada saat observasi bulan Oktober 2021 di salah satu SMK di kabupaten Majene bahwa hasil tes ujian tengah semester siswa kelas XI yang didokumentasikan oleh guru bahasa Indonesia khususnya materi cerpen, yaitu hasil belajar

---

siswa berada pada kategori rendah. Nilai rata-rata siswa hanya sekitar 29% yang mencapai nilai standar Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Hal tersebut, sesuai keputusan MGMP bahasa Indonesia bahwa telah ditetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) dengan standar nilai 70. Sedangkan, 71% siswa berada pada kategori rendah. Dengan demikian, tujuan pembelajaran belum sesuai yang diharapkan dalam kurikulum karena ketuntasan klasikal belum tercapai yaitu 80% dari jumlah siswa yang mendapat nilai 70

Kegiatan menulis cerpen sering tidak selesai dilaksanakan, karena kemampuan siswa dalam mengapresiasi karya sastra, khususnya menulis cerpen masih kurang efektif. Cerpen adalah hasil karya yang berbentuk imajinatif yang dituangkan dalam bentuk tulisan. Menulis cerpen harus memiliki ide inspiratif. Oleh karena menuangkan ide ke dalam cerpen dianggap sulit oleh siswa, sehingga pembelajaran menulis masih menjadi pembelajaran hal membosankan bagi siswa.

Berdasarkan hal tersebut dan untuk meningkatkan kualitas pengajaran bahasa Indonesia di sekolah menengah umum, dipandang perlu mengembangkan bahan ajar khususnya materi cerpen. Oleh karena itu, penulis tergugah untuk menciptakan bahan ajar yang bersifat rekreatif yaitu menonton video pembelajaran dengan tema Alam Sekitar dengan tujuan agar siswa mampu berpikir kreatif dan terinspirasi dalam menulis cerpen. Pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual diharapkan mampu meningkatkan motivasi belajar siswa agar ketercapaian yang diharapkan dalam kurikulum dapat terwujud.

Kurikulum 2013 menekankan pentingnya keseimbangan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kemampuan berbahasa yang dituntut tersebut dibentuk melalui pembelajaran berkelanjutan: dimulai dari meningkatkan kompetensi pengetahuan tentang jenis, kaidah dan konteks suatu teks, dilanjutkan dengan kompetensi keterampilan menyajikan suatu teks tulis dan lisan baik secara terencana maupun secara spontan, dan bermuara pada pembentukan sikap kesantunan dalam berbahasa dan penghargaan terhadap bahasa Indonesia sebagai warisan budaya bangsa. Di dalam kurikulum tersebut terdapat pergeseran model pembelajaran dari siswa diberi tahu oleh guru menjadi siswa mencari tahu dari berbagai sumber belajar. Hal ini menjadi alat untuk menyebarkan pengetahuan dari seseorang ke orang lain.

Salah satu komponen kompetensi profesional adalah guru diharapkan dapat mengembangkan bahan ajar yang diampu secara profesional serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Untuk itu, guru dituntut memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dan mengembangkan keprofesionalanya secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat menuntut guru untuk mengubah kebiasaanya dalam belajar dan mengajar

Bahan ajar atau materi ajar adalah bahan atau materi yang harus dipelajari siswa dalam satu kesatuan waktu tertentu. Bahan ini dapat berupa konsep, teori, dan rumus-rumus keilmuan; cara, tatacara, dan langkah-langkah untuk mengerjakan sesuatu; dan norma-norma, kaidah-kaidah, atau nilai-nilai. Bahan ajar untuk pembelajaran kognitif (pengetahuan) akan berwujud teori-teori

---

atau konsep-konsep keilmuan. Bahan ajar untuk pembelajaran psikomotorik (keterampilan) akan berwujud cara atau prosedur mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu. Sedangkan bahan ajar untuk pembelajaran afektif (sikap) akan berwujud nilai-nilai atau norma-norma.

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dikatakan demikian, karena guru merupakan motor penggerak dalam berbagai komponen pembelajaran seperti: materi pembelajaran dan pengembangannya, media pembelajaran, metode pembelajaran, membuat perangkat pembelajaran serta melakukan penilaian. Semua komponen ini akan bermakna bila dilakukan oleh guru yang profesional. Selain itu, guru memiliki posisi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memiliki peran penting dalam proses belajar-mengajar. Salah satu peran yang dimaksud adalah mengembangkan materi pembelajaran sebagai salah satu sumber belajar melalui perencanaan pembelajaran.

Pengembangan materi pembelajaran sesuai PP Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 20 yang menyatakan bahwa guru diharapkan mengembangkan materi pembelajaran. Hal ini kemudian, dipertegas melalui Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses yang berbunyi perencanaan proses pembelajaran yang mensyaratkan guru untuk mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Salah satu komponen RPP adalah materi pembelajaran yang merupakan sumber utama dalam proses pembelajaran. Ketersediaan komponen materi pembelajaran merupakan tanggung jawab guru yang berfungsi sebagai pedoman guru mengarahkan kompetensi yang seharusnya diajarkan kepada siswa; pedoman bagi siswa terhadap substansi kompetensi yang

---

harus dikuasai dan alat evaluasi pencapaian/penguasaan hasil pembelajaran (Direktorat Pembinaan SMA, 2008: 6).

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dalam penelitian ini. Karlina (2017) mengkaji Penggunaan Media Audio Visual untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Naskah Cerpen hasil menunjukkan terdapat peningkatan kemampuan siswa dalam menulis naskah cerpen setelah digunakannya media audio-visual pada siswa kelas XI IPS 1 MAN Cijantung. Namun, belum ada yang meneliti cara mengidentifikasi alur, babak, konflik dan penokohan cerpen berbasis media audio visual khususnya cerpen Peputiq Cina. Dengan demikian, penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut karena dalam penelitian ini mengkaji tentang pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis audio visual pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 3 Majene. Relevansinya adalah pembelajaran menulis dan sama-sama menggunakan media audio visual.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Budi dkk. (2018) dengan judul Pengembangan Bahan Ajar Membaca Teks Dongeng Berbasis Audiovisual Malang untuk Siswa Kelas IV Sekolah Dasar. Hasil yang diperoleh dari penelitian Budi dkk. adalah bahwa pengembangan bahan ajar interaktif membaca teks dongeng berbasis audiovisual Malang dalam pembelajaran bahasa Indonesia kelas IV tergolong kategori nilai baik dan sangat layak untuk diproduksi dengan revisi sesuai saran dan komentar.

Penelitian Budi dkk. (2018) berbeda dengan penelitian ini karena bahan ajar yang dihasilkan dalam penelitian pengembangan ini adalah berupa pendamping bahan ajar membaca teks dongeng berbasis audiovisual Malang yang dilengkapi dengan CD interaktif untuk siswa kelas IV Sekolah Dasar dengan menggunakan model

penelitian pengembangan Borg & Gall. Sedangkan penelitian ini akan menghasilkan bahan ajar berbasis audio visual dalam bentuk media cetak kelas XI SMK Negeri 3 Majene dengan menggunakan penelitian R&D model pengembangan Four-D Thiagarajan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan pembelajaran sastra.

Annisa dkk. (2012) meneliti dan mengembangkan bahan ajar sastra dengan judul Pengembangan Bahan Ajar Mengidentifikasi Nilai Cerita Rakyat Berbasis Audiovisual Mandailing di SMA hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Analisis kebutuhan siswa terhadap bahan ajar diperlukan pembuatan bahan ajar yang dikembangkan dengan kearifan local; (2) Analisis pemahaman dan kebutuhan guru terhadap bahan ajar, yaitu diperlukan bahan ajar yang dikhususkan hanya membahas cara mengidentifikasi nilai cerita rakyat berbasis audiovisual; (3) Validasi guru terhadap prototipe bahan ajar dapat dikategorikan baik dengan memperoleh nilai rata-rata 74,06; (4) Hasil validasi dosen ahli masih mendapat nilai cukup dengan nilai 68,13 dan diperlukan perbaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak perbedaan dan persamaan antara penelitian Annisa dkk. (2012) dengan penelitian ini yaitu (1) Sama-sama menggunakan metode penelitian R&D dengan model pengembangan yang sama pula yaitu model Four-D; (2) Sasaran bahan ajar yang dikembangkan oleh Annisa dkk. (2012) adalah nilai-nilai yang terkandung dalam cerita rakyat untuk siswa SMA kelas XI yang berbasis audiovisual suku Mandailing; (3) Media yang digunakan oleh Annisa dkk. (2012) pengembangan bahan ajar dalam bentuk buku teks, sedangkan penelitian ini dalam bentuk bahan ajar cetak; (4) Bahan ajar yang dikembangkan oleh Annisa dkk. (2012) adalah sastra berupa cerita rakyat, sedangkan dalam penelitian ini mengembangkan bahan sastra berupa cerpen; (5)

---

Annisa dkk. (2012) mengintegrasikan aspek kebudayaan lokal suku Mandailing didalamnya, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan pembelajaran menulis cerpen di SMK Negeri 3 Majene Sulawesi Barat.

Berdasarkan fenomena dan fakta di lapangan yang telah dipaparkan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Bahan Ajar menulis cerpen Berbasis Kearifan Media Audio Visual Siswa Kelas XI SMK 3 Majene” dengan pertimbangan, bahwa efektifnya suatu proses pembelajaran sangat dipengaruhi isi atau materi pembelajaran yang menarik, menyenangkan, inspiratif, dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar.

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Merumuskan prototipe bahan ajar cerpen berbasis *audiovisual* yang dibutuhkan oleh guru dan siswa kelas XI SMK 3 Majene.
2. Menghasilkan bahan ajar cerpen berbasis *audiovisual* yang layak untuk siswa kelas XI SMK 3 Majene.
3. Menghasilkan bahan ajar cerpen berbasis *audiovisual* yang praktis untuk siswa kelas XI SMK 3 Majene.
4. Menghasilkan bahan ajar cerpen berbasis *audiovisual* yang efektif untuk siswa kelas XI SMK 3 Majene.

### **Metode**

Penelitian ini, adalah penelitian pengembangan (R&D) Jenis dari penelitian ini adalah penelitian eksperimen karena ada treatment yang akan diberikan kepada subjek uji coba untuk mengetahui keefektifan dan kepraktisan bahan ajar. Namun, karena variabel tertentu saja yang dikontrol, maka jenis penelitian eksperimen ini adalah eksperimen kuasi. Data yang dikumpulkan dalam

---



penelitian ini juga merupakan penelitian campuran (mixed method) karena selain data kuantitatif, juga dikumpulkan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil tes dan angket. Sedangkan data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian campuran ini, data kuantitatif menjadi data kunci, sedangkan data kualitatif digunakan sebagai data pendukung data kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 04 Oktober 2021 sampai tanggal 25 Oktober 2021 bertempat di SMK Negeri 3 Majene Sulawesi Barat. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene. Data dan sumber data diperoleh dari data define, data hasil validasi bahan ajar, data aktivitas belajar siswa, data pengelolaan pembelajaran, data keterlaksanaan pembelajaran, data respon guru, data respon siswa, data hasil belajar siswa, dan data dokumentasi berupa foto, video, maupun dokumen terkait lokasi penelitian, guru model, dan siswa subjek uji coba. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah silabus, video tentang lingkungan sekitar, materi cerpen, dan sumber data lainnya. Instrumen penelitian yang dikembangkan adalah (1) lembar validasi bahan ajar, (2) lembar observasi, (3) angket, (4) pedoman wawancara, dan (5) tes. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji kelayakan produk, wawancara, observasi, tes, angket, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis data protipe bahan ajar, analisis data kelayakan, analisis data kepraktisan, analisi keefektifan media *audiovisual*.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil Penelitian berisi uraian (1) data prototipe bahan ajar yang telah dikembangkan dengan menggunakan model 4-D (*Four-D*) yang dikembangkan oleh S. Thiagarajan, meliputi tahap pendefinisian (define), perancangan (design), pengembangan

---

(*develop*), dan penyebarluasan (*disseminate*), (2) analisis kelayakan bahan ajar yang dikembangkan, (3) analisis kepraktisan bahan ajar yang dikembangkan, serta (4) analisis keefektifan bahan ajar pasca uji coba. Lebih jelasnya, diuraikan berikut ini.

1. Prototipe Bahan Ajar Menulis Cerpen Berbasis *Audiovisual* untuk Siswa Kelas XI SMK 3 Majene

Adapun data hasil pengembangan bahan ajar menulis cerpen untuk siswa kelas XI SMK 3 Majene berbasis media *audiovisual* dikembangkan menggunakan model 4-D berdasarkan empat tahapan sebagai berikut.

a. Hasil pendefinisian (*Define*) bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* siswa kelas XI SMK

Pendefinisian yang dimaksud meliputi: (a) mengkaji materi pembelajaran secara teoretis, (b) analisis kurikulum, (c) observasi lapangan (situasi dan hambatan yang dihadapi guru, baik menyangkut materi, konsep-konsep materi pembelajaran bahasa Indonesia berbasis keunggulan lokal, pelaksanaan pembelajaran bahasa Indonesia berbasis keunggulan lokal, dan karakteristik siswa) dan (d) penentuan materi pembelajaran berdasarkan tema pembelajaran bahasa Indonesia berbasis keunggulan lokal.

Tahap pendefinisian ini dilakukan dengan melakukan pengecekan dan pendefinisian syarat-syarat pengembangan materi pembelajaran yang sesuai dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang meliputi pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar, silabus mata pelajaran bahasa Indonesia SMK kelas XI, indikator dan tujuan pembelajaran, langkah-langkah

---

pembelajaran, model dan jenis penilaian, kisi-kisi, serta rubrik penilaian. Kegiatan lain yang dilakukan pada tahap pendefinisian adalah melakukan studi pendahuluan yang meliputi analisis awal dan akhir, analisis siswa, analisis materi, analisis tugas, spesifikasi tujuan pembelajaran.

- b. Hasil rancangan (*design*) bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* siswa kelas XI SMK

Setelah melalui tahap *define* tersebut, langkah selanjutnya adalah menyusun rancangan bahan ajar menulis cerpen dengan memperhatikan karakteristik media dan format yang dipilih. Media merupakan bagian penting dalam suatu pembelajaran. Media sebagai perangkat pendukung dalam pembelajaran ada banyak macamnya seperti media cetak, audio, visual, audiovisual, kinestetik, dan internet. Pemilihan media sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik materi yang akan dibelajarkan serta kebutuhan belajar peserta didik.

Berdasarkan hal tersebut, bahan ajar menulis cerpen untuk siswa kelas XI SMK dalam penelitian ini dipilih media *audiovisual* dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu (1) kebutuhan siswa (2) karakteristik materi yang akan dibelajarkan, (3) keuntungan dari media *audiovisual* yang mengkombinasikan suara (audio) dengan penglihatan (visual) sehingga pemahaman materi akan lebih baik, (4) kemudahan media untuk diaplikasikan.

Bahan ajar menulis cerpen dikembangkan dengan menggunakan media *audiovisual* dengan format video

yang dapat diputar pada Windows Media Player, Media Player Clasic, GOM Player, KMP Player, dan beberapa software pemutar video lainnya. Melalui karakteristik peserta didik, alokasi waktu pembelajaran, serta jabaran materi yang dikembangkan dalam bahan ajar, maka bahan ajar dalam bentuk media *audiovisual* ini dirancang dalam tiga tahapan video bahan ajar yaitu: Tahap ke-1 menjelaskan materi pengertian cerpen, perbedaan cerpen dengan novel, langkah, langkah menulis cerpen, serta unsur-unsur pembangun cerpen. Tahap ke-2 untuk materi 'diksi' dan 'gaya bahasa', dan video tahap ke-3 khusus untuk evaluasi pembelajaran.

Format video bahan ajar (video 1 dan 2) yang dikembangkan terdiri atas beberapa bagian yaitu (a) bagian pengantar, (b) isi atau materi, dan (c) latihan. Bagian pengantar merupakan bagian awal video yang memberikan penjelasan dasar mengenai kegiatan pembelajaran, tujuan yang akan dicapai, serta materi yang dibelajarkan. Bagian isi atau materi merupakan bagian inti video yang menjabarkan isi atau materi pelajaran. Sedangkan, bagian latihan merupakan bagian video yang berisi tugas yang harus dikerjakan oleh siswa untuk mengukur tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang telah dibelajarkan serta mengukur kemampuan siswa dalam menulis cerpen berdasarkan pokok-pokok materi yang ada pada masing-masing video. Khusus untuk video tahap ke-3, formatnya hanya terdiri atas bahan atau objek pengamatan untuk menginspirasi siswa dalam menulis cerpen serta beberapa pertanyaan untuk mengevaluasi kemampuan

---

siswa dalam menulis cerpen sesuai tema yang telah ditentukan.

- c. Hasil pengembangan (*develop*) bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* siswa kelas XI SMK

Pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* ini menggunakan video yang diunggah dari *you tube* disesuaikan dengan tema pada materi cerpen yang dipelajari. Adapun video yang dimaksud adalah video yang bernuansa alam sekitar (pantai, sekolah, kebun, dan pusat perbelanjaan). Selain hal tersebut, pengembangan video bahan ajar menulis cerpen melibatkan orang (*brain*) penting yang mendukung proses pengembangan bahan ajar ini yaitu editor video agar lebih jelas dan sesuai durasi waktu yang dibutuhkan.

- d. Hasil diseminasi (*disseminate*) bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* siswa kelas XI SMK

Diseminasi atau penyebarluasan produk yang dikembangkan dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut.

- 1) Workshop pengembangan bahan ajar untuk guru SMK 3 Majene. Kegiatan ini dilakukan selama 3 jam (tiga jam) dengan menghadirkan tiga narasumber yang salah satunya adalah peneliti. Luaran yang diharapkan adalah guru memiliki wawasan, motivasi, dan mampu mengembangkan bahan ajar khususnya bahan ajar berbasis media *audiovisual*. Setelah mengikuti kegiatan pelatihan

ini, peserta dibekali dengan bahan ajar yang telah dikembangkan.

- 2) Seminar sehari di SMK Negeri 3 Majene dilakukan kegiatan yaitu peneliti merupakan pembicara inti dan dua orang pemateri lainnya sebagai pembicara pendamping.

## 2. Kelayakan Bahan Ajar Menulis Cerpen Berbasis *Audiovisual* Siswa Kelas XI SMK 3 Majene

Validitas bahan ajar dan perangkat pendukungnya (Silabus, RPP, dan bahan ajar berbasis media audio visual) ditentukan oleh penilaian beberapa validator. Uji kelayakan bahan ajar dan perangkat pendukungnya menggunakan lembar angket. Adapun hasil para expert tersebut sebagai berikut:

- a. Hasil validasi perangkat bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* siswa kelas XI SMK

Pada bagian ini akan diuraikan hasil validasi dua orang validator (ahli materi atau ahli isi dan ahli media) yang menilai perangkat bahan ajar (Silabus, RPP, dan bahan ajar). Adapun hasil validasi validator pertama sebagai berikut:

Ada tiga aspek yang dinilai yaitu isi yang disajikan, bahasa, dan waktu dalam silabus dinilai baik atau layak untuk digunakan oleh validator pertama dengan rerata total 4,00. Ada beberapa komentar yang menjadi rekomendasi validator untuk direvisi pada perangkat silabus bahan ajar ini yaitu: (a) margin perlu diperhatikan, (b) perlu disempurnakan, (c) letak dan tata warna disempurnakan. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dititikberatkan pada tiga aspek

utama yaitu perumusan tujuan pembelajaran, isi yang disajikan, serta bahasa yang digunakan. Rerata keseluruhan aspek atau rerata total validator pertama ini sebesar 4.00 dengan kategori layak. Artinya, validator menilai bahwa perangkat bahan ajar RPP sudah memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan. Namun demikian, validator memberikan saran dalam kolom komentar yaitu menambahkan jenis metode yang digunakan dalam pembelajaran dengan metode baru yang relevan dengan penelitian.

Hasil validasi silabus expert II menunjukkan tiga aspek yang dinilai yaitu isi yang disajikan (4.50), bahasa (4.00), dan waktu dalam silabus (4,67) dinilai baik atau layak 4,39. Menurut validator dua, silabus tidak membutuhkan revisi dan siap untuk langsung digunakan untuk digunakan dalam pembelajaran oleh validator kedua dengan rerata total. Hasil validasi RPP expert II menunjukkan penilaian validator terhadap Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dititikberatkan pada tiga aspek utama yaitu perumusan tujuan pembelajaran (4.00), isi yang disajikan (4,70), serta bahasa yang digunakan (4.00). Rerata keseluruhan aspek atau rerata total validator pertama sebesar 4.28 dengan kategori layak. Artinya, validator menilai bahwa perangkat bahan ajar RPP sudah memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan. Namun demikian, validator memberikan komentar untuk memperbaiki kesalahan penggunaan huruf kapital dan tanda baca. Hasil validasi Bahan ajar expert II menunjukkan bahwa isi yang disajikan di dalam bahan ajar dinilai layak dengan rerata

---

aspek sebesar 4.50 dengan kategori layak. Sedangkan, pada aspek bahasa, semua kriteria yang dinilai sudah memenuhi standar uji kelayakan dengan rerata aspek sebesar 4,50. Rerata total dari kedua aspek tersebut adalah 4.45 yang artinya bahan ajar telah dinilai layak. Hal ini sejalan dengan komentar validator bahwa bahan ajar telah dinyatakan layak untuk diujicobakan tanpa proses revisi.

Setelah ditampilkan hasil uji kelayakan kedua validator terhadap perangkat pendukung bahan ajar, selanjutnya akan disimpulkan kesepakatan kelayakan kedua validator terhadap masing-masing perangkat pendukung bahan ajar sebagai berikut.

Rerata uji kelayakan bahasa pada perangkat pendukung RPP dua validator yaitu 4.18 dengan kategori layak. Aspek bahasa dinilai layak karena bahasa yang digunakan sesuai dengan pedoman Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) serta struktur kalimat dalam RPP sederhana sehingga mudah dipahami.

Nilai reliabilitas lembar validasi perangkat pendukung bahan ajar yang dikembangkan dihitung menggunakan rumus *percentage of agreements Grinnel*. Hasil analisis reliabilitas ditemukan 1.00 dengan kategori sangat reliable. Artinya, semua penilaian pada lembar validasi disetujui secara bersama oleh kedua validator.

- b. Hasil validasi bahan ajar menulis cerpen berbasis audiovisual siswa kelas XI SMK 3 Majene

Validasi bahan ajar melibatkan empat orang pakar atau ahli yaitu ahli materi dan ahli media pendidikan. Ada

---



dua aspek yang akan divalidasi pada bahan ajar yang dikembangkan yaitu materi dan media. Aspek materi difokuskan pada kelayakan isi dan penyajian bahan ajar. Sedangkan aspek media difokuskan pada kelayakan kegrafikan dan kelayakan kebahasaan,

Hasil validasi materi bahan ajar aspek kelayakan isi validator I dan validator II menunjukkan nilai kelayakan masing-masing aspek. Rerata aspek kesesuaian materi dengan SK dan KD sebesar 3,35 dengan kategori layak. Rerata aspek keakuratan materi sebesar 2,75 dengan kategori cukup layak. Rerata aspek kemutakhiran materi sebesar 3.00 dengan kategori layak. Sedangkan rerata aspek curiositas atau pendorong rasa ingin tahu sebesar 3.00 dengan kategori layak. Rerata keseluruhan aspek sebesar 3.04 dengan kategori layak. Kesimpulan dari validator bahwa aspek isi bahan ajar menulis cerpen prototipe I masuk dalam kategori baik dan dapat digunakan dengan sedikit revisi.

Hasil validasi materi bahan ajar aspek kelayakan penyajian validator I dan Validator II rerata masing-masing aspek dan rerata total dari uji kelayakan penyajian materi pada bahan ajar menulis cerpen berbasis audiovisual untuk siswa kelas XI SMA di Kabupaten Majene. Rerata masing-masing aspek menunjukkan nilai kelayakan yang baik yaitu pada aspek teknik penyajian (3,55), pendukung penyajian (3,85), penyajian pembelajaran (4.00), koherensi dan keruntutan alur pikir (4.00). Rerata total seluruh aspek sebesar 3,85 dengan kategori layak atau baik. Kesimpulan dari validator bahwa aspek kelayakan

---

penyajian bahan ajar menulis cerpen prototipe I masuk dalam kategori baik dan dapat digunakan dengan sedikit revisi.

setelah revisi hasil kesepakatan kelayakan aspek isi bahan ajar menunjukkan hasil kesepakatan kelayakan isi bahan ajar dua validator. Semua aspek yang dinilai meliputi; kesesuaian materi dengan SK dan KD, keakuratan materi, kemutakhiran materi, mendorong keingintahuan telah dinyatakan layak. Hanya saja, pada aspek keakuratan materi, penilaian tampilan gambar, diagram dan ilustrasi dalam kehidupan sehari-hari belum dinyatakan layak. Oleh karena itu, bagian yang dinyatakan belum layak direvisi kembali sesuai dengan komentar validator. Berdasarkan hasil kesepakatan tersebut, isi atau materi bahan ajar menulis cerpen dinyatakan layak.

Selanjutnya, validasi kelayakan media bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* dinilai oleh dua validator. Aspek yang dinilai adalah aspek kegrafikan dan aspek kebahasaan yang dikembangkan dengan beberapa indikator. Ada beberapa kelemahan pada aspek kegrafikan yang dinilai belum layak pada tahap pertama yaitu (1) desain sampul bahan ajar masih memiliki kelemahan karena belum menampilkan pusat pandang secara utuh, huruf yang digunakan tidak menarik dan sulit untuk dibaca, (2) desain isi bahan ajar dinilai belum layak dan tampilan bahan ajar dinilai belum dinamis. Pada tahap kedua, rerata uji kelayakan aspek kegrafikan bahan ajar sebesar 3.33 dengan kategori layak. Walaupun demikian, validator

---

menyarankan agar dilakukan revisi dan dilakukan uji kelayakan tahap tiga. Adapun aspek yang dinilai lemah pada tahap dua yaitu (1) desain sampul yang kurang harmonis, belum ada irama dan kesatuan secara konsisten, karakter objek yang ditampilkan masih belum representatif untuk digunakan oleh peserta didik di SMK, (2) desain isi bahan ajar yang ditinjau dari pemakaian *margin* yang belum proporsional. Pada tahap ke-tiga, rerata uji kelayakan aspek kegrafikan bahan ajar sebesar 3.55 dengan kategori layak dengan sedikit revisi dan dapat digunakan pada tahap uji coba. Ada sebagian kecil yang direkomendasikan oleh validator untuk dilakukan revisi yaitu kecerahan tampilan dan suara (audio) bahan ajar yang dikembangkan.

Rerata uji kelayakan dari ahli media dua validator menunjukkan rerata uji kelayakan bahan ajar ahli media dua validator. Validator pertama khusus memvalidasi bahan ajar aspek kegrafikan, sedangkan validator kedua khusus memvalidasi aspek kebahasaan. Pada tahap pertama, rerata uji kelayakan sebesar 2.90 dengan kategori belum layak. Ada beberapa kelemahan pada aspek kegrafikan yang dinilai belum layak pada tahap pertama yaitu (1) desain sampul bahan ajar masih memiliki kelemahan yaitu ketidak harmonisan tata letak tampilan awal, belum menampilkan pusat pandang secara utuh, huruf yang digunakan tidak menarik dan sulit untuk dibaca karena jenis dan ukuran huruf yang tidak proporsional, (2) desain isi bahan ajar dinilai belum layak karena cara penempatan ilustrasi, hiasan latar belakang untuk judul, angka, dan halaman belum

---

harmonis, masih menggunakan terlalu banyak jenis huruf, serta tampilan bahan ajar dinilai belum dinamis.

Pada tahap dua, rerata uji kelayakan aspek kegrafikan bahan ajar sebesar 3.34 dengan kategori layak. Meskipun demikian, validator menyarankan untuk dilakukan beberapa revisi dan dilakukan uji kelayakan tahap tiga. Adapun aspek yang dinilai lemah pada tahap dua yaitu (1) desain sampul yang kurang harmonis, belum ada irama dan kesatuan secara konsisten, karakter objek yang ditampilkan masih belum representatif untuk digunakan oleh peserta didik di sekolah dasar, (2) desain isi bahan ajar yang ditinjau dari pemakaian margin atau batas sembir kertas yang belum proporsional.

Pada tahap tiga, rerata uji kelayakan aspek kegrafikan bahan ajar sebesar 3.55 dengan kategori layak dengan sedikit revisi dan dapat digunakan pada tahap uji coba. Ada sebagian kecil yang direkomendasikan oleh validator untuk dilakukan revisi yaitu kecerahan tampilan dan suara (audio) bahan ajar yang dikembangkan

Selanjutnya, uji kelayakan bahan ajar oleh ahli media pada aspek kebahasaan dilakukan oleh validator dua sebanyak dua tahap validasi. Hasil validasi pertama menghasilkan rerata sebesar 2.98 dengan kategori belum layak. Ada beberapa indikator yang dinilai belum layak yaitu (1) kelugasan bahasa yang ditinjau dari ketepatan struktur kalimat, keefektifan kalimat, serta kebakuan istilah masih ditemukan kekurangan, (2)

dialogis dan interaktif ditinjau dari tampilan pusat pandang (*center point*), kemampuan mendorong berpikir kritis masih ditemukan kekurangan atau kelemahan, (3) ketidaktepatan tata bahasa dan ejaan, (4) lemah dalam konsistensi penggunaan istilah, simbol, dan ikon.

Selanjutnya, pada tahap dua, rerata uji kelayakan bahan ajar ahli media pada aspek kebahasaan sebesar 3.90 dengan kategori sangat layak. Pada tahap ini, semua aspek dinilai telah terpenuhi di dalam bahan ajar yang meliputi kelugasan bahasa, komunikatif, dialogis dan interaktif, kesesuaian dengan perkembangan peserta didik, kesesuaian dengan kaidah bahasa, dan penggunaan istilah simbol dan ikon.

Rerata uji kelayakan media dari dua validator sebesar 3.90 atau dengan kategori sangat layak. Adapun nilai reliabilitas instrument yang dikembangkan pada uji validitas tahap dua sebesar 1.00 dengan kategori sangat valid. Nilai ini diukur dari instrumen hasil uji terakhir dari masing-masing validator. Kepraktisan Bahan Ajar Menulis Cerpen Berbasis Audiovisual Siswa Kelas XI SMK

Hasil observasi keterlaksanaan pembelajaran SMK Negeri 3 Majene kelas A (uji coba terbatas) yaitu pada pertemuan pertama menurut observator pertama keterlaksanaan pembelajaran termasuk kategori baik dengan rerata 4.45 sedangkan menurut observator kedua keterlaksanaan pembelajaran termasuk kategori cukup baik dengan rerata 3.00. Pada pertemuan kedua, menurut observator pertama keterlaksanaan

pembelajaran termasuk kategori sangat baik dengan rerata 4.60 sedangkan menurut observator kedua keterlaksanaan pembelajaran termasuk kategori baik dengan rerata 3.85. Selanjutnya pada pertemuan ketiga, menurut observator pertama rerata keterlaksanaan pembelajaran yaitu 4.95 termasuk kategori sangat baik sedangkan menurut observator kedua rerata keterlaksanaan pembelajaran tidak jauh berbeda dengan observator pertama yaitu sebesar 4.80 termasuk dalam kategori sangat baik. Disimpulkan bahwa keterlaksanaan pembelajaran dari pertemuan pertama sampai pertemuan ketiga baik penilaian dari observator pertama maupun observator kedua nilai rerata terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan rerata hasil keterlaksanaan pembelajaran dua observer selama tiga kali pertemuan di SMK Negeri 3 Majene pada kelas A (uji coba terbatas) diketahui bahwa kedua validator sepakat proses belajar dengan menggunakan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* terlaksana dengan sangat baik karena bahan ajar terkait. dalam proses pembelajaran serta memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan. Selain itu, bahan ajar mudah dialokasikan dan memiliki relevansi karakter bangsa. Intensitas latihan juga sesuai dengan alokasi waktu pembelajaran.

Sedangkan hasil observasi keterlaksanaan pembelajaran di SMKN 3 Majene kelas B (uji coba lapangan 1) yaitu pada pertemuan pertama, menurut observator pertama rerata keterlaksanaan pembelajaran yaitu 4.35 termasuk kategori Baik sedangkan menurut observator

---

kedua rerata keterlaksanaan pembelajaran yaitu 4.10 juga termasuk dalam kategori Baik. Pada pertemuan kedua, menurut observator pertama keterlaksanaan pembelajaran termasuk kategori sangat baik dengan rerata 4.80 sedangkan menurut observator kedua keterlaksanaan pembelajaran termasuk kategori sangat baik dengan rerata 4.60. Selanjutnya pada pertemuan ketiga terdapat kesamaan rerata baik dari observator pertama maupun dari observator kedua yaitu 5.00 termasuk dalam kategori sangat baik. Disimpulkan bahwa terjadi peningkatan rerata secara signifikan pada setiap pertemuan. Oleh karena itu, bahan ajar menulis cerpen kelas XI SMK 3 Majene dapat dikategorikan praktis dan layak digunakan.

3. Keefektifan Bahan Ajar Menulis Cerpen Berbasis Audiovisual Siswa Kelas XI SMK

Data keefektifan pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* diperoleh dari hasil uji utama. Data diperoleh melalui evaluasi dengan memberikan lembar kerja kepada setiap siswa. Lembar kerja yang disediakan sebagai bahan evaluasi sebanyak sepuluh macam yang disesuaikan dengan kompetensi dan materi yang telah dikembangkan. Data uji keefektifan pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* tampak pada tabel rangkuman statistik nilai siswa pada setiap lembar kerja yang telah dibagikan sebagai berikut:

Tabel 1

*Statistik Nilai Siswa*

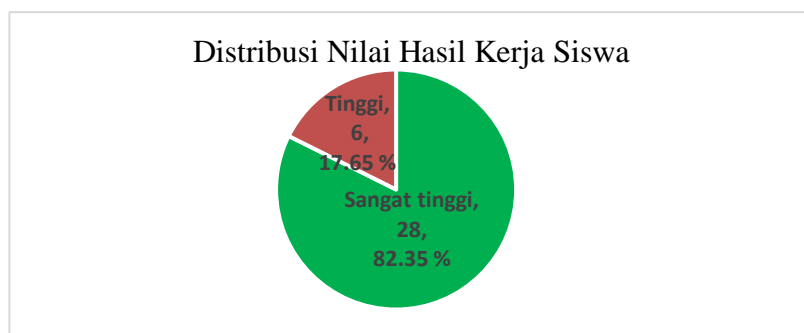
N	Valid	34
	Missing	0
	Mean	82.4382
	Median	82.5500
	Std. Deviation	3.87134
	Variance	14.987
	Range	14.80
	Minimum	73.60
	Maximum	88.40

Nilai rata-rata hasil kerja siswa sesuai dengan data tersebut adalah 82,43 dari standar deviasi 3,87. Nilai tertinggi adalah 88.40 dan terendah 73,60. Berdasarkan rangkuman statistik nilai siswa tersebut, apabila dikelompokkan dalam lima kategori, maka hasilnya dapat dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 2

*Distribusi Nilai Hasil Kerja Siswa*

Interval Nilai	Kategori	Jumlah siswa (N)	Persentase (%)
81 – 100	Sangat tinggi	28	82.35
66 – 80	Tinggi	6	17.65
56 – 65	Sedang	0	0.00
46 – 55	Rendah	0	0.00
0 – 45	Sangat rendah	0	0.00
Jumlah		34	100



Gambar 1. Distribusi Nilai Hasil Kerja Siswa



Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dikemukakan bahwa dari 34 siswa yang mengerjakan lembar kerja siswa, terdapat 28 (82.35%) orang, memiliki nilai pada kategori sangat tinggi dan sebanyak 6 (17.65%) orang, berada dalam kategori tinggi. Dinyatakan bahwa tidak ada siswa memperoleh nilai mengerjakan LKS pada kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa materi pembelajaran berbasis *audiovisual* dapat dipahami dengan baik oleh siswa.

Berdasarkan nilai klasifikasi tersebut, dideskripsikan pula distribusi frekuensi, persentase, serta kategori ketercapaian ketuntasan belajar siswa sesuai dengan KKM mata pelajaran bahasa Indonesia. Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) ditetapkan sebanyak 75. Pencapaian KKM siswa dinyatakan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3

Kategori Ketercapaian KKM Berdasarkan Perolehan Nilai

Nilai Hasil Kerja Siswa	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Nilai 75 ke atas	Tuntas	30	88.24%
Nilai di bawah 75	Tidak tuntas	4	11.76%

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut tampak persentase nilai hasil kerja siswa yang telah mengerjakan lembar kerja. Sebanyak 30 (88.24%) siswa mendapat nilai 75 ke atas atau nilai kategori tuntas dan 4 (11.76%) siswa yang mendapat nilai belum tuntas. Berdasarkan kriteria hasil belajar mengenai ketuntasan kelas, yaitu 30 orang siswa dinyatakan sudah tuntas karena yang tuntas mencapai 88.24 % dari 34 orang siswa. Oleh karena itu, penggunaan bahan ajar menulis cerpen berbasis

*audiovisual* dinyatakan efektif dan layak diterapkan karena sesuai dengan tingkat kemampuan dan karakteristik siswa di kelas XI SMK Negeri 3 Majene.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan prototipe bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene menggunakan prosedur pengembangan bahan ajar *Four-D* dari Thiagarajan yang terdiri dari: i) tahap definisi; ii) tahap perancangan; iii) tahap pengembangan, iv) tahap penyebarluasan.
2. Bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan valid karena nilai rerata uji kelayakan media dari dua validator sebesar 3.90 atau dengan kategori sangat layak. Nilai ini diukur dari instrumen hasil uji terakhir dari masing-masing validator.
3. Bahan bahan ajar menulis cerpen berbasis media audio visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan praktis dan layak karena rerata baik dari observator pertama maupun dari observator kedua yaitu 5.00 termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Bahan bahan ajar menulis cerpen berbasis *mediaaudio* visual siswa kelas XI SMK Negeri 3 Majene dinyatakan efektif karena terjadi peningkatan rerata secara signifikan pada setiap pertemuan efektif berdasarkan nilai klasifikasi dari 34 siswa

yang mengerjakan lembar kerja siswa, terdapat 28 (82.35%) orang, memiliki nilai pada kategori sangat tinggi dan sebanyak 6 (17.65%) orang, berada dalam kategori tinggi. Dinyatakan bahwa tidak ada siswa memperoleh nilai mengerjakan LKS pada kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa menulis cerpen berbasis *audiovisual* dapat dipahami dengan baik oleh siswa. Berdasarkan kriteria hasil belajar mengenai ketuntasan kelas, yaitu 30 orang siswa dinyatakan sudah tuntas karena yang tuntas mencapai 88.24 % dari 34 orang siswa. Oleh karena itu, penggunaan bahan ajar menulis cerpen berbasis *audiovisual* dinyatakan efektif dan layak diterapkan karena sesuai dengan tingkat kemampuan dan karakteristik siswa di kelas XI SMK Negeri 3 Majene.

### **Saran**

Penelitian pengembangan bahan ajar menulis cerpen berbasis media *audiovisual* ini menemukan berbagai kelebihan dari segi penerapan dan dampak yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Pengembangan bahan ajar menulis cerpen telah berhasil diimplementasikan. Oleh karena itu, diharapkan kepada rekan guru mata pelajaran bahasa Indonesia untuk menerapkannya, karena terbukti dapat meningkatkan hasil belajar siswa dalam menulis cerpen.
2. Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) hendaknya memberikan perhatian kepada guru dalam bentuk pelatihan, seminar, dan lokakarya tentang pengembangan bahan ajar berupa video agar lebih professional dalam menciptakan produk tentang bahan ajar yang berbasis *audiovisua*.

3. Diharapkan Dinas Pendidikan merekomendasikan bahan ajar yang telah dikembangkan ini untuk digunakan di SMA/SMK khususnya kelas XI karena telah melalui tahap uji coba dengan hasil yang efektif, serta sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan:
  - a. Mengembangkan bahan ajar menulis cerpen, penyajian materi sebaiknya diklasifikasikan berdasarkan tahapan menulis yaitu tahap pramenulis, tahap menulis, dan tahap pascamenulis.
  - b. Pengembangan bahan ajar berbasis media *audivisual* dan menemukan strategi baru pada aspek keterampilan berbahasa yang lain seperti menyimak, berbicara, membaca, maupun menulis pada tema yang lain dengan model yang bervariasi agar sisi kualitas isi dan kualitas fisik video lebih maksimal dan menarik, karena pengembangan bahan ajar bahasa Indonesia berbasis audiovisual ini adalah sebagian kecil dari model pengembangan bahan ajar *yang* dapat mengintegrasikan teknologi canggih di dalamnya.

## Referensi

- Abidin, Yunus. 2012. *Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Annisa dkk. 2012. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/kjb/article/view/19966>, (diakses Kamis, 07 Januari 2022 pukul 22.25 WITA).
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian, cet. X*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arina Rohmawati, Wahyudi Siswanto, Roekhan. 2010. *Pengembangan Bahan Ajar Menulis Cerpen dengan Memanfaatkan Ungkapan Proses Kreatif Sastrawan*. Jurnal-online.um.ac.id.2010.
- Arsyad, Azhar. 2017. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Astika, I. K. U. Suma, I. K. Suastra, I. W. 2018. *Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah terhadap Sikap Ilmiah dan Keterampilan Berpikir Kritis*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi IPA. 3: 1-10
- Budi, Jefri, Setiyo. 2018. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Budi+dkk.+%282019%29+dengan+judul+Pengembangan+Bahan+Ajar+Membaca+Teks+Dongeng+Berbasis+Kearifan+Lokal+Malang+untuk+Siswa+Kelas+IV+Sekolah+Dasar.&btnG](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Budi+dkk.+%282019%29+dengan+judul+Pengembangan+Bahan+Ajar+Membaca+Teks+Dongeng+Berbasis+Kearifan+Lokal+Malang+untuk+Siswa+Kelas+IV+Sekolah+Dasar.&btnG) = Jurnal Nosi 2018 (diakses Kamis, 06 Januari 2022 pukul 20.19 WITA).
- Depdiknas. 2006. *Pedoman Memilih dan Menyusun Bahan Ajar*. Jakarta: Depdiknas
- Eliida, P. 2015. *Prestasi dan Motivasi Belajar*. Jakarta : EGC.
- Emzir, Saifur Rohman. 2017. *Teori dan Pengajaran Sastra*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Endaswara, Suwardi. 2003. *Metodologi Penelitian Sastra*. Yogyakarta: Pustaka.
-

- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryadi & Zamzami. 1996. *Peningkatan Keterampilan Berbahasa Indonesia*. Yogyakarta: Depdikbud.<http://bandono.web.id/2009/04/02/pengembangan-bahan-ajar.php>. (diakses Rabu, 01 Desember 2021 pukul 06.25 WITA).
- Masruroh, Ana. 2015. *Pengembangan Modul Pembelajaran Menulis Cerpen Berbasis Pengalaman (Experiential Learning) Untuk Siswa SMP/MTs*. Yogyakarta: UNY.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2001. *Penilaian Dalam Pembelajaran Bahasa Dan Sastra*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2007. *Teori Pengkajian Fiksi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rusmaini, 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Semi, Atar. 1993. *Menulis Efektif*. Padang: Angkasa.
- Sugihartono, 2015. *Dasar Pendidikan dan Standar Pelayanan*. Jakarta : EGC.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarjo, Jakob. 2007. *Catatan Kecil Tentang Menulis Cerpen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thiagarajan, S; Semmel, D. S; & Semmel M.I. 1974. *Intructional Development for Training Teachers of Exceptional Children: A Sourcebook*, Indiana: Indiana University.
- Warren, Austin dan Rene Wellek. 2016. *Teori Kesusastraan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wicaksono, Andri. 2017. *Pengkajian Prosa Fiksi (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Human Resource Development in Improving Employee Performance



---

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

**Mustabir Daming<sup>1</sup>, Rifdan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar, Email: [dmustabir@gmail.com](mailto:dmustabir@gmail.com), Makassar.

<sup>2</sup>Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar, Email: [rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar.

---

### ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian menggunakan survey deskriptif kualitatif yaitu, penelitian diarahkan untuk mendeskripsikan atau menguraikan keadaan proses pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, karena mulai dari Wali Kota Makassar sebagai pimpinan tertinggi sampai dengan Lurah sebagai pimpinan Kelurahan Bonto Duri selalu berupaya mengembangkan



kemampuan dan keahlian para bawahannya agar bisa bekerja secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

---

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Dengan begitu sentralnya peran sumber daya manusia dalam suatu wadah menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi secara efektif dan efisien. Maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa besar kualitas pegawai yang ada didalamnya, hingga sumber daya pegawai dalam organisasi menjadi sangat penting dalam usaha menjadi tujuan organisasi.

Pegawai merupakan faktor utama untuk memajukan sebuah daerah jika mereka bisa bekerja sesuai dengan koridor hukum dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam sebuah organisasi peningkatan kinerja pegawai sangat penting, hal ini berhubungan dengan produktifitas pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Pengembangan pegawai merupakan suatu langkah penting dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan pegawai merupakan upaya untuk memberikan asupan pengetahuan dan pengalaman baru kepada pegawai secara menyeluruh. Pengembangan pegawai terdiri dari pertumbuhan individu dan atau pegawai secara keseluruhan dalam sebuah organisasi.

Ketika kemampuan pegawai sudah meningkat maka kinerja organisasitersebut akan meningkat pula (Sakban, Ifnaldi Nurmal, 2019). Maka dari itu, tentu ada korelasi antara pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai, contohnya ketika pegawai dari segi pengalaman dan pengetahuan sudah berkembang, maka akan merasa nyaman dengan pekerjaan, lebih berkomitmen dengan pekerjaan dan kinerjanya akan meningkat. Menurut Rahadi (2010) ketika kinerja pegawai sudah meningkat, maka tugas dan tanggung jawab organisasi terlaksana dengan baik.

Apabila pegawai di kembangkan maka kinerja mereka akan lebih produktif. Pegawai merupakan aset terpenting, dalam rangka mewujudkan harapan dan cita-cita bangsa. Dalam pelaksanaannya setiap organisasi harus bisa mengaitkan pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan organisasi agar bisa meningkatkan skil serta menumbuhkan budaya organisasi yang baik yang mendukung penerapan Inovasi dan fleksibilitas dalam meningkatkan kesejahteraan warganya. Di era persaingan yang begitu kompetitif, pengetahuan dan pengalaman menjadi salah satu faktor yang sangat penting yang menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan roda organisasi (Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, 2015).

Para teoritis manajemen organisasi berkeyakinan bahwa hasil program pengembangan sumber daya manusia secara mendasar akan mempengaruhi kinerja organisasi asalkan program tersebut melalui proses secara baik dan benar (Slamet Bambang Riono, 2020). Lebih lanjut, menurut Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian yang lebih. Konsep pengembangan sumber daya manusia harus

---

mengarah pada peningkatan ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) sebagai refleksi atas penguasaan kompetensi tertentu yang bisa dilakukan dalam proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan (Diklat), promosi dan mutasi jabatan yang diimplementasi dalam bentuk penilaian kinerja.

Kemampuan pegawai merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan dalam pengelolaan berbagai sumber daya lainnya yang harus dipersiapkan sedini mungkin melalui manajemen pengembangan karir baik secara individual maupun secara organisasi (Diantika, 2020). Menurut Edyanto (2018) pengaruh dari pegawai yang berkualitas begitu penting dalam upaya untuk menjalankan kebijakan yang diambil oleh suatu lembaga. Oleh karena itu, pegawai senantiasa harus dikembangkan, dikelola dan direncanakan sebaik mungkin seperti perekrutan, seleksi, diklat, promosi jabatan, mutasi jabatan dan evaluasi untuk mewujudkan cita-cita organisasi di masa mendatang sesuai dengan visi misi yang ingin dicapai. Memiliki pegawai yang berkualitas dan berintegritas merupakan dambaan setiap organisasi karena hal tersebut akan berdampak pada hasil yang didapatkan oleh organisasi tersebut. Sebab maju atau tidaknya suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya pegawainya (Engkus, 2019).

Berhasil atau tidaknya bekerja tidak hanya tergantung pada tanggung jawab yang diberikan tetapi juga tergantung pada semangat atau motivasi yang diberikan kepada para pegawai (Galib Lahada, 2015). Kepuasan kerja bisa di dapat ketika terjadi titik temu antara harapan pegawai dengan kenyataan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Menurut Alfian et al. (2019) sumber daya manusia atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi. Pegawai tentu

---

akan merasa nyaman dalam kerja ketika tidak terdapat kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapatkan. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, loyalitas, kreatifitas dan dedikasi pegawai sehingga akan menurunkan tingkat ketidakpuasan pegawai. Kondisi yang demikian merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan sumbangsih yang besar pada perkembangan kinerja organisasi. Di sisi lain, kenyamanan pegawai dalam bekerja menyebabkan peningkatan kinerja tentu para pekerja yang merasa puas, dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif (Dewi Diniaty, 2014). Seseorang yang merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya sekuat tenaga untuk bekerja dengan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu semangat dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai (Haidir, 2013). Dengan semangat dan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan memberikan kekuatan yang mendorong pribadi seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi berpotensi menjadi memberi dorongan dalam bekerja dan membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan motivasi yang dilakukan terhadap pegawai akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Semangat bagi pegawai pegawai negeri sipil merupakan salah satu aspek yang menjadi peranan penting dalam menciptakan kepuasasn pegawai. Pegawai yang merasa puas akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga akan berdampak dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan tupoksi departemen masing-masing.

Kinerja pegawai negeri sipil dapat ditunjukkan dengan upaya mereka dalam bekerja dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan masyarakat (Rundungan et al., 2015). Kinerja pegawai ini perlu dikembangkan lagi pada kondisi pengelolaan dan pengembangannya yang dilakukan secara baik dan benar sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi atau lembaga bersangkutan. Menurut Ayatullah Khumaini (2013) faktor lain dalam pengembangan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk evaluasi diri dan peningkatan efektivitas organisasi dalam melayani masyarakat. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan *output* pegawai dengan target organisasi. ketika *output* yang diperoleh mencapai atau melebihi target seorang pegawai di katakan kategori baik atau berhasil. Begitu juga sebaliknya, seorang pegawai yang outputnya tidak mencapai target pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau kategori kinerja rendah.

Mengingat begitu pentingnya pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat maka saya ingin meneliti lebih dalam terkait dengan strategi yang diterapkan oleh Lurah di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar dalam mengembangkan sumber daya manusia pegawai, dimana Kelurahan Bonto Duri merupakan salah satu kelurahan baru yang ada di Kecamatan Tamalate Kota Makassar yang baru dimekarkan dari kelurahan Parang Tambung pada tahun 2015 lalu. Tentu ini menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih dalam terkait dengan strategi atau cara yang digunakan oleh lurah untuk

---

mengembangkan kinerja pegawainya agar visi dan misinya bisa di eksekusi dengan baik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar”.

### **Metode**

#### 1. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 bulan. Sedangkan lokasi penelitian akan dilaksanakan di Kantor Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### 2. Jenis Dan Desain Penelitian

Jenis penelitian menggunakan *Survey Deskriptif Kualitatif* yaitu, penelitian diarahkan untuk mendeskripsikan atau menguraikan keadaan proses pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan desain penelitian memberikan gambaran faktual mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

##### a. Informan

Berkaitan dengan obyek penelitian yang di teliti maka *yang menjadi informan adalah pegawai di Kelurahan Bonto Duri.*

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari aslinya (informan) yang memiliki informasi atau data yang terkait dengan masalah penelitian melalui observasi dan wawancara dengan subjek penelitian.

2) Data sekunder

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber kedua objek penelitian (Bukan Aslinya) dan berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan yang terkait dengan masalah penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian yang terkait dengan masalah penelitian. Teknik observasi yang dilakukan dengan cara:

a) Mencari informasi selengkap-lengkapnyanya tentang apa yang hendak di observasi.

b) Memahami tujuan khusus dan tujuan umum dari penelitian yang sedang di laksanakan.

- c) Menentukan materi atau objek yang ingin di observasi.
  - d) Membatasi ruang lingkup materi atau objek yang ingin di observasi.
  - e) Mencatat hasil observasi sedetail-detailnya.
- 2) Wawancara

Teknik wawancara, adalah salah satu teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data. Wawancara juga merupakan teknik yang dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam serta dapat digunakan dalam jumlah responden yang terbatas.

Berikut beberapa teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

(1) Wawancara terstruktur

Yaitu melakukan wawancara dengan informan dengan terlebih dahulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara nantinya.

(2) Wawancara tak terstruktur

Yaitu melakukan wawancara dengan informandengan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan fokus pembicaraan yang ingin ditanyakan.



### 3) Dokumentasi

Adalah mempelajari dan mencatat buku-buku, dokumen-dokumen, laporan-laporan, yang terkait dengan masalah penelitian.

#### d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah *model analisis interaktif*. Dalam model analisis interaktif kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data merupakan sirkulasi dan interaktif. Dengan sendirinya peneliti memiliki kesiapan untuk bergerak selama pengumpulan data, kemudian kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan selama penelitian. Dalam proses kegiatan ini, kegiatan yang pertama adalah proses pengumpulan data, selanjutnya kegiatan proses reduksi dengan pemusatan perhatian pada penyedarhanaan, pengabstrakan dan transformasi data penelitian. Proses reduksi data terus berlangsung hingga laporan akhir penelitian lengkap dan dapat tersusun. Proses reduksi data dimaksudkan untuk lebih menajamkan, mengarahkan dan membuang bagian-bagian data yang tidak di perlukan serta mengorganisasikan data sehingga memudahkan untuk dilakukan penarikan kesimpulan yang kemudian akan di lanjutkan dengan proses verifikasi data. Langkah selanjutnya setelah proses reduksi data adalah penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikaan kemungkinan adanya konklusi atau kesimpulan melakukan verifikasi data. Model analisis ini dalam prosesnya terus berulang dan

---

berlanjut secara terus menerus dan saling susul menyusul. Kegiatan penarikan kesimpulan berlangsung selama dan setelah proses pengumpulan data berlangsung dan baru akan berhenti manakala penulisan akhir penelitian telah siap di kerjakan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga organisasi untuk bisa mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi parameter penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi agar tetap eksis dan terus berkembang. Pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada rekrutmen pengelolaan dan navigasi bagi pegawai dalam berkerja pada suatu organisasi untuk memperkuat mutualitas agar tujuan bersama organisasi bisa tercapai. Berbagai cara dilakukan agar sumber daya manusia terus berkembang seperti proses rekrutmen yang baik, penyelenggaraan seminar, pelatihan dan kursus kursus lokal, mutasi dan promosi jabatan dan yang sejenis lainnya dan Semuanya itu menekankan pada proses manajemen sumber daya manusia yang baik.

Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar saat ini, peneliti merumuskan dalam dua rumusan masalah yang pertama, berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar dan yang kedua, berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Untuk

---

lebih jelas terkait dengan hasil penelitian dari kedua rumusan masalah tersebut, peneliti akan uraikan satu persatu di bawah ini.

1. Proses Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan cara yang jauh lebih baik. Pelatihan meningkatkan keahlian yang dibutuhkan dan membantu dalam pengembangan pegawai serta pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Setiap pegawai yang mengikuti pelatihan diharapkan bisa menyerap dan menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang dia dapatkan selama ia mengikuti kegiatan tersebut. Untuk mengetahui hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juni 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Tentu secara pribadi saya sangat senang apabila ada kegiatan semacam itu (Pelatihan pegawai) karena kegiatan tersebut berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan kepegawaian biasanya berlangsung tiap tahun yang di selenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar yang tertuang dalam peraturan Wali Kota Makassar Nomor 111

Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah sebagai landasan yuridisnya”.

Selanjutnya Bapak Abdul Rahim selaku kepala seksi pemerintahan yang diwawancarai penulis pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Tahun lalu pa Lurah sama saya dan Ibu Rahma yang ikut kegiatan itu (Pelatihan pegawai) karena kualifikasi pegawai yang dibutuhkan untuk mengikuti kegiatan tersebut hanya Lurah sama para kepala seksi sedangkan pa Bakri tidak ikut karena beliau ada halangan jadi beliau ijin sama Pa Lurah. Untuk kualifikasi pegawai yang mau mengikuti kegiatan tersebut mereka tentukan berdasarkan analisis dan prioritas kebutuhan sesuai program Wali Kota Makassar”.

Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan, wawasan sikap, dan moral pegawai. Sedangkan pegawai adalah seseorang yang bekerja pada sebuah lembaga tertentu berdasarkan persyaratan atau perjanjian tertentu untuk melaksanakan pekerjaan dalam jabatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu oleh atasannya yang bersumber dari khas negara. Pegawai merupakan modal pokok dalam sebuah instansi pemerintahan untuk bisa bekerja melayani masyarakat setempat. Oleh karena itu penting adanya peningkatan

mutu pegawai agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam melayani masyarakat. Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kota Makassar memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembang dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para pegawai. Hal ini di atur dalam Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 111 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan pengembangansumber daya manusia daerah.

b. Mutasi

Merupakan pemindahan pegawai dari suatu lembaga ke lembaga lain baik itu atas kemauan orang bersangkutan maupun kemauan atasan dengan alasan tertentu tanpa di ikuti dengan kenaikan gaji dan beban serta tanggung jawab yang lebih besar.

Mutasi pegawai Merupakan pemindahan pegawai dari suatu lembaga ke lembaga lain baik itu atas kemauan orang bersangkutan maupun kemauan atasan dengan alasan tertentu tanpa diikuti dengan kenaikan gaji dan beban serta tanggung jawab yang lebih besar atau dengan kata lain mutasi merupakan pemindahan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan/atasan ke pekerjaan lain yang dianggap sejajar atau setingkat.

Mutasi merupakan proses kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang

---

bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi

Berkaitan dengan mutasi pegawai, pada tanggal 28 Juni 2021 peneliti mewawancarai secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri yang mengatakan bahwa:

“.....Untuk persoalan mutasi kami Sebagai Lurah tidak memiliki wewenang untuk memutasikan pegawai karena kami di pilih dan di angkat oleh Wali Kota jadi yang berwenang memutasikan pegawai hanya Wali Kota sendiri, sebagaimana di atur dalam peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata cara pelaksanaan mutasi. walaupun ada pegawai yang mau di mutasikan karna mungkin alasan pernikahan atau pindah penduduk saya hanya menandatangani suratusul mutasi kepada Wali Kota dan Wali Kota sendiri yang memutuskan apakah pegawai bersangkutan di mutasikan atau tidak”.

Selanjutnya Bapak Bakri, S.Ip selaku kepala seksi ekonomi dan pembangunan yang peneliti wawancarai pada tanggal 5 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....Kalau untuk mutasi selama selama masa kepemimpinan bapak Lurah yang sekarang ini memang belum pernah terjadi ade. Tapi di masa kepemimpinan sebelumnya itu pernah, termasuk saya sendiri itu pegawai yang di mutasikan dari

Kelurahan induk dulu yakni Kelurahan Parang Tambung. Mutasi itu bisa atas kemauan pegawai sendiri dalam artian karena alasan menikah, pindah penduduk atau alasan lainnya sesuai dengan peraturan tentang permutasian pegawai”.

Mutasi jabatan merupakan kegiatan memindahkan pegawai dalam satu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal tanpa diikuti peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Pelaksanaan mutasi pegawai tertuang dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Mutasi pegawai bisa dilakukan apabila pegawai bersangkutan berstatus PNS dan sudah bekerja minimal dua tahun dan maksimal lima tahun dan tentu mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

c. Promosi jabatan

Adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar. Promosi jabatan merupakan salah satu langkah dari proses manajemen sumber daya manusia dalam sebuah

---

organisasi. Dalam melakukan promosi jabatan tentu ada hal-hal atau persyaratan yang harus di penuhi oleh pegawai yang mau di promosi baik dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan.

Berkaitan dengan promosi jabatan, peneliti mewawancarai bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....terkait dengan promosi jabatan pegawai tentu ada regulasi yang menjadi acuan kita dan terkhusus pegawai yang berstatus PNS yang menjadi acuannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan diturunkan dalam bentuk Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 111 Tahun 2016, disitu sangat jelas bahwa yang berwenang melakukan baik itu promosi maupun mutasi pegawai ditingkat Kabupaten/Kota itu hanya Bupati/Wali Kota dengan memenuhi persyaratan tertentu. Sedangkan untuk promosi pegawai selama saya menjadi Lurah disini sudah dua orang yang Pa Wali Kota promosikan jabatannya atas nama Ibu Rahmah dan Pa Bakri karena beliau berdua ini selain kinerja bagus, mereka juga pegawai senior dan berstatus PNS yang sudah lama bekerja di lingkup pemerintahan jadi saya pikir beliau berdua ini pantas dan layak untuk diberi apresiasi semacam itu”.



Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Suriati T selaku salah satu pegawai senior di Kelurahan setempat yang peneliti wawancarai pada tanggal 5 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....Saya pikir untuk Ibu Rahmah dan Pa Bakri sangat pantas untuk mengisi posisi itu karena mereka berdua memiliki pengalaman atau pengetahuan sudah sangat banyak”.

Selanjutnya Ibu Rahmawati, S.Kom , salah satu staf muda bagian komputer yang peneliti wawancarai pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....Mereka memang pantas berada diposisi sekarang ade, hal itu mereka buktikan dengan bagaimana mereka memberikan arahan atau menjalin komunikasi yang sangat baik dengan kami sebagai bawahan dan tentu kami sangat senang dengan itu”.

Promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar serta pendapatan juga semakin besar, sesuai tanggung jawab yang di embannya. Adapun peran dari promosi jabatan memberikan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Demikian promosi memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar bagi pegawai.

Setiap pegawai mendambakan promosi kerana di pandang sebagai penghargaan atas keberhasilan

---

seseorang. Menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang di pangkunya sekarang, sekaligus pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam menunaikan kewajibannya, dan sekaligus sebagai kemampuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu lembaga pemerintahan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi demi kemajuan bangsa atau daerah tertentu

- a. Semangat dan Komitmen

Semangat mengandung arti tekad dan dorongan hati yang kuat untuk menggapai keinginan atau hasrat tertentu, sedangkan komitmen berarti sikap dan perilaku yang di tandai oleh rasa memiliki, memberikan

---

perhatian, serta melakukan usaha untuk mewujudkan harapan dan cita-cita dengan sungguh- sungguh. Dengan semangat dan komitmen yang kuat akan pengembangan sumber daya manusia merupakan modal dasar akan sebuah perubahan akan sumber daya manusia itu sendiri dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya tanpa adanya semangat dan komitmen yang kuat akan pengembangan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja atau ketidakmampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berkaitan dengan hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juli 2021 dan beliau mengatakan bahwa:

“.....berbicara soal semangat dan komitmen, saya hampir tiap hari sampaikan itu kepada rekan-rekan saya disini. Ade bisa liat sendirikan apa yang saya lakukan selama ini. Saya selalu tekankan kepada mereka bahwa kita disini bekerja untuk melayani masyarakat berdasarkan koridor-koridor hukum yang berlaku. Bagi saya sikap semangat dan komitmen merupakan modal dasar akan adanya sebuah perubahan, makanya saya sebagai pimpinan harus selalu lakukan itu demi perubahan warga saya disini, saya juga sering tegaskan kepada pegawai senior untuk sama-sama mengarahkan dan memberitahu kepada para pegawai yang belum paham dalam halpengurusan

administrasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Bakri, S.Ip selaku kepala seksi ekonomi dan pembangunan yang peneliti wawancarai pada tanggal 5 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....tentu itu sangat penting ade, pa Lurah sering sampaikan hal tersebut kepada kami untuk selalu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab kami masing-masing, tanpa adanya semangat dan komitmen tentu kami tidak bisa melakukan tugas dan tanggung jawab kami dengan baik”.

Selanjutnya Ibu Rahmah, S.Ip selaku kepala seksi kebersihan dan ketertiban yang peneliti wawancarai pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Saya harap semangat dan komitmen ini harus dimiliki oleh setiap kita yang kerja disini karena kita disini punya tugas dan tanggung jawab yang harus kita jalankan yakni melayani warga disini sesuai aturan yang berlaku”.

Semangat mengandung arti tekad dan dorongan hati yang kuat untuk menggapai keinginan atau hasrat tertentu, sedangkan komitmen berarti sikap dan perilaku yang ditandai oleh rasa memiliki, memberikan perhatian, serta melakukan usaha untuk mewujudkan harapan dan cita-cita dengan sungguh-sungguh. Dengan semangat dan komitmen yang kuat akan pengembangan sumber daya manusia merupakan

modal dasar akan sebuah perubahan akan sumber daya manusia itu sendiri.

b. Teknologi yang digunakan

Sekarang ini peran teknologi sangatlah penting termasuk di dunia perkantoran, selain bisa mendapatkan data dan informasi terbaru dengan cepat juga bisa melakukan pekerjaan kantoran secara efektif dan efisien. Dengan pemanfaatan teknologi secara bijak kita bisa meningkatkan sumber daya manusia yang kita miliki, kita bisa mengakses dan belajar hal-hal baru yang sebelumnya kita belum tahu.

Berkaitan dengan hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juli 2021 dan beliau mengatakan bahwa:

“.....Ade bisa liat sendiri apa saja sarana dan prasarana yang kelurahan miliki disini dari sisi teknologi. Itu ada 4 unit komputer dan 2 unit alat *print* yang kami gunakan disini yang menunjang kami dalam melayanin kebutuhan masyarakat disini. Selain itu kami juga memiliki jaringan WiFi yang bisa membantu kami bisa mengakses data dan informasi terbaru secara mudah”.

Selanjutnya Ibu Rahmawati, S.Kom selaku salah satu staf kelurahan Bonto Duri bagian komputer yang peneliti wawancarai pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....Untuk menunjang pekerjaan kami disini, kami memiliki 4 unit komputer dan 2 unit alat print yang biasa kami gunakan dalam pengurusan berkas baik yang masyarakat maupun yang kami butuhkan. Harapan saya kedepannya perlu ada penambahan lagi biar tidak saling menunggu kalau banyak masyarakat yang datang mengurus, tapi itu tergantung pertimbangan pa Lurah sendiri”.

Perkembangan teknologi digital di era modern memiliki sumbangsi yang sangat besar sekaligus berperan penting dalam kehidupan bermasyarakat termaksud dunia perkantoran. Semenjak teknologi hadir dan berkembang di masyarakat, dunia perkantoran pun turut merasakan imbas positifnya. Namun tak hanya dampak positif yang kita rasakan, dengan berkembangnya teknologi yang semakin pesat tentunya kita turut merasakan dampak negatifnya apabila kita salah menggunakannya. Jikan kita bisa menggunakan secara baik dan benar kita akan memperoleh keberuntungan begitu juga sebaliknya ketika kita tidak menggunakannya secara bijak maka akan berdampak buruk dalam kehidupan kita. perkembangan teknologi menuntut kita agar bisa bersikap bijak dalam mengelolannya karena sikap demikian akan berdampak sangat baik bagi individu yang bersangkutan. Ketika seseorang rajin belajar dengan teknologi yang sedang berkembang tentu sumber daya manusianya juga akan bertambah dan tentu membawa dampak positif bagi lembaga tempat dia bekerja. Semenjak mengenal teknologi, lembaga pemerintahan dapat bekerja dengan

lebih cepat, mudah dan lebih hemat biaya dibanding dengan zaman perkantoran tradisional.

c. Biaya

Tidak bisa di pungkiri bahwa biaya merupakan salah satu faktor eksternal yang paling dibutuhkan dalam kegiatan apapun. Dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya pegawai tentu Lurah Bonto Duri harus mengatur anggaran buat pegawainya agar mereka bisa mengikuti kegiatan-kegiatan yang bisa menambah pengetahuan mereka urusan pemerintah kelurahan.

Berkaitan dengan hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juli 2021 dan beliau mengatakan bahwa:

“.....Sejauh ini saya sangat mendukung penuh setiap kegiatan pemerintah baik itu kegiatan pemerintah kecamatan maupun kegiatan Wali Kota Makassar yang berkaitan dengan pengembangan sumber sumber daya pegawai yang bekerja di lingkup pemerintahan, terlebih khusus pengembangan sumber daya pegawai yang bekerja di lingkup kelurahan karena itu akan berdampak pada peningkatan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Terkait dengan biaya yang dibutuhkan untuk mengikuti kegiatan tersebut ya biasanya kita ambil dari dana kelurahan dan kita diuntungkan dengan letak wilayah yang masih dalam lingkungan kota sehingga akses menuju

lokasi kegiatan tidak terlalu lama dan tidak memakan biaya yang banyak”.

Selanjutnya pa Andi Akbar Subhan, SE selaku bendahara Kelurahan Bonto Duri yang diwawancarai peneliti pada tanggal 7 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Tidak ada masalah terkait dengan biaya untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut (pelatihan pegawai) karena tidak membutuhkan biaya yang banyak”.

Selanjutnya Bapak Abdul Rahim selaku kepala seksi pemerintahan yang diwawancarai penulis pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Untuk meningkatkan kemampuan pegawai sekarang ini tidak terlalu susah ade, bisa kita belajar melalui internet maupun dengan mengikuti pelatihan- pelatihan tertentu. Sedangkan untuk persoalan biaya saya rasa tidak menjadi masalah karena hampir setiap tahun Pa Lurah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pegawai yang diselenggarakan oleh pemerintah Kota Makassar”.

Dalam akuntansi, yang dimaksud dengan biaya adalah aliran sumber daya keuangan atau lainnya yang dihitung dalam satuan moneter yang dikeluarkan untuk membeli atau membayar persediaan jasa, tenaga kerja, produk, peralatan dan barang lainnya yang digunakan untuk keperluan bisnis atau memproduksi barang atau jasa atau arti secara singkatnya biaya merupakan aliran

---



sumber daya keuangan dalam membiayai suatu kegiatan.

Biaya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan biaya yang memadai maka kita dengan mudah melakukan aktivitas pengembangan sumber daya manusia, begitu juga sebaliknya jika kita tidak memiliki anggaran/ biaya yang cukup maka kita cukup sulit dalam melakukan aktivitas termasuk pengembangan sumber daya manusia.

d. Sosio-budaya masyarakat

Sosio-budaya masyarakat merupakan subdisiplin sosiologi yang fokus mempelajari aspek kultural atau budaya masyarakat sebagai objek kajiannya. Budaya meliputi segala aspek kehidupan sosial baik yang terlihat maupun yang tak terlihat. Secara sederhana budaya dapat dilihat sebagai apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya. Sebagai contoh cara kita bertutur kata maupun bertingkah laku.

Berkaitan dengan sosio-budaya masyarakat yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya pegawai di Kelurahan Bonto Duri, peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri pada tanggal 28 Juli 2021 dan beliau mengatakan bahwa:

“.....Berkaitan dengan konteks sosio-budaya masyarakat, saya pikir tidak ada hambatan dalam pengembangan sumber daya pegawai atau

kemampuan pegawai, justru sebaliknya masyarakat sangat menginginkan adanya kemajuan dalam hal kemampuan, pengetahuan, keahlian pegawai demi memperlancar dan mempermudah dalam melayani kepentingan masyarakat”.

Selanjutnya Bapak Bakri S.Ip selaku kepala seksi ekonomi dan pembangunan Kelurahan Bonto Duri yang diwawancarai peneliti pada tanggal 5 Juli 2021 yang mengatakan bahwa:

“.....Kalau budaya yang begitu (budaya yang menghambat pengembangan sumber daya pegawai) disini tidak ada ade, mungkin budaya begitu adanya di daerah-daerah terpencil, dalam artian daerah-daerah begitukan kehidupan budaya masih sangat kental.kalau di Kelurahan Bonto Duri saya yakin tidak ada budaya yang menghambat begitu”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Abdul Rahim selaku kepala seksi pemerintahan yang peneliti wawancarai pada tanggal 6 Juli 2021 yang mengatakan:

“.....Tidak ada budaya masyarakat yang menghambat pengembangan sumberdaya pegawai disini ade, justru masyarakat menginginkan pegawai yang memiliki wawasan yang luas dan beretika baik dalam bekerja memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama Kepala Kelurahan Bonto Duri bapak Bakhtiar

---

Bahar, ST.,M.Si beliau menegaskan bahwa promosi pegawai merupakan wewenang wali kota makassar sebagaimana termuat dalam peraturan Wali Kota Makassar Nomor 111 Tahun 2016. Dan juga beliau menegaskan bahwa selama dia memimpin Kelurahan Bonto Duri sudah dua orang yang dipromosi jabatannya, dan setiap pegawai yang mendapatkan promosi jabatan tentu memiliki standar atau persyaratan yang harus dipenuhi dan tentunya harus memiliki pengetahuan/kemampuan yang mumpuni dan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sosio-budaya masyarakat merupakan subdisiplin sosiologi yang fokus mempelajari aspek kultural atau budaya masyarakat sebagai objek kajiannya. Budaya sendiri merupakan sebuah istilah dengan lingkup definisi yang cukup luas. Budaya dapat meliputi beragam unsur yang mengekspresikan pola hidup dan kehidupan manusia.

Sosiologi budaya melihat budaya sebagai elemen penting yang membentuk interaksi dan relasi sosial masyarakat. Budaya meliputi segala aspek kehidupan sosial baik yang terlihat maupun yang tak terlihat.

Berkaitan dengan aspek budaya masyarakat dalam konteks pengembangan sumber daya pegawai tentunya dengan sumber daya pegawai yang berkualitas, pegawai yang ada bisa betul-betul memahami kedudukan, tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat undang-undang.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Bakhtiar Bahar, ST.,M.Si selaku Lurah Bonto Duri yang diwawancarai

peneliti pada tanggal 28 Juni 2021 dan juga kedua informan lainnya yaitu Bapak Bakri, S.Ip dan Bapak Abdul Rahim yang mengatakan bahwa di Kelurahan Bonto Duri tidak ada budaya masyarakat yang menghambat pengembangan sumber daya pegawai dan justru masyarakat menginginkan hal sebaliknya, mereka menginginkan pegawai Kelurahan yang benar-benar memiliki wawasan yang luas dan skil yang tinggi agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Semakin tinggi kualitas pegawai maka semakin efektif pula peran setiap pegawai dalam melayani masyarakat dan tentu ini akan berdampak baik dalam jangka panjang karena bisa menjadi panutan untuk para pegawai selanjutnya. Budaya masyarakat tidak akan terbentuk dalam waktu yang singkat tetapi membutuhkan waktu bertahun-tahun dan dilakukan secara konsisten dan terus menerus. Ketika para pegawai Kelurahan Bonto Duri selalu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan dilakukan secara konsisten tentu akan menjadi budaya buat generasi selanjutnya dan akan menjadi stigma yang baik bagi masyarakat Bonto Duri secara umumnya.

#### Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengemban Universitas Negeri Makassar gan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bonto Duri Kecamatan Tamalate Kota

Makassar sudah berjalan dengan baik, karena mulai dari Wali Kota Makassar sebagai pimpinan tertinggi sampai dengan Lurah sebagai pimpinan Kelurahan Bonto Duri selalu berupaya mengembangkan kemampuan dan keahlian para bawahannya agar bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat penulis sampaikan, yaitu; Disarankan kepada Lurah Bonto Duri untuk selalu bertanya dan belajar dari kepemimpinan kepala Kelurahan lainnya yang lebih berpengalaman dan lebih berhasil, dan juga untuk selalu mengikuti berbagai kursus dan pelatihan kepemimpinan bagi aparat pemerintah kelurahan dalam rangka penyegaran dan peningkatan kemampuan untuk memimpin kelurahan, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah atau swasta maupun yang mungkin dilaksanakan oleh lembaga kemasyarakatan lainnya.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien pemerintah kelurahan perlu menambahkan lagi bebrapa unit komputer dan alat *print* agar masyarakat yang datang mengurus kebutuhannya tidak menunggu terlalu lama.

## Referensi

- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal Of Public Administration and Government*, 1(2), 35–44.
- Ayatullah Khumaini. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Lurah Bantuas Kecamatan Palaran, Kota Samarinda Ayatullah Khumaini. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 26–35.
- Dewi Diniaty, M. F. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304.
- Diantika, D. (2020). Fungsi Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), 84–94.
- Edyanto, E. (2018). Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 62–74. <https://doi.org/10.33506/jn.v3i1.79>
- Engkus, N. U. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di PT. Pos Indonesia ( Persero) Kantor Pos Subang. *Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39–61.
- Galib Lahada. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Kayamanya Induk Kecamatan Poso Kota. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 5(1).
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (I. Basuki (ed.); 1st ed.). Tunggal Mandiri Publishing.
- Rundungan, R. O., Rattu, A. J. M., & Mariaty., N. W. (2015). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Gigi Terhadap Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut di Poliklinik Gigi RSUD Datoo

Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jikmu*, 5(2 a), 414–426.

- Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, H. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, R. bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>.
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, G. E. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–8.

---

## EFFECTIVENESS OF AUTONOMOUS LEARNING BASED ON STUDENT LEARNING STYLE IN ENGLISH

**Efektivitas Belajar Mandiri berdasarkan Gaya Belajar  
Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris**

**Sahril<sup>a, 1</sup>, Nurasia Munir<sup>b, 2</sup>**

<sup>a</sup> Faculty of Ushuluddin, Adab and Dakwah IAIN Palu,  
sahrilmuhtar@iainpalu.ac.id, Palu

<sup>b</sup> Faculty of Ushuluddin, Adab and Dakwah IAIN Palu,  
nurasia@iainpalu.ac.id, Palu

---

### ABSTRACT

The study aims to see if the application of autonomous learning based on students' learning styles in English learning is more effective than conventional methods. This research was conducted at Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. This study used quasi-experimental method. The data was collected using instrument, tests. The data obtained through the test was analyzed using the T test. The results of the data analysis showed that the student scores in the posttest experimental group were 59.50 or moderate category, higher than the control group of 45.90 or poor category. It can be concluded that the application of autonomous learning based on students' learning style in English learning is more effective than conventional methods. From the conclusions obtained, the researcher suggests to teachers that should apply autonomous learning based on learning style in presenting English



language materials so that the students' needs and preferences can be fulfilled. Teachers must be more creative and innovative to organize the presentation of materials in English learning such as the application of autonomous learning based on student learning styles.

Keywords: Effectiveness, Autonomous Learning, Learning Style, English

---

## **Introduction**

The Indonesian government has made English as one of the subjects in the curriculum since Elementary School up to Higher Education. It can be seen that English lessons are a common subject. In the context of education, English functions as a communication tool to access information and in the context of daily life; English as a means of building interpersonal relationships, exchanging information, and appreciating the beauty of language in English culture.

English learning consists of four skills: listening, reading, speaking and writing skills. These skills are divided into two parts, the ability to produce and receive. Producing skills include speaking and writing, while receiving includes listening and reading. (Harmer, 2015)

English teachers should be more creative in choosing materials and techniques that English learners are more interested in, passionate and can enjoy. This can be done with the selection of the right materials and techniques so that students like it based on the level and background of the student's knowledge. Many teachers have strived to make their classes interesting with the various methods, techniques, and tools used to effectively stimulate English learning.

---

Strategies and techniques are very important in learning English, so teachers should realize if the teacher cannot convey the material well, so that students feel bored and not interested in learning English. The selection of teaching strategies should be considered by the teacher to obtain the learning objectives that have been formulated.

The selection of the right learning strategy will make students learn effectively when delivering material. This problem is also related to the education system in Indonesia. Recently, one approach has been transformed from teacher-centered learning being transformed into students-centered learning. To achieve this goal, the education system must be emphasized on learning the needs of students and/or the condition of each learner. In this case students are required to be more active in the learning process, teachers only as facilitators.

In addressing this problem, experts try to develop language learning methods that can be useful either the teaching of the language itself or the needs and interests of students (Richards & Rodgers, 2001, p. 3). This relates to strategies that can be applied in language learning. This strategy should give students the opportunity to open their knowledge; They can express their opinions and appreciate the opinions of their friends, and others. One technique that can be applied in language learning is autonomous learning.

At this time, autonomous learning becomes important in learning, especially students who are in college. Lecturers have used the students-centered teaching model, and perhaps students can easily accept if students-centered teaching is applied as a whole without any problems (Philpott, 2016).

---

In applying autonomous learning, teachers need to know the preference of student learning styles. There are three types of learning styles that can improve learning outcomes, namely by seeing/watching (visual), hearing (auditory), and moving (kinesthetic). Each student has their own learning style that is not the same as the others. Especially in the learning process, learners sometimes unwittingly use their own learning style (Reid, 1995).

Teachers have to know the learning style of their students when carrying out the teaching and learning process. In fact, sometimes students' learning styles do not match the teaching style that the teacher adopts. The success of the teaching and learning process depends on the application of learning strategies. The tendency of one's learning style influences the learning strategies used to learn a language. Therefore, researcher is interested in applying autonomous learning in the English learning process. Students are expected to feel comfortable and happy in the learning process because they carry it out based on their wishes. As a result, teaching and learning activities will run well. Teachers are assisted in delivering materials and students can learn effectively.

Autonomous learning is expected to help students in developing their own awareness, goals, and freedom in learning. This condition aims to help students in autonomous learning. Recognizing the factors of consideration, the study was limited to the Effectiveness of autonomous learning based on student learning styles in English compared to conventional models. By applying autonomous learning means providing opportunities and opportunities to all students in using their respective learning styles.

---

## The Concept of Autonomous Learning

The ability to take care of one's own education is known as autonomy. Having more control over one's own life, both individually and collectively, is the goal of autonomy (Thanasoulas, 2000). Furthermore, Dickinson (in Nunan) autonomous learning is defined as a circumstance where the learner is responsible for all of the decisions related to their own learning and the implementation of those decisions..” (Nunan & L, 1996). Both definitions suggest that students must be self-directed theorists and possess a comprehensive understanding of the entire learning process, including why they are studying, what they hope to learn, how they will learn, and what materials they will learn with. It can be claimed that autonomy encompasses both decision and actions; when a student assumes responsibility for his or her own learning, he or she can be considered to be taking control of their own learning.

Autonomy in learning and autonomy in language learning are about people exerting more responsibility over their own learning in and outside of the classroom.. Agota Scharle states that autonomy can also be described as a learner's ability to take charge of their own education, or responsibility (Scharle & Szabó, 2007).

Furthermore, Little in Sert defines "the practice of learner autonomy" as "a readiness to be proactive in self-management and connection with others while also possessing insight, a good attitude, a capacity for reflection. " (Sert, 2006). Autonomous learners take responsibility for their own education by deciding what, when, and how they want to learn.

Autonomous learning is defined as a method of instruction based on the premise that students are autonomous agents who have the power and responsibility to shape the learning environment in

---

which they find themselves. Students need to be able to think for themselves and have a comprehensive understanding of the entire learning process, including the goals of the learning process, how to learn, and what materials to use. To put it another way, it encompassed everything that has to do with the process of learning.

#### The concept of Learning Style

Learning style in the ESL/EFL classroom offer teachers insights into the use of student (and teacher) learning styles and provides classroom teachers with appropriate learning strategy that they can use with students. Learning style can be defined as “cognitive, effective, and psychological traits that are relatively stable indicators of how learners perceive, interact with, respond to the learning environment”(Brown, 1994, p. 105).

Reid states that learning style is a pervasive quality in the learning strategies or the learning behavior of an individual (Reid, 1995, p. 6). Learning style refers to an individuals’ natural, habitual and preferred ways of absorbing, processing, and retaining new information and skills which persist regardless of teaching methods or content area. Everyone has a learning style, but each person is as unique as a signature.

An individual’s learning style preference influences the type of learning strategies that he/she employ in acquiring a language. But sometimes learning style of students does not match to teaching style of teacher. For instance, in one class there are many learners indicated as visual learner (preference) while the teacher is delivered in an auditory style. There seems to be a lack of harmony between method of delivery and preferred mode of reception. It indicates some mismatch in teaching style and learning style.

---

Therefore, teacher should be aware that each learner has their own learning style. But even the teacher have known their learners' learning style, the teacher would be selective in applying the preferred style and also try to develop other style because teaching is delivered a number of method. Besides that, teacher also need an selection of teaching styles and strategies to communicate ideas effectively and to recall all students' sensory preferences while at the same time stretching students' learning style.

It is generally accepted that learning is a complex process with many facets. Further, learners are not all alike. Some, for example, respond best to a verbal presentation of information and tend to think about knowledge through language. Others, however, may prefer visual representations and find images most meaningful. The importance of these differences in learners should not be underestimated as it has been found that performance is affected if information is presented in a format that does not correspond to an individual's preferred style. Therefore, it needs more information about types of learning style that can be helped in determining the technique that will be applied. There three kinds of autonomous learning:

#### Auditory

Listening and analyzing information via pitch, emphasis, and speed are the techniques by which these people learn. Students who learn by reading aloud in class may not fully comprehend the written information presented to them.

#### Visual

Learning is most effective for visual learners when it is presented in the form of visuals. In order to understand, they rely on the instructor or facilitator's nonverbal clues, such as body language.

---

Sitting in front of the class can be an advantage for those who are more visual learners. In addition, they make detailed notes on the information delivered.

### Kinaesthetic

Kinaesthetic learners benefit from an active "hands-on" approach to learning. These students are more interested in hands-on activities. The majority of the time, kinaesthetic learners struggle to maintain focus and can easily become distracted.

### **Method**

In this research, the researcher applied quasi-experimental method, which involved two groups. They were experimental and control groups. The experimental group received a new treatment namely autonomous learning based on student learning style in English, a treatment under investigation, while the control group received a different treatment namely conventional method. The control group was needed for comparison purpose to prove if the new treatment was more effective than other (Gay et al., 2006, p. 254). There were 50 students involved in this research.

Both of the two groups was given pre-test and post-test. Pre-test was administered before the treatment to assess the students' prior knowledge on reading comprehension and the post-test administrated to measure treatment effects.

Table 1

*Research Design*

---

E	O <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	O <sub>2</sub>
C	O <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	O <sub>2</sub>

---

Where:

E = The experimental group

C = The control groups

O<sub>1</sub> = Pre-test

O<sub>2</sub> = Post-test

X<sub>1</sub> = The treatment with autonomous learning based on Student Learning Style

X<sub>2</sub> = The treatment without autonomous learning based on Student Learning Style

This research was conducted at Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. The samples were selected based on random cluster techniques on the grounds that all English proficiency in the population was the same. Researcher took 2 groups: the first group as an experiment and the second group as control.

Before analyzing data, the data were collected in line with instruments and then analyzed them by using the procedures as follows:

1. Scoring the result of the students' test
2. Tabulating the score of the students
3. Classifying the score of the students
4. Calculating the mean score, standard deviation and the t-test value between experimental and control group by using SPSS 15 Program (Gay et al., 2006, p. 378).



## Result and Discussion

### 1. Score Classification of pretest

The table below, the researcher shows the result of pretest and percentage both experiment and control class.

Table 2  
*Percentage of students' pretest scores*

Score	Classification	Experiment Group		Control Group	
		F	%	F	%
80-100	Very Good				
66-79	Good				
56-65	Moderate	7	28	6	24
46-55	Poor	6	24	3	12
0-45	Very Poor	12	48	16	64
Total		25	100	25	100

Based on the table above, It is known that the pretest results of most students in the experimental group were on a very poor classification. 7 students scored moderately or 28%, 6 students scored poorly or 24%, and 12 students scored very poor or 48%.

While in the control group, the data obtained indicated that of 25 students there were 6 students who scored moderately or 24%, 3 students earned poor or 12% and 16 students got very poor or 64%. This means that both classes almost have the same English language skills.

## 2. Score Classification of posttest

The following table shows the percentage of students' posttest scores on the application of autonomous learning based on students' learning styles in English learning different from conventional teaching.

Table 3

*Percentage of students' posttest scores*

Score	Classification	Experiment Group		Control Group	
		F	%	F	%
80-100	Very Good				
66-79	Good	9	36	2	8
56-65	Moderate	6	24	6	24
46-55	Poor	7	28	3	12
0-45	Very Poor	3	12	14	56
Total		25	100	25	100

The data above shows that student scores in the experimental group increased, 9 students scored good or 36%, 6 students scored moderately or 24%, 7 students scored poorly or 28%, and 3 students were in very poor classification or 12%.

On the other hand, in the control group only 2 students were on good classification or 8 %, 6 students on the classification were moderately or 24%, 3 students on poor classification or 12% and 14 students were in very poor classification or 56%.

## 3. Mean Score and Standard Deviation of pretest

Before teaching both of the experimental and control group, pretests were carried out to find out the student's English language skills. Furthermore, the purpose of the test is to discover whether the experimental and control groups have the same capabilities or not. The pretest results obtained by

students in the experimental and control groups are as follows:

Table 4

*Mean Score and Standard Deviation of pretest*

Group	Mean Score	Standard Deviation
Experiment	43,75	16,24
Control	41,90	13,09

The table above shows that the mean score of the pretest of the experimental group was 43.75 which was categorized as very poor and the control group with mean score of 41.90 which was also categorized as very poor. Based on the table, it can be concluded that the mean score of the experimental group is the same as the control group.

After knowing that there was no fundamental difference between the English language skills of the two groups, which indicated that they were the same ability before the treatment. Because of the same ability, treatment is given to both groups. The experimental group learned English by applying autonomous learning based on learning styles and a control group of learning English by using conventional methods with the same material.

4. Mean Score and Standard Deviation of Posttest

In this section, researcher describes the difference in students' English language skills after being given treatment and post-test. The mean score between the experimental and control groups on the pretest is at the same level so it then needs to be continued with the provision of treatment. The experimental group applied autonomous learning based on

the students' learning style while the control group was given conventional methods.

Table 5

*Mean Score and Standard deviation of posttest*

Group	Mean Score	Standard Deviation
Experiment	59.50	10.70
Control	45.90	14.37

The table above shows that the mean scores of the two groups differ after treatment. The mean score of the experimental group was 59.50 which was categorized moderate and the control group obtained 45.90 in the poor category ( $59.50 > 45.90$ ) and the standard deviation of the experimental group 10.70, the control group 14.37.

To find out if there is or not a significant difference in mean scores. Researcher used a significant T-test and selected SPSS version 15.0.

Table 6

*T-test of posttest*

Variable	Raw Deviation	Significant Value
Posttest	.05	.000

Posttest data indicate that statistical hypothesis based on statistical tests of significant values, it can be concluded that the standard deviation is smaller than 0.5 or  $.000 < 0.5$ . so H1 is accepted and the hypothetic statistics of H0 is rejected. Means autonomous learning based on students' learning styles in English learning provides a significant contribution than conventional methods. For more challenging activities, teachers can tailor their teaching style to students' learning styles, reinforce weaker learning types with easier tasks and

drill, and teach students how to select their own learning styles (Gilakjani, 2012). Giving the students opportunity to explore their preferences in learning English could increase their performance, Matching teaching methods with student learning styles has been shown to have a major impact on college students' academic performance, attitude, and conduct (Zhou, 2011).

### **Conclusion**

The application of autonomous learning based on students' learning style in English Learning at Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu is more effective than conventional methods significantly. The results showed that the mean score of the posttest of the experimental group was better than the mean score of the posttest of the control group. The application of autonomous learning based on students' learning style and conventional methods has a fundamental difference in learning outcomes.

**References**

- Brown, H. D. (1994). *Principles of Language Learning and Teaching*. Prentice Hall Inc.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2006). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. Pearson Education, Inc.
- Gilakjani, A. P. (2012). Visual, auditory, kinaesthetic learning styles and their impacts on English language teaching. *Journal of Studies in Education*, 2(1), 104–113.
- Harmer, J. (2015). *The Practice of English language Teaching*. Pearson Education Limited.
- Nunan, D., & L, C. (1996). *The Self-Directed Teacher: Managing the Learning Process*. Cambridge University Press.
- Philpott, A. (2016). Developing student autonomy using semi-autonomous self-access learning tasks in EFL classrooms. *Kwansei Gakuin University Humanities Review*, 20, 65–80.
- Reid, J. M. (1995). *Learning styles in the ESL/EFL classroom*. ERIC.
- Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2001). *Approaches and Methods in Language Teaching* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Scharle, A., & Szabó, A. (2007). *Learner autonomy: A guide to developing learner responsibility*. Ernst Klett Sprachen.
- Sert, N. (2006). EFL student teachers' learning autonomy. *Asian EFL Journal*, 8(2), 180–201.
- Thanasoulas, D. (2000). What is learner autonomy and how can it be fostered. *The Internet TESL Journal*, 6(11), 37–48.
- Zhou, M. (2011). Learning Styles and Teaching Styles in College English Teaching. *International Education Studies*, 4(1), 73–77.



---

## TEACHING COMMUNICATIVE WRITING AT ISLAMIC HIGHER EDUCATION

### *Pengajaran Menulis secara Komunikatif di Perguruan Tinggi Islam*

**Nurasia Munir<sup>a,1</sup>, Sahril<sup>b,2</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Palu,  
[nurasia@iainpalu.ac.id](mailto:nurasia@iainpalu.ac.id), Palu.

<sup>b</sup> Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Palu,  
[sahrilmuhtar@iainpalu.ac.id](mailto:sahrilmuhtar@iainpalu.ac.id), Palu.

---

#### ABSTRACT

The goal of Communicative Approach is to have one's students become communicatively competent. Many studies focus on researching the increasing of students' speaking skill through communicative approach in EFL classroom, however, there is only limited number of them researching in writing skill at Islamic classroom. The research aim is to find out the effectiveness of communicative approach in improving the students' writing at Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Indonesia. The study followed quantitative methodology involved 20 students who had carried out communicative approach. The research instrument is writing test. It used to measure the ability of the students. This research study revealed that the students' writing ability is getting much better after obtaining the lesson and practice of writing through communicative approach. The other words, the communicative approach is effective in encouraging the student to write in the English learning.



Keywords: *Communicative Approach, Writing, English for Islamic Studies (EIS).*

---

## **Introduction**

Writing plays important roles in human communication. It is used to communicate with other people in society and also to express our opinion in writing form. The importance of it seems always increase through which people can put their ideas and knowledge. Nunan (1989) stated that writing is not a natural activity. Writing, unlike speech, is out of time. A written message can be received, stored and referred back to at any time.

Writing is a productive skill (Harmer, 1991), which involves thought and emotion. It is a medium of communication. Writing cannot be mastered at once but it needs practice. The practice may include imitating or copying words and sentences from the given ideas or expressing free ideas based on the writers' knowledge, experience and point of view.

Smalley & Ruetten (1995) stated that each paragraph in an essay has a designated function namely introduction, developmental paragraphs and conclusion. There are main five components of writing. They are content, organization, grammar, vocabulary and mechanics (Heaton, 1988).

Bridges and Lunsford (1984) described that writing requires communication that means to someone, whether this audience consists solely of a writer or a group of people. "someones" beyond the writer. The need to communicate is one of humankind's dominant traits, and writing well is one of the best ways we can communicate with one another. Through writing, we can come to know what we think and then refine that thinking.

---

Gao (2007) outlines some of the main problems of writing English in college: heavy emphasis on linguistic accuracy; ignore the development of students' writing skills; excessive emphasis on product; lack of genre knowledge input; and lack of variation in ratings. In line with it, Ernawati et al. (2020) also revealed various difficulties written by students in writing, for example how to start writing, how to use the right words, how to arrange words so that they become correct sentences and applied by readers, etc. It is a big challenge for a teacher to find good techniques to help students write.

Nunan (1989) argued that learning to write fluently and expressively is the most difficult of the macroskills for all language users regardless of whether the language in question is a first, second or foreign language. Bell and Burnaby (1984) point out that writing is an extremely complex cognitive activity in which the author is required to demonstrate control. a number of variables simultaneously.

Two different opinions on the nature of writing have emerged in recent years.. The first of these is what we can call the product approach. The second we shall call the process approach (Likaj, 2015). The product approach to writing focuses on the end result of the act of composition, i.e. the letter, essay, story and so on.

The characteristics features of communicative language teaching is paying systematic attention to both functional and structural views of language (Littlewood, 1981). Functional view of language describes the ambiguity of the sentence in terms of meaning. On the other hand, the structural view of language concentrates on the grammatical system, describing ways in which linguistics items can be combined. In the view of CLT, when people communicate, the

---

language is used to accomplish some functions; such as arguing, persuading, or promising. Moreover, the functions are used within a social context (Larsen-Freeman, 1986).

The Communicative Language Teaching is a set of principles about the goals of language teaching, how learners learn a language, the classroom activities that are best facilitate learning, and the roles of lecturers and students in the classroom (Richards, 2006, p. 2).

There are six interconnected characteristics of communicative language teaching (Brown, 2001, p. 43) namely (1) The objectives of the classroom are to focus on all components of communicative competence; (2) to engage learners in the pragmatic, authentic, functional use of language for meaningful purposes; (3) fluency and accuracy; (4) students in the communicative class must ultimately use the language. (5) the students gave the opportunity to focus on their own learning process. (6) the role of the teacher is that of facilitator and guide. In the CLT classroom, the teacher and the learners both play vital roles in constructing knowledge (Nhem, 2019).

Communicative Language Teaching is one approach that can be implemented in the process of learning English (Abrejo et al., 2019). Many teachers should adopt communicative language teaching methodology in their teaching. CLT is one of the most effective approach of language teaching and learning (Ahmad & Rao, 2013; Chen, 2020; Huang & Yang, 2018; Manalullaili, 2015; Nhem, 2019).

There are some previous studied formulated the teaching communicative writing such as, Likaj (2015) found the effectiveness of communicative approach in teaching writing in Military English. Also, Communicative activities are very helpful in teaching technical writing. This approach gives students an interest in the

---

subject. They're becoming more creative in writing. Overall performance is better when students are taught through communicative activities (Fatima, 2012). However, they still focus on the EFL Classroom yet reveal the Islamic Classroom.

### **Method**

This research was conducted in the second semester of Islamic Communication and Broadcasting department of Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. It consists of 20 students. In this research, the writer used the pre-experimental design with one-group pretest-posttest design. The design involves one group to which the researcher administered a pretest, exposed a treatment and administered a posttest. The success of the treatment is determined by comparing the result of the pretest and the posttest (Gay, 1981). The design can be represented as follow:

Table 1

*Design with one group pretest-posttest.*

Pretest	Treatment	Posttest
$O_1$	X	$O_2$

The obtained data through the test were analyzed using inferential statistics. In conducting the research, the researcher used writing test to know the students English' achievement and the effectiveness of the communicative approach, which covered the five components of writing, namely content, organization, grammar, vocabulary and mechanics.

### **Findings and Discussion**

The classifications of the students score before they were given treatments are presented in the table 2 below:

Table 2

*The rate percentage of the students' score before treatments were given*

No	Classification	Score	Pre-Test	
			Frequency	Percentage
1	Excellent	9.6 – 10	0	0
2	Very Good	8.6 – 9.5	0	0
3	Good	7.6 – 8.5	0	0
4	Fairly Good	6.6 – 7.5	2	10
5	Fair	5.6 – 6.5	4	20
6	Poor	3.6 – 5.5	12	60
7	Very Poor	0 – 3.5	2	10
Total			20	100

Table 2 shows that before the treatments were given, there were no students got excellent, very good and good score. It also shows us that there were 10 % students got fairly good. Most of the students were in “poor” classification with the highest rate percentage was 60% and the lowest rate percentage was 10%.

While the classifications of the students’ score after they were given treatments are presented in the table 3 below:

Table 3

*The rate percentage of the students’ score after treatments were given*

No	Classification	Score	Pre-Test	
			Frequency	Percentage
1	Excellent	9.6 – 10	0	0
2	Very Good	8.6 – 9.5	9	45
3	Good	7.6 – 8.5	7	35
4	Fairly Good	6.6 – 7.5	2	10
5	Fair	5.6 – 6.5	2	10
6	Poor	3.6 – 5.5	0	0
7	Very Poor	0 – 3.5	0	0
Total			20	100

Table 3 shows that after the treatments were given, most of the students were in “very good” classification with the highest percentage 45%. Meanwhile, none of them were in “excellent, poor, and very poor”. It also shows us that there were 35% students got

good. There were 10% students got fairly good and also 10% students in fair.

Having calculating the result of the students' pre-test and post-test, the mean score and standard deviation of the students' achievement in learning writing are presented in the table below:

Table 4

*Mean score and standard deviation of the students' pre-test and post-test*

Type of Test	Mean Score	Standard Deviation
Pre-Test	4.83	1.09
Post-Test	8.27	0.99

The table 4 above shows the statistical summary of the students' mean score and standard deviation both in pre-test and post-test. The mean score of the result of the students' post-test was higher than the students' mean score in pre-test also the standard deviation of students' post-test was lower than the standard deviation of students' pre-test.

After applying the communicative approach in teaching writing, the researcher found that such a technique was very effective. Using Communicative Approach in writing could improve the students' English achievement significantly. It can be seen in the result of their tests. In the previous section, it showed that there is any significant difference between the result of their pre-test and post-test. It is caused by the treatment where all of the aspects of writing increase. It is indicated by the mean score and standard deviation gained by the students for both tests that is shown in the following table.

Table 5

*Mean score and standard deviation of the students*

Aspects	Pre Test		Post Test	
	Mean	SD	Mean	SD
Content	50.26	0.29	114.19	0.35
Organization	22.55	0.24	69.53	0.19
Vocabulary	23.2	0.29	66.67	0.20
Language Use	19.53	0.29	70.16	0.3
Mechanics	10.02	0.68	8.66	0.55

Table 5 above shows that the mean score obtained by the students on content in the pre-test was 50.26 while in the post test was 114.19. The mean score of the organization aspect in pre-test was 22.55 and in post-test 69.53. The mean score of the vocabulary in pre-test was 23.2 and in post-test 66.67. While, in language use aspect, in the pre-test was 19.53 and the post-test 70.16. In the last aspect, on mechanics, the students in the pre-test got 10.02 while in the post-test, they obtained 8.66.

From the data above, it seems that the mean score got by the students in the pre-test and post-test are slightly different namely the mean score of pre-test was 4.83 while the mean score of the posttest was 8.27 seeing the result of the pre-test and post-test, the writer then may say that at average of the five aspects of scoring, the students have highest achievement on content aspect was 63.93. Based on the result of data analysis above, we can conclude that the communicative classroom was effective to improve the students writing achievement. The students must have a need to write in the second language (Terry, 1989), so they can write communicatively.

### **Conclusion**

Based on the finding on the test, the researcher concludes that the writing ability of Islamic Higher Education students of the second semester at Institut Agama Islam (IAIN) Palu become better after

studying writing through communicative approach. It revealed that by looking at the different frequencies, and the percentage score in the pretest and posttest were significantly different. It showed that there is any significant difference between the result of their pre-test (4.83) and post-test (8.27). It is caused by the treatment where all of the aspects of writing (content, vocabulary, organization, language use and mechanics) increase.



**References**

- Abrejo, B., Sartaj, S., & Memon, S. (2019). English Language Teaching through Communicative Approach: A Qualitative Study of Public Sector Colleges of Hyderabad, Sindh. *Advances in Language and Literary Studies*, 10(5), 43–49.
- Ahmad, S., & Rao, C. (2013). Applying Communicative Approach in Teaching English as a Foreign Language: A Case Study of Pakistan. *Porta Linguarum*, 20, 187–203.
- Bell, J., & Burnaby, B. (1984). *A Handbook for ESL Literacy*. OISE Press.
- Bridges, C. W. R. F. L. (1984). *Writing: Discovering Form and Meaning*. Wadsworth Publishing Company.
- Brown, H. D. (2001). *Teaching by Principles; An Interactive Approach to Language Pedagogy* (Second Ed). Longman.
- Chen, Y. M. (2020). How a Teacher Education Program Through Action Research Can Support English as a Foreign Language Teachers in Implementing Communicative Approaches: A Case From Taiwan. *SAGE Open*, 10(1).
- Ernawati, Budiman, N., & Latifa, A. (2020). Increasing the Students' Ability in Writing Announcements through Guided Writing Technique. *The Asian EFL Journal*, 27(3), 61–82.
- Fatima, S. (2012). Teaching Report Writing Skills through Communicative Activities, American Teaching Report Writing Skills through Communicative Activities Sadaf Fatima. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(2), 104–109.
- Gao, J. (2007). Teaching writing in Chinese universities: Finding an eclectic approach. *Asian EFL Journal*, 20(2), 285–297.
- Gay, L. R. (1981). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application* (Second Ed). Charles E. Merrill Publishing Co.
- Harmer, J. (1991). *The Practice of English Language Teaching*. Longman.
- Heaton, J. B. (1988). *Writing English Language Tests*. Longman.
- Huang, S.-H., & Yang, L.-C. (2018). Teachers' Needs in the
-

- Advancement of Communicative Language Teaching (CLT) in Taiwan. *TESOL International Journal*, 13(1).
- Likaj, M. (2015). Teaching Writing through Communicative Approach in Military English. *Journal of Education and Practice*, 6, 102–107. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1079061>
- Manalullaili. (2015). Applying Communicative Language Teaching in Teaching English for Foreign language Learners. *Ahmad Dahlan Journal of English Studies*, 2(1), 1–8.
- Nhem, D. (2019). EFL Cambodian teachers' and learners' beliefs about communicative language teaching. *Asian Journal of Applied Linguistics*, 6(2), 238–251.
- Nunan, D. (1989). *Designing Tasks for The Communicative Classroom*. Cambridge University Press.
- Richards, J. (2006). Communicative Language Teaching Today. In *Cambridge University Press* (Vol. 25, Issue 2). Cambridge University Press.
- Smalley, R. L., & Ruetten, M. K. (1995). *Refining Composition Skills: Rhetoric and Grammar*. (Fourth Edit). Heinle & Heinle Publishers.
- Terry, R. M. (1989). Teaching and evaluating writing as a communicative skill. *Foreign Language Annals*, 22(1), 43–52.



---

## FEEDBACK TIMING ON STUDENTS' WRITING

### **Waktu Pemberian Umpan Balik pada Tulisan Siswa**

**Nur Afiah<sup>a,1</sup>, Baso Jabu<sup>b,2</sup>, Kisman Salija<sup>c,3</sup>**

<sup>a</sup>IAI DDI Polewali Mandar, nurafiah@ddipolman.ac.id, Polewali Mandar

<sup>b</sup>Universitas Negeri Makassar, basojabu@yahoo.com, Makassar

<sup>c</sup>Universitas Negeri Makassar, kismansalija@gmail.com, Makassar

---

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kapan guru Bahasa Inggris memberikan umpan balik pada tulisan siswanya di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Polewali Mandar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Hasil penelitian menemukan waktu pemberian umpan balik dibagi menjadi empat kategori, yaitu: a) segera setelah terjadi kesalahan (pada saat menulis), b) setelah kegiatan menulis, c) setelah selesai membacakan hasil tulisannya, dan d) pada akhir pembelajaran (akhir kelas). Keempat kategori diharapkan dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat bagi guru dalam menentukan kapan waktu pemberian umpan balik pada siswanya khususnya pada keterampilan menulis dalam pembelajaran Bahasa Inggris sebagai bahasa asing.

Kata Kunci: waktu umpan balik, tulisan siswa

---

## **Pendahuluan**

Kemahiran berbahasa Inggris merupakan salah satu keterampilan bahasa asing wajib dalam sistem pendidikan Indonesia. Guru harus menguasai mata pelajaran tersebut untuk dapat mengajarkannya dengan baik. Bahasa Inggris adalah salah satu bahasa asing yang diajarkan di sekolah umum di semua tingkatan, dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Tidak seperti di negara lain, bahasa Inggris dianggap sebagai bahasa asing di Indonesia, hal ini sangat mempengaruhi ide dan praktik guru Bahasa Inggris sebagai bahasa asing. Jenis kemahiran yang harus dimiliki oleh guru bahasa Inggris untuk mendukung pengajaran di kelas. Perlu pemahaman khusus mengapa ambang batas kecakapan diperlukan untuk pengajaran yang efektif. Karena banyak guru mungkin belum mencapai tingkat kemahiran yang dianggap cukup untuk pengajaran yang efektif. (Renandya et al., 2018). Diperlukan kerja sama dari semua pihak untuk menemukan cara terbaik dalam mendukung guru untuk memperoleh tingkat kemahiran bahasa Inggris yang lebih tinggi.

Kemampuan menyimak, berbicara, membaca, dan menulis merupakan empat ranah kemampuan berbahasa. Menulis adalah salah satu keterampilan yang diperlukan untuk kemahiran berbahasa. Tentunya setelah menguasai menyimak, berbicara, dan membaca, siswa juga harus belajar menulis. Semakin banyak menulis, maka semakin akrab pula dengan bahasa Inggris dan tata bahasanya.

Siswa belajar mengarang dengan menyusun kalimat, frasa, dan paragraf dalam urutan yang logis. Menulis adalah kegiatan kreatif

---

dimana pikiran, ide, dan perasaan diungkapkan melalui media kata-kata tertulis. Siswa harus memiliki motivasi yang kuat dari kata-kata tertulis, dan guru harus membimbing mereka melalui latihan tertulis. Kebingungan siswa harus mulai dari mana untuk membuat teks tertulis adalah salah satu masalah yang muncul sebagai akibat pada kegiatan menulis. Siswa dalam mata pelajaran Bahasa Inggris dapat menulis tentang hal yang sama berulang-ulang untuk meningkatkan tulisan mereka dan membuat teks yang baik daripada mengandalkan tata bahasa dan ortografi yang benar (Alqasham et al., 2021).

Menulis adalah salah satu keterampilan bahasa yang paling sulit dalam pembelajaran Bahasa Inggris sebagai bahasa asing. Oleh karena itu umpan balik guru sangat penting. Ketepatan dan relevansi umpan balik menjadi sangat penting dikomunikasikan agar siswa dapat menggunakannya untuk memperbaiki kekurangan mereka. Tentunya, juga untuk mengenali kekuatan atau kelebihan siswa. Untuk memastikan efektifitas umpan balik tertulis, sangat penting untuk mengetahui kapan waktu yang tepat untuk pemberian umpan balik tersebut. Sehingga guru dapat memberikan umpan balik yang lebih efektif kepada siswa untuk menghasilkan hasil belajar yang lebih tinggi (Mohammed, 2021).

Yamalee & Tangkiengsirisin (2019) menyatakan bagaimana umpan balik terintegrasi mempengaruhi tulisan siswa dalam penelitiannya. Studi ini melihat sikap siswa mengenai umpan balik tulisan terintegrasi. Penelitian ini menggunakan 20 siswa dari satu kelas sebagai kelompok sampel. Model umpan balik terintegrasi, pretest dan posttest, dan pertanyaan wawancara semi-terstruktur digunakan. Pretest dilakukan pada minggu pertama uji coba. Kemudian siswa harus menyusun empat paragraf, yang semuanya diulas dan diberi komentar. Kemudian posttest pada minggu ke 14.

---

Minggu berikutnya adalah untuk wawancara mendalam. Kemampuan menulis dinilai menggunakan Wilcox-Signed Rank Test. Minggu 15 didedikasikan untuk wawancara, yang selanjutnya diberikan penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa dapat meningkatkan tulisan mereka setelah menerima komentar terintegrasi. Dalam wawancara, mereka menyatakan minatnya untuk menerima umpan balik terpadu untuk meningkatkan keterampilan menulis mereka. Penelitian ini memperkuat tentang peranan umpan balik terpadu dapat meningkatkan kemampuan menulis siswa.

Sebuah penelitian tentang persepsi guru tentang umpan balik korektif tertulis (*Written Corrective Feedback*) saat mengoreksi tulisan siswa. Penelitian ini merekomendasikan bahwasanya siswa dan guru harus bekerja sama untuk mencapai tujuan akhir dari umpan balik tertulis, sementara guru seharusnya mendapatkan pelatihan yang jelas tentang pemberian umpan balik korektif tertulis. (Mao & Crosthwaite, 2019)

Ferris (2003) mensintesis dan menganalisis secara kritis literatur tentang tulisan siswa. Tanggapan terhadap tulisan siswa; apakah itu berupa umpan balik tertulis guru tentang isi, koreksi kesalahan, konferensi guru-siswa, atau tanggapan antara siswa merupakan komponen yang sangat penting dalam pengajaran menulis. Telah banyak penelitian tentang bagaimana guru berinovasi dengan pemberian umpan balik. Penelitian tersebut memiliki implikasi langsung untuk pendidikan guru dan juga siswa khususnya dalam pemberian umpan balik tertulis.

Studi pendahuluan memberikan gambaran bagaimana guru Bahasa Inggris pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Polewali Mandar memilih metode umpan balik yang mereka berikan kepada

---

siswa berdasarkan keyakinan mereka bahwa cara-cara ini akan membantu siswa belajar lebih berhasil. Sehingga dipandang penting untuk mencari lebih lanjut tentang kapan waktu memberikan umpan balik guru secara tertulis khususnya dalam konteks di mana guru dan siswa dapat mengembangkan keterampilan belajar mereka dan khususnya untuk membantu siswa dalam menghasilkan informasi melalui kegiatan menulis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kapan guru Bahasa Inggris pada Madrasah Tsanawiah di Kabupaten Polewali Mandar memberikan umpan balik terhadap tulisan siswanya. Temuan penelitian ini membantu siswa meningkatkan keterampilan komunikasi mereka dalam bahasa Inggris sebagai bahasa kedua khususnya pada keterampilan menulis. Selanjutnya, guru dan siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya waktu yang tepat dalam pemberian umpan balik, khususnya di bidang kemampuan menulis dalam bahasa Inggris. Untuk menghindari perluasan penelitian, sangat penting bagi peneliti untuk membuat batasan. Yaitu bahwasanya penelitian ini hanya membahas tentang kapan waktu pemberian umpan balik terhadap tulisan siswa.

### **Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini tentang kapan waktu pemberian umpan balik guru pada tulisan siswa di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Polewali Mandar. Waktu pemberian umpan balik dalam penulisan adalah alasan utama peneliti memutuskan melakukan studi kasus untuk menjawab fokus penelitian. Data diperoleh melalui: angket yang disebarakan kepada siswa Madrasah

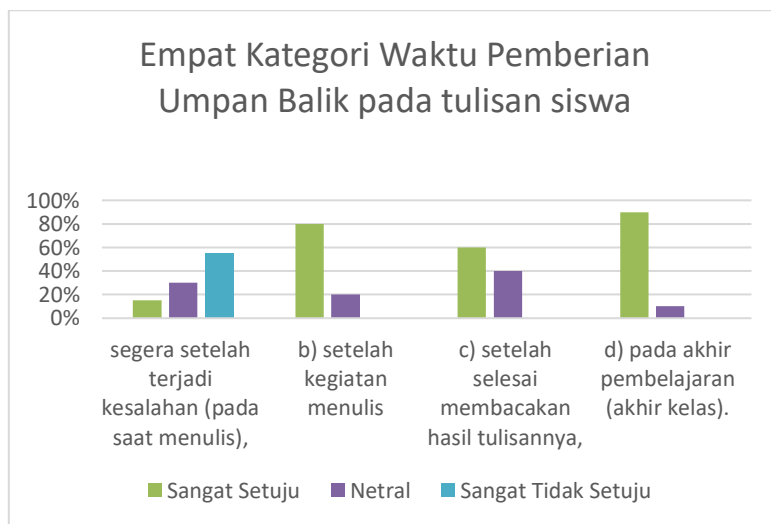
---



Tsanawiyah di Kabupaten Polewali Mandar dengan kategori sangat setuju, netral, dan sangat tidak setuju.

### Hasil dan Pembahasan

Peneliti menganalisis hasil angket yang dijawab oleh responden tentang waktu pemberian umpan balik tulisan siswa dalam pembelajaran Bahasa Inggris pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Polewali Mandar. Waktu untuk pemberian umpan balik dibagi menjadi empat kategori.



Gambar 1. Kategori Waktu Pemberian Umpan Balik

#### 1. Segera setelah terjadi kesalahan (pada saat menulis)

Gambar 1 menunjukkan hanya 50% siswa sangat tidak setuju jika umpan balik diberikan segera setelah terjadi kesalahan. Sementara 30% memilih netral jikalau umpan balik diberikan segera setelah terjadi kesalahan pada menulis. Akan tetapi hanya ada 10% siswa yang menganggap bahwasanya sangat setuju jika umpan balik diberikan pada saat menulis. Hal ini berarti bahwa siswa merasa lebih setuju jika umpan balik tidak diberikan segera. Hal ini mengindikasikan bahwa siswa

lebih senang jika feedbacknya tidak diberikan pada saat mereka sementara menulis.

Setiap orang bisa melakukan kesalahan, apalagi tingkat pemahaman siswa berbeda-beda tiap orang. Siswa merasa tidak nyaman jika diberikan umpan balik padahal mereka masih sementara menulis. Adalah hal yang wajar jika seorang siswa cepat atau lambat menanyakan masalahnya jika terjadi kesalahan sehingga dapat tercipta umpan balik antara guru dan siswa. Akan tetapi, dalam hal kegiatan menulis ini tidak terjadi.

Guru bertanggung jawab secara profesional atas keberhasilan siswanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak ada yang menginginkan siswanya gagal. Mengikuti saran atau komentar yang diterima, siswa memahami dan ingin segera memperbaiki kelemahan tulisannya. Sebaliknya siswa jika langsung ditegur saat masih sementara menulis, biasanya konsentrasi akan hilang.

Sebuah penelitian tentang kecemasan saat menulis adalah aspek utama dalam pembelajaran bahasa. Mempelajari struktur kalimat akan membantu mengurangi kecemasan saat menulis. Penelitian ini menemukan bahwa jika lebih sedikit kecemasan menulis saat latihan membuat kalimat dapat meningkatkan kemampuan menulis siswa. (Liu, 2020)

Penelitian lain menunjukkan bahwa pendekatan proses dalam menulis memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kecemasan menulis sebagai konsekuensi dari tinjauan longitudinal. Sehingga direkomendasikan bahwa metode fase menulis digunakan untuk dalam pembelajaran bahasa Inggris sebagai bahasa asing. (Hassan et al., 2020)

---

## 2. Setelah kegiatan menulis

80% siswa sangat setuju jika umpan balik diberikan setelah siswa selesai mengerjakan kegiatan menulis, sedangkan hanya 20% yang memberikan jawaban netral.

Kadang-kadang, setelah menjelaskan materi selama pelajaran, guru selalu memberikan waktu kepada siswa untuk mengoreksi kesalahan mereka. Selain mengingat materi yang disampaikan, siswa terpacu untuk belajar lebih giat karena mereka menghargai pekerjaannya. Guru juga dapat melihat sekaligus kurangnya perencanaan dan pelaksanaan program dan berusaha meningkatkan keterampilan menulis siswa. Oleh karena itu, guru dapat meningkatkan konsentrasi siswa agar lebih baik pada pelajaran yang diberikan.

Dalam buku *Error Correction in Second Language Classroom*, Ellis memberikan tiga perspektif berbeda dalam pemberian umpan balik, yaitu: (1) perspektif perilaku, di mana perhatian utama terletak pada apakah dan dengan cara apa pembelajar mencoba memasukkan bentuk yang akurat ke dalam tulisan mereka selanjutnya, atau memodifikasi keluaran tertulis mereka sebagai reaksi terhadap indikasi kesalahan yang cepat atau tidak langsung, (2) perspektif kognitif, dalam hal ini fokusnya adalah pada apakah siswa memperhatikan, memperhatikan, dan memahami dengan cara yang benar bukti negatif yang dikodekan dalam langkah korektif, dan (3) perspektif afektif, yang dihubungkan dengan sikap peserta didik terhadap fakta bahwa mereka sedang dikoreksi serta jenis umpan balik korektif yang digunakan. (Lai & Wang, 2019). Dapat disimpulkan bahwa pemberian umpan balik

dapat memberikan perubahan pada perilaku, kognitif, bahkan afektif.

3. Setelah siswa membacakan hasil tulisannya

Siswa 60% memberikan respon sangat setuju jika siswa diberikan umpan balik setelah membacakan hasil tulisannya di depan kelas dan 40% siswa memilih netral jikalau ini dilakukan.

Umpan balik setelah kegiatan selalu menjadi rutinitas penting di dalam kelas.

Dengan umpan balik evaluatif, seperti dalam mengekspresikan persetujuan dan ketidaksetujuan, guru memiliki semua kendali dalam pemberian umpan balik kepada anak. Guru menyarankan cara-cara yang dapat meningkatkan siswa mengambil inisiatif dan memberikan umpan balik untuk dirinya sendiridengan dukungan guru. Sebaliknya, pilihan strategi umpan balik guru tergantung pada keyakinan mereka tentang bagaimana siswa belajar. Sebagian besar guru berpandangan bahwa siswa belajar dengan membangun apa yang sudah mereka ketahui, dengan bertanya dan ditanyai, dan dengan membuat hubungan antara satu dengan yang lainnya. Banyak juga yang percaya bahwa siswa belajar dengan menemukan sendiri. Pandangan-pandangan ini mungkin mengarahkan guru untuk memilih salah satu atau semua strategi umpan balik deskriptif, terutama yang di mana siswa mengambil tanggung jawab untuk pembelajaran dan peningkatannya sendiri. Beberapa guru percaya bahwa anak-anak belajar ketika guru menyampaikan informasi (setidaknya pada kesempatan tertentu), yang mungkin mengarahkan guru untuk memilih

---

strategi untuk memberi tahu siswa bahwa mereka benar atau salah dan menjelaskan mengapa suatu jawaban benar atau salah. Semua guru juga berpendapat bahwa bagaimana perasaan anak tentang dirinya sendiri yang dapat mempengaruhi pembelajaran, dan karena itu mereka memilih strategi evaluatif dalam upaya untuk meningkatkan motivasi dan harga diri siswa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tergantung pada bagaimana guru memandang pembelajaran yang akan terjadi, dan jenis pembelajaran apa yang mereka harapkan untuk didorong, guru menggunakan repertoar strategi umpan balik untuk membawa transformasi dalam pembelajaran. Dan repertoar ini erat kaitannya dengan repertoar strategi penilaian serta strategi pengajaran, yang juga mereka gunakan (Learning, n.d. Askew: 30-31)

4. Pada akhir Pembelajaran (akhir kelas)

90% siswa setuju jika umpan balik diberikan pada akhir pembelajaran atau akhir kelas, dan hanya 10% yang memilih jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa siswa lebih memilih jika pemberian umpan balik pada tulisan mereka disampaikan pada akhir pembelajaran. Artinya, dianta keempat kategori waktu, siswa paling banyak setuju jika umpan balik diberikan di akhir pembelajaran atau akhir kelas.

Guru sering memberikan umpan balik secara singkat, ketika kelas berakhir, untuk memastikan siswa memahami isinya. Umpan balik memungkinkan guru mengetahui dan mengevaluasi bagaimana siswa dan guru menguasai materi yang telah diajarkannya sesuai dengan hasil dari umpan balik yang diterimanya. Dengan demikian, siswa juga dapat

mengetahui seberapa jauh materi yang telah diajarkan dapat dikuasai, dan dapat melatih atau memberikan kemampuan atau keterampilan tertentu dalam sarana korektif belajar siswa.

Sebuah penelitian dilakukan oleh (Runnels & O'dwyer (2020) tentang panduan cara umum untuk menerapkan siklus pembelajaran dalam menulis. Panduan tersebut kemudian diimplementasikan di kelas keterampilan menulis dalam konteks pendidikan yang berbeda. Sebuah siklus belajar diperkenalkan untuk membantu peserta didik menjadi lebih terbiasa dengan *peer-editing*, memberikan umpan balik rekan, melakukan penilaian diri dan menjadi lebih kritis terhadap pekerjaan mereka sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa waktu pemberian umpan balik dibagi menjadi empat kategori, yaitu: a) segera setelah terjadi kesalahan (pada saat menulis), b) setelah kegiatan menulis, c) setelah selesai membacakan hasil tulisannya, dan d) pada akhir pembelajaran (akhir kelas).

Penting artinya untuk digarisbawahi bahwa umpan balik dapat mengarah pada pembelajaran hanya jika siswa memiliki kesempatan untuk menggunakannya. Salah satu cara terbaik Anda dapat membantu siswa belajar menggunakan umpan balik adalah memastikan guru dapat memberikan peluang bagi siswa untuk menggunakannya segera setelah mereka menerimanya. Memberikan kesempatan kepada siswa untuk membuat pola hubungan yang signifikan antara umpan balik apa yang mereka terima dan peningkatan dalam kegiatan belajar siswa yang bermuara pada peningkatan mutu pembelajaran.

---

**Simpulan**

Hasil penelitian menemukan waktu pemberian umpan balik dibagi menjadi empat kategori, yaitu: a) segera setelah terjadi kesalahan (pada saat menulis), b) setelah kegiatan menulis, c) setelah selesai membacakan hasil tulisannya, dan d) pada akhir pembelajaran (akhir kelas).

**Referensi**

- Alqasham, F. H., Al-Ahdal, A. A. M. H., & Babekir, A. H. S. (2021). Coherence and cohesion in saudi efl learners' essay writing: A study at a tertiary-level institution. *Asian EFL Journal*, 28(11).
- Ferris, D. R. (2003). Response to student writing: Implications for second language students. In *Response To Student Writing: Implications for Second Language Students*. <https://doi.org/10.4324/9781410607201>
- Hassan, A., Kazi, A. S., Shafqat, A., & Ahmed, Z. (2020). The Impact of Process Writing on the Language and Attitude of Pakistani English Learners. *Asian EFL Journal*, 27(43).
- Lai, L., & Wang, R. (2019). Error Correction in the Foreign Language Classroom: Reconsidering the Issues. In *Australian Journal of Linguistics* (Vol. 39, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/07268602.2017.1280765>
- Askew, Susan, E. (n.d.). *Feedback for Learning*.
- Liu, Y. (2020). The Effect of Sentence-Making Practice on Adult EFL Learners' Writing Anxiety A Comparative Study. *English Language Teaching*, 13(6). <https://doi.org/10.5539/elt.v13n6p34>
- Mao, S. S., & Crosthwaite, P. (2019). Investigating written corrective feedback: (Mis)alignment of teachers' beliefs and practice. *Journal of Second Language Writing*, 45. <https://doi.org/10.1016/j.jslw.2019.05.004>
- Mohammed, M. A. S. (2021). Does teacher feedback mode matter for language students? *Asian EFL Journal*, 28(11).
- Renandya, W. A., Hamied, F. A., & Nurkamto, J. (2018). English language proficiency in Indonesia: Issues and prospects. *Journal of Asia TEFL*, 15(3), 618–629. <https://doi.org/10.18823/asiatefl.2018.15.3.4.618>
- Runnels, J., & O'dwyer, F. (2020). Teacher reflections on implementing a learning cycle in efl writing classes: An action research study. *Writing and Pedagogy*, 12(1). <https://doi.org/10.1558/wap.34062>
-



Yamalee, E., & Tangkiengsirisin, S. (2019). Effects of Integrated Feedback on Academic Writing Achievement. *Arab World English Journal*, 10(3).  
<https://doi.org/10.24093/awej/vol10no3.17>

---

## ANALYSIS OF THE UTILIZATION OF APPARATUS HUMAN RESOURCES IN INCREASING WORK EFFECTIVENESS

### **Analisis Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja**

**Triono<sup>a,1</sup>, Rifdan<sup>b,2</sup>**

<sup>a</sup>Mahasiswa Prodi Doktor Administrasi Publik, UNM, Email: [trionoppns@gmail.com](mailto:trionoppns@gmail.com), Makassar.

<sup>b</sup>Dosen Prodi Doktor Administrasi Publik, UNM, Email: [rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar.

---

#### **ABSTRAK**

Pendayagunaan sumber daya manusia aparatur merupakan suatu langkah penting dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk analisis pendayagunaan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan efektivitas kerja serta faktor-faktor apa yang menjadi kendala dalam rangka pendayagunaan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu guna menggambarkan atau melukiskan fenomena atau keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat dan para aparat pemerintah kantor kecamatan Tamalanrea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pembinaan dan pendidikan serta pelatihan

pegawai dalam rangka peningkatan kualitas adalah sangat efektif mencapai, adapun Faktor-faktor yang menjadi Kendala Dalam meningkatkan aktivitas pendayagunaan pegawai yaitu sarana dan fasilitas, masalah personil serta disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Pendayagunaan, Sumber Daya Manusia, Efektivitas.

---

## **Pendahuluan**

Dalam rangka mewujudkan tujuan Nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang tersebut pada alinea ke empat undang-undang dasar 1945, maka pemerintah telah merencanakan pelaksanaan pembangunan yang tersebar keseluruhan pelosok Negara dengan tahapan-tahapan tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan sekali dalam lima tahun. Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan dari pada pembangunan yang telah dicanangkan tersebut, maka perlu didukung oleh aparatur pelaksanaan yang mampu dan untuk itu perlu dijalin hubungan yang serasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah bawahannya sampai pada unit pemerintahan terendah yaitu desa dan kelurahan.

Dalam pelaksanaan pembangunan daerah, maka pemerintah telah beberapa kali mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelenggaraan pemerintah daerah yaitu UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004 ini, maka penyelenggaraan pembangunan di pandang perlu untuk memberikan penekanan pada prinsip-prinsip demokrasi, para peran serta masyarakat, potensi sumber daya alam maupun ke anekaragaman suku, bangsa, agama, budaya dan adat istiadat yang berlaku disetiap daerah. Disamping itu aparat pemerintah sebagai orang yang pertama mengembang tugas dan

---

tanggung jawab di bidang pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan dan urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat (Sakban, Ifnaldi Nurmal, 2019). Disamping itu pula aparat pemerintah juga mengembang tugas pembangunan mental masyarakat kecamatan baik dalam bentuk menumbuhkan maupun mengembangkan semangat membangun yang dijiwai oleh azas usaha bersama dan kekeluargaan (Rahadi, 2010).

Sebagai aparat pemerintah terdepan, maka aparat pemerintah kecamatan merupakan ujung tombak di dalam pelaksanaan pembangunan, dalam arti mereka adalah inovator di kabupaten/kota yang diperhadapkan pada berbagai masalah yang memerlukan suatu pemecahan demi kelancaran pelaksanaan pembangunan, agar dengan demikian pelaksanaan pembangunan di kecamatan dapat terintegrasi dengan pembangunan nasional secara keseluruhan (Jihanti Dama, 2018).

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat dan bersatu dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan dunia yang merdeka, tertib dan damai. Menurut (Fransiska, 2018) administrasi itu timbul bersama-sama timbulnya peradaban manusia, meskipun pada zaman itu orang belum menyadari bahwa kegiatan mereka itu merupakan kegiatan administrasi, sekarang ini orang menyebutkan bahwa kegiatan itu digolongkan dalam pengertian administrasi sebagai seni. Menurut (Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, 2015) administrasi, maka dapat dikatakan bahwa meskipun redaksinya berbeda-beda, tetapi pada

---

pokoknya mengandung materi yang sama, yakni adanya suatu proses kegiatan kerjasama antara dua orang atau lebih dalam pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Jika kita amati tugas serta wewenang aparat pemerintah sebagaimana diuraikan di atas adalah sangat luas, maka tentu saja untuk menguraikan secara keseluruhan berarti memerlukan waktu penelitian tersebut, maka pembahasan tentang peranan pemerintah tersebut dibatasi pada peranannya dalam meningkatkan efektifitas kerja yang meliputi tiga bidang perencanaan, pelaksanaan dan bidang pengawasan. Menurut (Haidir, 2013) administrai kepegawaian menitik beratkan kepada mendapatkan tenaga kerja yang cakap dan mampu bekerja, kemudian menggerakkan mereka kearah tujuan yang dikehendaki, memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebesar-besarnya. Dengan demikian administrasi kepegawaian mempunyai peranan penting dalam setiap instansi pemerintahan maupun lembaga swasta dan organisasi, karena berhubungan dengan penggunaan sumber daya manusia.

Sistem pembinaan karier adalah satu sendi organisasi, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula, akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai (Surya Wijaya, Sumardjo, 2007). Sebaiknya bila tidak ada sistem pembinaan karier atau secara formal ada sistem pembinaan karier tetapi tidak dilaksanakan, akan dapat menimbulkan bahaya, bahkan dapat berupa sabotase (Washua, 2017). Adanya pembinaan pegawai negeri sipil secara berdayaguna dan berhasil guna akan sangat selaras dengan tujuan pembangunan nasional yakni pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan

---

pembangunan seluruh masyarakat Indonesia dalam arti kata pembangunan ditujukan kepada manusia, bukan manusia untuk pembangunan, yang dibangun adalah manusia dan masyarakatnya (Lano, 2015). Oleh karena itu dilaksanakannya pembinaan pegawai negeri sipil sebagai individu maupun aparatur negara merupakan kunci pokok. Pegawai negeri sipil sebagai subyek dan obyek karena ia adalah pemikir, perencana dan pelaksana

Setiap pegawai negeri sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, yang berhubungan dengan hal itu pegawai negeri sipil berkewajiban untuk memberi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku (Galib Lahada, 2015). Pegawai negeri sipil sebagai panutan dan anutan, dengan demikian pembinaan yang dilaksanakan seperti dijelaskan diatas, baik melalui sistem karier maupun melalui sistem prestasi kerja akan sangat membantu para pegawai negeri didalam memusatkan pikiran, sehingga dapat mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Kusuma, 2013).

Kegiatan yang teratur dan terencana di dalam suatu organisasi hanya dapat dicapai jika disertai dengan pembinaan dan bimbingan dari seorang pemimpin, bertitik tolak dari hal tersebut, maka yang merupakan suatu lingkup organisasi pemerintah terendah yang langsung berada di bawah camat yang terdiri dari beberapa lingkungan, yang mana dalam meningkatkan pendapatan asli daerah sangat membutuhkan suatu arahan dari seorang pemimpin agar dapat berjalan dan terintegrasi dengan pelaksanaan pembangunan secara keseluruhan (Wulandari &

Meirinawati, 2012), sedangkan pemimpin yang dimaksud penulis adalah seorang aparat pemerintah yang berkedudukan sebagai pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kabupaten/Kota. Karena semakin baik pendayagunaan aparatur pemerintah tersebut akan membuat semakin baik pula pelayanan kepada masyarakat pada umumnya, baik pelayanan yang bersifat formal maupun non formal pada dasarnya meningkatkan kualitas manusia Indonesia seperti yang di cita-citakan menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepala pemerintahan dalam kedudukannya sebagai pemimpin pemerintahan tertinggi yang berada di bawah Bupati/Walikota, mereka diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan pemerintahan umum di wilayahnya, dan disamping itu juga dapat dikatakan bahwa kepala pemerintahan adalah sebagai pelaksanaan administrator dalam arti merekalah sebagai penyelenggara dan penanggungjawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala pemerintahan kecamatan tidaklah jauh berbeda dengan peranan seorang Bupati/Walikota sebagai pemimpin tertinggi dan penguasa tunggal di wilayahnya yang menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Berdasarkan dari beberapa uraian di atas maka demikian pula halnya di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang juga merupakan bagian dari Negara Indonesia dimana dalam pelaksanaan pembangunannya sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin, dalam arti aparat sebagai pemimpin pemerintah untuk mengarahkan dan mengintegrasikan

pelaksanaan pembangunan khususnya di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah analisis pendayagunaan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Kantor kecamatan Tamalanrea kota Makassar?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi kendala dalam rangka pendayagunaan pegawaidalam meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar dan bagaimana pemecahannya?

### **Metode**

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tamalanrea kota Makassar propinsi Sulawesi Selatan.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu guna menggambarkan atau melukiskan fenomena atau keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat dan para aparat pemerintah kantor kecamatan Tamalanrea.

Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan teknik secara (*porpusive sampling*), dengan perincian sebagai berikut:



a.	Aparat Kecamatan	: 10 orang
b.	Aparat Kelurahan	: 15 orang
c.	<u>Tokoh Masyarakat</u>	: 25 orang
	Jumlah	: 50 orang

4. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau bersumber dari para responden tentang pendayagunaan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui literatur-literatur maupun dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian yang berkaitan dengan pendayagunaan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan penulis adalah sebagai berikut:

- a. *Observasi*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.
  - b. *Interview* (wawancara) yaitu penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Kecamatan Tamalanrea berdasarkan sampel yang telah dipilih.
  - c. *Quisioner* (daftar pertanyaan), yaitu mengajukan serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada responden.
-

- d. *Dokumentasi*, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari dokumen, literatur-literatur perundangan serta laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.
6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis dilakukan secara kualitatif yaitu dengan menganalisis data secara induktif dan bersifat deskriptif kualitatif, dengan menguraikan data yang ditemui dilapangan untuk memberikan gambaran masalah yang di bahas dalam penelitian.

### **Hasil dan Pembahasan**

1. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Aparatur Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tamalanrea sebagai unsur aparatur memegang peranan penting, hal ini sesuai dengan kedudukan pegawai negeri sebagaimana yang tercantum pada pasal 3 Undang - Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang perubahan Undang — Undang Nomor 8 1974 tentang pokok - pokok Kepegawaian, yang menegaskan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai suatu unsur aparatur yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, Jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintah daerah/kota dan pembangunan daerah/ kota.

Oleh karena itu sebagai unsur aparatur Kantor Kecamatan Tamalanrea, mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas — tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan memberikan hasil yang memuaskan

---

utamanya dalam pelayanan kepada masyarakat, demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Tamalanrea, karena saat ini memasuki era reformasi diperlukan adanya Pegawai negeri yang berkualitas, cakap, terampil dan bersemangat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kecamatan Tamalanrea tanggal 10 Juni 2013 mengatakan bahwa “Upaya pengembangan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja ada beberapa kebiasaan yang sangat penting yang harus diterapkan yaitu;

- a. Memulai dan berakhir dalam pikiran (prinsip kepemimpinan pribadi).
- b. Dahulukan yang harus didahulukan (Prinsip Manajemen pribadi)
- c. Berusaha mengerti lebih dahulu, baru di mengerti (prinsip komunikasi empatik).
- d. Berfikir menang- menang (prinsip kepemimpinan antar pribadi)
- e. Wujudkan sinergi (prinsip Kerja sama yang kreatif)
- f. Asahia Gergaji (prinsip pembaharuan diri yang seimbang)
- g. Jadilah manusia yang proaktif (prinsip visi pribadi).

Berdasarkan hal itu, maka dapat dikatakan bahwa aparat yang berkualitas adalah Pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang — Undang Dasar 1945, dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdayaguna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur utama aparatur. Untuk memperoleh pegawai negeri

seperti yang diinginkan maka salah satu cara dengan mengadakan pengembangan berupa peningkatan kemampuan pegawai negeri dalam hal melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya, bahkan untuk jenis pekerjaan yang berupa sederhanapun, kadang — kadang pegawai juga mengalami kesulitan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, oleh karena itu pendidikan dan latihan sangat perlu bagi seorang pegawai negeri, Pendidikan Pegawai Negeri adalah suatu pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai tuntutan masyarakat dan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai PNS, dimanapun yang bersangkutan di tempatkan.

Penyelenggaraan pembinaan Pegawai Negeri berdasarkan karier dan prestasi kerja, pendidikan dan latihan merupakan salah satu aspek yang ditangani secara serius terencana dan berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksudkan di sini penekannya lebih dititik beratkan pada pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar personil organisasi pemerintahan atau PNS dapat berdaya guna dan berhasil guna, pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan Pegawai negeri sipil diadakan agar nantinya dapat meningkatkan pengabdian, keterampilan dan keahlian serta kemampuannya. Dalam hal ini diharapkan nantinya:

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan
- b. Menciptakan pola pikir yang rasional

c. Membina karier.

Menyesuaikan kecakapan, pengaturan, keperibadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam jabatan — jabatannya untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efisien. Untuk mempertinggi kualitas pekerjaan yang harus dilaksanakan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing — masing. Menguasal dan menciptakan, mengembangkan metode kerja yang lebih baik. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan pengabdian, keahlian serta keterampilan kearah pembinaan karier Pegawai negeri sipil yang sebaik - baiknya.

Tabel 1

*Tanggapan responden tentang pelaksanaan Pembinaan pendidikan dan pelatihan pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea*

NO	Indikator	Frekuensi	Persentase
a	Sangat Efektif	9	45 %
b	Efektif	10	40%
c	Tidak efektif	6	15%
	Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa penyelenggaraan pembinaan dan pendidikan serta pelatihan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas adalah sangat efektif mencapai 45%, efektif 40%, sedangkan yang tidak efektif hanya mencapai 15%.

Di dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri sipil dapat di bedakan antara pendidikan dan pelatihan fungsional/struktural, agar pelaksanaan pemerintahan umum dan pembangunan dapat tertib dan lancer, di butuhkan Pegawai Negeri yang mampu mendorong

dan mengarahkan usaha-usaha tersebut kearah yang lebih produktif sesuai dengan target yang ditentukan, oleh karena itu pengembangan aparatur pemerintah dimaksudkan agar cakap melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan serta menggerakkan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan. Untuk itu usaha-usaha penyempurnaan aparatur yang meliputi struktur, prosedur kerja, personalia, maupun sarana prasarana dan fasilitas kerja perlu dilakukan terus menerus, sehingga keseluruhan aparatur pemerintah baik eselon yang paling rendah sampai pada eselon yang paling tinggi, maupun aparat yang melaksanakan tugas teknis dilapangan.

Kebijaksanaan Kantor Kecamatan Tamalanrea dalam upaya mengikutkan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri guna meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan masyarakat ada dua jenis pendidikan dan latihan yang baik dilaksanakan yaitu:

- a. Pendidikan Formal, Yaitu memberikan kesempatan bagi para pegawai mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi,
- b. Pendidikan in formal, yaitu mengikuti pelatihan dan penyuluhan, pendidikan fungsional, seperti perpustakaan, kehumasan, kearsipan dan lain — lain sejenisnya.

Kepala Kantor Kecamatan Tamalanrea beserta seluruh staffnya yang memegang peranan sangat vital bagi kehidupan warga masyarakat di Kecamatan Tamalanrea oleh karena itu, sebagai penyangga maka pegawai kantor Kecamatan harus mampu mengembangkan dirinya untuk memenuhi dan

melayani berbagai kebutuhan masyarakat yang semakin han semakin meningkat dan berkembang pesat.

Dalam penyelenggaran pemerintahan, kantor Kecamatan Tamalanrea termasuk cukup berat karena jumlah penduduk yang tergolong besar jika di bandingkan luasnya wilayah kerjanya dengan jumlah penduduk yang banyak maka tingkat pelayanan harus pula semakin tinggi, sehingga diperlukan aparatur yang memiliki kinerja yang baik.

Dalam Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1988, (1988: 136-137) upaya pendayagunaan pegawai khususnya aparat pemerintah telah banyak digariskan antara lain sebagai berikut:

- a. Aparat pemerintah sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat perlu makin ditingkatkan pengabdianya dan kesetiaannya kepada cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, efektif, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pada pengabdian masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hubungan ini kemampuan aparatur pemerintah untuk merencanakan, melaksanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan. Untuk itu perlu di tingkatkan mutu, organisasi dan tata kerja termasuk koordinasi serta penyediaan sarana dan prasarana.

- c. Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk perusahaan-perusahaan milik negara dan milik daerah, selaku aparatur perekonomian negara, perlu dilakukan secara terus-menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan, pengabdian, disiplin dan keteladanannya, sejalan dengan itu aparatur pemerintah harus semakin mampu melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap pandangan-pandangan dan aspirasi yang hidup dalam masyarakat.

Potensi pendayagunaan tenaga pegawai negeri sipil yang dikemukakan dalam Garis Besar Haluan Negara diatas, senantiasa berpangkal dari kesanggupan memusatkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pendayagunaan dapat juga diartikan bahwa usaha yang dilakukan agar mampu mendatangkan hasil dan manfaat atau usaha yang dilakukan untuk menjalankan tugas dengan baik.

2. Faktor - Faktor yang Menjadi Kendala Dalam meningkatkan aktivitas pendayagunaan pegawai.

Beberapa faktor yang di temui dalam aktivitas pendayagunaan personil pada kantor Kecamatan Tamalanrea, ada tiga hal yang secara langsung dapat mempengaruhi kurang lancarnya bidang pelayanan terhadap masyarakat:



a. Sarana dan Fasilitas

Mengenai sarana dan fasilitas yang masih merupakan hambatan - hambatan bagi aktivitas kepegawaian dalam melayani pekerjaan operatif pada kantor mi, setelah diadakan penelitian secara seksama dan pada akhirnya mendapat masukan, bahwa sarana dan fasilitas yang ada belum memadai sesuai kebutuhan. Untuk menanggulangi kenyataan sarana dan fasilitas yang ada sekarang mi tentu bukan masalah yang begitu saja dapat terlaksana, sebab pengadaan banyak tergantung dan kebijaksanaan dan tingkat atas, sehingga satu - satunya jalan yang dapat di tempuh adalah penggunaan sarana dan fasilitas yang ada dengan sistem kerja sama yang sesuai dengan kenyataan yang bersangkutan.

b. Masalah Personil.

Merupakan masalah yang paling parah dimana di kantor mi sampai pada saat ini masih memiliki beberapa pegawai yang mempunyai pendidikan sarjana, masih ada pegawai yang hanya berpendidikan SLTA.

Dan kenyataan ini, walaupun kondisinya merupakan kendala tetapi untuk sementara dapat dikatakan bisa mendukung pelaksanaan kegiatan yang seharusnya dilaksanakan untuk menjangkau secara keseluruhan program kerja, maka tidak boleh tidak setiap tugas dan fungsi yang di bebankan harus dilaksanakan sebagaimana mestinya dengan personil yang tersedia walaupun itu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

c. Disiplin Kerja Pegawai.

Pegawai negeri sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan unsur aparatur negara, wajib menciptakan iklim yang sehat dinamis dalam menumbuhkan partisipasi masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa disiplin merupakan salah satu aspek kepegawaian yang perlu dan sangat diperhatikan demi menunjang pelaksanaan tugas yang diemban oleh setiap pegawai negeri, karena bagaimanapun kecakapan seorang seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi tidak memiliki kedisiplinan, maka yang diharapkan dan hasil pekerjaan itu akan sedikit membenikan hasil yang kurang baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pada kantor Kecamatan Tamalanrea masih dihadapkan berbagai masalah dalam menciptakan disiplin kerja pegawai, menurut hasil pengamatan penulis bahwa faktor - faktor yang membuat kurangnya kedisiplinan kerja yaitu:

- 1) Masih kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
  - 2) Lemahnya sistem pengawasan terhadap bawahan, karena belum diciptakan suatu alat yang efisien, baik terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai maupun atas sikap pegawai sendiri.
3. Bentuk Pengembangan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Tamalanrea.

Untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka

---

perlu diusahakan terus menerus dalam usaha pelestarian organisasi. Dalam hal ini telah ditetapkan berbagai peraturan kepegawaian mengenai:

- a. Pemberian gaji/upah yang layak,
- b. Pemberian kesempatan dan dorongan untuk mengembangkan karier,
- c. Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi/efektivitas yang tinggi,
- d. Pemberian istirahat yang memadai,
- e. Pemberian penghargaan atas jasanya,
- f. Memberi kesempatan berhimpun di organisasi pegawai,
- g. Pemberian fasilitas kerja maupun sosial yang adil,
- h. Keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja, dan
- i. Pemberian jaminan hari tua.

Kesembilan jenis usaha pemenuhan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan bekerjasama tersebut diatas, dalam organisasi kerja merupakan bagian pokok dari pembinaan kepegawaian.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan ada dua bentuk pengembangan Pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh kantor Kecamatan Tamalanrea tahun 2013 yaitu:

#### 4. Analisis Jabatan

Fungsi atau aktivitas pertama dalam manajemen kepegawaian di Kantor Kecamatan Tamalanrea adalah mendapatkan pegawai untuk mengisi organisasi, dalam organisasi Pemerintah seperti di kantor Kecamatan Tamalanrea, langkah pertama setiap kepala/pimpinan kelurahan melakukan penarikan tenaga, seleksi dan pemantapan, langkah strategis adalah menentukan jenis atau

---

kualitas Pegawai Negeri sipil yang diinginkan untuk masing-masing jabatan.

Langkah pertama dalam melakukan analisis jabatan adalah mendapatkan orang-orang tepat, baik, cakap di siplin, mengenai kualitas maupun kuantitas, metode yang lazim dipakai dalam lingkungan kantor Kecamatan Tamalanrea adalah untuk menentukan jenis dan kualitas pegawai yang dibutuhkan dilakukan analisis jabatan, adalah suatu prosedur yang berhubungan dengan masing - masing jabatan di peroleh yang dapat di harapkan menyelidiki tugas-tugas, prosedur-prosedur, tanggungjawab, kondisi-kondisi kerja, dan syarat-syarat mengenai orangnya untuk melakukan/mendudukijabatan itu dengan sebaik-baiknya. Yaitu;

- a. Pegawai Negeri sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu
- b. Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat ditetapkan untuk jabatannya.

Dalam penjelasan pasal tersebut di atas diterangkan apa yang dimaksud dengan jabatan, Penjelasan tersebut menerangkan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka susunan suatu organisasi pengertian jabatan ini dapat di tinjau dan dua segi, yaitu;

- a. Dan sudut struktur, ialah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti kepala seksi, kepala urusan, kepala sub seksi di kantor Kecamatan atau di kantor Kelurahan

- b. Dan sudut fungsional, ialah jabatan yang ditinjau dan sudut fungsionalnya dalam suatu organisasi, seperti jabatan Bendaharawan.

Jadi analisis jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya untuk program-program kelembagaan, kepegawaian, serta ketatalaksanaan, dan memberikan layanan pemanfaatannya bagi pihak - pihak yang menggunakannya.

Analisis jabatan hanyalah alat atau sarana saja yaitu alat atau sarana untuk menyediakan informasi jabatan yang diperlukan bagi penyusunan program kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Dengan demikian analisis jabatan hanya bermanfaat bila dipergunakan oleh pihak - pihak yang memerlukan dan membutuhkan.

Analisis jabatan merupakan sarana manajemen yaitu untuk menyajikan dan mendapatkan informasi jabatan tersebut di telusuri hanya untuk mengurangi informasi tentang aspek — aspek jabatan. Aspek — aspek tersebut di telusuri melalui proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pemegang jabatan yaitu proses mengolah bahan kerja. Untuk memahami jabatan informasi yang pokok melihat hasil kerja. Eksistensi jabatan ditentukan oleh hasil kerja, karena suatu jabatan diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja.

Untuk memperoleh hasil kerja, diperlukan alat kerja dengan pelaksanaan kerja. Analisis jabatan menghasilkan informasi jabatan yang meliputi informasi tentang; nama jabatan, iktisar jabatan, uraian tugas dan tanggung jawab, perangkat kerja yang digunakan, kondisi lingkungan kerja, jenjang

pangkat yang dibutuhkan dalam menduduki jabatan tersebut.

Selanjutnya untuk pengangkatan dalam jabatan struktural tersebut harus memenuhi ketentuan dan syarat — syarat pengangkatan, antara lain ; prestasi kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya dan syarat obyektif lainnya, seperti pendidikan ujian dinas dan lain - lain, Bahwa pengangkatan suatu jabatan struktural tersebut tidak boleh berakibat seorang pegawai negeri sipil yang berpangkat lebih rendah membawahi langsung pegawai negeri sipil yang berpangkat lebih tinggi. Begitu juga penempatan dalam jabatan harus dengan mengaitkan daftar unit kepangkatan (DUK) dan senioritas dalam pangkat atau jabatan, masa kerja dan umur.

5. Pengembangan Motivasi kerja path kantor Kecamatan Tamalanrea.

Kantor Kecamatan Tamalanrea sebagai penguasa wilayah mempunyai tugas dan wewenang serta tanggung jawab dalam meriyelenggarakan, melaksanakan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, mempunyai jangkauan tugas dan multi dimensi Gubernur, walikota dan kepala kecamatan dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan, utamanya dalam memimpin pelaksanaan pemerintahan dan mengkoordinasikan pembangunan mi diharapkan memiliki kapasitas sebagai seorang pemimpin yang mampu menggerakkan potensi untuk mensukseskan, mengatur jalannya pemerintahan dan pelaksanaan setiap

pembangunan disegala bidang serta berupaya membina kehidupan” masyarakat secara umum.

Tugas-tugas tersebut tidak ringan sehingga perlu figur-figur yang mampu berperan sebagai pangayom dalam masyarakat dan menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam arti seorang Pegawai negeri sipil harus memiliki kapasitas sebagai pemimpin yang diterima oleh segenap lapisan masyarakat dan di harapkan memiliki suatu kemampuan teknik yang dapat menunjang jalannya suatu pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sekertaris Kecamatan Tamalanrea pada tanggal 17 juni yang lalu, mengatakan bahwa peranan Gubernur, Walikota, Camat dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan tidak terlepas dan peranan tugasnya secara umum, yaitu memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang, khususnya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja bawahan, tentunya senantiasa memberikan bimbingan dan petunjuk - petunjuk utamanya dalam pelaksanaan di bidang tugas serta memberikan penghargaan atas hasil kerja atau karya yang di capai dengan baik. Pemberian penghargaan berupa Piagam, sertifikat, Pakaian Dinas, Kendaraan bermotor Roda Dua dinas dan berupa uang, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tanggapan responden tentang pemberian motivasi kepada bawahan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada tabel berikut ini;

Tabel 2

*Tanggapan responden tentang pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi pada Kantor Kecamatan Tamalanrea*

<b>N</b>	<b>Indikator</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a.	Sangat Memuaskan	9	45 %
b	Memuaskan	10	40%
c	Tidak memuaskan	6	15%
3	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2013

Berdasarkan table di atas, pemberian penghargaan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, sehingga mendapatkan penghargaan sebagai pegawai yang berprestasi, sangat memuaskan 60%, memuaskan 40%, dan tidak memuaskan sama sekali tidak ada.

Namun demikian perlu diketahui bahwa seorang manusia yang bekerja pada suatu organisasi melakukan kegiatan-kegiatannya tidak terlepas dan perhitungan - perhitungan keuntungan pribadi yang akan diperolehnya. Karena itu maka teknik menggerakkan bawahan ialah dengan jalan pelaksanaan secara baik fungsi motivating, yang berarti bahwa pimpinan harus dapat memberikan motivasi dalam bentuk perangsang kepada bawahan agar bawahan itu mau memberikan yang terbaik dan pada dirinya, waktunya, bakatnya, keahliannya, dan tenaganya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Berbicara mengenai motif, secara filosofis dapat dikatakan bahwa motivating jauh lebih dalam artinya jika dibandingkan dengan istilah - istilah manajemen lainnya.

Usaha meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah tugas yang terpenting menurut Drs. Andi Muh. Yasir (camat Tamalanrea) adalah menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya, harus



memiliki kemampuan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kemampuan tersebut di tandai adanya inisiatif Camat melihat visi dan misi yang jauh kedepan sehingga mampu menetapkan perencanaan yang tepat, mampu mengorganisir segala jenis kegiatan, kemampuan mengambil kebijaksanaan dan keputusan yang adil, fungsi hubungan organisasi mampu menggerakkan dan mempengaruhi anggota untuk melaksanakan tugas serta mampu mengevaluasi seluruh kegiatan lembaga yang dipimpinya.

Kemampuan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya dalam melaksanakan tugas, sangat erat kaitannya dengan pemberian motivasi. Motivasi dalam diri seorang pegawai merupakan pendorong dan penggerak dalam bekerja, karena motivasi dalam diri pegawai bertujuan:

- a. Mengubah perilaku Karyawan sesuai dengan keinginan organisasi
- b. Meningkatkan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan moral kerja
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g. Meningkatkan produktivitas
- h. Meningkatkan loyalitas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya dan usaha pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam lingkungan organisasi yang dipimpinya. Dan penelitian yang dilakukan, penulis melihat beberapa upaya yang ditempuh

oleh Camat dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai, yaitu;

Pemberian contoh keteladanan kepada para pegawai merupakan usaha paling efektif dalam motivasi para Pegawai, sebab segala tindakan dan perbuatan pimpinan akan diikuti oleh para bawahannya. Kebijakan dan aturan organisasi yang diterapkan, terlebih dahulu harus dilaksanakan oleh pimpinan. Contoh yang baik akan memberi dampak psikologi kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Hal ini dapat diperkuat oleh Camat, sebelum mengeluarkan kebijakan yang pertama adalah contoh keteladanan, Kalau kita menginginkan mereka disiplin, maka kita yang harus pertama sekali disiplin.

Dan pernyataan tersebut dilihat bahwa keteladanan pimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh Camat dalam motivasi para pegawai, Pemberian ganjaran sangat berkaitan dengan teori penguatan, intinya adalah perilaku seorang di pengaruhi konsekuensi yang diperoleh dan perilaku masa lalu. Pemberian ganjaran ini berupa materi dan non material, seperti halnya pemberian bonus, penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Hal ini berhubungan dengan kondisi psikis pegawai, dimana mereka merasa di hargai atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, hal ini Camat menjelaskan bahwa, dalam memberikan pujian kepada pegawai, saya tidak pernah menyalahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kalau mereka melakukan suatu pekerjaan yang salah, dikatakan mungkin yang benar adalah ini atau kemungkinan anda benar.

Keterbukaan antara sesama pegawai merupakan bagian dan hubungan interpersonal, yaitu hubungan pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar sesama pegawai. Keakraban dan persaudaraan dalam lingkungan kerja para pegawai diharapkan senang, sehingga terhindar dan konflik intern. Selain hal itu penetapan suatu kebijaksanaan dilakukan dengan jalan mengikutsertakan para pegawai agar tidak ada yang merasa dirugikan baik pimpinan maupun bawahan. Dengan demikian akan terwujud kondisi dan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan organisasi.

Kepala kepegawaian dan Pemerintahan menjelaskan bahwa Satu prinsip yang sering dikatakan oleh Camat Tamalanrea adalah tidak boleh ada yang susah, jika ada yang susah kita harus mencarikan jalan keluarnya. Dengan demikian bila ada pegawai yang merasa dirugikan, kita harus bertanya kepada mereka tentang hal-hal yang merugikannya, menetapkan kebijaksanaan dilakukan melalui musyawarah tidak dilakukan secara otoriter, kami menerapkan kepemimpinan kolektif. Seorang pimpinan harus meminta kepada bawahannya, dan kepada kepala bagian lainnya dan itu akan membuat Pegawai Negeri Sipil aman, akrab dan pegawai merasa senang.

Dan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea, merupakan salah satu prioritas utama bagi pimpinan dalam hal ini pegawai menjadi salah satu komponen penentu dan pendukung kualitas suatu lembaga pendidikan dalam suatu kecamatan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, nyaman, dan baik sehingga menjadi salah satu faktor meningkatkan memotivasi kerja para pegawai, kondisi kerja yang nyaman, dan kondisi tempat kerja yang menarik memberi pengaruh terhadap konsentrasi pegawai ketika melakukan tugas, lingkungan kerja menjadi salah satu perhatian pimpinan dalam meningkatkan motivasi pegawai berkaitan dengan faktor ini.

Hasil dan aktivitas dalam rangka menunjang pelaksanaan motivasi pegawai, terlihat hasil motivasi yang dilakukan melalui dan hasil yang dicapai terhadap peningkatan kinerja dan pembangunan yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

### **Simpulan**

1. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan kebijaksanaan pegawai akan dapat mempengaruhi gerak laju pembangunan nasional, Menunda atau memperlambat penyelesaian masalah dalam suatu organisasi bisa berakibat karena para pegawai akan bekerja dengan kapasitas minimal sehingga dapat menimbulkan kualitas yang jelek dan tidak sesuai antara rencana sebelumnya dengan hasil yang dicapai, bahkan bisa berakibat fungsi mereka sebagai abdi masyarakat tidak akan dapat terlaksana sebagaimana mestinya.
2. Pengembangan pegawai pada hakekatnya tidak terbatas pada pengawasan pendidikan dan latihan saja, tetapi promosi dan penilaian pegawai mempunyai peranan yang sangat penting karena kebijaksanaan pengembangan pegawai harus dikaitkan dengan masalah promosi dan penilaian pegawai

sehingga dapat menghasilkan suatu kebijaksanaan yang obyektif.

3. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea kota Makassar yaitu kedudukan dan peranan pegawai adalah tugas yang sangat penting dalam menentukan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan.
4. Faktor yang menjadi kendala dalam rangka pendayagunaan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea yaitu; masih kurangnya kedisiplinan kerja pegawai, dan masih perlunya pendidikan ataupun semacam pelatihan maupun seminar yang bersertifikat maupun semacam piagam terhadap semua pegawai kantor Kecamatan Biringkanya.
5. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka Camat perlu mengadakan suatu program pendidikan atau pelatihan maupun seminar dalam lingkungan kepegawaian yang hasilnya akan sesuai dengan kebutuhan — kebutuhan dalam Kantor Kecamatan Tamalanrea.

## Referensi

- Fransiska, R. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Palangkaraya. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 89–102.
- Galib Lahada. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Kayamanya Induk Kecamatan Poso Kota. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 5(1).
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- Jihanti Dama, I. W. J. O. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Journal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400.
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (I. Basuki (ed.); 1st ed.). Tunggal Mandiri Publishing.
- Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, H. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, R. bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Surya Wijaya, Sumardjo, P. S. A. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pusdiklat Pegawai Departemen Sosial RI. *Jurnal Penelitian Dan*
-

*Pengembangan Kesejahteraan Sosial, 12(2), 71–85.*

- Washua, O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI. *Sosio E-Kons, 9(1), 86–92.*
- Wulandari, O. R. R., & Meirinawati. (2012). Strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya, 2(2), 35–43.*

---

# STRATEGY TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION IN MAKASSAR CITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

## **Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid -19**

**Haerul<sup>a,1</sup>, Rifdan<sup>b,2</sup>**

<sup>a</sup> Universitas Negeri Makassar, [haerulwrd@gmail.com](mailto:haerulwrd@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup> Universitas Negeri Makassar, [rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

---

### ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk mengkaji dan menganalisis terkait dengan Peningkatan mutu pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan telaah dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh komponen penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan dalam meningkatkan mutu Pendidikan yaitu; 1) Manajemen Kepala Sekolah, 2) Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik), 3) Proses Pembelajaran, 4) Kurikulum Pembelajaran, 5) Sarana dan Prasarana Pendidikan, 6) Orang tua siswa, 7) Kolaborasi.

Kata Kunci: Strategi, Mutu Pendidikan

---



## **Pendahuluan**

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan untuk menjadikan manusia memiliki kualitas yang lebih baik. Visi kementerian pendidikan dan kebudayaan yaitu untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global".

Guru berperan penting dalam proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaa, asesmen dan atau evaluasi pembelajaran. Kesuksesan pendidikan bergantung pada guru sebagai ujung tombak, guru memiliki tanggung jawab besar terkait perkembangan peserta didiknya antar lain perkembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan agar bakat dan atau potensi diri peserta didik dapat dirangsang dengan optimal. Guru berperan penting dalam pendidikan, namun tuntutan akan besarnya peran –atau secara spesifik tingginya kompetensi— tidak akan tercapai saat guru tidak memiliki hal yang asasi: yaitu kemerdekaan.

Merdeka Belajar menjadi salah satu program inisiatif Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang ingin menciptakan suasana belajar yang bahagia. dan suasana yang *happy*. Tujuan merdeka belajar adalah agar para guru, peserta didik, serta orang tua bisa mendapat suasana yang bahagia. “Merdeka belajar itu bahwa proses pendidikan harus menciptakan suasana-suasana yang membahagiakan. Bahagia buat guru, bahagia buat peserta didik, bahagia buat orang tua, dan bahagia untuk semua orang”

Konsep merdeka belajar ini telah digaungkan dan direalisasikan dalam pengelolaan pendidikan di inonesia apalagi saat ini adanya

pandemi Covid-19 telah mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Untuk memutus mata rantai penularan virus tersebut, Berbagai negara mengambil kebijakan, tak terkecuali Indonesia, dengan mengurangi segala bentuk aktivitas di berbagai kegiatan akademis yang memungkinkan terjadinya kontak fisik (*physical distancing*) dan kerumunan massa (*social distancing*) dalam jumlah berlebih (Mardiana & Umiarso, 2020). Kebijakan tersebut memaksa pemerintah dan pimpinan lembaga pendidikan untuk mampu menghadirkan opsi kegiatan pembelajaran alternatif yang mampu mewartahi situasi pandemi COVID-19 dengan tetap berupaya mempertahankan kualitas pembelajaran yang baik. Proses pembelajaran dilaksanakan melalui penyelenggaraan Belajar dari Rumah (BDR) sebagaimana tercantum dalam Surat Edaran Kemendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran *Corona Virus Disease* (COVID-19) yang diperkuat dengan SE Sekjen Nomor 15 tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan BDR selama darurat Covid 19.

Regulasi tersebut secara tidak langsung berharap kesiapan dalam menghadapi dinamika perubahan sistem pendidikan yang terjadi secara masif dan menyeluruh. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua pihak siap dengan perubahan sistem pendidikan tersebut, khususnya para guru dengan kemampuan literasi komputer yang kurang memadai (Simatupang et al., 2020) dengan hasil pembelajaran yang kurang efektif (Arizona et al., 2020) namun menuntut mereka untuk tetap melakukan pembelajaran tersebut karena aturan penerapan protokol kesehatan.

Menurut (Purwanti et al., 2019) pembelajaran daring merupakan bentuk penyampaian pembelajaran konvensional yang dituangkan

---

pada format digital melalui internet. Pembelajaran daring, dianggap menjadi satu-satunya media penyampai materi antar guru dan siswa, dalam masa darurat pandemi. Pada kondisi seperti ini semua guru atau tenaga pendidik diharuskan untuk mengganti pembelajaran menggunakan E-learning atau melalui media online. Berbagai *platform* digunakan untuk melakukan pengajaran sehingga perlu didukung dengan fasilitas pembelajaran yang baik dan pemanfaatan teknologi informasi (Rusman, 2019). Seluruh siswa diwajibkan untuk menggunakan alat komunikasi seperti *Handphone* dengan bijak untuk mendukung proses pembelajaran. Pembelajaran daring dengan tatap muka melalui aplikasi menjadi hal yang paling menguntungkan guna memutus penyebaran Covid-19 serta menjaga kesehatan keselamatan jiwa guru dan siswa dari terpaparnya virus tersebut (Jamaluddin et al., 2020)

Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Sobron et al., 2019) yang menyatakan bahwa pembelajaran daring membuat siswa senang, mereka dapat menyimak pembelajaran melalui HP android, laptop atau komputer, tidak hanya menyimak buku saja. Sependapat dengan itu, (Dewi, 2020) mengatakan bahwa pembelajaran daring merupakan suatu inovasi dalam dunia pendidikan untuk menjawab tantangan ketersediaan variasi sumber belajar.

Menurut (Mulyasa, 2010) dewasa ini upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu pendidikan merupakan faktor penting yang harus diwujudkan dalam proses pendidikan).

---

Dalam konteks pendidikan, mutu Pendidikan terkait dengan masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat software, seperti peraturan, struktur organisasi dan deskripsi kerja. Keempat: mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan cita-cita (Sudarwan Danim, 2006)

Mutu tidak terjadi begitu saja, ia harus direncanakan. Mutu harus menjadi bagian penting dari strategi institusi, dan harus didekati secara sistematis dengan menggunakan proses perencanaan strategis. Perencanaan strategis merupakan salah satu bagian penting dari total quality manajemen. Tanpa arahan jangka panjang yang jelas, sebuah institusi tidak dapat merencanakan peningkatan mutu (Edward 2010: 211). Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah memerlukan perencanaan strategis dalam menciptakan perubahan perubahan yang berarti dalam mendongkrak mutu pendidikannya. Proses perubahan ini berkaitan erat dengan perbaikan program dan kurikulum sekolah meningkatkan kinerja kepala Sekolah dan guru, meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pendidikan, dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Hal ini diupayakan dalam rangka mengefektifkan kinerja Sekolah (mutohar 2013: 161-162)

Pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusannya tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan

---

internal (tenaga kependidikan) serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan) (E. Mulyasa, 2004). Sallis (2006) mutu adalah sebuah filosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan eksternal yang berlebihan.

Asy'ari (2019:114) menyebutkan bahwa budaya mutu akan mendorong satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara konsisten dari waktu ke waktu secara bertahap hingga dipenuhinya standar yang telah ditetapkan atau bahkan melampaui standar tersebut. Budaya mutu juga dapat didefinisikan sebagai aturan yang telah disetujui oleh semua warga sekolah kemudian dilaksanakan secara berkelanjutan hingga menjadi sebuah tradisi.

Usman (2002), bahwa manajemen peningkatan mutu memiliki prinsip:(1) peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah, (2) peningkatan mutu dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik, (3) peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik sifat kualitatif maupun kuantitatif, (4) peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah, dan (5) peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada peserta didik, orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan dua konsep mutu di atas, maka dalam mendefinisikan pengertian mutu para ahli berbeda pendapat sesuai dengan sudut pandang masing – masing. Menurut Philips M. Cosby dalam Rahman, (2006: 59) bahwa manusia adalah vital bagi proses peningkatan utuk yang dideskripsikan dalam empat kualitas absolut berikut:

1. Kualitas merupakan kebutuhan mutlak yang harus disepakati.
2. Sistem kualitas adalah prevensi.
3. Standar kinerja adalah menghilangkan kehancuran, dan
4. Pengukuran kualitas adalah nilai yang harus disepakati.

Sutikno (2006) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerah, khususnya di kabupaten/kota, seyogyanya dikaji lebih dulu kondisi obyektif dari unsur-unsur yang terkait pada mutu pendidikan, yaitu: (1) kondisi gurunya (persebaran, kualifikasi, kompetensi penguasaan materi, kompetensi pembelajaran, kompetensi sosial-personal, kesejahteraan), (2) kurikulum disikapi dan diperlakukan oleh guru dan pejabat pendidikan daerah, (3) bahan belajar yang dipakai oleh siswa dan guru (proporsi buku dengan siswa, kualitas buku pelajaran), (4) rujukan sumber belajar oleh guru dan siswa, (5) kondisi prasarana belajar yang ada (jaringan sekolah dan masyarakat, jaringan antarsekolah, jaringan sekolah dengan pusat-pusat informasi), (6) kondisi iklim belajar yang ada saat ini

Dari pengertian di atas maka input pendidikan yang merupakan faktor mempengaruhi mutu pendidikan sesuai yang dikemukakan oleh Atmodiwirio, (2002) yaitu:

1. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah yang terdiri dari:
  - a. Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II Pasal 2)
  - b. Guru, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. (UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal 1)

c. Tenaga administrasi.

2. Sarana dan prasarana.

Proses pembelajaran tidak hanya komponen guru, peserta dan kurikulum saja, kehadiran sarana dan prasarana pendidikan sudah menjadi suatu keharusan dalam mencapai keberhasilan pembelajaran

Sarana dan prasarana pendidikan, merupakan media belajar atau alat bantu yang pada hakikatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses Pendidikan

3. Kesiswaan

Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.

4. Keuangan (Anggaran Pembiayaan)

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai. Sekolah harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Oleh karena itu dana pendidikan sekolah harus dikelola dengan transparan dan efisien

5. Kurikulum.

Salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan. Pengertian kurikulum adalah suatu program atau rencana pembelajaran.<sup>10</sup> Kurikulum

merupakan komponen substansi yang utama di sekolah. Prinsip dasar dari adanya kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya.

6. Keorganisasian.

Pengorganisasian sebuah lembaga pendidikan, merupakan faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk ditangani.

7. Lingkungan fisik.

Belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap aktivitas guru, siswa dalam aktivitas pembelajaran.

8. Perkembangan ilmu pengetahuan atau teknologi.

Di samping faktor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah sebagai tempat memperoleh ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada siswa, dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sesuai dengan bidang pengajarannya



## 9. Peraturan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan untuk menghasilkan mutu sumber daya manusia yang unggul serta mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan yang disesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-undang Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti. (Undang-undang Sisdiknas nomor 2 tahun 2009)

## 10. Partisipasi dan Peran serta masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan diharapkan menjadi tulang punggung, sedangkan pihak pemerintah sebatas memberikan acuan dan binaan dalam pelaksanaan program kegiatan sekolah. Peran serta masyarakat di dalam penyelenggaraan pendidikan berarti pula pemberdayaan masyarakat itu sendiri di dalam ikut serta menentukan arah dan isi Pendidikan

## 11. Kebijakan Pendidikan

Salah satu peran pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan desentralisasi pendidikan. Dengan adanya desentralisasi tersebut, maka berbagai tantangan untuk pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan mengharuskan adanya reorientasi dan perbaikan sistem manajemen penyelenggaraan Pendidikan.

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor

19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

- a. Standar kompetensi lulusan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.
- b. Standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- c. Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- e. Standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- f. Standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- g. Standar pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

- h. Standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum adalah terkait dengan efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Hal tersebut juga menjadi masalah khususnya di kota makassar. Adapun permasalahan khusus dalam dunia Pendidikan di Kota Makassar sesuai dengan hasil observasi bahwa; 1). Masih rendahnya kualitas mengajar guru secara daring, 2) kurang lengkap sarana dan prasarana (SARPRAS) pada lembaga Pendidikan, 3) masih kurangnya prestasi siswa baik tingkat regional, nasional maupun internasional, 4) biaya pendidikan yang masih relative tinggi pada sekolah non pemerintah sehingga, masih ditemukan beberapa anak putus sekolah.

Permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan teknis pengajaran secara daring juga ditemukan beberapa kendala, sesuai informasi yang diterima bahwa tidak semua siswa memiliki alat pendukung pembelajaran daring (Handphone (*gadget*), Laptop). Ada yang memiliki gadget tapi tidak mendukung untuk mengakses tugas karena tidak memiliki akses internet. Ada siswa yang biasa menggunakan handphone orang tuanya atau kakaknya tetapi di waktu yang bersamaan orang tua berangkat kerja yang pada umumnya Hp harus dibawa sehingga anak tidak mengikuti pembelajaran. Beberapa siswa juga kewalahan mengerjakan soal-soal yang diberikan oleh gurunya karena beberapa guru memberikan materi via group WhatsApp tanpa ada penjelasan. Pembelajaran daring ini juga berdampak pada pelajaran yang memerlukan banyak praktik selama proses pembelajaran pada kondisi normal.

Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu disusun strategi yang tepat. Menurut siagian P. sondang (2004: 40) Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan sadar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Purwanto (2012: 80-81) Untuk mewujudkan suksesnya strategi, terdapat beberapa petunjuk mengenai cara pembuatan strategi sehingga bisa berhasil, diantaranya yaitu:

1. Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya. Ikutilah arus yang berkembang di masyarakat (jangan melawan arus), dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
2. Setiap strategi tidak hanya membuat satu strategi. Tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila banyak strategi yang dibuat, maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain.
3. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraikan beraikan satu dengan yang lain.
4. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya. Selain itu, hendaknya juga memanfaatkan kelemahan persaingan dan membuat langkahlangkah yang tepat untuk menempati posisi kompetitif yang lebih kuat.
5. Sumber daya adalah suatu yang kritis. Mengingat strategi adalah suatu yang mungkin, maka harus membuat sesuatu yang layak dan dapat dilaksanakan.

5. Strategi hendaknya memperhitungkan risiko yang tidak terlalu besar. Oleh sebab itu, suatu strategi harusnya dapat dikontrol.
6. Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai. Jangan menyusun di atas kegagalan.
7. Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi.

Berdasarkan dengan fenomena tersebut, maka dipandang perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Kota Makassar pada Masa Pandemi covid 19.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di sekolah (meliputi Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yakni wawancara dan observasi. Melalui teknik wawancara yakni pengambilan data dengan cara menanyakan kepada responden, caranya adalah dengan bercakap- cakap secara tatap muka. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, *interview* yang sangat umum, serta mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data yakni wawancara dan observasi. Melalui teknik wawancara yakni pengambilan data dengan cara menanyakan kepada responden, caranya adalah dengan bercakap- cakap secara tatap muka. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan menggunakan

pedoman wawancara, *interview* yang sangat umum, serta mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit.

Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian *interviewer* harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkret dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dengan konteks *actual* saat wawancara berlangsung.

Di samping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian di lihat dari perspektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut.

Guna menjamin akurasi data maka dilakukan metode triangulasi. Tujuannya sehingga data dan informasi yang telah dikumpulkan tetap terjaga keabsahannya. Jenis triangulasi meliputi; triangulasi data, peneliti, teori, metodologis, dan interdisipliner.

Teknik analisis data dilakukan sepenuhnya secara deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, analisis data mengandung arti

---

pengaturan data secara logis dan sistematis, dilakukan secara berkesinambungan sejak pengumpulan data di lapangan hingga seluruh proses penelitian selesai, serta peneliti sendiri sebagai instrumen utama, yang sejak awal harus tinggal di lapangan berinteraksi dengan latar dan subjek.

1. Analisis sebelum di lapangan

Analisis dilakukan sebelum di lapangan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder.

2. Analisis selama di lapangan

Analisis data selama pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Pada saat wawancara peneliti telah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai, sampai pada tahap tertentu, untuk memperoleh data yang valid dan kredibel. Analisis dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *Data Collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*.

Analisis data kualitatif lebih bersifat seni, dan menekankan kepada intuisi peneliti. Selanjutnya Miles & Saldana, (2014). Mengemukakan empat langkah yang bersifat interaktif sebagai berikut:

1. Koleksi data (data collection) yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, sebagai bahan triangulasi data untuk mencapai validitas dan reliabilitas hasil penelitian.
2. Penyederhanaan data (data condensation), Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan,

- mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.
3. Penyajian data (data display), Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman.
  4. Penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*), Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur serba akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Strategi peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu fokus penting pemerintah (kemendikbud), berbagai pendekatan dan kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan mutu pendidikan. Salah satu program pemerintah yang sekarang adalah kebijakan merdeka belajar. ide pokok dari kebijakan merdeka belajar tersebut adalah terfokus pada kemerdekaan sumber daya manusianya. Kebijakan ini merupakan kebijakan yang berlaku secara nasional, dan harus benar-benar direalisasikan pada setiap satuan pendidikan, termasuk satuan pendidikan di Kotam makassar pada tingkat SD dan SMP.



Berdasarkan dari berbagai kelemahan dalam mengelola satuan pendidikan, maka peneliti meruskan strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Kota Makassar dengan mengadopsi konsep merdeka Belajar dan menyesuaikan dengan kondisi pandemi covid-19, yaitu:

1. Manajemen Kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan penanggungjawab mutu pendidikan sehingga harus mampu mempertanggungjawabkan segala laktivitas yang dilakukan di sekolah. Memiliki kemampuan manajerial untuk megelolah sekolah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan pengawasan atau (*input, proses, output, dan outcome*). Oleh karena itu, kepala sekolah yang dipilih harus yang memenuhi stadar/persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akadmeik paling rendah Magister (S-2) dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi paling rendah B;
- b. Memiliki Sertifikat Pendidik;
- c. Bagi ASN, memiliki pangkat paling rendah penata, golongan ruang III/d;
- d. Pengalaman mengajar paling singkat 10 Tahun Menurut jenis dan jenjang sekolah masing-masing, kecuali di TK/TKLB memiliki pengalaman mengajar paling singkat 5 (lima) tahun.
- e. Memiliki hasil penilaian prestasi kerja guru dengan sebutn paling rendah “Baik” selama 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Sehat jasmani, rohani dan beba NAPZA berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit Pemerintah;

- g. Tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - h. Tidak sedang menjadi tersangka atau tidak pernah menjadi terpidana; dan
  - i. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai kepala sekolah.
2. Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik)

Guru memiliki peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan atau kualitas pendidikan siswa karena guru sebagai garda terdepan yang berkomunikasi langsung, memberikan pengetahuan kepada siswa sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk mengelola kelas baik secara *daring* maupun *luring*. Guru harus mampu memvariasikan metode pembelajaran dan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa sehingga kelas menjadi hidup. Oleh karena itu guru harus diberikan ruang/kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti seminar secara *daring/luring*, *workshop/pelatihan*, dan diberikan kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan lebih lanjut (S2/S3). Pemerintah kota dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Makassar bisa bekerjasama dengan lembaga penyedia Beasiswa seperti; 1) Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) atau 2) Beasiswa Unggulan (BU) untuk mendapat kuota pendidikan bagi guru di Kota Makassar.

3. Proses Pembelajaran

Proses Pembelajaran merupakan inti dari mutu pendidikan karena kegiatan belajar mengajar yang berperan dalam menentukan keberhasilan belajar siswa. Proses pembelajaran

---

seyogianya didesain agar dapat menumbuhkan motivasi dan mendukung siswa untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki. Saat ini dimasa pandemi covid 19, maka ada dua model pembelajaran yang harus dipahami dan dikuasi oleh guru yaitu pembelajaran jarak jauh atau dalam jaringan (Daring) dan pembelajaran luar jaringan (tatap muka) dengan mengikuti protokol kesehatan. Persiapan yang harus diperhatikan oleh guru dalam pembelajaran daring yaitu;

- a. Guru harus mampu menggunakan teknologi informasi (*smartphone*, tablet, atau komputer/laptop),
- b. Mempersiapkan bahan materi yang menarik dan mudah dipahami (game, powerpoint, media manipulatif, video, dan sejenisnya),
- c. Menggunakan satu aplikasi pembelajaran daring (zoom meeting, google meet, whatsapp Group, line group, telegram Group, dan Sejenisnya)
- d. Melibatkan orang tua siswa untuk mengontrol anak-anak yang ikut belajar daring.

Sedangkan persiapan yang harus diperhatikan guru dalam pembelajaran luring (tatap muka) yaitu;

- a. Mempersiapkan sarana protokol kesehatan (menyiapkan masker, sarana sanitasi, pengaturan jarak tempat duduk, pembatasan jumlah siswa dikelas, pengaturan mengantar dan menjemput anak serta fasilitas pelayanan kesehatan lainnya)
- b. Mempersiapkan bahan materi yang menarik dan mudah dipahami (game, powerpoint, media manipulatif, video, dan sejenisnya),

- c. Pembelajaran secara *blended learning* yaitu secara online dan tatap muka artinya walaupun tatap muka tetapi tetap ada pembelajaran yang dilakukan secara online karena lebih fleksibel dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja.

#### 4. Kurikulum Pembelajaran

Kurikulum merupakan suatu rancangan pembelajaran yang akan dipedomani dalam aktivitas belajar mengajar. Kurikulum sangat menentukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kurikulum harus diformulasi sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Saat ini dimasa pandemi Covid 19, maka kurikulum juga harus mempertimbangkan keselamatan siswa dan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga kurikulum harus terintegrasi dengan pemanfaatan teknologi serta penguatan karakter dan ahlak bersama keluarga.

Pada konsep merdeka belajar, siswa diharapkan bisa berpikir logis untuk menjelaskan secara spesifik maksud dan tujuan dari materi sehingga tidak lagi seperti kurikulum lama bahwa siswa lebih banyak melakukan penghafalan terhadap materi-materi yang diajarkan atau yang dibaca. Perbedaan konsep pendidikan baru ini dengan kurikulum yang digunakan sebelumnya adalah, siswa diharapkan mampu menunjukkan kemampuan minimum dalam hal “literasi” dan “numerik.”

#### 5. Sarana dan prasarana Pendidikan

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh dukungan sarana dan prasarana. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting di sekolah, karena keberadaannya akan sangat mendukung terhadap suksesnya

proses pembelajaran di sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa peranan sarana dan prasarana sangat penting dalam menunjang kualitas belajar siswa. Dalam menyelenggarakan pembelajaran guru pastinya memerlukan sarana yang dapat mendukung kinerjanya sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan menarik apalagi dimasa pandemi covid 19 dengan sistem pembelajaran daring tentu guru otomatis harus menggunakan sarana teknologi komunikasi untuk menyampaikan materi kepada siswa dan sistem pembelajaran luring (tatap muka) juga tentunya guru harus menggunakan sarana untuk menyamapikan materi kepada siswa agar lebih menarik dan mudah dipahami. Semakin lengkap dan memadai sarana pembelajaran yang dimiliki sebuah sekolah akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan. Oleh karena itu pihak sekolah dan pemerintah harus memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah dengan minimal memenuhi kelengkapan dasar sarana prasaran sebagai berikut:

- a. Lahan/Taman
- b. Ruang kelas,
- c. Ruang pimpinan satuan pendidikan,
- d. Ruang pendidik,
- e. Ruang tata usaha,
- f. Ruang perpustakaan,
- g. Ruang laboratorium,
- h. Ruang kantin,
- i. Tempat berolahraga,
- j. Tempat beribadah,
- k. Tempat bermain,
- l. Tempat berkreasi,

- m. *smartphone, tablet, atau komputer/laptop*), dan
- n. Ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

6. Orang tua siswa

Peran orang tua sangat penting dalam proses pendidikan apa lagi dalam masa pandemi (Covid 19) ini, dimana pendidikan yang pertama dan sangat utama dimulai dari lingkungan keluarga dan orang tua menjadi salah satu kunci utama terjadinya pendidikan didalam keluarga itu sendiri. Karena pembelajaran dilakukan dirumah dan tidak bisa bertatap muka langsung dengan gurunya, maka orang tualah yang berperan mendampingi untuk memahami materi yang diajarkan secara daring. Selama pembelajaran daring, Perang orang tua sebagai pembimbing, pendidik, penjaga, dan pengembang anak. Oleh karena itu orang tua berperan untuk:

- a. Menyiapkan Fasilitas Pembelajaran daring; *smartphone, tablet, atau komputer/laptop*),
- b. Mendampingi Anak pada saat pembelajaran daring sehingga memastikan anak belajar daring dengan Optimal
- c. Mendampingi Anak untuk mengerjakan tugas dari guru.
- d. Membangun komunikasi antara Orang tua dengan Guru terkait perkembangan Akademik.

Peran orang Tua jika sekola tatap Muka (luring) dimasa Pandemi, yaitu:

- a. Memperhatikan sarana protokol kesehatan (menyiapkan masker, sarana sanitasi) kepada anak sebelum kesekolah
- b. Menyiapkan bekal makan Anak sebelum kesekolah.

- c. Mengantar Anak kesekolah
- d. Mendampingi Anak Belajar di rumah.
- e. Penuhi Kebutuhan Sekolahnya.
- f. Membangun komunikasi antara Orang tua dengan Guru terkait perkembangan Akademik.

#### 7. Kolaborasi

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia khususnya di Kota Makassar adalah dilakukan kolaborasi karena tidak bisa lagi sekolah berkembang secara optimal tanpa ada bantuan dari pihak eksternal. Kolaborasi dilakukan dengan pihak pemerintah, sektor swasta, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat sipil dapat menjadi katalisator dalam mempercepat pemerataan pendidikan yang bermutu.

Kegiatan kolaborasi telah diupayakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Program Sekolah penggerak. Sekolah penggerak merupakan suatu program yang sangat ideal untuk meretas berbagai persoalan yang terjadi di sekolah karena dengan adanya program sekolah penggerak bisa mementor sekolah di sekitarnya dan Sekolah Penggerak akan diberikan sumber daya pendukung. Antar sekolah bisa saling belajar bahkan antar daerah di seluruh Nusantara, karena semangat program ini bukan kompetisi melainkan kolaborasi. Oleh karena itu pemerintah harus:

- a. Memetakan potensi-potensi sekolah yang masuk kategorisasi Sekolah Penggerak
- b. Pemerintah kota memetakan kebutuhan untuk mendukung Pelaksanaan Sekolah Penggerak

- c. Pemerintah Kota Membuat kebijakan berbasis kearifan lokal untuk mendukung program sekolah penggerak yang ditetapkan oleh Kemendikbud.
- d. Pemerintah kota membuat sautu standar petunjuk teknis tentang pelaksanaan 18 Program Revolusi Pendidikan yang dilaksanakan secara kolaborasi antar sekolah.

### **Simpulan**

Rumusan strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan di Kota Makassar yaitu; 1) Manajemen Kepala Sekolah, 2) Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik), 3) Proses Pembelajaran, 4) Kurikulum Pembelajaran, 5) Sarana dan Prasarana Pendidikan, 6) Orang tua siswa, 7) Kolaborasi, dari ketujuh komponen tersebut merupakan elemen-elemen penting yang harus diadakan dan dilaksanakan dalam peningkatan mutu Pendidikan di Kota Makassar.

### **Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian dengan ditemukana berbagai kendala-kendala dalam peningkatan mutu Pendidikan di Kota Makassar, maka peneliti memberikan saran bahwa:

1. Menyusun Program Bantuan Pendidikan (SARPRAS, Beasiswa) melalui Bantuan Sosial (CSR) Perusahaan di Kota Makassar.
2. Melakukan Pelatihan Pengajaran Daring Secara berkala kepada tenaga Pengajar.
3. Memberikan Bantuan 1000 Smartphone sebagai media belajar daring untuk anak kurang Mampu pada tingkat SD dan SMP.



## Daftar Pustaka

- Alire, Camila A. dan G. Edward Evans. (2010). *Academic Librarianship*. New York: Neal-Schuman Publishers, Inc.
- Arizona, K., Abidin, Z., & Rumansyah, R. (2020). Pembelajaran Online Berbasis Proyek Salah Satu Solusi Kegiatan Belajar Mengajar Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 5(1), 64–70.
- Asy'ari, Hasyim. 2017. Pendidikan Karakter Khas Pesantren Adabul 'Alim
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Penerbit Ardadizya Jaya)
- Andrian, Y., & Rusman, R. (2019). Implementasi pembelajaran abad 21 dalam kurikulum 2013. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 12(1), 14–23.
- Basyiruddin Usman. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55–61.
- Edward, Sallis, 2006. *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Eze, S. C., Chinedu-Eze, V. C., & Bello, A. O. (2018). The utilisation of e-learning facilities in the educational delivery system of Nigeria: a study of M-University. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15(1), 1–20.
- Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Paujiah, E. (2020). Pembelajaran daring masa pandemik Covid-19 pada calon guru: hambatan, solusi dan proyeksi. *LP2M*.
- Mardiana, D., & Umiarso, U. (2020). Merdeka Belajar di Tengah Pandemi COVID-19: Studi di Sekolah Menengah Pertama di Indonesia. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 13(2), 78–91.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Ed: *Thousand Oaks, CA: Sage*.
-

- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004)
- \_\_\_\_\_ 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_ 2010. *Penelitian tindakan kelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutohar, Prim Masrokan, 2013, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*, Cetakan I. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Purwanti, Y., Imania, K. A. N., Rahadian, D., Bariah, S. H., & Muljanto, S. (2019). Mobile learning in promoting student's engagement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(6), 66033.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., & Putri, R. S. (2020). Studi eksploratif dampak pandemi COVID-19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.
- Purwanto, Iwan. 2012. *Manajemen Strategi* (Bandung: CV. Yrama Widya
- Simatupang, N. I., Sitohang, S. R. I., Situmorang, A. P., & Simatupang, I. M. (2020). Efektivitas pelaksanaan pengajaran online pada masa pandemi covid-19 dengan metode survey sederhana. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2), 197–203.
- Sobron, A. N., Bayu, B., Rani, R., & Meidawati, M. (2019). Pengaruh Daring Learning terhadap Hasil Belajar IPA Siswa Sekolah Dasar. *Seminar Nasional Sains & Entrepreneurship*, 1(1).
- Sudarwan Danim. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah, dan unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobri. 2006. *Pendidikan Sekarang dan Masa Depan*. Mataram: NTB Press.
-



## VILLAGE GOVERNMENT STRATEGY IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN TAMAONA VILLAGE, KINDANG DISTRICT, BULUKUMBA REGENCY

**Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya  
Manusia di Desa Tamaona Kecamatan Kindang Kabupaten  
Bulukumba**

**Muhammad Yusuf<sup>a,1</sup>, Rifdan<sup>b,2</sup>**

<sup>a</sup>Mahasiswa Prodi Doktor administrasi Publik, UNM, Email:  
[muhmmadyusuf.kkp@gmail.com](mailto:muhmmadyusuf.kkp@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup>Dosen Mahasiswa Prodi Doktor administrasi Publik, UNM, Email:  
[rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

---

### ABSTRAK

Strategi adalah gaya yang digunakan dalam operasional organisasi agar apa yang menarik organisasi dapat tercapai sesuai dengan misi dan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Tamaona serta Faktor Penghambat Pemerintah Desa dalam melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggunakan gambaran tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pemerintah desa di desa Tamaona, kecamatan Kindang, Kabupaten

Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan telah dilakukan sejak dini, seperti halnya kegiatan PKK dan juga pemuda Karangtaruna. Namun kegiatan yang dilakukan belum dapat memberikan dampak yang baik bagi masyarakat Desa Tamaona dikarenakan kurangnya pelatihan yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.

Kata Kunci: Strategi, Pemerintah Desa, Sumber Daya Manusia.

---

## **Pendahuluan**

Pesatnya laju kemajuan masyarakat saat ini menuntut aparatur pemerintah yang bekerja di level mikro, langsung melayani masyarakat di garda terdepan, memiliki kejelasan, kepekaan, dan tanggung jawab yang besar untuk membaca denyut nadi masyarakat yang perlu dilayani. Tentu saja, ini membutuhkan perangkat profesional yang berkaitan dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang paling penting. Pelayanan yang positif dan berkualitas tinggi dari perangkat yang berwawasan profesional akan menghasilkan kepuasan, kebahagiaan dan kesejahteraan di masyarakat, yang pada gilirannya akan dapat mencapai tujuan pembangunan masyarakat yang diinginkan.

Tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan memadai, pelayanan tersebut menjadi lebih optimal. Dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik, sarana dan prasarana yang modern dan kontemporer merupakan pilar pendukung terselenggaranya dan keberhasilan pelayanan publik. Oleh karena itu, dapat dipastikan tanpa dukungan sarana dan prasarana yang baik dan berkualitas, pelayanan publik tidak dapat berfungsi atau akan terhambat. Padahal pelayanan publik saat ini menjadi tolak ukur tingkat kinerja birokrasi negara. Globalisasi

---

adalah kenyataan yang harus dihadapi sendiri. Globalisasi mempengaruhi seluruh aspek. Adanya era globalisasi ini adalah tantangan yang harus dihadapi dengan menambah kualitas sumber daya manusia (SDM). Pemerintah berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia Indonesia guna meningkatkan produktivitas dan daya saing masyarakat Indonesia. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (lembaga sosial) untuk kelangsungan hidup dalam iklim persaingan bebas, maka peran sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab masyarakat saja, tetapi menjadi tanggung jawab pemerintah. Secara sederhana, sumber daya manusia suatu institusi dapat dibagi menjadi tiga tingkatan: tingkat terutama mewakili manajemen senior, tingkat kedua mewakili manajemen sedang, dan tingkat ketiga mewakili pekerja atau anggota masyarakat. Pada sebuah organisasi, ketiga tingkatan tersebut memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Anggota masyarakat sebagai sumber daya manusia, mewakili tingkat ketiga, merupakan komponen sistem yang berfungsi untuk melaksanakan kebijakan yang diputuskan oleh tingkat yang lebih tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tentunya akan mencakup semua tingkatan tersebut. Ada juga hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu apakah sumber daya manusia yang berkualitas akan segera meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Strategi adalah gaya yang digunakan dalam operasional organisasi agar apa yang menarik organisasi dapat tercapai sesuai dengan misi dan tujuan organisasi (Wulandari & Meirinawati, 2012). Dengan kata lain, strategi adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Jadi,

menurut Sakban, Ifnaldi Nurmal (2019) strategi adalah utama atau arah umum yang diambil oleh organisasi agar misi dapat dijalankan di dalam organisasi.

Selain itu, ada yang mengatakan bahwa strategi merupakan respon yang berkesinambungan atau adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal, serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi (Hilda, 2014). Hal ini berbeda dengan apa yang dikatakan (Rahadi, 2010) bahwa strategi adalah seni memanfaatkan kapasitas dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Hal yang sama disampaikan oleh Willian J. Staton, mendefinisikan strategi sebagai rencana dasar yang luas dari tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Di tempat, Supriono dalam Septiani (2018) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana seragam yang menyeluruh dan terpadu dari suatu perusahaan atau organisasi yang diperlukan untuk setiap kegiatan organisasi. Pada saat yang sama, strategi yang Anggota masyarakat sebagai sumber daya manusia yang potensial di bidang ekonomi, dll, berperan penting dalam suatu organisasi atau lembaga dalam memajukan gerakan ekonomi produktif. Sekalipun sarana dan prasarana organisasi (gerakan dakwah) dikembangkan sepenuhnya tanpa dukungan kapasitas pengembangan staf yang memadai, organisasi atau komunitas tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu, penulis percaya bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan upaya pemerintah mengatasi kemiskinan. Dimana pemerintah desa berupaya menggali potensi umat paroki dalam kegiatan produktif. Dalam hal ini, pemerintah desa berupaya meningkatkan pengetahuan umat

paroki di berbagai bidang kehidupan dan keterampilan melakukan kegiatan usaha (Firmansyah & Pratiwi, Ratih Nur, 2004).

Desa Tamaona yang merupakan bagian dari Kabupaten Bulumba memiliki kenyataan yang menarik untuk dikaji. Sebuah desa di kaki Gunung Lompo Battang yang sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai petani berpenghasilan menengah ke bawah tentu saja menjadi persoalan. Sebenarnya hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian peningkatan sumber daya manusia baik di tingkat makro maupun mikro. Pembangunan sumber daya manusia berbasis makro adalah proses peningkatan kualitas atau kapasitas manusia untuk mencapai tujuan pembangunan negara, yang meliputi perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan (Suryadi & Sufi, 2019). Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia mikro merupakan proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan pekerja atau pegawai guna mencapai hasil yang optimal. Karena pendidikan dan pelatihan pada umumnya dipandang sebagai alat untuk menutup atau setidaknya menghapus kesenjangan antara kondisi saat ini dengan kondisi standar atau yang diharapkan, maka analisis kebutuhan pelatihan/pengembangan dalam hal ini merupakan alat untuk menilai kesenjangan yang ada. Menganalisis dan menganalisis apakah kesenjangan tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui pelatihan. Selain itu, dengan menganalisis kebutuhan pelatihan, penyelenggara pelatihan dapat menilai manfaat yang akan diperoleh dari suatu pelatihan, baik bagi peserta maupun



bagi individu, lembaga maupun bagi penyelenggara pelatihan itu sendiri (Wilda Karunia Eka, 2019).

Pemerintah yang seluas-luasnya memiliki kewenangan untuk menjaga perbaikan dan keamanan negara secara internal dan eksternal. Oleh karena itu, Anda harus terlebih dahulu memiliki kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan tentara. Yang kedua harus memiliki kekuasaan legislatif atau dalam pengertian undang-undang. Ketiga, harus memiliki kekuatan/kapasitas keuangan untuk menutup keuangan publik guna membiayai biaya-biaya keberadaan negara dalam pelaksanaan peraturan, ini untuk kemaslahatan negara. pengembangan adalah proses suatu perusahaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, pembangunan terjadi dalam proses yang panjang sebagai proses untuk mencapai suatu tujuan yang dirumuskan oleh organisasi dan individu.

Istilah sumber daya manusia dipahami sebagai seluruh potensi manusia yang dapat diaktualisasikan untuk melakukan sesuatu yang memenuhi kebutuhan hidupnya (Dewi, 2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personel/pegawai agar dapat mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi kemasyarakatan pada hakikatnya merupakan upaya untuk meningkatkan (merencanakan) keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan (education and training) dan mengelola (mengelola) masyarakat agar masyarakat lebih produktif. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam rangka membangun suatu bangsa (Majid & Sani, 2016). Hal ini dapat kita lihat pada kemajuan berbagai negara sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan nasional. Negara mana

---

saja yang berpotensi miskin sumber daya alam (misalnya jepang, korea, singapura) karena upaya peningkatan sumber daya manusia begitu besar sehingga kita bisa melihat kemajuan negara-negara tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi pengembangan staf merupakan kebutuhan dasar dalam pembangunan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membuat atau menghancurkan program pemerintah desa. Selain itu, selain untuk memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menjawab tantangan zaman, diperlukan peran serta warga negara yang membutuhkan profesionalisme, terinformasi, memiliki pola pikir modern dan mampu memecahkan masalah kehidupan sosial.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Tamaona Kec. Kindang, Kab. Bulukumba?
2. Apa Faktor Penghambat Pemerintah Desa dalam melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Tamaona Kec. Kindang, Kab. Bulukumba?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari Penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Tamaona Kec. Kindang, Kab. Bulukumba.
2. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Pemerintah Desa dalam melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia

di Desa Tamaona Kec. Kindang, Kab. Bulukumba.

## **Metode**

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Tamaona, Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba.

### 2. Jenis dan Tipe Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggunakan gambaran tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pemerintah desa di desa Tamaona, kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba.

### 3. Sumber Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder yang terdiri atas:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dan hal ini yang terkait dengan judul penelitian ini.
- b. Data sekunder data yang sudah diolah sebelumnya, data sekunder dalam penelitian ini berupa: Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi buku ilmiah.
- c. Dalam penelitian ini narasumber dilakukan melalui Teknik purposive sampling. Orang yang menjadi key informan dalam penggunaan teknik ini Kepala Desa Tamaona Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba.

### 4. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah orang, objek atau

lembaga (organisasi) yang sifatnya sedang diselidiki (Sukandarumidi, 2002: 65). Informan penelitian dalam penelitian ini adalah pemerintah Desa Tamona, Kecamatan Kindang, Provinsi Bulukumba. Beberapa orang terpilih sebagai informan kunci di lingkungan pemerintahan desa Tamona, terdiri dari: Kepala Desa = 1 Orang, Kepala Dusun = 1 Orang, Ketua RT = 1 orang, Kepala Seksi = 1 Orang, OKP = 2 Orang, Tokoh Agama = 1 orang, Anggota PKK = 1 orang Jumlah = 8 Orang.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Berkaitan dengan penelitian yang digunakan yaitu kriteria deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari melakukan observasi dan mengembangkan alat penelitian berupa kuesioner yang diprovokasi oleh informan yang telah ditentukan dan kajian terhadap berbagai dokumen dan peraturan. Untuk memperoleh data yang akurat maka tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Wawancara, Dalam wawancara ini dilakukan untuk mencapai data bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan Pemerintah Desa Tamaona. Wawancara ini dilakukan kepada beberapa orang yang menjadi informan dalam penelitian ini.
- b. Observasi, Observasi merupakan pemantaun langsung yang dilaksanakan oleh peneliti Untuk melihat sejauh mana Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Tamaona.

c. Dokumentasi

Manuskrip merupakan catatan kasus yang sudah berlalu. Manuskrip bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel/ dapat dipercaya kalau didukung dengan dokumentasi.

Dokumen dalam penelitian ini berbentuk dokumen-dokumen tertulis pada arsip Desa dan dokumen berupa foto – foto objek yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan berbagai macam dokumen, ini semua dilakukan untuk melengkapi pendokumentasian pada penelitian ini.

d. Telaah dokumen

Penelitian melewati dokumen yang ada kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia seperti peraturan pemerintah, peraturan daerah dan petunjuk teknis lainnya serta dokumen-dokumen yang lain yang dianggap dapat menjadi sumber data bagi penulis.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum terjun ke lapangan, dalam hal ini Nasution (dalam Sugiono: 2017: 336) menegaskan bahwa analisis itu dimulai sejak ia masuk dan memaparkan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan sampai dengan Penyusunan Rancangan Undang- Undang. hasil penelitian. Analisis data adalah organisasi dan klasifikasi data ke dalam kategori dan

deskripsi dasar untuk menemukan topik dan merumuskan hipotesis kerja. Ada 3 komponen analisa data yaitu:

a. Data reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari tempat sudah cukup, untuk itu perlu dikumpulkan secara cermat dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih yang penting, mencari tema dan pola, dan membuang yang tidak perlu. Dengan cara ini, informasi yang tidak perlu dikurangi agar tidak mengganggu proses investigasi.

b. Data Display (Pengujian Data)

Setelah data diciutkan, langkah selanjutnya adalah melihat data. Melihat data memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan tambahan berdasarkan apa yang Anda pahami. Representasi data dari berbagai sumber kemudian disandingkan dalam bentuk deskripsi atau kalimat sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Penyajian data dilakukan untuk memahami apa yang terjadi dan apa lagi yang perlu dilakukan untuk menganalisis atau mengambil tindakan berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari penyajian tersebut. Menyajikan informasi terstruktur sebagai kesimpulan menawarkan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan.

c. Conclusion Drawing / Verivication

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verivikasi kesimpulan adalah hasil akhir dari penelitian kualitatif. Pada tahap ini,

peneliti mencoba memberikan “makna penuh” pada data yang dikumpulkan. Penarikan kesimpulan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menulis ulang pemikiran analis saat menulis, dengan meninjau catatan di lapangan dan sekaligus bertukar pikiran di antara rekan-rekan untuk mendapatkan 'kesepakatan intersubjektif', yang dapat ditemukan di kumpulan data lain. Pada tahap ini, nilai-nilai dari data diperiksa validitas, reliabilitas, dan kesesuaiannya untuk memperoleh validitas.

### **Hasil Dan Pembahasan**

1. Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Tamaona Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba

Membangun sumber daya manusia di pedesaan yang pendidikannya masih kurang membutuhkan strategi pembangunan pemerintah desa yang mengarahkan kegiatan di pedesaan ke hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat pedesaan. Oleh karena itu, desa berkewajiban melaksanakan pembangunan yang mengakumulasi sumber daya manusia di desa dan tidak hanya berorientasi pada pembangunan struktural (pembangunan jalan desa), yaitu pembangunan fisik dan non fisik harus dapat maju secara seimbang.

Pembangunan di pedesaan yang mayoritas penduduknya berpendidikan masih relatif rendah dan secara ekonomi masih relatif beradadi bawah garis kemiskinan, sehingga desa mengutamakan pembangunan fisik sehingga yang terjadi menimbulkan masalah baru akibat ketimpangan sosial. Lalu

bagaimana dengan masyarakat yang pendidikan dan ekonominya masih miskin. Akibatnya, masyarakat dengan tingkat pendidikan dan ekonomi yang lebih rendah tidak dapat mengembangkan atau meningkatkan kualitas hidupnya karena tidak dapat bersaing dengan mereka yang berpendidikan lebih tinggi, keterampilan yang memadai, dan ekonomi yang efisien. Untuk mengantisipasi hal-hal tersebut, pembangunan pedesaan harus seimbang antara pembangunan fisik dan non fisik. Pembangunan non fisik atau yang biasa disebut dengan peningkatan sumber daya manusia di Desa Tamaona, Kecamatan Kindang, Provinsi Bulukumba, berbagai kegiatannya sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Bidang Peningkatan Sumber Daya Manusia Desa Tamaona. Tujuan utama pengembangan staf adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hidup, dan memperkuat kemandirian.

Minimnya kegiatan yang berbasis pada peningkatan pengetahuan dan kualitas masyarakat, serta ketergantungan pada pemerintah desa untuk memberikan pelatihan yang bergantung pada pemerintah sebelumnya, membuat sulit untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hidup di desa Tamaona dan memperkuat kemandirian. Dalam hal ini, sebagian besar penduduk desa memilih untuk pindah ke kota besar atau ke luar pulau untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal ini dinilai lebih tepat untuk meningkatkan perekonomian keluarga daripada harus memulai usaha di desa tanpa pengalaman dan pelatihan sebelumnya. Untuk menyusun program pengembangan sumber daya manusia pemerintah desa, kepala desa dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) harus



bekerja sama untuk saling membantu mengembangkan program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa. Kerjasama ini merupakan upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran pengembangan sumber dayamanusia.

Memilih gagasan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan menetapkan kebijakan dalam upaya penguatan masyarakat akan menjadikan masyarakat sejahtera dan mampu menjadi masyarakat yang mandiri. Padahal, hal ini berbanding terbalik dengan situasi di Desa Tamaona, dimana LPMD masih memprioritaskan pembangunan infrastruktur jalan desa yang saat ini menjadi andalan sebagian besar desa pemerintahan Bulukumba. Nyatanya, sangat disayangkan LPMD bisa mengubah kehidupan masyarakat, namun nyatanya masih terlalu fokus membangun infrastruktur jalan di desa-desa. Dalam penguatan komunitas, Desa Tamaona dengan Ulama Komunitas, PKK, dan Pemuda Karang taruna. Kerjasama antara pemerintah desa Tamaona dengan perwakilan masyarakat yang mewakili masing-masing bidang di desa Tamaona. Dalam rapat penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDDes) yang dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan menghasilkan pedoman.

Berdarkan hasil wawancara bersama Bapak Kepala Desa Tamaona beliau mengungkapkan:

“Saya selaku Pemerintah Desa akan mengupayakan yang terbaik untuk pembangunan Desa terutama di sektor nonfisik, kami mengakui bahwa di periode pertama fokus pembangunan desa lebih kepada pembangun fisik. Oleh karena itu kedepan kita

memprioritaskan pembangunan non fisik demi pertumbuhan sumber daya manusia”.

Dari kesimpulan wawancara di atas, di pertegas lagi oleh kepala seksi pemerintahan Desa Tamaona. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi di pemerintah desa Tamoana, yang menyampaikan:

“.....Seharusnya pembangunan dilakukan mengutamakan pembangunan sumber daya manusia atau paling tidak pembangunan fisik dan non fisik harusnya dapat berjalan beriringan, mengingat kualitas masyarakat yang ada di Desa Tamaona mayoritas secara pendidikan dan ekonomi masih menengah kebawah. Sehingga dalam pelaksanaan pembangunan desa yang mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri No 114 tahun 2014 tentang pedoman pembangunan desa dapat berjalan dengan baik, pembangunan yang seimbang antara pembangunan fisik dan non fisik”.

Oleh karena itu, strategi pembangunan harus diarahkan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan harus mencakup upaya pemberdayaan masyarakat agar masyarakat memiliki akses terhadap sumber daya ekonomi (maupun politik). Strategi pemerintah desa dalam pengembangan sumber daya masyarakat dapat ditarik dari beberapa hal yang dicatat oleh pemerintah desa Tamaona. Pengembangan masyarakat desa yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hidup penduduk pedesaan dan memperkuat kemandirian.

Terdapat empat elemen dasar dalam program pembangunan diantaranya:

a. Pembangunan pertanian

Tujuan pembangunan pertanian adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan dengan meningkatkan produksi dan kelayakan hidup masyarakat. Fokusnya terutama pada upaya mengatasi kekurangan atau pembatasan pangan di daerah pedesaan. Peningkatan produksi pertanian dinilai sangat strategis, karena diperlukan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pangan (baik di pedesaan maupun perkotaan) tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan dasar industri kecil dan rumah tangga. Kegiatan ini sangat cocok dilakukan di desa Tamaona mengingat sebagian besar masyarakat di desa Tamaona adalah petani, namun sebagian besar kegiatan pertaniannya adalah penghasil padi dan ladang. Sawah di desa Tamaona dapat ditanami berbagai tanaman, tidak hanya padi, seperti kopi, porang, cengkeh dan lain-lain, yang dapat menciptakan berbagai tanaman dan nilai jual yang tinggi. Oleh karena itu perlu diadakan pelatihan pertanian di kota Tamaona dalam rangka meningkatkan perekonomian masyarakat pedesaan agar masyarakat mengetahui kapan harus mulai menanam tanaman lain selain padi. Dari hasil wawancara dengan salah satu Dusun di Desa Tamaona, yang menyebutkan:

“Memang di akui minimnya mengenai pelatihan pertanian. Makanya Terdapat sebagian masyarakat desa yang mencoba mengganti tanaman padi

mereka dengan tanaman lain dan hasilnya tidak sedikit yang gagal, modal yang cukup besar yang dikeluarkan untuk menanam tanaman tersebut diharapkan mendapatkan hasil yang besar malah menjadi kerugian bagi masyarakat desa sendiri”.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya dengan salah satu kepala desa, dapat dikemukakan bahwa pemerintah desa telah menerapkan strategi penguatan masyarakat di desa Tamaona melalui pelatihan-pelatihan di bidang pertanian. Pelatihan merupakan salah satu upaya pemerintah.

b. Industrialisasi pedesaan.

Tujuan utama industri pedesaan adalah mengembangkan industri kecil dan kerajinan. Industri pedesaan merupakan alternatif tindakan yang sangat strategis untuk merespon, sedangkan industri pedesaan merupakan alternatif yang baik untuk mengatasi masalah kepemilikan dan penurunan kepemilikan tanah akibat perubahan fungsi lahan. Minimnya pelatihan pengembangan keterampilan dari masyarakat desa membuat industri pedesaan di desa Tamaona tidak terlihat, hanya saja masyarakat dengan ekonomi yang cukup baik dapat memulai usaha karena memiliki modal yang cukup untuk melakukannya. Menurut salah satu RT yang peneliti wawancara, mengatakan:

“.....Kami berharap agar pemerintah desa bisa bikin kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan skill masyarakat.

c. Pembangunan Masyarakat Desa

Tujuan utama dari aturan pengembangan masyarakat di desa adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hidup penduduk pedesaan, dan memperkuat kemandirian. Minimnya kegiatan yang berbasis pada peningkatan pengetahuan dan kualitas masyarakat, serta ketergantungan pada pemerintah desa untuk menyelenggarakan pendidikan yang bergantung pada pemerintah sebelumnya, membuat sulitnya peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas hidup di Desa Tamoana dan memperkuat kemandirian. Sebagian besar masyarakat pedesaan memilih untuk pindah ke kota besar atau ke luar pulau untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal ini dinilai lebih tepat untuk meningkatkan perekonomian keluarga daripada harus memulai usaha di desa tanpa pengalaman dan pelatihan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu ketua OKP di Desa Tamoana yang menyebutkan:

“.....Kedepan kami akan terus mengkoordinasikan dengan pemerintah desa, agar peran sinergi dengan pemerintah kabupaten untuk menciptakan peluang di desa sehingga meminimalisir tingkat urbanisasi. Memang harus ada peran extra dari pemerintah desa”.

d. Strategi pusat pertumbuhan

Strategi pusat pertumbuhan adalah pengembangan pasar dan distribusi produksi. Pasar berperan sebagai tempat penyimpanan produk-produk desa, sekaligus

---

sebagai pusat informasi tentang persoalan kehendak konsumen dan produsen. Pusat pertumbuhan seperti itu harus dikembangkan sedemikian rupa sehingga secara sosial tetap seperti kota, tetapi secara ekonomi memiliki fungsi dan karakteristik kota. Desa Tamaona dalam kaitannya dengan pusat pertumbuhan sudah memiliki pasar desa, umumnya disebut pasar swadaya, sebenarnya digunakan oleh warga di luar desa, sehingga sebagian besar masyarakat dari luar desa menjual diri di pasar tersebut. Penduduk kota Tamaona sendiri harus menggunakan pasar untuk merangsang ekonomi. tapi disini masyarakat kota Tamaona adalah pembeli, bukan penjual. Sangat disayangkan masyarakat desa tidak dapat memanfaatkan secara memadai keberadaan pusat pertumbuhan (pasar).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Desa Tamaona, beliau menuturkan:

“.....Pasar desa sejatinya menjadi lokomotif yang menggerakkan ekonomi masyarakat desa, sejauh ini belum di manfaatkan secara maksimal oleh masyarakat desa, sehingga masyarakat desa lebih banyak yang menjadi pembeli ketimbang penjual”.

## 2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendorong terselenggaranya kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Ada dua faktor yang mendorong pengembangan sumber daya manusia: faktor internal dan

faktor eksternal. Faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tercantum di bawah ini: Strategi untuk mencapai tujuan, Sebuah misi dan tujuan dalam suatu organisasi mungkin sama dengan di organisasi lain, tetapi untuk pertanyaan tentang strategi untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi mungkin berbeda karena setiap organisasi memiliki kapabilitas dan kapabilitasnya sendiri untuk mencapai misi dan tujuan.

Dalam strategi pemerintah desa Tamaona melakukan pengembangan staf bekerjasama dengan ibu-ibu PKK, pemuda Karangtaruna dan juga toko ulama masyarakat desa. Dalam hal ini pemerintah kota memberikan kewenangan kepada masyarakat untuk melakukan kegiatan dan juga untuk masyarakat. Dengan dana untuk melaksanakan kegiatan, masyarakat yang dipercayakan oleh pemerintah desa secara tidak langsung dapat mengembangkan keterampilannya dan juga mengembangkan keterampilan masyarakat lain melalui kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya di desa Tamaona. Melaksanakan pembinaan kepegawaian bekerjasama dengan ibu-ibu PKK, pemuda Karangtaruna dan tokoh masyarakat desa ulama. Mengenai pelaksanaannya, ada tiga ciri dan jenis kegiatan yang mendorong pengembangan sumber daya manusia di desa Tamaona sebagai berikut: pertama, kegiatan rutin seperti posiyandu, yang berlangsung sebulan sekali, kedua, latihan bola voli sejak usia dini setiap sore, 3, Senantiasa aktif melakukan kegiatan kompetitif yang rutin dilakukan setiap saat memperingati HUT RI dan selama bulan Ramadhan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, sifat dan jenis

kegiatan sangat penting untuk mendorong proses pengembangan sumber daya manusia di desa Tamaona.

a. Pendidikan

Pembangunan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, namun terdapat keterkaitan yang saling mempengaruhi. Dalam kajian ini, pendidikan merupakan sarana pembangunan karena memungkinkan berkembangnya sumber daya masyarakat melalui pendidikan. Untuk itu, pendidikan membutuhkan orang-orang berbakat sebagai aset dalam proses pembangunan, dan orang-orang berbakat dicapai melalui proses pembangunan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pembangunan dan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya ada empat komponen utama pendidikan, yaitu: sumber daya manusia, sarana, sarana, prasarana, dan politik. Komponen sumber daya manusia dapat disebut sebagai komponen strategis, karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menggunakan komponen lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pelatihan. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki sesuatu agar menjadi lebih baik. Membangun sumber daya manusia melalui pendidikan menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah desa. Dalam hal ini, Pemkot Tamaona berupaya meningkatkan sarana dan

---



prasarana pendidikan dengan membangun taman kanak-kanak yang berkelanjutan. Bahwa tujuan pengembangan kapasitas adalah pembelajaran, hal ini sejalan dengan penjelasan individu untuk mengurangi ketidaktahuan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ketua salah satu OKP di Desa Tamaona, yang menyebutkan:

“.....Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari dua hal, antara lain yaitu aspek fisik dan non fisik. Kalau Upaya pengembangan fisik kualitas melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk mengembangkan kualitas non fisik, maka dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan yang palingdiperlukan”.

Secara teori, konsep pendidikan dapat dibedakan dari pelatihan. Perbedaan antara program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah bahwa pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman tentang seluruh lingkungan kita, sedangkan pelatihan adalah tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk tugas tertentu. Menurut pandangan ini, pendidikan harus meningkatkan pengetahuan secara keseluruhan, sedangkan pelatihan harus meningkatkan keterampilan/kemampuan. Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007: 72-73), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan

SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan staf informal, yaitu pengembangan kualitas individu staf berdasarkan kesadaran diri dan keinginan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam kaitannya dengan tugas-tugas mereka. Ada banyak cara sumber daya manusia dapat meningkatkan keterampilannya, tetapi jenis peningkatan ini membutuhkan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan untuk mengakses sumber informasi sebagai sumber belajar. Ada lima bidang serius dalam pengembangan staf di bidang pendidikan, yaitu: profesionalisme, kekuatan kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Kemampuan memiliki kelima domain tersebut merupakan modal terpenting bagi SDM untuk menghadapi masyarakat pengetahuan yang dinamis.

Salah satu pengembangan sumber daya meliputi pendidikan dan pelatihan, khususnya dalam pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan (pelatihan) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan keterampilan ke arah yang diinginkan

oleh organisasi yang bersangkutan. Pelatihan sekarang menjadi bagian dari keterampilan / kemampuan / kelompok orang khusus. Pendidikan bagi warga negara dirancang untuk menciptakan kredibilitas, sedangkan pendidikan memberikan warga negara keterampilan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

b. Pemberdayaan Kelembagaan

Menurut Khairudin (1992: 68), tujuan pengembangan sumber daya manusia di pedesaan adalah bahwa pembangunan di pedesaan lebih sering ditekankan pada bidang ekonomi karena kondisi perekonomian pada umumnya sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, arah jangka pendek lebih berorientasi pada peningkatan taraf hidup masyarakat. Dengan mengingat tujuan tersebut, kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas masyarakat dapat menghasilkan hasil yang meningkatkan taraf hidup, seperti:

1) Mempelancar Sarana Hubungan dan Komunikasi.

Dengan mengefektifkan sarana hubungan dan komunikasi, kota akan lebih terbuka terhadap lingkungan sehingga tidak menjadi daerah tertinggal. Dengan komunikasi yang baik melalui kota dan juga dengan pemerintah di atas dan juga dengan kota-kota sekitarnya, itu adalah sesuatu yang membantu kota untuk tidak ketinggalan. Desa Tamaona juga selalu menjaga komunikasi yang baik, baik dengan pemerintah di atasnya maupun dengan kota-kota sekitarnya. Hal ini terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang

dilaksanakan, dimana pemerintah tersebut di atas ikut serta, dan dalam tugas-tugas pemerintahan di desa.

2) Meningkatkan dan Menyempurnakan Struktur Organisasi

Diharapkan hasil pelatihan yang diikuti oleh pemerintah desa dapat meningkatkan kinerja pemerintah desa dalam melayani masyarakat desa. karena pada umumnya pemerintah kota adalah yang paling dekat dengan masyarakat. Desa ini mengikuti beberapa kegiatan pelatihan, namun perkembangannya masih sangat lambat karena beberapa tim masih belum dapat menggunakan komputer dengan baik, yang berdampak pada penyusunan RKPDes dan pengelolaan dana dampak desa yang kurang baik.

3) Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat

Peningkatan Untuk meningkatkan pendidikan, Desa Tamaona mulai berbenah untuk menyediakan pendidikan yang dibutuhkan masyarakat desa. Ini termasuk beberapa sekolah menengah dan berharap pemerintah desa akan mulai membangun pendidikan. Dan hasil pengembangan masyarakat pedesaan harus lebih fokus pada peningkatan ekonomi masyarakat, karena kesejahteraan sosial dapat terwujud seiring dengan pertumbuhan ekonomi masyarakat. mengingat masih banyak masyarakat Indonesia yang kurang mampu secara ekonomi. Hasil

pengembangan sumber dayamania di pedesaan harus ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tokoh Agama, yang mengatakan:

“.....Kami berharap kedepan, pemerintah desa bisa membangun Madrasah Diniyah, guna menyeimbangkan sekolah formral. Agar generasi kita lebih sopan, rajin beribadah kemasjid dan secarapenampilan untuk yang perempuan sudah memakai jilbab”.

Pada hakekatnya, manusia adalah makhluk sosial yang secara naluriah mereka ingin hidup berkelompok. Salah satu wujud kehidupan kelompok adalah munculnya lembaga sosial dalam masyarakat. Di dalam organisasi, setiap anggota (individu) memenuhi beberapa kebutuhannya, termasuk harga diri dan status sosial. Baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan yang berbeda, baik material maupun immaterial.

#### 4) Pengembangan Teknologi

Mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat, segala aktivitas di zaman modern ini menggunakan teknologi. Karena itu, masyarakat di pedesaan tidak ketinggalan dengan masyarakat perkotaan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia juga harus mengatasi masalah teknologi. Dengan dipasangnya Wifi di kantor Desa Tamaona

maka masyarakat desa dapat mengaksesnya melalui internet, secara tidak langsung hal ini dapat menambah pengetahuan masyarakat desa melalui internet. Dari hasil wawancara oleh salah satu kader PKK, yang mengatakan bahwa:

“Memang perlunya teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia, apalagi dengan era sekarang dimana hampir semua aspek menggunakan teknologi. Dan kami juga berharap kepada pemerintah desa desa dalam hal ini untuk menghadirkan pelatihan tentang penggunaan internet”

### 3. Faktor Penghambat

Faktor-faktor yang menghambat pemerintah desa dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kantor Desa Tamaona Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba adalah:

#### a. Visi, Misi dan sasaran organisasi

Hal ini tampaknya menjadi salah satu alasan terhambatnya pengembangan staf di desa Tamaona mengingat tujuan organisasi pemerintahan desa. Karena pemerintah desa lebih mengutamakan pembangunan fisik daripada pembangunan non fisik, maka tujuan organisasi desa ini juga menjadi faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia yang ada.

#### b. Jenis Teknologi yang Digunakan

Perkembangan zaman yang semakin maju memungkinkan pemerintah desa Tamaona menggunakan teknologi yang canggih dan sederhana.

Menghadapi situasi seperti itu, pemerintah desa harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang mampu menangani dan memanfaatkan teknologi. Untuk penguasaan teknologi yang maju dan belum berkembang ternyata menjadi kendala tersendiri. Kenyataannya penggunaan teknologi yang maju (matang) membuat pemerintah dan masyarakat cukup sulit, karena keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki masih relatif kurang. Sementara itu, penggunaan teknologi yang sederhana juga memiliki keterbatasan proses yang panjang sehingga menimbulkan pemborosan waktu.

c. Kebijakan Pemerintah Pusat

Kebijakan pemerintah Indonesia yang memprioritaskan pembangunan infrastruktur jalan tampaknya juga mempengaruhi pelaksanaan langkah-langkah pengembangan staf di desa Tamaona. Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pusat ternyata menjadi contoh yang baik dari pemerintah desa Tungkulrejo, namun permasalahannya adalah pemerintah desa Tamaona gagal mendamaikan pembangunan fisik dan non fisik sehingga menjadi penghambat pembangunan sumber daya di kota Tamaona.

d. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Ilmu pengetahuan dan teknologi di luar pemerintahan desa dewasa ini berkembang semakin pesat, dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya manusia maka perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi justru dapat memperlambat perkembangan sumber

daya manusia yang ada di desa Tamaona. Dilihat dari pendidikan, usia dan keterampilan pemerintah desa dan juga masyarakat di desa Tamaona yang masih berada pada kisaran menengah ke bawah dalam hal pendidikan dan keterampilan serta sudah cukup tua, ternyata pemerintah dan Masyarakat desa cukup sulit beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

e. Alokasi Dana Kesehatan

Melakukan suatu kegiatan merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam hal pengembangan staf pelaksana di desa Tamaona, pada dasarnya mereka sudah memiliki dana masing-masing, namun dana desa yang tersedia untuk kegiatan tersebut tidak terlalu besar. Karena dana yang tersedia dianggap tidak mencukupi untuk melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada, hal ini menyebabkan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di desa Tamaona terkesan biasa-biasa.

### **Simpulan**

1. Peran Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Tamaona telah menyusun pedoman kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut, pemerintah desa harus bekerja sama dengan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD). Namun pada kenyataannya, desa tampaknya tidak bekerja sama dengan PKK, Karangtaruna dan tokoh masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan



- pembinaan staf di desa Tamaona dilakukan sesuai dengan politik plan yang telah disusun oleh pemerintah desa Tamaona.
2. Pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan telah dilakukan sejak dini, seperti halnya kegiatan PKK dan juga pemuda Karangtaruna. Namun kegiatan yang dilakukan belum dapat memberikan dampak yang baik bagi masyarakat Desa Tamaona dikarenakan kurangnya pelatihan yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Dalam pelaksanaannya juga terdapat faktor internal dan eksternal yang mendorong dan menghambat pengembangan sumber daya manusia di kecamatan Tamaona; Strategi untuk mencapai tujuan, kegiatan yang diperlukan, partisipasi masyarakat, pembiayaan kegiatan dan kerjasama dengan pihak lain.
  3. Sedangkan faktor penghambatnya adalah; visi, misi dan tujuan organisasi, teknologi yang digunakan, kebijakan pemerintah pusat, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta alokasi sarana kegiatan.
  4. Pemerintah desa tamaona harus bekerja sama dengan lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) untuk melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di desa Tamaona. Kemudian aparaturnya masyarakat Tamaona juga harus melakukan kegiatan pembangunan yang berimbang antara pembangunan fisik dan non fisik agar tidak menimbulkan ketimpangan sosial di masyarakat.

## Referensi

- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Enterpreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusi, Dan Karakteristik UKM Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352>
- Firmansyah, R., & Pratiwi, Ratih Nur, R. (2004). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro , Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Madiun ( Studi pada Dinas Koperasi,Perindustrian , Perdagangan dan Pariwisata Kabupaten Madiun dan Sentra Industri Brem Desa Kaliabu Kecamatan Mejayan Kabupaten Ma. *Jurnal Administarasi Publik*, 2(1), 154–160.
- Hilda, N. (2014). Strategi Inovasi Layanan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 10.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310–412.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (I. Basuki (ed.); 1st ed.). Tunggul Mandiri Publishing.
- Rahmin, Wijaya, (2016). Imflementasi peraturan Menteri Dalam Negri No 114 Tahun 2014 tentang Perencanaan Pembangunan Desa. (studi Pada Desa Pandan Landung Kecamatan Wagir Kabupaten Malang). Jurusan Administrasi Negara Universitas Negri Malang.
- Sugiono, (2011), Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, R. bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
-

- Septiani, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(2), 58–73.
- Suryadi, A. M., & Sufi. (2019). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Nelayan (Studi di Kantor Camat Muara Batu Kabupaten Aceh Utara). *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 118–140. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/na/article/view/3062>
- Wilda Karunia Eka, R. M. C. W. (2019). IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH ( PADA DINAS KOPERASI USAHA MIKRO DAN PERDAGANGAN ). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 100–108.
- Wulandari, O. R. R., & Meirinawati. (2012). Strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 2(2), 35–43.

---

# INTERCONNECTION MODEL OF FREEDOM TO LEARN-INDEPENDENT CAMPUS (MBKM) AND TOURISM SECTOR DEVELOPMENT IN INDONESIA IN THE SDGS PERSPECTIVE

**Model Interkoneksi Program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) dan Pembangunan Sektor Pariwisata di Indonesia dalam Perspektif SDGs**

**Sitti Hairani Idrus** <sup>ab,1</sup>, **Haedar Akib** <sup>b,2</sup>, **Anshari** <sup>c,3</sup>, **Rifdan** <sup>d,4</sup>

<sup>a</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Halu Oleo, [sitihairani@uho.ac.id](mailto:sitihairani@uho.ac.id), Kota Kendari

<sup>b</sup> Program Doktor Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar

<sup>c</sup> Program Doktor Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar

<sup>d</sup> Program Doktor Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar

---

## ABSTRAK

Penulisan makalah ini dilatarbelakangi oleh beberapa hal. Pertama, keprihatinan ambruknya sektor pariwisata yang selama beberapa dekade terakhir telah menjadi sektor andalan Indonesia dalam penerimaan devisa negara akibat hantaman pandemic Covid-19. Diperlukan terobosan guna memulihkan kembali sektor pariwisata pasca berlakunya era *new normal* dan Pemberlakuan

Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Intervensi kebijakan publik di sektor pariwisata baik melalui rekonstruksi kebijakan yang berpihak pada pembangunan pariwisata secara fisik maupun non-fisik, pengarusutamaan nilai-nilai kearifan lokal dan sebagainya, perlu ditempuh guna memulihkan kembali sektor pariwisata tersebut. Kedua, Kebijakan yang paling populer saat ini adalah Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang digagas oleh Mendikbudristek RI perlu disambut guna mendukung sektor pariwisata. Ketiga, adanya tujuan yang ingin dicapai bersama yakni *Sustainable Development Goals* (SDGs) sebagai kesepakatan bersama yang memiliki tujuan mulia mengurangi kemiskinan dan kesenjangan. Ketiga hal mendasar tersebut memiliki keterkaitan (interkoneksi) yang erat dan berpeluang memperbaiki kondisi kepariwisataan saat ini. Makalah ini bertujuan untuk mengkaji model interkoneksi Program MBKM dan pengembangan sektor pariwisata di Indonesia dalam perspektif SDGs. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian memperlihatkan model interkoneksi program MBKM dengan pembangunan sektor pariwisata dengan tiga unsur utama pendukung MBKM yakni Kurikulum KKNI, SDGs dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Kata Kunci: MBKM, Pariwisata, Merdeka Belajar, Kampus Merdeka, SDGs, RPJMN

---

## **Pendahuluan**

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah kebijakan yang populer dan saat ini diterapkan dalam sistem pembelajaran khususnya pada tataran pendidikan tinggi di Indonesia. Program MBKM dimulai ketika Kabinet Indonesia Maju dilantik pada 23 Oktober 2019 silam. Beberapa waktu setelah itu

---

Mendikbud Nadiem Makarim memulai terobosan MBKM. Disebut sebagai terobosan karena setelah sekian lama sistem pembelajaran konvensional berlangsung, dengan MBKM tersebut, model pembelajaran berubah menjadi sangat fleksibel dan lebih berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*) (Haris dkk, 2021). Hal ini ditandai fleksibilitas mahasiswa untuk mempelajari bidang ilmu lainnya yang menunjang Capaian Pembelajaran (CPL) dapat secara formal dan resmi bisa dilakukan. Meskipun sesungguhnya, pola MBKM sendiri telah lama dipraktikkan dalam proses pembelajaran di beberapa kampus namun dulu belum melembaga dan hanya sebagian saja kampus yang mempraktikkan.

Dalam praktik pola merdeka belajar tempo dulu, di beberapa kampus, mahasiswa suatu prodi tertentu dapat mengambil mata kuliah di prodi lainnya. Praktik lainnya adalah mahasiswa perguruan tinggi melaksanakan pengabdian pada masyarakat sebagai pelopor pembangunan desa dan seterusnya. Demikian pula program Kemendikbud dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen yang terintegrasi dengan Kuliah Kerja Nyata mahasiswa di desa.

Perkembangan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) pada era revolusi industri 4.0 saat ini ternyata membutuhkan percepatan-percepatan di berbagai bidang khususnya dalam pengembangan sumberdaya manusia. Era disrupsi saat ini tidak saja membutuhkan kecerdasan namun juga keterampilan yang wajib dimiliki oleh sumberdaya manusia. Negara tidak lagi berbasis pada sumberdaya alam (*natural resources-based*) tapi lebih pada konteks masyarakat yang berbasis pada pengetahuan (*knowledge-based society*) (Cizelj, 2021). Dengan demikian keunggulan suatu negara tidak lagi pada penguasaan atau kepemilikan sumberdaya alamnya seperti pada masa lalu, namun berbasis pada sumberdaya

---

manusianya. Sumberdaya manusia pun bukan pada jumlahnya namun pada kualitasnya.

Bonus demografi Indonesia yang diperkirakan terjadi tahun 2030 mendatang merupakan suatu masa dimana jumlah penduduk usia produktif Indonesia akan lebih banyak dari usia non produktifnya. Masa tersebut perlu dipersiapkan dengan baik melalui terobosan-terobosan khususnya yang terkait dengan pengembangan kualitas sumberdaya manusia Indonesia. Dapat dibayangkan seandainya knowledge-based society tidak tercapai pada masa bonus demografi tersebut, beban negara akan sangat luar biasa sulitnya ditambah lagi sumberdaya alam yang semakin sedikit. Terlebih lagi beban yang dialami negara sebagai dampak terjadinya wabah Covid-19 yang terjadi saat ini.

Pandemic Covid-19 yang melanda dunia sejak paruh pertama tahun 2020 telah memporandakan fundamental ekonomi semua negara di seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Semua sektor pembangunan terkena imbas pandemic tersebut. Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang juga terkena imbasnya. Meskipun sektor pariwisata merupakan salah satu andalan penerimaan negara, namun pandemic Covid-19 telah menghentikan semua aktivitas pariwisata. Terhentinya sektor pariwisata pada gilirannya juga menghentikan sektor lainnya seperti jasa perhubungan, komunikasi, perbankan, perdagangan. Dampak ikutan lainnya adalah menurunnya penerimaan negara, meningkatnya jumlah pengangguran dan ketidakpastian kondisi ekonomi di berbagai bidang.

Dampak tersebut juga pada gilirannya menunda pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). Telah dimaklumi bahwa sektor pariwisata sesungguhnya merupakan salah satu sektor

pendukung pencapaian SDGs. Salah satu indikator yang belum dapat dicapai akibat pandemic adalah indikator nomor 8 dari SDGs yakni pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi.

Namun demikian, semakin membaiknya kondisi saat ini setelah pemberlakuan era new normal yang dibarengi pembatasan aktivitas masyarakat melalui PPKM, diharapkan sektor ekonomi kembali bergairah. Demikian pula sektor pariwisata dan jasa dapat kembali menunjukkan kinerja positif. Agar kondisi sektor pariwisata dapat lekas pulih, berbagai terobosan perlu ditempuh, misalnya melalui rekonstruksi kebijakan yang berorientasi pada penguatan daya saing destinasi wisata, pengarusutamaan kembali nilai-nilai kearifan lokal pada kebijakan pariwisata hingga bagaimana program MBKM dapat pula mendukung bangkitnya sektor pariwisata (Tomasi dkk, 2020).

Makalah ini bertujuan untuk meninjau interkoneksi antara program MBKM terhadap sektor pariwisata dalam perspektif SDGs. Sejauh mana MBKM dapat diimplementasikan dalam pembangunan sektor pariwisata dan bagaimana model interkoneksi yang dirasa tepat untuk diterapkan di Indonesia berdasarkan karakteristik MBKM sendiri dan sektor pariwisata yang khas.

### **Metode**

Metode penyusunan makalah ini adalah deskriptif kualitatif melalui studi literatur karakteristik program MBKM yang dikaitkan dengan pembangunan sektor pariwisata. Semangat yang diemban adalah bagaimana MBKM yang menjadi terobosan pemerintah guna meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dapat berkorelasi dengan upaya pemulihan sektor pariwisata sebagai sektor andalan negara sebagaimana perannya selama ini.



Sistematika pembahasan dimulai dengan mengemukakan pentingnya sektor pariwisata bagi pembangunan negara dikaitkan dengan upaya pencapaian SDGs. Selanjutnya dibahas mengenai program MBKM menurut standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti). Bagaimana implementasi program MBKM di perguruan tinggi dan prospeknya pada masa yang akan datang. Terakhir dibahas mengenai keterkaitan antara program MBKM dalam mendukung pembangunan sektor pariwisata di Indonesia. Dalam bagian ini dibahas unsur-unsur yang menjadi hubungan determinasi antara program MBKM dengan sektor pariwisata.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### Keterkaitan MBKM dengan Sektor Pariwisata

Secara resmi kebijakan MBKM masuk ke dalam ranah operasionalisasi di satuan pendidikan tinggi dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti). Dalam SN-Dikti tersebut dinyatakan secara tersurat hak mahasiswa untuk belajar di luar program studinya dan di luar perguruan tingginya. Mahasiswa diberikan kebebasan untuk belajar setara 40 SKS (Satuan Kredit Semester) di luar kampus asalnya dan 20 SKS di luar prodinya. Mahasiswa diberikan kebebasan belajar baik yang terkait maupun tidak terkait dengan bidang ilmu prodinya namun diharapkan dapat mendukung meningkatkan kompetensi mahasiswa tersebut sesuai CPL yang ditargetkan (Purwanti, 2021; Kusumo dkk, 2020).

Melalui program MBKM mahasiswa diharapkan tidak saja memperoleh pengalaman belajar namun juga menyerap berbagai praktik baik (best practice) dari luar prodinya maupun dari luar bidang ilmunya (Mulyanto dkk, 2020; Amril dan Hardiani, 2021).

Dengan demikian, melalui MBKM tersebut diharapkan mahasiswa tidak saja memperoleh *hardskill* pengetahuan yang dibutuhkannya namun juga *softskill* berupa perubahan sikap, kemampuan kerjasama tim, saling menghargai dan seterusnya (Saputra, 2020).

Bahkan dalam rangka memastikan pelaksanaan MBKM pada satuan pendidikan, Kemendikbudristek menjadikan program MBKM sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi target setiap perguruan tinggi di bawah Kemendikbudristek. Dalam IKU tersebut dinyatakan adanya target perguruan tinggi untuk mendorong peningkatan jumlah mahasiswa yang mengambil paling sedikit 20 SKS di luar program studinya. Hal tersebut mengindikasikan pentingnya program MBKM ini dalam pengembangan mahasiswa agar sejalan dengan kebutuhan pasar kerja dan menciptakan lebih banyak jejaring (Sartika, 2022).

Dari sudut pandang lain, melalui MBKM tersebut, prinsip saling asah, asih dan asuh yang menjadi budaya bangsa Indonesia, prinsip gotong royong dapat dilestarikan. Mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi tertentu dapat belajar pada perguruan tinggi yang lebih maju, menyerap berbagai ilmu dan pengalaman pada universitas yang lebih maju tentu menjadi pengalaman berharga bagi mahasiswa. Hal tersebut dapat memperkecil jurang perbedaan antara universitas yang lebih maju dengan universitas lainnya yang masih tertinggal.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor andalan utama bagi penerimaan negara (Mason, 2003; Tomasi dkk, 2020). Sektor andalan lainnya adalah sektor pertambangan minyak, gas dan mineral, sektor pertanian dan juga perkebunan. Sektor pariwisata menjadi andalan karena Indonesia memiliki kekayaan alam, budaya, adat istiadat dan keanekaragaman hayati yang sangat

---

jarang dimiliki oleh bangsa lain (Agmasari, 2019). Keunikan tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan baik domestic maupun mancanegara untuk berkunjung di Indonesia. Disamping itu, sektor pariwisata juga mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, dan juga pada saat yang sama melestarikan alam, budaya, dan tradisi setempat. Menurut *World Travel and Tourism Council (WTTC)*, setiap 1 Juta US Dollar uang yang dikeluarkan oleh wisatawan di Indonesia akan berkontribusi pada meningkatnya Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 1,7 juta US Dollar dan mampu membuka 200 lapangan pekerjaan (dimana 30% nya merupakan pekerjaan langsung). Tenaga kerja di industry pariwisata banyak terserap di berbagai tempat seperti hotel, restoran, lokasi wisata hingga jasa transportasi (UNWTO, 2011).

Ditinjau dari aspek kebijakan publik, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang membutuhkan kebijakan yang tepat mengingat efek domino yang tercipta di dalamnya, mulai dari kebijakan mengenai rantai pasok, destinasi, kelembagaan, industry maupun rantai pasok antara hotel, restoran/rumah makan, transportasi/perhubungan, Kesehatan, pendidikan dan sebagainya. Sektor Kesehatan saat ini menjadi bagian penting dan strategis dalam pemulihan sektor pariwisata akibat hantaman wabah Covid-19.

Terdapat paling tidak delapan bentuk MBKM yakni pertukaran pelajar, magang atau praktik kerja, asisten mengajar pada satuan pendidikan, penelitian atau riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi atau proyek independent, Kuliah Kerja Nyata (KKN) tematik membangun desa.

Tujuan kepariwisataan sangat berkaitan erat terhadap adaptasi *Sustainable Development Goals (SDGs)* atau pencapaian

---

pembangunan berkelanjutan hingga tahun 2030 yakni tercapainya pembangunan kepariwisataan berkelanjutan yang terdiri dari tersedianya pekerjaan yang layak, terciptanya produksi dan konsumsi yang berkelanjutan, serta tercapainya konservasi ekosistem laut. Hal tersebut telah tercantum dalam Peraturan Menteri Pariwisata Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Destinasi Wisata Berkelanjutan.

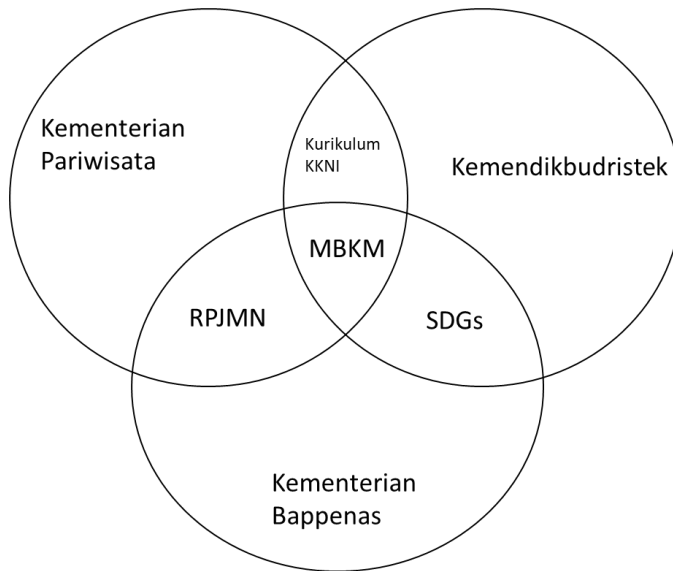
#### Model Interkoneksi MBKM dan Pengembangan Sektor Pariwisata

MBKM sebagai sebuah kebijakan memiliki tahapan yang telah disiapkan dan kemudian diimplementasikan menjadi sebuah aksi nasional. Sebagai sebuah kebijakan, MBKM disusun, diformulasikan, diadopsi, diimplementasikan dan pada akhirnya nanti akan dievaluasi (Abdoellah dan Rusfiana, 2016). Saat ini MBKM telah masuk pada tahapan adopsi dan implementasi Sejak digulirkan pada akhir 2019 lalu, perguruan tinggi telah mengadopsi kebijakan MBKM tersebut melalui serangkaian kebijakan di masing-masing kampus baik melalui rekonstruksi kurikulum, peraturan akademik, hingga dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) perguruan tinggi, mulai dari tingkat universitas hingga fakultas dan program studi.

Tahun 2021, program MBKM pun telah dimasukkan menjadi salah satu target kinerja perguruan tinggi melalui penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi. Meskipun masuk menjadi salah satu target IKU namun IKU MBKM tersebut juga memiliki kaitan dengan beberapa IKU lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa MBKM merupakan isu prioritas untuk diadopsi dan diimplementasikan di satuan pendidikan tinggi. Diharapkan melalui MBKM tersebut banyak hal dapat didorong untuk dapat berkembang seperti lulusan yang berkualitas, memiliki

keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja, meningkatnya jumlah prodi yang bekerja sama dengan mitra, serta meningkatnya kualitas hasil-hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan oleh dosen perguruan tinggi.

Dalam membahas mengenai sektor pariwisata, tidak akan terlepas dari upaya pencapaian SDGs dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJMN). RPJMN sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024.



Gambar 1. Model keterkaitan MBKM dengan SDGs, RPJMN dan kurikulum KKNI

Gambar 1 memperlihatkan model keterkaitan MBKM dengan SDGs, RPJMN dan kurikulum KKNI. Unsur-unsur pembentuk model MBKM pariwisata paling tidak meliputi Kurikulum berbasis KKNI, SDGs, dan RPJMN. KKNI di Indonesia disusun sebagai satu kesatuan kerangka kualifikasi untuk seluruh sektor pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Kurikulum KKNI tersebut sangat tepat diimplementasikan dalam rangka MBKM. Untuk MBKM pariwisata dapat disusun dengan memperhatikan

pedoman penyusunan KKNi dan sasaran strategis Kementerian Pariwisata.

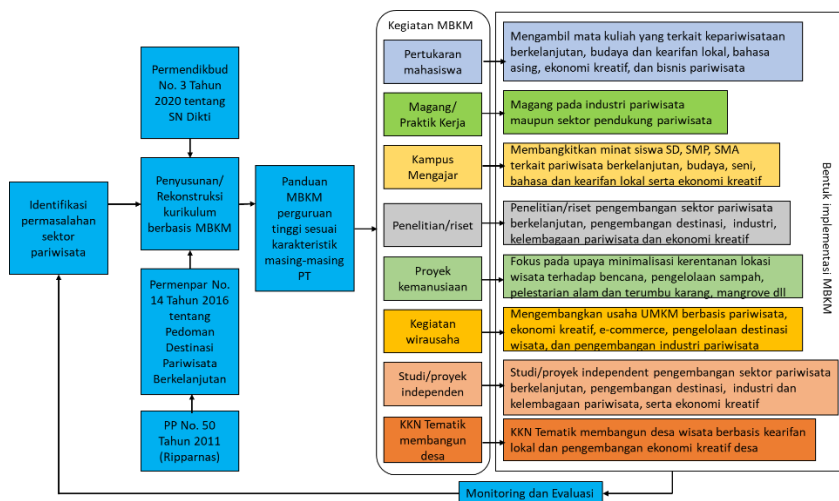
Adapun SDGs merupakan program yang telah disepakati oleh hampir semua negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa guna mengakhiri kemiskinan, kesenjangan dan memastikan upaya pelestarian lingkungan terus dilakukan. Di Indonesia program SDGs dimotori oleh Kementerian Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). Tujuan SDGs sangat relevan dengan sektor pariwisata. Beberapa tujuan SDGs yang terkait pariwisata misalnya pekerjaan yang layak serta pertumbuhan ekonomi (tujuan nomor 8) dan menjaga kelestarian ekosistem laut dan darat (tujuan nomor 14 dan 15).

Dalam RPJMN 2020-2024 disebutkan dengan jelas target pemerintah pada sektor pariwisata pada akhir RPJMN 2024 yakni terciptanya peningkatan kontribusi dari sektor pariwisata dalam PDB menjadi 5,5%, terciptanya peningkatan devisa dari sektor pariwisata hingga 30 miliar USD dan adanya peningkatan jumlah wisatawan nusantara hingga 350-400 juta perjalanan dan wisatawan mancanegara sebanyak 22,3 juta kunjungan. Dalam RPJMN juga ditetapkan 10 destinasi pariwisata prioritas nasional yang meliputi DanauToba dan sekitarnya, Borobudur dan sekitarnya, Lombok-Mandalika, Labuan Bajo, Manado-Likupang, Wakatobi, Raja Ampat, Bromo-Tengger-Semeru, Bangka Belitung, dan Morotai. Selanjutnya secara operasional kesepuluh destinasi pariwisata prioritas nasional tersebut dimasukkan ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk dikembangkan.

Melalui integrasi MBKM dengan sektor pariwisata (MBKM pariwisata), kekurangan tenaga kerja profesional di bidang

---

pariwisata diharapkan dapat terpenuhi. Meskipun perguruan tinggi berbasis pariwisata juga relatif cukup banyak di Indonesia, namun bagi mereka yang memang memiliki passion atau minat yang tinggi di bidang pariwisata, apakah dalam pengembangan destinasi wisata, amenitas, infrastruktur pariwisata, hingga kelembagaan pariwisata merupakan suatu kesempatan yang baik guna berperan bersama-sama komponen pariwisata lainnya memulihkan dan menjamin keberlanjutan sektor pariwisata di Indonesia sebagai tulang punggung perekonomian negara.



Gambar 2. Model interkoneksi MBKM dengan sektor pariwisata dikaitkan dengan bentuk implementasi MBKM yang dapat mendukung pertumbuhan sektor pariwisata

Gambar 2 memperlihatkan model interkoneksi MBKM dengan sektor pariwisata dikaitkan dengan bentuk implementasi MBKM yang dapat mendukung pertumbuhan sektor pariwisata. Identifikasi masalah merupakan tahap awal program MBKM pariwisata. Masalah yang dihadapi oleh stakeholder pariwisata meliputi belum terarahnya pengembangan destinasi wisata, minimnya pencitraan (branding) lokasi destinasi wisata, kurangnya infrastruktur penunjang, amenitas yang belum nyaman dan masih kurang, pengelolaan industry pariwisata yang belum maksimal,

dan sebagainya (Mason, 2003). Identifikasi masalah yang tepat akan mengarahkan fokus seluruh stakeholder untuk bersama-sama membantu penyelesaian permasalahan yang ada.

Selanjutnya adalah penyusunan maupun rekonstruksi kurikulum MBKM yang sejalan dan mendukung pengembangan sektor pariwisata. Penyusunan kurikulum wajib mengacu pada Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang SN Dikti dengan memperhatikan Permenpar Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Destinasi Pariwisata Berkelanjutan. Kurikulum MBKM tersebut selanjutnya didetailkan secara operasional ke dalam Panduan atau Pedoman MBKM di masing-masing universitas atau perguruan tinggi. Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan MBKM itu sendiri dengan mengacu pada delapan kegiatan utama MBKM.

Terakhir, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Sebagai sebuah kebijakan, program MBKM perlu dimonitoring pelaksanaannya dan dievaluasi sejauhmana efektivitas, manfaat dan kontribusinya bagi peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi dan bagi perguruan tinggi itu sendiri. Model evaluasi dapat disesuaikan dengan karakteristik perguruan tinggi masing-masing. Namun disarankan kementerian perlu menyusun panduan evaluasi tersebut sebagai acuan bagi perguruan tinggi untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut.

### **Simpulan**

Makalah ini telah memperlihatkan sebuah model interkoneksi antara kebijakan MBKM yang saat ini telah diadopsi dan diimplementasikan oleh perguruan tinggi dengan sektor pariwisata yang merupakan tulang punggung penerimaan devisa negara. Model interkoneksi yang dibangun memiliki unsur kurikulum berbasis KKNI, upaya pemenuhan tujuan SDGs, dan implementasi



RPJMN 2020-2024 khususnya dalam pengembangan destinasi pariwisata prioritas nasional. Dalam implementasinya, kebijakan MBKM pariwisata memiliki siklus yang dimulai dari identifikasi permasalahan, penyusunan/rekonstruksi kurikulum berbasis MBKM, pemenuhan persyaratan sesuai panduan MBKM masing-masing perguruan tinggi sesuai karakteristiknya, pelaksanaan MBKM dan monitoring evaluasi terhadap pelaksanaan MBKM pariwisata.

### **Ucapan Terima Kasih**

Makalah ini merupakan bagian dari penelitian disertasi doktor pada Program S3 Ilmu Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang telah membiayai penelitian ini sebagai bagian dari beasiswa BPPDN.

## Referensi

- Abdoellah, A.Y. dan Rusfiana, Y., (2016), *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Agmasari, Silvita, (2019), *Pariwisata Berkelanjutan dan Mengapa Indonesia Butuh Ini*,  
<https://travel.kompas.com/read/2019/10/23/165507727/pariwisata-berkelanjutan-dan-mengapa-indonesia-butuh-ini?page=all>.
- Amril, A, and Hardiani, H, (2021), *Entrepreneurship intentions for students in Jambi Province, Indonesia (Study in response to the implementation of the freedom to learn, independent campus)*, *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* Vol. 8 No. 6, ISSN: 2338-4603
- Cizelj, Boris, (2021), *Towards a sustainable knowledge society Achieving educated and socially responsible citizenry*,  
<https://wsimag.com/economy-and-politics/67298-towards-a-sustainable-knowledge-society>
- Haris, A., Elly, M.I., and Tjahjaningsih, Y.S., (2021), *The Effectiveness of "Freedom to learn-Independent Campus" Programon Panca Marga University*, *Praniti Wiranegara: Journal of Research Innovation & Development in Higher Education*, 1(1).p. 26—39.
- Kusumo, Y.W., Ardhanariswari, K.A., Perdana, A.B., and Indah, S.N., (2020), *The Communication on Process in Independent Campus Implementation at UPN "Veteran" Yogyakarta*, *The Indonesian Journal of Communication Studies*, Volume 13, No. 2.
- Mason, Peter, (2003), *Tourism Impacts, Planning and Management*, Butterworth-Heinemann publications, ISBN 0 7506 5970X
- Mulyanto, A.I., Putra, A.P.G., Oktaviar, C., and Erialdy, (2020), *Analysis of Online Models in the Independent campus*, *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 2, No. 2, E-ISSN: 2685-2527.
- Purwanti, Eko, (2021), *Preparing the Implementation of Merdeka Belajar-Kampus Merdeka Policy in Higher Education*

Institutions, Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020–Social, Humanity, and Education (ICoSIHESS 2020)

Saputra, Dani Nur, (2020), New Curriculum: The Concept of Freedom Learning in Music Learning in Department of Music Education, Proceeding of International Conference on Teaching and Science Education, Vol. 1 No. 1.

Sartika, Delita, (2022), Essay: Liberating learning in Indonesian higher education, Inside Indonesia, <https://www.insideindonesia.org/essay-liberating-learning-in-indonesian-higher-education>

Tomasi, S., Paviotti, G., Cavicchi, A., (2020), Review: Educational Tourism and Local Development: The Role of Universities, Sustainability,12, 6766; doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su12176766>

United Nations World Tourism Organization (UNWTO) and UN Women, (2011), Global Report on Women in Tourism 2010; WTTC (2014), Gender Equality and Youth Employment); WTTC (2015), Indonesia: How does Travel and Tourism compare to other sectors?

---

## WASTE MANAGEMENT IN TAMALATE DISTRICT, MAKASSAR CITY

### **Tata Kelola Persampahan di Kecamatan Tamalate Kota Makassar**

**Darmawan Sanusi<sup>a,1</sup>, Haerul<sup>b,2</sup>, Rifdan<sup>c,3</sup>**

<sup>a</sup>Program Doktor Program Pascasarjana UNM, Universitas Negeri Makassar, [Darmawansanusi7@gmail.com](mailto:Darmawansanusi7@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup>Program Doktor Program Pascasarjana UNM, Universitas Negeri Makassar, [haerulwrd@gmail.com](mailto:haerulwrd@gmail.com), Makassar

<sup>c</sup>Program Doktor Program Pascasarjana UNM, Universitas Negeri Makassar, [rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

---

#### ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk mengkaji tatakelola persampahan di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan yakni: 1) Pelaksanaan Kebijakan teknis operasional pengelolaan kebersihan di Kecamatan Tamalate mulai dari Peadahan, Pengumpulan, Pemindahan, Pengangkutan, dan pembuangan belum berjalan secara maksimal. Rekomendasi dari Penelitian ini adalah disarankan sebagai berikut: 1) Pada teknis operasional pengelolaan seyogianya pemerintah menyediakan Bak sampah minimal dua jenis kepada masing-masing Rumah Tangga, Kawasan Pemukiman, Kawasan Komersil agar sampah langsung

dipila dari sumber, dan pemerintah sekiranya menyediakan alat komposter minimal 1 per-RT untuk pengolahan sampah organik.

**Kata Kunci:** Tata Kelola, Persampahan

---

## **Pendahuluan**

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah pada pasal 1 angka 1 pengertian sampah didefinisikan sebagai berikut: “Sampah adalah sisa kegiatan sehari-hari manusia dan/atau proses alam yang berbentuk padat.” Selanjutnya pasal 1 angka 2 yang dimaksud “sampah spesifik adalah sampah yang karena sifat, konsentrasi, dan/atau volumenya memerlukan pengelolaan khusus”.

Menurut Sejati (2009: 12) bahwa sampah ialah suatu bahan yang terbuang atau dibuang, merupakan hasil aktivitas manusia maupun alam yang sudah tidak dapat digunakan lagi karena sudah diambil unsur atau fungsi utamanya.

Sampah adalah limbah yang bersifat padat terdiri dari bahan organik dan bahan anorganik yang dianggap tidak berguna lagi dan harus dikelola agar tidak membahayakan lingkungan dan melindungi investasi pembangunan (SNI 19-2454-2002)

Sedangkan menurut Neolaka (2008: 67) sampah dibagi menjadi 3 bagian yakni:

1. Sampah Organik, Sampah Organik merupakan barang yang dianggap sudah tidak terpakai dan dibuang oleh pemilik / pemakai sebelumnya, tetapi masih bisa dipakai, dikelola dan dimanfaatkan dengan prosedur yang benar. Sampah ini dengan mudah dapat diuraikan melalui proses alami. Sampah organik merupakan sampah yang mudah membusuk

seperti, sisa daging, sisa sayuran, daun-daun, sampah kebun dan lainnya.

2. Sampah Nonorganik Sampah nonorganik adalah sampah yang dihasilkan dari bahan-bahan nonhayati, baik berupa produk sintetik maupun hasil proses teknologi pengolahan bahan tambang. Sampah ini merupakan sampah yang tidak mudah membusuk seperti, kertas, plastik, logam, karet, abu gelas, bahan bangunan bekas dan lainnya. Menurut Gelbert (1996) Sampah jenis ini pada tingkat rumah tangga misalnya botol plastik, botol gelas, tas plastik, dan kaleng,
3. Sampah B3 (Bahan berbahaya beracun) Pada sampah berbahaya atau bahan beracun (B3), sampah ini terjadi dari zat kimia organik dan nonorganik serta logam-logam berat, yang umumnya berasal dari buangan industri. Pengelolaan sampah B3 tidak dapat dicampurkan dengan sampah organik dan nonorganik. Biasanya ada badan khusus yang dibentuk untuk mengelola sampah B3 sesuai peraturan berlaku.

Menurut Sukandarrumidi (2009: 67-71) mengatakan bahwa Sumber sampah dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu yang berasal dari:

1. Sampah hasil kegiatan rumah tangga (*domestic refuse*), merupakan sampah sisa-sisa makanan, bahan dan peralatan rumah tangga yang sudah tidak dipakai, sisa pengolahan makanan, bahan pembungkus, kertas, kaleng makanan, plastik, dan gelas.
  2. Sampah hasil kegiatan perdagangan (*commercial refuse*), merupakan sampah yang berasal dari kegiatan perdagangan seperti supermarket, pusat pertokoan, pasar, berupa sayur atau buah yang busuk, kertas, plastik, daun pembungkus makanan, dan lain-lain.
-

3. Sampah yang berasal dari industri (*industrial refuse*), merupakan sampah yang berasal dari kegiatan industri, jumlah dan jenisnya bermacam-macam tergantung dari jenis industrinya. Misalnya, pabrik gula kelapa menghasilkan sabut, tempurung kelapa, dan air kelapa.
4. Sampah yang berasal dari jalanan (*Street sweeping*), merupakan sampah yang berasal dari jalan, ragamnya sangat bervariasi, misal daun tanaman perindang, kertas, plastik, puntung rokok, dan lain-lain.
5. Sampah yang berasal dari binatang mati (*Dead animal*), sampah ini lebih dikenal sebagai bangkai, misal bangkai tikus, ular, burung, kucing. Sampah dalam bentuk *dead animal* apabila dibiarkan dapat membusuk dan menimbulkan bau yang tidak sedap.

Penanganan sampah (UU Republik Indonesia No. 18 Tahun 2008).  
Kegiatannya meliputi:

1. Pengurangan Sampah

Pengurangan sampah meliputi kegiatan pembatasan timbulan sampah, daur ulang sampah (*recycle*), dan/atau pemanfaatan kembali sampah (*reuse*).

2. Penanganan sampah

- a. Pemilahan sampah, dilakukan dengan cara pengelompokan dan pemisahan sampah sesuai dengan jenis, jumlah, dan/atau sifat sampah.
  - b. Pengumpulan sampah (*collecting*), berupa kegiatan pengambilan dan pemindahan sampah dari sumber sampah ke tempat penampungan sementara atau tempat pengolahan sampah terpadu.
-

- c. Pengangkutan sampah (transfer/transport), yaitu kegiatan membawa sampah dari sumber dan/atau dari tempat penampungan sampah sementara atau dari tempat pengolahan sampah terpadu menuju ke tempat pemrosesan akhir.
- d. Pengolahan sampah, berupa kegiatan mengubah karakteristik, komposisi, dan jumlah sampah.
- e. Pemrosesan akhir sampah, dalam bentuk pengembalian sampah dan/atau residu hasil pengolahan sebelumnya ke media lingkungan secara umum.

Menurut Subarna (2014) sistem pengelolaan sampah dibagi menjadi lima metode yaitu sebagai berikut:

a. Metode Daur Ulang

Metode daur ulang merupakan suatu proses pengambilan kembali barang yang masih memiliki nilai ekonomis dan dapat dimanfaatkan untuk digunakan kembali sebagaimana yang diinginkan oleh pengolahnya. Umumnya metode daur ulang ini digunakan untuk mengambil bahan baku dari sampah untuk diproses kembali atau mengambil kalori dari bahan-bahan yang masih berfungsi dari sampah tersebut dan bermanfaat untuk proses produksi produk baru lainnya.

b. Metode Pengolahan Kembali Secara Fisik

Metode pengolahan kembali secara fisik sebenarnya memiliki spesifikasi yang sama dengan metode daur ulang namun yang berbeda yaitu metode pengolahannya. Metode pengolahan sampah kembali secara fisik hanya melakukan kegiatan pembersihan

---



ataupun memanfaatkan kembali sampah tersebut sebagaimana fungsinya sebelumnya.

c. Metode Pengolahan Biologis

Metode pengolahan biologis yang dimaksud yaitu pengolahan sampah dilakukan secara alamiah dan umunya dimanfaatkan sebagai bahan untuk membuat pupuk kompos atau mengambil zat-zat yang terkandung dalam sampah tersebut sebagai energi alternatif pembangkit listrik ataupun pengganti energi pokok rumah tangga. Sampah yang dapat dimanfaatkan hanya sampah dengan jenis organik dan sampah non-organik yang tidak dapat dimanfaatkan dengan metode daur ulang maupun berbagai pengolahan kembali secara fisik, dapat menggunakan sistem penimbunan secara alami dengan media tanah dan menunggu waktu untuk dapat terurai.

d. Metode Pemulihan Energi

Kandungan energi yang terkandung dalam sampah bisa diambil langsung dengan cara menjadikannya bahan bakar atau secara tidak langsung dengan cara mengolahnya menjadi bahan bakar tipe lain dan daur ulang melalui cara perlakuan panas. Pirolisa dan gasifikasi adalah dua bentuk perlakuan panas yang berhubungan ketika sampah dipanaskan pada suhu yang tinggi. Keadaan pengolahan yang memiliki kadar oksigen yang rendah maka pirolisa dari sampah padat akan mengubah sampah menjadi produk berzat padat, gas dan cair. Zat cair dan gas yang dihasilkan dari sampah dapat dimanfaatkan sebagai bahan bakar untuk

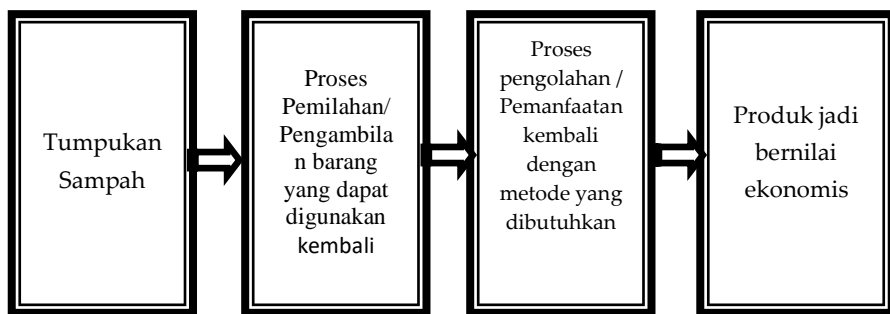
---

menghasilkan energi atau dimurnikan menjadi produk lain dan padatan sisa selanjutnya bisa dimurnikan menjadi produk seperti karbon aktif.

e. Metode Penghindaran dan Pengurangan

Sebuah metode yang penting dari pengolahan sampah adalah pencegahan zat sampah terbentuk atau dikenal juga dengan pengurangan sampah. Kegiatan pengurangan sampah meliputi penggunaan kembali barang bekas pakai, memperbaiki barang yang rusak, mendesain produk agar dapat diisi ulang atau digunakan kembali dan mendesain produk menggunakan bahan yang lebih sedikit dengan fungsi yang sama.

Secara skematik, sistem pengolahan sampah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Sistem Pengolahan Sampah

Sumber: Subarna (2014)

Menurut (Soedrajat, 2008: 45) tahap pengelolaan sampah modern terdiri dari 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) sebelum akhirnya dimusnahkan atau dihancurkan. Adapun pengertian 3R sebagai berikut:

- a. *Reduce* berarti mengurangi jumlah sampah yang dihasilkan. Prinsip *Reduce* dilakukan dengan cara

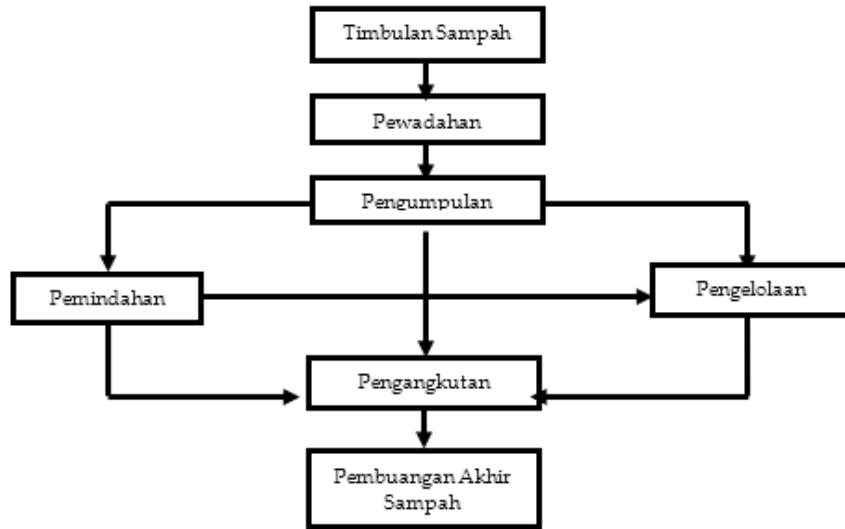
sebisa mungkin melakukan minimalisasi barang atau material yang digunakan.

- b. *Reuse* berarti menggunakan kembali. Prinsip *reuse* dilakukan dengan cara sebisa mungkin memilih barang-barang yang bisa dipakaikembali, menghindari pemakaian barang-barang yang hanya sekalipakai. Hal ini dapat memperpanjang waktu pemakaian barang sebelumia menjadi sampah.
- c. *Recycle* berarti mendaur ulang, Prinsip *recycle* dilakukan dengan carasebisa mungkin, barang-barang yang sudah tidak berguna lagi, bisadidaur ulang. Tidak semua barang bisa didaur ulang, namun saat inisudah banyak industri non-formal dan industri rumah tangga yangmemanfaatkan sampah menjadi barang lain.

Dari uraian di atas pengelolaan sampah dengan Program 3R merupakan cara yang efektif jika dilakukan dengan serius karena pada umumnya masyarakat sebagai penghasil sampah paling produktif. Pada pelaksanaan dilapangan, masih mengalami banyak kendala yaitu masih terbiasanya masyarakat membuang sampah tanpa melakukan pemilaan dan masih banyak yang membuang sampah disembarangan tempat.

Pengelolaan sampah berdasarkan SNI. 19-2454-2002 adalah suatu bidang yang berhubungan dengan pengendalian bagaimana sampah dihasilkan, penyimpanan, pengumpulan, pengangkutan, pengolahan dan pembuangan sampah yangmenggunakan suatu cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip pewadahan, pengumpulan, TPS. Diagram teknik operasional pengelolaan persampahan dapat dilihat pada Gambar 2.

---



Gambar 2. Diagram Teknik Operasional Pengelolaan Persampahan  
Sumber: SNI. 19-2454-2002

Melihat kenyataan lingkungan di Kota Makassar saat ini di beberapa wilayah tertentu, mulai dari daerah permukiman, daerah perdagangan, pusat pemerintahan lokasi kegiatan sosial dan pendidikan, seperti; ruas jalan raya, kawasan industri, kawasan perumahan, kawasan perkantoran, pelabuhan, terminal, sarana ibadah, sekolah-kolah, ruko-ruko, sekitar pusat perbelanjaan (mall), pasar-pasar tradisional dan kanal, masih sering ditemukan sampah yang menumpuk karena tidak terangkut semua setiap hari.

Sesungguhnya pengelolaan persampahan di Kota Makassar sudah tertuang dalam rencana Strategis (Renstra) Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar. Adapun peraturan daerah tentang pengelolaan persampahan Kota Makassar, merujuk pada Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2011 tentang pengelolaan sampah. Munculnya beberapa ketentuan yang mengatur tentang

persampahan tidak otomatis penanganannya menjadi tuntas sebagaimana harapan pemerintah kota dan masyarakat.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan Fenomenologi. Sumber data dalam penelitian ini pada dasarnya menggunakan dua jenis data yaitu; data primer dan data sekunder. Informan dalam penelitian ini terdiri atas dua yaitu informan utama dan informan biasa. Adapun fokus dalam penelitian ini diarahkan untuk mengetahui Tata Kelola Persampahan di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. penelitian ini diuraikan sebuah deskripsi fokus sebagai elemen dalam teknis operasional pengelolaan kebersihan di Kecamatan Tamalate dapat diketahui sebagai berikut: 1) Pewadahan, yaitu suatu proses awal yang dilakukan untuk menampung sampah langsung dari sumbernya sebelum dikumpulkan, dipindahkan, diangkut dan dibuang agar sampah tidak berserakan. 2) Pengumpulan sampah, yaitu proses pengambilan sampah dari tempat pewadahan sampai ketempat pembuangan sementara. 3)Pemindahan sampah, yaitu memindahkan sampah hasil pengumpulan ke dalam alat pengangkutan untuk dibawa ke tempat pembuangan akhir. 4) Pengangkutan sampah, yaitu kegiatan pengangkutan sampah yang telah dikumpulkan di tempat penampungan sementara ke tempat pembuangan akhir. 5)Pembuangan akhir, yaitu tempat yang disediakan untuk membuang sampah dari semua hasil pengangkutan sampah untuk di olah lebih lanjut. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, sedangkan instrumen lainnya berupa alat perekam (tape recorder), kamera, pedoman wawancara, dan panduan pengamatan dimaksudkan

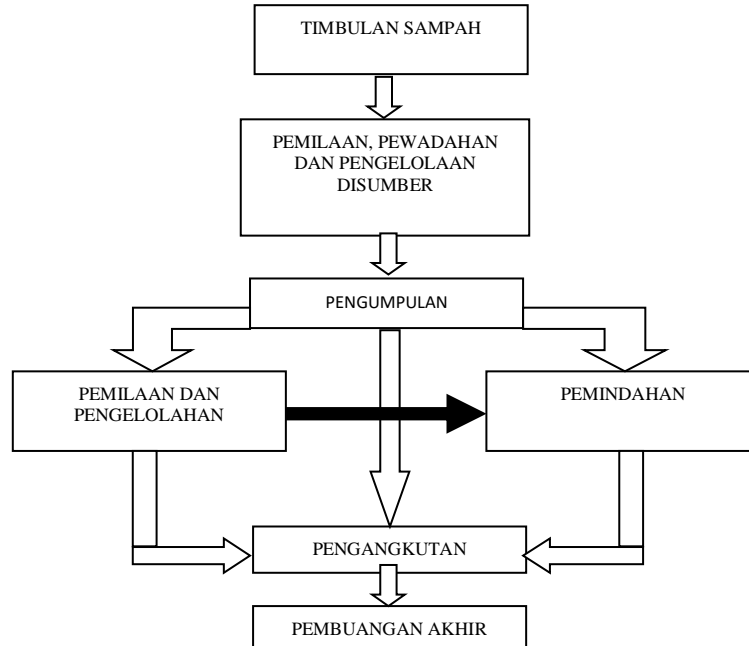
---

untuk memandu peneliti dalam mencari dan menemukan data berupa informasi yang terkait dengan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan proses observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif dengan menggunakan model interaktif fenomenologis yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Teknik Operasional pengelolaan sampah perkotaan yang terdiri dari kegiatan pewadahan sampai dengan pembuangan akhir sampah harus bersifat terpadu dengan melakukan pemilahan sejak dari sumbernya.

Skema teknik operasional pengelolaan persampahan berdasarkan SNI 19-2454-2002 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Diagram Teknik Operasional Pengelolaan Sampah

Sesuai alur skema tersebut teknik operasional dimulai dari pewadahan, pengumpulan, pemindahan, pengangkutan dan pembuangan akhir. Kelima subsistem itu telah ditinjau berdasarkan penelitian dilapangan dan akan diintegrasikan kedalam teori kebijakan Edward III sebagai pisau analisis dalam kajian administrasi publik yaitu:

1. Pewadahan

Pewadahan adalah tempat penampungan sampah sebelum dikumpulkan, dipindahkan, diangkut dan dibuang ke tempat pembuangan akhir. Tempat sampah bertujuan untuk menghindari terjadinya sampah yang berserakan sehingga mengganggu lingkungan dari kesehatan, kebersihan dan estetika.

Sesuai hasil penelitian dilapangan bahwa Pemerintah Kota Makassar belum menyediakan atau membagikan tempat sampah kepada tiap-tiap rumah tangga sebagai penghasil sampah sehingga tempat sampah yang ada dimasyarakat sangat kompleks tergantung keiginan dari penghasil sampah diantaranya ada yang menggunakan kantong plastik, karung, dan drum. Tempat sampah yang telah disediakan oleh pemerintah di jalan protokol yaitu gendang dua untuk diperuntukan para pejalan kaki, pengendara motor atau mobil tidak berfungsi dengan maksimal, hal tersebut diakibatkan oleh perilaku masyarakat yang kurang memahami fungsi dari gendang dua disebabkan kurangnya sosialisasi dilakukan oleh pihak pemerintah. Tempat sampah berupa kontener juga disediakan dibeberapa kelurahan khususnya di Kecamatan Tamalate, akan tetapi tidak efektif penggunaannya disebabkan tumpukan sampah didalam

---

kontener menimbulkan bau tidak sedap bagi lingkungan sekitar.

Tabel 1

*Tentang contoh wadah dan penggunaannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:*

No	Wadah	Kapasitas	Pelayanan	Umur Wadaah	Ket.
1.	Kantong Plastik	10-40 L	1 KK	2-3 Hari	Individual
2.	Tong	40 L	1 KK	2-3 Tahun	Maksimal Pengambilan 3 hari sekali
3.	Tong	120 L	2-3 KK	2-3 Tahun	Toko
4.	Kontainer	1.000 L	80 KK	2-3 Tahun	Komunal
5.	Tong	30-40 L	Pejalan Kaki Taman	2-3 Tahun	Komunal

Sumber: Direktorat Jenderal Cipta Karp, Direktorat PLP.

Persyaratan bahan wadah sebagai berikut:

- a. Tidak mudah rusak dan kedap air
- b. Ekonomis, mudah diperoleh/dibuat oleh masyarakat
- c. Mudah dikosongkan

Tempat sampah berdasarkan dengan PERDA Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2011 tentang pengelolaan sampah adalah wadah penampungan sampah berupa bak/bin/tong/kantong/keranjang sampah. Standard tempat sampah telah diatur dalam SNI dan PERDA, akan tetapi kenyataan dilapang masih banyak yang tidak sesuai dengan standar yang ada. Permasalahan-permasalahan yang terjadi salah satu penyebabnya adalah kurangnya komunikasi terbangun dari pemerintah kepada warga, padahal salah satu variabel proses implementasi kebijakan menurut Edward III (1980) adalah komunikasi, yaitu: keberhasilan implementasi



kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi “distorsi” implementasi.

Apabila pemerintah Kota Makassar khususnya pemerintah Kecamatan Tamalate membangun komunikasi dengan warganya terkait dengan penyediaan sampah di rumah tangga, kawasan permukiman, kawasan komersial, kawasan industri berdasarkan standar regulasi SNI dan Perda, maka permasalahan-permasalahan sampah yang ada terutama sampah yang berserakan akan diatasi. Pemerintah harus sering mengadakan sosialisasi kepada masyarakat mengenai proses pembuangan sampah atau penggunaan vasilitas tempat sampah seperti tempat sampah gendang dua yang telah disediakan oleh pemerintah di beberapa jalan protokol bahwa gendang dua itu hanya diperuntukan kepada penjalan kaki, pengendara sepeda motor dan mobil sekiranya setelah mengonsumsi makanan atau minuman langsung dibuang di gendang dua bukan diperuntukan untuk sampah rumah tangga.

Lebih idealnya lagi seyogianya pemerintah berkenan menyediakan bak sampah seragam untuk sampah organik dan anorganik kemasing-masing rumah tangga atau kawasan sehingga bisa tercipta pemilaaan sampah organik dan anorganik dari sumber sebagaimana amanat UUD No. 18 Tahun 2008 tentang pengelolaan sampah pada pasal 13 yaitu Pengelola kawasan permukiman, kawasan komersial, kawasan industri, kawasan khusus, fasilitas umum, fasilitas

---

sosial, dan fasilitas lainnya wajib menyediakan fasilitas pemilaaan sampah.

## 2. Pengumpulan

Sistem pengumpulan sampah adalah cara atau proses pengambilan sampah mulai dari tempat pewardahan/penampungan sampah dari sumber timbulan sampah sampai ketempat pengumpulan sementara/stasiun pamindahan atau sakaligus ke tempat pembuangan akhir (TPA).

Sesuai degan hasil penelitian bahwa proses pengumpulan sampah tidak berjalan secara maksimal diakibatkan oleh pola perilaku masyarakat. Kesadaran masyarakat terhadap kebersihan masih sangat minim masih banyaknya sampah yang berserakan tidak dibuang pada tempat sampah, sebagian warga terutama di Kelurahan Manuruki Kecamatan Tamalate masih sering ditemukan membuang sampah di parit, di tanah kosong sehingga ketika datang hujan dapat mengakibatkan banjir.

Proses pengumpulan sampah mulai dari sumber penghasil sampah hingga ke lokasi tempat pembuangan sementara diidentifikasi secara langsung (*door to door*). Masih banyaknya sampah yang tertumpuk di rumah tangga, kawasan pemukiman, kawasan komersial diakibatkan oleh warga terlambat membuang atau tidak mematuhi jadwal pembuangan sampah yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Biasanya petugas pengumpul sampah datang pagi-pagi jam 6 tetapi warga membuang atau meletakkan sampah di jam 9 sehingga tumpukan sampah terkesan tidak di angkut oleh petugas kebersihan. Meskipun sebagian besar warga

---

sudah sadar membuang sampah tepat waktu, biasanya terkendala pada persoalan armada pengangkutan mengalami kerusakan atau kemacetan dijalanan serta sebagian petugas kebersihan nakal tidak menjalankan tugasnya dengan optimal.

Persoalan-persoalan yang ada sering terjadi konflik saling menyalahkan antara warga dengan petugas. Pihak pemerintah kecamatan menilai keasadaran warga terhadap kebersihan dianggap tidak peduli sehingga seenaknya membuang sampah sedangkan warga menganggap pemerintah kurang optimal menjalankan tugasnya sehingga masih banyaknya tumpukan sampah disekitar lingkungan Kecamatan Tamalate. Berdasarkan SNI 19-2454-2002 tentang contoh pengumpulan:

Pola pengumpulan sampah terdiri dari:

- a. Pola individual langsung dengan persyaratan sebagai berikut:
    - 1) Kondisi topografi bergelombang ( $> 15-40\%$ ), hanya alat pengumpulan mesin yang dapat beroperasi.
    - 2) Kondisi jalan cukup lebar dan operasi tidak mengganggu pemakai jalan lainnya.
    - 3) Kondisi dan jumlah alat memadai.
    - 4) Jumlah timbunan sampah  $> 0,3 \text{ m}^3/\text{hari}$ .
    - 5) Bagi penghuni yang berlokasi di jalan protokol.
  - b. Pola individual tidak langsung dengan persyaratan sebagai berikut:
    - 1) Bagi daerah yang partisipasi masyarakatnya pasif.
    - 2) Lahan untuk lokasi pemindahan tersedia.
-

- 3) Bagi kondisi topografi relatif datar (rata-rata <5%) dapat menggunakan alat pengumpul non mesin (gerobak atau becak).
  - 4) Alat pengumpul masih dapat menjangkau secara langsung.
  - 5) Kondisi lebar gang dapat dilalui alat pengumpul tanpa mengganggu pemakai jalan lainnya.
  - 6) Harus ada organisasi pengelola pengumpulan sampah
- c. Pola komunal langsung dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Bila alat angkut terbatas
  - 2) Bila kemampuan pengendalian personil dan peralatan relatif rendah.
  - 3) Alat pengumpul sulit menjangkau sumber-sumber sampah individual (kondisi daerah berbukit, gang/jalan sempit).
  - 4) Peran serta masyarakat tinggi.
  - 5) Wadah komunal ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan lokasi yang mudah dijangkau oleh alat pengangkut (truk).
  - 6) Untuk permukiman tidak teratur.
- d. Pola komunal tidak langsung dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Peran serta masyarakat tinggi
  - 2) Wadah komunal ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan lokasi yang mudah dijangkau oleh alat pengumpul
  - 3) Lahan untuk lokasi pemindahan tersedia
-

- 4) Bagi kondisi topografi relatif datar (rata-rata < 5%), dapat menggunakan alat pengumpul non mesin (gerobak atau becak) bagi kondisi topografi >5% dapat menggunakan cara lain seperti pikulan, kontainer kecil beroda dan karung
  - 5) Lebar jalan/gang dapat dilalui alat pengumpul tanpa mengganggu pemakai jalan lainnya
  - 6) Harus ada organisasi pengelola pengumpulan sampah
- e. Pola penyapuan jalan dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Juru sapu harus mengetahui cara penyapuan untuk setiap daerah pelayanan (diperkeras, tanah, lapangan rumput, dll.)
  - 2) Penanganan penyapuan jalan untuk setiap daerah berbeda tergantung pada fungsi dan nilai daerah yang dilayani
  - 3) Pengumpulan sampah hasil penyapuan jalan diangkut ke lokasi pemindahan untuk kemudian diangkut ke TPA
  - 4) Pengendalian personil dan peralatan harus baik.

Pengumpulan sampah dapat dilaksanakan oleh:

- a. Institusi kebersihan kota
- b. Lembaga swadaya masyarakat
- c. Swasta
- d. Masyarakat (oleh RT/RW).

Berdasarkan PERDA No. 5 Tahun 2011 yaitu pengumpulan sampah dilakukan sejak pemindahan sampah dari tempat sampah rumah tangga Ke TPS/TPST sampai ke TPA dengan

---

tetap Menjamin terpisahnya sampah sesuai dengan Jenis sampah. Sesuai regulasi yang ada telah dijalankan oleh pemerintah kecamatan dalam hal ini adalah petugas kebersihan akan tetapi proses pelaksanaan belum berjalan secara maksimal diakibatkan oleh pola perilaku sebagian warga yang tidak taat pada aturan waktu pembuangan sampah yang telah diatur oleh masing-masing kelurahan di Kecamatan Tamalate. Salah satu penyebab utamanya adalah komunikasi yang tidak terbangun dengan baik antara pihak petugas dengan masyarakat serta perilaku sebagian petugas perlu dilakukan pembinaan. Proses implementasi kebijakan menurut Edward III (1980) adalah diantaranya terletak pada komunikasi dan disposisinya yakni; 1) Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. 2) Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Apabila komunikasi terbangun dengan *massif* antara petugas kebersihan dengan warga terutama petugas kebersihan harus selalu mengingatkan kepada warga agar tepat waktu membuang sampah sesuai jadwal yang telah disepakati atau

---

ditetapkan oleh pemerintah kelurahan, maka optimis tidak akan ada lagi tumpukuan sampah di depan rumah tangga dan kawasan serta disposisi petugas kebersihan agar sekiranya menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, konsisten terhadap tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Pemindahan

Pemindahan sampah merupakan tahapan untuk memindahkan sampah hasil pengumpulan ke dalam alat pengangkut untuk dibawa ke tempat pemrosesan atau ke pembuangan akhir. Lokasi pemindahan sampah hendaknya memudahkan bagi sarana pengumpul dan pengangkut sampah untuk masuk dan keluar dari lokasi pemindahan, dan tidak jauh dari sumber sampah. Pemindahan sampah dilakukan oleh petugas kebersihan, yang dapat dilakukan secara manual atau mekanik, atau kombinasi misalnya pengisian kontainer dilakukan secara manual oleh petugas pengumpul.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa proses pemindahan sampah dari sumber rumah tangga, kawasan pemukiman, kawasan komersial dikategorikan belum optimal karena kurangnya armada motor fukuda pengangkut sampah dari lorong-kelorong ke tempat pembuangan sementara (Kontener). Masing-masing kelurahan di Kecamatan Tamalate hanya didistribusikan 3 armada sehingga dianggap belum memadai untuk mengangkut/memindahkan volume sampah ke kontener. Pengadaan kontener juga sesungguhnya sudah dikurangi karena tidak kondusif lagi, tumpukan sampah didalam kontener terkesan jorok dan mengeluarkan bau tidak sedap. Beberapa oknum warga pada saat membuang sampah

di Kontainer dia lempar sampahnya di pinggir Kontainer sehingga sampah berserakan.

Pemerintah telah berupaya untuk mengatasi persoalan tumpukan sampah dengan mendistribusikan Mobil Truk *Tangkasaki*, masing-masing Kecamatan memperoleh 3 unit. Truk *Tangkasaki* ini hanya beroperasi di jalan poros/protokol sehingga masih dianggap belum maksimal untuk *mengcover* semua sampah-sampah yang ada terutama di lorong-lorong.

Pemilaaan di lokasi pemindahan dapat dilakukan dengan cara manual oleh petugas kebersihan dan atau masyarakat yang berminat, sebelum dipindahkan ke alat pengangkut sampah.

Cara pemindahan dapat dilakukan sebagai berikut: Manual, Mekanis, Gabungan manual dan mekanis, pengisian kontainer dilakukan secara manual oleh petugas pengumpul, sedangkan pengangkutan kontainer keatas truk dilakukan secara mekanis (*load haul*).

Volume sampah di Kota Makassar setiap harinya bertamah menurut data dari Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar bahwa sekitar kurang lebih 800 ton perhari sehingga untuk mengatasi persoalan penumpukan sampah di berbagai kawasan, maka pemerintah bernisiatif menambah sumber daya manusia hal ini pun telah di kemukakan oleh Edwar III (1980) bahwa sumber daya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sejalan dengan pendapat oleh Van Meter dan

---



Van Horn (1975) bahwa Sumberdaya Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumber daya manusia (human resources) maupun sumber daya non-manusia (*non-human resources*), dalam berbagai kasus program pemerintah.

Petugas kebersihan saat ini memperoleh gaji cukup besar yakni setiap petugas diberikan gaji sebesar satu juta tujuh ratus ribu rupiah dan uang operasional tujuh ratus ribu rupiah sehingga total gaji setiap petugas kebersihan yaitu dua juta empat ratus ribu rupiah sehingga petugas kebersihan harus bekerja secara maksimal dan apabila ada oknum yang tidak bekerja dengan baik, maka pihak dari kelurahan atau kecamatan tidak segan memecatnya karena sebelum petugas itu dipekerjakan, terlebih dahulu mereka menandatangani surat kesepahaman (MOU) didalamnya termuat, apabila petugas kebersihan didapatkan lalai dalam tugasnya maka petugas tersebut langsung dipecat.

Sistem pemindahan sampah dari sumber diangkut ke kontener dapat telakasana dengan optimal apabila sumber daya manusia memadai dan jumlah armada pengangkut seperti motor fukuda ditambah, idealnya 3 RW dilayani 1 motor fukuda sekiranya semua tumpukan sampah yang ada di rumah tangga, pemukiman, kawasan dapat dipindahkan kekontener serta sampah di dalam kontener dapat diangkut setiap harinya agar sampah tidak tertumpuk dan bermalam.

#### 4. Pengangkutan

Pengangkutan dimaksudkan sebagai kegiatan operasi yang dimulai dari titik penampungan sementara (TPS) atau tempat

penampungan komunal sampai ke tempat pengelolaan/pembuangan akhir (TPA).

Proses pengangkutan yang terjadi dilapangan pada Kecamatan Tamalate Kota Makassar yaitu motor fukuda masuk ke lorong-lorong menjemput sampah dari sumber kemudian dikumpulkan diangkut ke TPS/kontener, sampah dikontener dari berbagai sumber yang terkumpul kemudian diangkut menggunakan Mobil Dumb Truk ke pembuangan akhir (TPA) dan proses yang lain yaitu mobil Truk *Tangkasaki* menelusuri jalan raya/protokol mengambil sampah kemudian langsung diangkut ke TPA.

Sesuai dengan hasil penelitian pada proses pengangkutan sampah di Kecamatan Tamalate bahwa jumlah sarana dan prasarana terutama sarana pengangkutan sampah yaitu mobil Dump Truk dan mobil Truk *Tangkasaki* dianggap masih sangat minim sehingga kondisi dilapangan pada lokus penelitian masih banyak tumpukan sampah yang ada di sudut-sudut jalanan terutama pada TPS/Kontainer tidak terangkut hingga satu atau dua hari. Permasalahan yang lain seperti jarak tempuh dari TPS ke TPA relatif jauh, sering terjadi kemacetan lalu linntas, tingkah laku petugas kebersihan yang tidak bekerja secara maksimal, lalai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan SNI 19-2454-2002 tentang pengangkutan sampah yaitu:

a. Pola Pengangkutan

- 1) Pengangkutan sampah dengan sistem pengumpulan individual langsung (door to door) seperti pada gambarl berikut ini:
  - a) Truk pengangkutan sampah dari pool menuju titik sumber sampah pertama untuk mengambil sampah;
  - b) Selanjutnya mengambil sampah pada titik-titik sumber sampah berikutnya sampai truk penuh sesuai dengan kapasitasnya;
  - c) Selanjutnya diangkut ke TPA Sampah;
  - d) Setelah pengosongan di TPA truk menuju ke lokasi sumber sampah berikutnya sampai terpenuhi ritasi telah ditetapkan.
- 2) Pengumpulan sampah melalui sistem pemindahan di transfer depo type I dan II, Pola pengangkutan dapat dilihat pada gambar 4.9 dan dilakukan dengan cara berikut:
  - a) Kendaraan Pengangkut sampah keluar dari *pool* langsung menuju lokasi pemindahan di transfer depo untuk mengangkut sampah ke TPA;
  - b) dari TPA kendaraan tersebut kembali ke transfer depo untuk pengambilan pada rit berikutnya:

(1) untuk pengumpulan sampah dengan sistem kontainer (*Transfer tipe III*), Pola pengangkutan adalah sebagai berikut:

(a) Pola pengangkutan dengan sistem pengosongan kontainer cara 1

- Kendaraan dari *pool* menuju kontainer isi pertama untuk mengangkut sampah ke TPA;
- Kontainer kosong dikembalikan ke tempat semula;
- Menuju ke kontainer isi berikutnya untuk diangkut ke TPA
- Kontainer kosong dikembalikan ke tempat semula;
- Demikian seterusnya sampai rit terakhir.

(b) Pola pengangkutan dengan sistem pengosongan kontainer cara 2 dapat dilihat pada Keterangan sistem ini :

- Kendaraan dari *pool* menuju kontainer isi pertama untuk mengangkat sampah ke TPA;
- Dari TPA Kendaraan tersebut dengan kontainer kosong menuju lokasi kedua untuk

menurunkan kontainer kosong dan membawa kontainer isi untuk diangkut ke TPA;

- Demikian seharusnya sampai pada rit terakhir.
- Pada rit terakhir dengan kontainer kosong, dari TPA Menuju ke lokasi kontainer.
- Sistem ini diberlakukan pada kondisi tertentu (mis: pengambilan pada jam tertentu, atau mengurangi kemacetan lalu lintas.

(c) Pola pengangkutan sampah dengan sistem pengosongan kontainer cara yaitu:

- Kendaraan dari *pool* dengan membawa kontainer kosong menuju ke lokasi kontainer isi untuk mengganti/mengambil dan langsung membawanya ke TPA
  - Kendaraan dengan membawa kontainer kosong dari TPA menuju ke kontainer isi berikutnya;
  - Demikian seterusnya sampai dengan rit terakhir.
-

(d) Pola pengangkutan sampah dengan sistem kontainer tetap biasanya untuk kontainer kecil serta alat angkut berupa truk pemadat atau dump truk:

- Kendaraan dari *pool* menuju kontainer pertama, sampah dituangkan ke dalam *truk compactor* dan meletakkan kembali kontainer yang kosong
- Kendaraan menuju ke kontainer berikutnya sehingga truk penuh untuk kemudian langsung ke TPA;
- Demikian seterusnya sampai dengan rit terakhir.

(2) Peralatan pengangkutan alat pengangkut sampah adalah:

(a) Persyaratan alat pengangkut yaitu:

- Alat pengangkut sampah harus dilengkapi dengan penutup sampah minimal dengan jaring;
  - Tinggi bak maksimum 1,6 m
  - Sebaiknya ada alat unkit;
  - Kapasitas disesuaikan dengan kelas jalan yang akan dilalui
-

- Bak truk/dasar kontainer sebaiknya dilengkapi pengaman air sampah
- (b) Jenis peralatan dapat berupa:
- Truk (ukuran besar atau kecil)
  - Dump truk/tipper truk;
  - Amroll truk;
  - Truk pemadat;
  - Truck dengan crane;
  - Mobil penyapu jalan;
  - Truk gandengan

Berdasarkan PERDA No. 4 Tahun 2011 yaitu alat pengangkutan sampah harus memenuhi persyaratan keamanan, kesehatan lingkungan, kenyamanan dan kebersihan sehingga pemerintah memprogramkan pengadaan mobil Truk *Tangkasaki* sebagai solusi alat pengangkutan sampah dengan bentuk persegi panjang yang relatif lebih memberikan kenyamanan karena tidak lagi mengeluarkan bau sedap ketika sampah diangkut ke TPA.

Mengatasi segala permasalahan yang terjadi terutama pada proses pengangkutan sampah, seyogianya pemerintah Kota Makassar berkerja keras membangun komunikasi kepada masyarakat bahwa sampah harus dipila antara organik dan anorganik sehingga proses pengangkutan lebih efesien dan dapat bernilai ekonomis. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pembagian tugas yaitu ada yang bertugas mengambil sampah curah/organik dan ada yang bertugas mengambil sampah kering anorganik. Sampah curah/organik

---

dikumpulkan pada suatu tempat sebagai tempat pembuangan sementara (TPS) yang didesain sedemikian rupa dengan desain *containert* tertutup sekiranya tidak mengeluarkan bau kemudian harus setiap hari diangkut ke TPA dengan menggunakan mobil *Dump Truk* tertutup agar sekiranya ketika diangkut, sampahnya tidak jatuh lagi di jalanan dan tidak mengeluarkan bau yang dapat mengganggu pengendara lain. Kemudian untuk sampah kering/anorganik dibawa ke Bank Sampah terdekat untuk dilakukan pemilahan kembali lalu ditimbang sehingga dapat menambah nilai ekonomis serta mengurangi sampah diangkut ke TPA.

Proses tersebut dapat tercapai apabila kebijakan dapat dikomunikasikan dengan baik dan sumber daya memadai sebagai eksekutor sesuai dengan teori model impelentasi kebijakan Edward III (1980). Komunikasi harus selalu dibangun oleh pihak pelayan terhadap yang dilayani agar kebijakan-kebijakan atau program yang akan dilaksanakan dapat dipahami oleh warga sebagai kelompok sasaran pelayanan serta sumber daya dari eksekutor harus sering dilakukan pelatihan dan pemahaman agar mereka dapat bekerja secara profesional dan bertanggung jawab atas tugasnya. Implementor harus dapat memahami kejelasan komunikasi yang disampaikan untuk diteruskan kepada pelaksana. Selain itu keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kompleksitas isi kebijakan, konteks kebijakan, karakter lingkungan tempat kebijakan dilaksanakan dan karakter pelaksana. Sejalan dengan Van Meter dan Carl E. Van Horn (1975) bahwa Sumber daya Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya, baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya non-

---



manusia (*non-human resources*), dalam berbagai kasus program pemerintah dan Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

#### 5. Pemubangan Akhir

Tempat Pembuangan Akhir (TPA) merupakan tempat dimana sampah mencapai tahap terakhir dalam pengelolaannya sejak sampah dari sumber, pengumpulan, pemindahan/pengangkutan, pengolahan dan pembuangan.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa tahap proses pembuangan akhir sampah di TPA Tamangapa Antang sangat memprihatinkan karena akses masuk kedalam TPA hanya satu sehingga mobil Dump Truk dan Truk *Tangkasaki* harus antri satu persatu ditambah Truk *Tangkasaki* pada proses pembongkaran sampah butuh waktu berjam-jam karena mesti dibongkar secara manual sehingga menimbulkan kemacetan di daerah TPA Kecamatan Manggala yang mengakibatkan seringkali ada aksi protes oleh warga setempat.

Menurut data dari Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar bahwa kurang lebih sekitar 800 ton perhari sampah yang diangkut ke TPA dengan kapasitas luas TPA sekitar 18 hektar sehingga menurut statistik dari Dinas bahwa kurang lebih 3 tahun lagi apabila tidak ada proses pengurangan timbulan sampah yang diangkut ke TPA, maka akan mengalami *overload* (melebihi muatan). Pada proses pembuangan tidak ada pemilaaan sehingga bercampurnya

---

sampah basah, kotoran binatang, sampah pasar dan sampah anorganik yang mengakibatkan kondisi di TPA Sangat bau.

Berdasarkan dengan SNI 19-2454-2002 tentang proses pembuangan akhir dengan memperhatikan peralatan dan perlengkapan yang digunakan di TPA sampah sebagai berikut:

- a. *Bulldoser* untuk peralatan, pengurus dan pemadatan;
- b. *Crawl/track dozer* untuk pemadatan pada tanah lunak;
- c. *Wheel dozer* untuk perataan, pengurangan;
- d. *Loader* dan *powershowel* untuk penggalian, perataan, pengurangan dan pemadatan
- e. *Dragline* untuk penggalian dan pengurangan,
- f. *Scarper* untuk pengurangan tanah dan peratan;
- g. Kompaktor (*landfril compactor*) untuk pemadatan timbunan sampah pada lokasi dalam,
- h. Jenis peralatan di tempat pembuangan akhir

Berdasarkan PERDA No. 4 Tahun 2011 yaitu proses akhir sampah dilakukan dengan pengembalian sampah dan/atau residu hasil pengelolaan lingkungan secara aman. Oleh karena itu sesuai hasil wawancara peneliti dengan pernyataan Bapak Walikota Makassar bahwa kami akan segera membangun TPA Berbintang Lima yaitu TPA yang memiliki berbagai fungsi seperti; pengelolaan limbah untuk industri kecil masyarakat di antaranya; mesin pengolah sampah plastik, kertas dan kaca. Kedepan TPA juga akan dijadikan sebagai bahan pembangkit listrik (*waste energi*). TPA bintang lima akan banyak tercipta produk dengan bahan dasar plastik, kaca, maupun kertas, seperti bola plastik, vas

---

bunga, dan lainnya. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan serta bisa membuka lapangan kerja baru.

Kebijakan program akan efektif apabila terlebih dahulu di sosialisasikan atau dikomunikasikan, hal tersebut sesuai dengan model kebijakan dari Edward III (1980) serta harus jelas Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi. Pedapat tersebut juga didukung oleh A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1983) bahwa Tingkat komitmen dan ketrampilan dari aparat dan implementor. Pada akhirnya, komitmen aparat pelaksana untuk merealisasikan tujuan yang telah tertuang dalam kebijakan adalah variabel yang paling krusial. Aparat badan dan tradisional. Demikian juga, kemajuan teknologi akan membantu dalam proses keberhasilan implementasi program, pelaksana harus memiliki keterampilan dalam membuat prioritas tujuan dan selanjutnya merealisasikan prioritas tujuan tersebut.

TPA bintang lima akan terlaksana apabila teknik operasional pembuangan sampah dibenahi terutama harus dibenahi dari titik awalnya yaitu dari sumber, seyogianya konsisten melakukan pemilahan antara sampah organik dan anorganik. Kumpulan sampah anorganik diangkut ke bank-bank sampah untuk dilakukan penimbangan setelah itu di kluster kembali sesuai dengan jenisnya lalu dibawa ke vendor-vendor sampah dan diangkut ke tempat industri pengolahan yang akan disediakan oleh Pemerintah Kota sehingga sampah yang diangkut ke TPA setiap harinya dapat terminimalisir karena

---

hanya sampah organik dan lebih efektif lagi, jika pemerintah menyiapkan alat komposter kepada masing-masing kelurahan minimal 1 RT 3 komposter yang digunakan untuk mengompos sampah-sampah organik sehingga sampah organik juga akan terminimalisir terangkut ke TPA dan hasil komposter dapat digunakan oleh warga untuk memupuk tanam-taman yang telah di tanam di lorong-lorong ataukah hasil komposter bisa di jual sehingga meningkatkan nilai ekonomis warga.

### **Simpulan**

Pelaksanaan Kebijakan teknis operasional pengelolaan Persampahan di Kecamatan Tamalate mulai dari Pewadahan, Pengumpulan, Pemandahan, Pengangkutan, dan pembuangan belum berjalan secara maksimal hal ini disebabkan masih kurangnya warga yang melakukan pemilahan sampah antara organik dan anorganik, pewadahan belum disiapkan oleh pemerintah untuk sampah rumah tangga, pengumpulan sampah terkadang terlambat disebabkan oleh warga yang tidak menaati jadwal pembuangan sampah, proses pemandahan terlambat diakibatkan jumlah kontainer sedikit, serta proses pembuangan tidak lancar disebabkan antrian membongkar sampah karena akses masuk ke TPA satu jalur.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis berterimakasih kepada seluruh responden yang terlibat dalam penelitian tata Kelola persampahan di Kecamatan Tamalate Kota Makassar, kepada penulis terdahulu, Pihak kecamatan yang telah memberikan izin untuk meneliti.

## **Referensi**

- Neolaka, almos. 2008. *Kesadaran Lingkungan*. Jakarta: Rineka
- Sejati Waluyo dan Saryono. 2009. *Sindrom Premenstruasi*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Subarna. Abay D. 2014. *Unsur Estetika dan Simbolik Pada Bangunan Islam*. Jakarta: Diskusi Ilmiah Arkeologi II.
- Sukandarrumidi. 2009. *Geologi Mineral Logam*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

## **Dokumen**

- Undang-Undang Republik Inonesia Nomor 18 Tahun 2008
- Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2012
- Standar Nasional Indonesia (SNI) 19-2454-2002.

---

## CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF THE INDEPENDENT LEARNING INTERNSHIP PROGRAM AT THE INDEPENDENT CAMPUS (MBKM) AT THE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH SINJAI

### **Tantangan Implementasi Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MbkM) di Universitas Muhammadiyah Sinjai**

**Muhammad Lutfi**

Mahasiswa S3 Ilmu Administrasi Publik Universitas Negeri  
Makassar, [lutfigov@gmail.com](mailto:lutfigov@gmail.com), Makassar

---

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam implementasi Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Mengingat bahwa program MBKM merupakan program baru yang digagas oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menuntut perguruan tinggi untuk mengimplementasikan program tersebut. Sementara beberapa perguruan tinggi “belum siap” dari berbagai hal baik pada aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, kebijakan, maupun pendanaan, sehingga dalam implementasinya tentu mengalami berbagai macam tantangan di dalamnya.

Untuk memahami permasalahan yang terjadi, penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan cara mengirimkan kuesioner berupa pertanyaan kepada dosen dan mahasiswa yang telah terlibat dalam Program MBKM di Universitas Muhammadiyah Sinjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program MBKM di Universitas Muhammadiyah Sinjai masih mengalami berbagai tantangan dan permasalahan mendasar di antaranya pemahaman mahasiswa dan dosen, belum adanya kebijakan internal perguruan tinggi yang mengatur secara spesifik terkait program, serta keterbatasan anggaran dalam mendukung pelaksanaan MBKM secara berkelanjutan.

**Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, MBKM, Program Magang**

---

## **Pendahuluan**

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (selanjutnya disingkat MBKM) adalah hak belajar 3 (tiga) semester di luar program studi. Program tersebut merupakan amanah dari berbagai regulasi/landasan hukum pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran dan lulusan pendidikan tinggi. Landasan hukum penyelenggaraan Program MBKM di antaranya: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang KKNI, Permenristekdikti No. 123 Tahun 2019 tentang Magang Industri dan Pengakuan Satuan Kredit Semester Untuk Magang Kuliah, dan Permendikbud No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

MBKM merupakan kebijakan yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan dan keterampilan

---

melalui experiential learning yang berguna untuk memasuki dunia kerja dan pengembangan karakter. Kampus Merdeka memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menentukan mata kuliah di luar Program Studi secara terarah. Kebijakan MBKM dilaksanakan dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta budaya belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Kebijakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan *link and match* dengan dunia usaha, dunia industry dan dunia kerja, serta untuk mengembangkan keilmuan lintas dan transdisiplin. Melalui MBKM, mahasiswa memiliki kesempatan hingga 20 (dua puluh) sks menempuh pembelajaran di luar Program Studi pada Perguruan Tinggi yang sama; dan kesempatan hingga 40 (empat puluh) sks menempuh pembelajaran di luar Perguruan Tingginya.

Dalam rangka memenuhi tuntutan, arus perubahan dan kebutuhan akan *link and match* dengan dunia usaha, dunia industri, serta untuk menyiapkan mahasiswa dalam dunia kerja dan pengembangan keilmuan, Perguruan Tinggi dituntut agar dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal. Program MBKM diharapkan dapat menjadi jawaban atas tuntutan tersebut. Kampus Merdeka merupakan wujud pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga terciptanya budaya belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan dan minat pengembangan diri dari mahasiswa

Pada program “hak belajar di luar Program Studi hingga tiga semester”, mahasiswa diberikan kebebasan mengambil sks di luar Program Studi dalam Perguruan Tinggi dan/atau pembelajaran di

---



Luar Perguruan Tinggi. Contoh bentuk kegiatan mahasiswa yang bisa dilakukan dalam program “hak belajar di luar Program Studi hingga tiga semester” adalah kegiatan (1) Pengabdian kepada Masyarakat; (2) Proyek Kemanusiaan; (3) Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan; (4) Penelitian/Riset; (5) Magang/Praktik Kerja; (6) Kegiatan Wirausaha; (7) Pertukaran Mahasiswa; (8) Studi/Proyek Independen; yang harus dibimbing oleh dosen dan pendamping dari mitra strategis kolaborator program. Melalui program tersebut, mahasiswa diharapkan mendapatkan pengalaman kontekstual lapangan yang akan menguatkan kompetensi utama, menambah kompetensi baru, memenuhi kebutuhan emerging skills dan keterampilan Abad-21 untuk menyiapkan lulusan yang siap berkompetisi secara global dan di dunia kerja nantinya.

Bentuk Kegiatan Pembelajaran MBKM merupakan salah satu perwujudan pembelajaran berpusat pada mahasiswa (student centered learning) yang sangat esensial. Pembelajaran tersebut dapat memberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa. Selain itu mahasiswa juga dapat mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, etika profesi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya.

Implementasi MBKM pada Universitas Muhammadiyah Sinjai telah dilaksanakan berdasarkan surat keputusan yang telah di tuangkan dalam kurikulum program studi dan pedoman implementasi MBKM yaitu Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka memerlukan panduan dalam pelaksanaannya, untuk itu

---

Universitas Muhammadiyah Sinjai telah menetapkan Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka dengan SK. Rektor Nomor: 064/KEP/I.3.AU/A/2020 Tentang Panduan Pelaksanaan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka Universitas Muhammadiyah Sinjai. Selain itu, telah diterbitkan pula Panduan Kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka dengan SK. Rektor Nomor: 069/KEP/I.3.AU/A/2020 Tentang Panduan Kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka Universitas Muhammadiyah Sinjai, yang kemudian menjadi pedoman bagi program studi dalam menyusun Kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka.

Salah satu program MBKM yang telah dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sinjai adalah program magang mahasiswa. Pengalaman Magang merupakan suatu kegiatan intra kurikuler yang harus diikuti oleh mahasiswa dalam bentuk aktivitas belajar di lapangan (dunia kerja). Dalam hal ini yang dimaksudkan ialah praktek kerja mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sinjai pada Kantor-Kantor / Instansi / Perusahaan sebagai tempat mereka praktek.

Selama ini mahasiswa kurang mendapat pengalaman kerja di industri/dunia profesi nyata sehingga kurang siap bekerja. Sementara magang yang berjangka pendek (kurang dari 6 bulan) sangat tidak cukup untuk memberikan pengalaman dan kompetensi industri bagi mahasiswa. Perusahaan yang menerima magang juga menyatakan magang dalam waktu sangat pendek tidak bermanfaat, bahkan mengganggu aktivitas di Industri. Guna memperbaiki kekurangan tersebut, maka ruang lingkup magang dalam konteks merdeka belajar ini meliputi bidang pekerjaan atau profesi yang dipilih oleh mahasiswa sesuai dengan bidang ilmu/minat yang ditekuni dan ditempuh dalam kurun waktu 1 (satu) semester.

Mata Kuliah Magang/Praktik Kerja merupakan mata kuliah yang bersifat mandiri yang dilakukan di luar kampus oleh mahasiswa. Magang merupakan praktik kerja mahasiswa sebagai kegiatan nyata di lapangan dengan mitra (industri, instansi pemerintah/swasta, kelompok masyarakat, lembaga diklat, badan-badan usaha, dan organisasi lain) dalam kerangka Merdeka Belajar-Kampus Merdeka, untuk memperoleh pemahaman dan keterampilan yang dilaksanakan dalam periode waktu 1 semester, sehingga meningkatkan profesionalisme mahasiswa sesuai dengan disiplin ilmunya. Magang/praktik kerja wajib dicantumkan dalam struktur kurikulum merdeka belajar Program Studi Sarjana (S1) dan merupakan hak setiap mahasiswa untuk menempuhnya. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai tantangan permasalahan baik pada aspek mahasiswa, dosen dan perguruan tinggi itu sendiri. Olehnya itu sangat menarik dilakuykan penelitian terkait dengan **“Tantangan Implementasi Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Di Universitas Muhammadiyah Sinjai”**

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden secara langsung. Setiap paket kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisikan identitas responden, sedangkan bagian kedua mencangkup daftar pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dan sumber data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.

Untuk memperoleh data dan informasi, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa semester 5 (lima) pada program studi Administrasi Publik sebanyak 289, tenaga kependidikan sebanyak 18 orang serta dosen sebanyak 44 orang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah total sampling untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat seluruh populasi yakni sebanyak 342. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif, yakni statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji statistik deskriptif ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif akan dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum untuk data dengan skala rasio. Sementara itu untuk data dengan skala nominal uji statistik deskriptif akan dilihat dari distribusi frekuensi.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pelaksanaan Program MBKM**

Magang/Praktik Kerja merupakan penugasan kepada mahasiswa untuk mempelajari dan mengikuti kegiatan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang atau mata kuliah di lapangan dan menulis laporan kegiatan secara tertulis. Pada Program Studi Administrasi Publik, Magang merupakan mata kuliah wajib yang harus diselesaikan oleh seorang mahasiswa Program Studi Administrasi Publik dengan cara mengikuti

proses secara langsung pada instansi/lembaga sasaran magang/praktik kerja, dan dibimbing oleh dosen yang ditunjuk oleh program studi.

Magang berdasarkan Kampus Merdeka dapat dilaksanakan dalam 1-2 Semester, setara dengan 20 SKS - 40 SKS, yang mempunyai beban kredit 170 (seratus tujuh puluh) menit per minggu per semester, yang dilaksanakan di instansi/lembaga pemerintah atau swasta, pada bidang yang terkait dengan penerapan ilmu Administrasi Publik. Bidang-bidang tersebut tidak dibatasi, sejauh relevan dan sesuai dengan CPL dari Mata Kuliah pada Program Studi Administrasi Publik dan sesuai minat mahasiswa.

Melalui program MBKM yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, maka diharapkan *hard* dan *soft skills* mahasiswa akan terbentuk dengan kuat. Program MBKM juga diharapkan dapat menjawab tantangan Perguruan Tinggi untuk menghasilkan lulusan yang sesuai perkembangan zaman kemajuan IPTEK, tuntutan dunia usaha dan dunia industri, maupun dinamika masyarakat yang juga sejalan dengan dengan visi misi Program Studi Administrasi Publik.

Dalam pelaksanaan Magang MBKM didasarkan pada petunjuk teknis yang telah ditetapkan oleh Program Studi Administrasi Publik dengan tahapan dan bentuk kegiatan sebagai berikut:

## 2. Tahap Persiapan

Pada tahap ini Program Studi Administrasi Publik membentuk panitia magang MBKM melalui Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Sinja. Dalam panitia tersebut terdapat Koordinator Magang

---

yang bertugas mengkoordinasikan teknis pelaksanaan magang. Pada tahap ini dilakukan sosialisasi mengenai Magang MBKM yang dilakukan oleh Koordinator. Sosialisasi meliputi prosedur, jadwal dan tempat perusahaan (instansi) untuk pelaksanaan Magang. Pengajuan proposal Magang/Praktik Kerja dapat dilakukan pada tahap ini untuk menentukan tempat magang/praktik kerja.

### 3. Tahap Pendaftaran

Mahasiswa memprogramkan Mata Kuliah Magang/Praktik Kerja melalui Kartu Rencana Studi (KRS) sesuai dengan kesepakatan Universitas Muhammadiyah Sinjai dengan mitra berdasarkan PKS antara Universitas Muhammadiyah Sinjai dengan Lembaga tujuan magang. Pengajuan Magang/Praktik Kerja berlaku bagi mahasiswa yang telah memenuhi syarat. Adapun rincian pengajuan Magang/Praktik Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tercatat sebagai mahasiswa aktif (tidak sedang cuti).
- b. Telah lulus sks = 85 sks dengan IPK = 2,75.
- c. Menunjukkan daftar nilai/transkrip sementara yang telah ditandatangani oleh dosen Pembimbing Akademik (PA).
- d. Membuat surat permohonan Magang/Praktik Kerja yang dilengkapi dengan proposal magang dalam sebuah dokumen.
- e. Membawa dokumen ke admin Program Studi untuk mendapatkan nomor surat.
- f. Membawa dokumen untuk mendapatkan persetujuan Koordinator Magang/Praktik Kerja.

Koodinator magang/praktik kerja mengusulkan dosen pembimbing magang sesuai dengan bidang keahlian ke

Kaprodi dan selanjutnya Kaprodi mengusulkan surat tugas dosen pembimbing magang ke Dekan.

4. Tahap Pembekalan

Sebelum berangkat Magang, mahasiswa wajib mengikuti kuliah pembekalan yang dijadwalkan oleh panitia. Pembekalan merupakan bagian yang tidak terpisah dari Mata Kuliah Magang/Praktik Kerja. Sebelum berangkat magang, mahasiswa harus menyiapkan berkas-berkas yang harus dibawa yaitu:

- a. Surat Pengantar
- b. Pedoman Magang
- c. Daftar Hadir Harian
- d. Form Laporan Mingguan
- e. Form Penilaian Industri

5. Proses Program Magang/Praktik Kerja

Selama melaksanakan magang/praktik kerja, mahasiswa wajib mengikuti seluruh peraturan di organisasi tempat magang. Apabila melanggar peraturan organisasi berarti melanggar peraturan akademik Program Studi yang bisa dikenakan sanksi baik peringatan lisan, peringatan tertulis, maupun pemberhentian (Drop Out) tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan. Mahasiswa yang dikeluarkan dari tempat Magang Industri karena melanggar peraturan organisasi dianggap tidak lulus Mata Kuliah. Mahasiswa tidak diperbolehkan berpindah tempat magang tanpa seizin panitia magang/praktik kerja dan Koordinator Program Studi.

6. Tahap Bimbingan dan Penyusunan Laporan

- a. Selama melaksanakan Magang/Praktik Kerja,

- mahasiswa diwajibkan melakukan bimbingan ke Pembimbing Industri dan Dosen Pembimbing.
- b. Konsultasi dengan dosen pembimbing dilakukan selama minimal 14 kali bimbingan.
  - c. Laporan Magang harus sudah selesai sebelum pelaksanaan Seminar Magang.
7. Tahap Penilaian
- a. Penilaian dilakukan oleh Dosen Pembimbing dan Supervisor.
  - b. Penilaian dari Supervisor dilakukan berdasarkan kinerja mahasiswa pada saat magang.
  - c. Mahasiswa mendapatkan Sertifikat Industri dari tempat magang.
  - d. Penilaian dari Dosen Pembimbing dapat dilakukan melalui seminar.
  - e. Pengajuan seminar hanya dapat dilakukan oleh mahasiswa yang telah menyelesaikan Magang/Praktik Kerja dan telah selesai membuat laporan Magang yang sudah mendapatkan persetujuan dari Dosen Pembimbing, dibuktikan dengan makalah yang sudah ditandatangani Dosen Pembimbing.
  - f. Mahasiswa menyerahkan formulir pendaftaran seminar yang berisi persetujuan Koordinator Magang/Praktik Kerja.
  - g. Nilai yang diperoleh kemudian diinput oleh pada SIMAK UMSi
8. Tahap Monitoring dan Evaluasi
- a. Program studi melakukan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap pelaksanaan magang/praktik kerja.
  - b. Berdasarkan hasil monev tersebut dilakukan upaya-
-



upaya peningkatan terhadap kualitas pelaksanaan program magang/praktik kerja.

9. Tahap Pelaporan ke PDDikti

Koprodi melaporkan pengakuan sks (rekognisi magang) ke PD Dikti melalui Biro Akademik.

10. Kendala Dalam Pelaksanaan Program Magang MBKM

Keberhasilan penyelenggaraan program Magang MBKM membutuhkan keharmonisan hubungan para pihak, yaitu pihak Kampus (Program Studi Administrasi Publik), mahasiswa sebagai peserta magang MBKM dan Lembaga/instansi mitra. Kondisi tersebut diharapkan selalu terbentuk secara sehingga keberhasilan penyelenggaraan maupun pencapaian tujuan magang, Magang MBKM dapat tercapai. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala atau hambatan yang dihadapi, berikut ini akan di bahas terkait kendala yang dihadapi oleh dosen dan mahasiswa dalam pelaksanaan Program Magang MBKM.

11. Kendala Dosen dalam Pelaksanaan Magang MBKM

Berdasarkan hasil survei terkait permasalahan yang dialami dosen dalam pelaksanaan Magang MBKM menunjukkan bahwa terdapat dua permasalahan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Keterlibatan dan pemahaman dosen sebagai pembimbing yang masih rendah

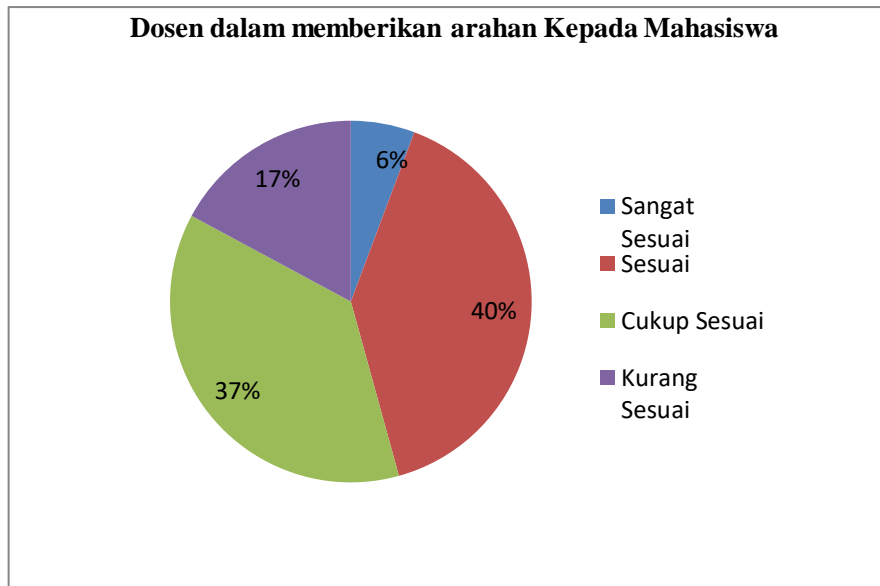
Untuk kelancaran proses pelaksanaan Magang MBKM, keterlibatan dosen dalam pelaksanaan program ini harus ditingkatkan. Salah satu kendala yang dihadapi oleh Program Studi dalam Pelaksanaan program Magang

MBKM adalah keterlibatan Dosen dalam pelaksanaan program. Berdasarkan data yang ada di program studi, bahwa sampai saat ini dosen yang terlibat dalam pelaksanaan MBKM baru sebanyak 29%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dosen Program Studi Administrasi Publik masih sangat kurang dalam pelaksanaan program magang MBKM.

Sementara itu, terkait dengan pemahaman dosen terhadap program MBKM dinilai masih sangat rendah. Hal ini berdasarkan hasil survey yang pernah dilakukan oleh program studi, yang menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 54 % dosen yang belum memahami dengan baik program ini. Hal ini juga dipengaruhi oleh pelaksanaan sosialisasi yang dilakukan oleh Program Studi Administrasi Publik yang masih kurang.

b. Peran Dosen dalam Melakukan Bimbingan

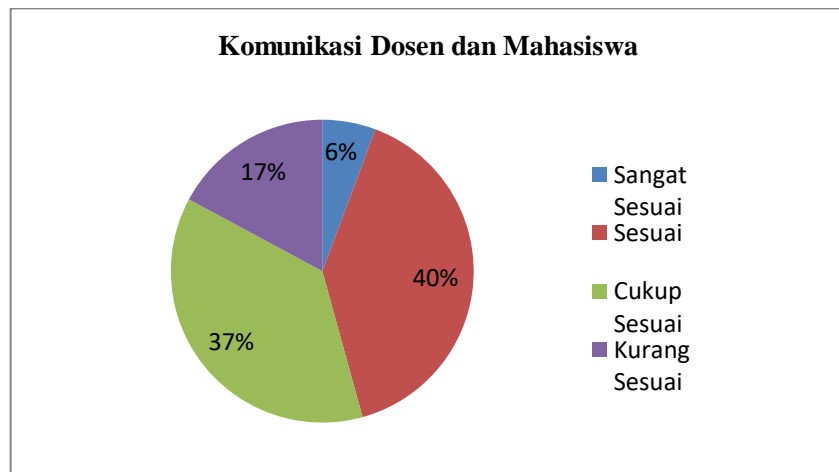
Dalam melakukan proses pembimbingan, ada beberapa dosen pembimbing Magang MBKM kurang memberikan arahan secara langsung kepada mahasiswa dalam memberikan pengarahan sebelum pelaksanaan Magang MBKM. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan data pada gambar berikut:



Gambar 1. Dosen dalam memberikan arahan kepada mahasiswa. Dari data tersebut memberikan gambaran bahwa hanya 29% jawaban yang menyatakan bahwa dosen sering melakukan arahan kepada mahasiswa sehingga data diatas dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang dilakukan oleh dosen pembimbing masih kurang. Hal tersebut berdampak pada Dosen pembimbing kurang dapat menghubungkan dan menyesuaikan kompetensi mahasiswa dengan apa yang harus dikerjakan mahasiswa di instansi mitra. Selain itu, mahasiswa juga banyak yang masih merasakan kebingungan dalam melaksanakan magang MBKM di instansi karena tidak mengetahui apa yang harus dilakukan di instansi.

Pembimbing juga kurang mendampingi mahasiswa dalam menyusun jadwal kegiatan Magangn MBKM maupun dalam penyusunan urian tugas yang akan dilakukan oleh mahasiswa dalam pelaksanaan program amgam MBKM. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara mahasiswa

dengan Dosen Pembimbing. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Komunikasi Dosen dan Mahasiswa

Berdasarkan gambar diatas didapatkan data bahawa 6% Dosen dan Mahasiwa sangat sering berkomunikasi, 26% Dosen dan Mahasiwa sering berkomunikasi, 34% Dosen dan Mahasiwa cukup dalam berkomunikasi dan 34% Dosen dan Mahasiwa kurang dalam melakukan komunikasi. Dari data tersebut kita dapat simpulkan bahwa intensitas komunikasi antara Dosen dan mahasiswa masih sangat kuran, hal tersebut berdampak pada pelaksanaan program magang MBKM.

Selain itu standar oprasional pelaksanaan masih dalam bentuk draf sehingga dalam pelaksanaannya masih belum maksimal terutama sinkronisasi kegiatan MBKM dengan penganggaran belum jelas, kemudian keputusan tentang konfersi nilai pada 8 indikator kinerja Utama belum ditetapkan melalui surat keputusan rektor.

Selain itu permasalahan yang lain yang kemungkinan dapat terjadi tidak semua 8 indikator kinerja utama dapat dikonfersi

sebanyak 20 SKS per kegiatan disebabkan karena program MBKM akan disesuaikan dengan capaian pembelajaran mata kuliah yang telah disusun pada kurikulum

## 12. Kendala Mahasiswa dalam Pelaksanaan Magang MBKM

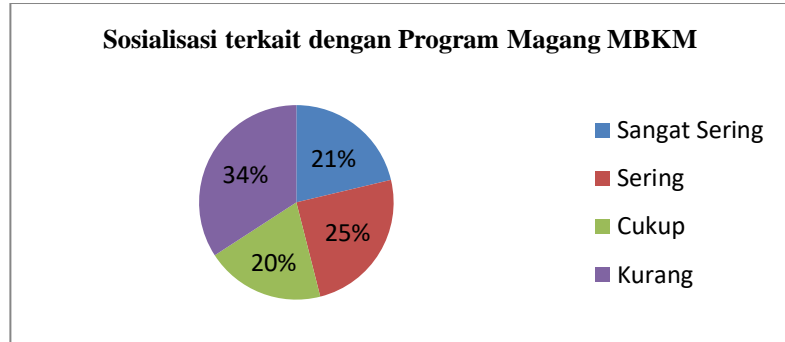
Berdasarkan hasil survei terkait permasalahan yang dialami mahasiswa dalam pelaksanaan Magang MBKM menunjukkan bahwa terdapat tiga permasalahan terkait Magang MBKM. Permasalahan tersebut secara lengkap dijelaskan sebagai berikut:

### a. Kurangnya Pemahaman Mahasiswa tentang Program Magang MBKM

Keberhasilan Pelaksanaan program Magang MBKM sangat dipengaruhi oleh mahasiswa kesiapan mahasiswa untuk mengikuti program tersebut, tingkat pengetahuan menjadi kunci utama agar mahasiswa berpartisipasi dalam pelaksanaan program Magang MBKM. Untuk itu, Perguruan Tinggi khususnya Program Studi Administrasi Publik melakukan langkah kongkrit agar pemahaman mahasiswa terkait program Magang MBKM dapat ditingkatkan.

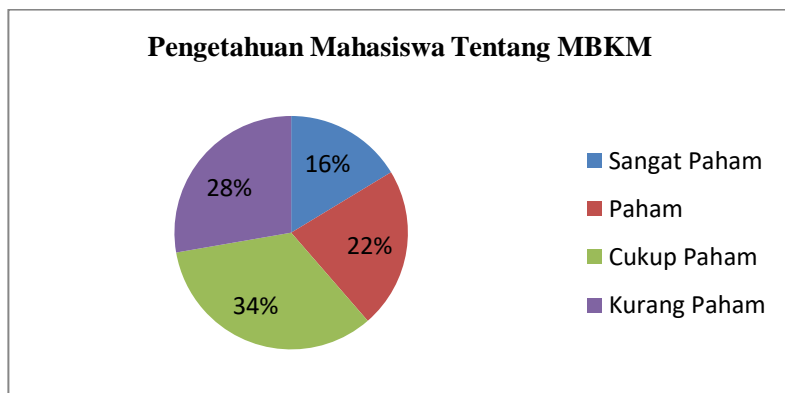
Salah satu langkah yang dilakukan adalah sosialisasi terkait pelaksanaan program Magang MBKM tetapi masih kurang dan belum memberikan pengarahan yang mendalam program Magang MBKM. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada mahasiswa yang menunjukkan bahwa 34% mahasiswa menjawab Program Studi kurang melakukan sosialisasi, 20% Cukup melakukan sosialisasis, 25% sering melakukan sosialisasi dan hanya 21% mahasiswa

mejawab prodi sangat sering melakukan sosialisasi. Data tersebut secara rinci dapat kita lihat pada gambar dibawah:



Gambar 3 Sosialisasi Tentang magang MBKM

Kurangnya Sosialisasi yang dilakukan oleh program Studi berdampak pada banyak mahasiswa yang belum memahami secara utuh terkait program tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil survei pada gambar berikut:

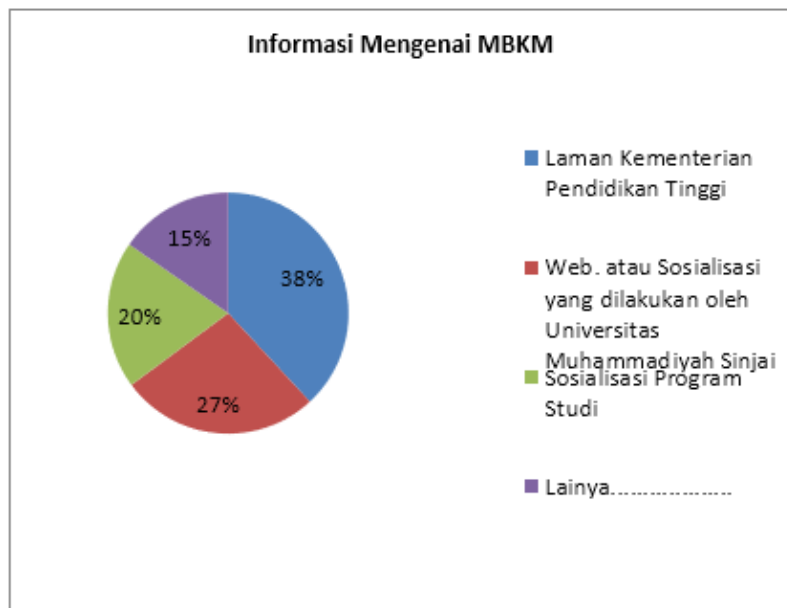


Gambar 4 Pengetahuan Mahasiswa Tentang MBKM

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa pemahaman mahasiswa masih sangat kurang, mahasiswa yang sangat paham dengan program Magang MBKM hanya 16% sedangkan mahasiswa yang paham hanya 22%, mahasiswa yang cukup paham 34% dan mahasiswa

yang kurang paham 285. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan mahasiswa terkait program magang MBKM masih sangat kurang meskipun pihak Program Studi telah melakukan sosialisasi kepada mahasiswa.

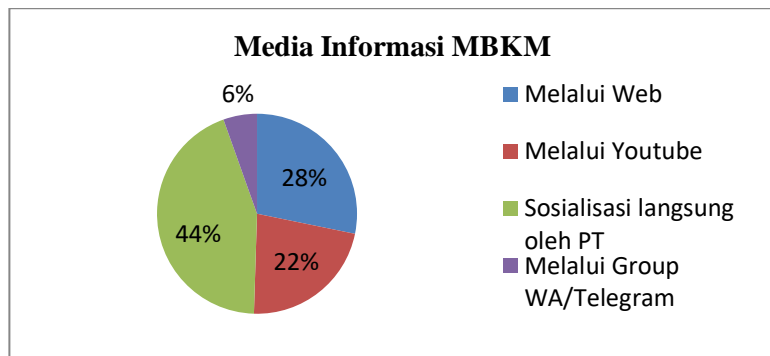
Kurangnya pengetahuan oleh mahasiswa juga disebabkan oleh sumber untuk mendapatkan informasi tentang program Magang MBKM, hal ini berdasarkan hasil survei yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5 Sumber Informasi mengenai MBKM

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa mahasiswa mendapatkan informasi tentang program Magang MBKM 38% dari Laman Kementerian Pendidikan Tinggi, 27% dari Website Perguruan Tinggi, 20% Sosialisasi Program Studi dan 15% dari sumberlainnya. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh program studi masih kurang.

Agar pemahaman mahasiswa tentang program Magang MBKM dapat ditingkatkan, maka Program Studi harus meningkatkan kegiatan sosialisasi secara langngung kepada mahasiswa. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada mahasiswa yang menunjukkan bahwa 44% mahasiswa lebih memilih sosialisasi program Magang MBKM dilakukan secara langsung oleh Perguruan Tinggi, 28% melalui website, 22% melalui youtube, dan 6% melalui grup WhatsApp/Telegram. Data tersebut dapat kita lihat pada gambar berikut:



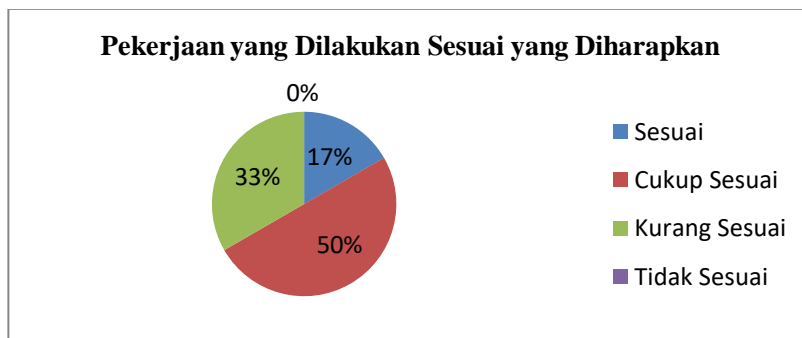
Gambar 6. Sumber Informasi mengenai MBKM

Kurangnya sosialisasi dari kampus mengakibatkan tingkat pengetahuan mahasiswa tentang program Magang MBKM masih sangat kurang sehingga mahasiswa kesulitan dalam mengajukan dan melaksanakan Magang MBKM. Mahasiswa tidak memahami langkah atau prosedur pengajuan Magang MBKM dan gambaran instansi yang menjadi mitra. Mahasiswa juga tidak memahami pelaksanaan Magang MBKM dan tidak memiliki gambaran yang jelas terkait hal-hal yang harus dilaksanakan selama Magang MBKM.



b. Pelaksanaan Program Kurang Sesuai dengan yang Diharapkan

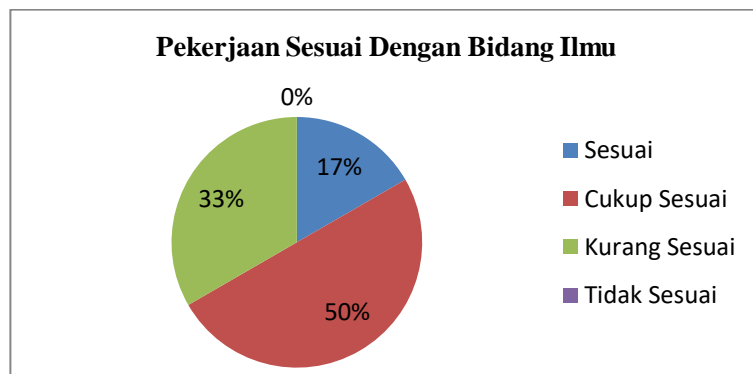
Pelaksanaan Magang MBKM dilakukan dengan program yang disesuaikan dengan minat mahasiswa dan permasalahan yang dihadapi institusi/lembaga sasaran Magang, dan diarahkan secara bersama-sama oleh pembimbing di institusi/lembaga sasaran dan pembimbing di prodi/jurusan. Dalam pelaksanaan program kerja Banyak mahasiswa yang merasakan pekerjaan yang dikerjakan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada hasil survei mahasiswa sebagai berikut:



Gambar 7. Pekerjaan yang dilakukan sesuai yang diharapkan

Dari gambar di atas terlihat jawaban mahasiswa yang menunjukkan bahwa 17% menjawab sesuai, 33% menunjukkan cukup sesuai, 50% menjawab kurang sesuai dan 0% menjawab tidak sesuai. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan mahasiswa yang dilaksanakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut terjadi disebabkan karena instansi mitra belum memahami program Magang MBKM. Ada beberapa juga mahasiswa yang

mendapatkan pekerjaan secara administrasi saja seperti mengantar surat dan memfotocopy tanpa ga merasakan bidang pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan jurusan mereka tetapi ditempatkan di bagian lain. Hal ini dapat terlihat dari hasil survei yang dilakukan kepada mahasiswa sebagai berikut:



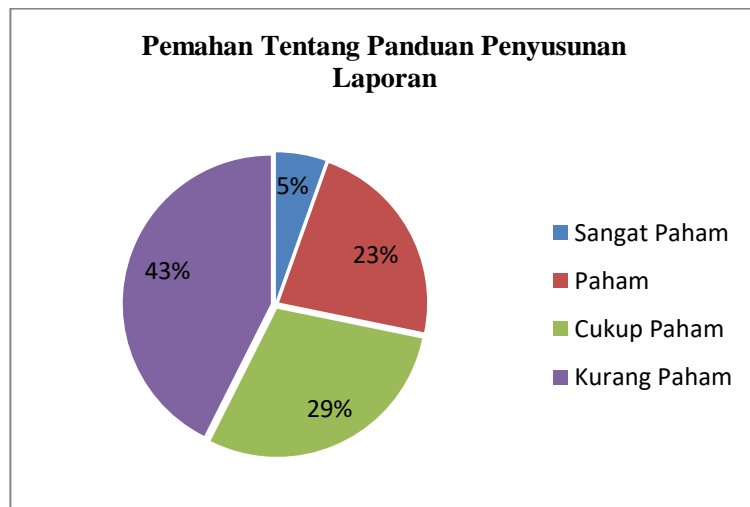
Gambar 8. Pekerjaan Sesuai dengan Bidang Ilmu

Dari gambar di atas terlihat jawaban mahasiswa yang menunjukkan bahwa 17% menjawab sesuai, 50% menunjukkan cukup sesuai, 33% menjawab kurang sesuai dan 0% menjawab tidak sesuai. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan mahasiswa yang dilaksanakan masih kurang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Publik. Mahasiswa hanya mengikuti apa yang diperintahkan dan menanggapi positif sebagai tambahan pengetahuan baru di luar bidang yang dimiliki, tetapi sesuai dengan target yang ingin dicapai dalam Magang MBKM seharusnya mahasiswa dapat menilai tentang pengembangan dari ilmu yang mereka miliki, sehingga sebaiknya mahasiswa

berada dan belajar pada bidang yang sesuai dengan latar belakang yang mereka miliki.

c. Kendala dalam Penyusunan Laporan Akhir

Pada tahap penyusunan laporan, tidak semua mahasiswa mengetahui panduan penyusunan laporan akhir Magang MBKM. Paduan yang diberikan kepada mahasiswa Mahasiswa masih kurang dipahamni untuk menyusun laporan akhir. Hak ini dapat terlihat dari hasil survei yang dilakukan kepada mahasiswa seperti gambar berikut:



Gambar 9. Pemahaman Tentang Panduan Penyusunan Laporan

Dari gambar di atas terlihat jawaban mahasiswa yang menunjukkan bahwa 5% mahasiswa yang sangat paham, 23% mahasiswa paham, 29% mahasiswa cukup paham dan 43% mahasiswa yang kurang paham. Data tersebut dapat di simpulkan bahwa mahasiswa kurang mehami panduan dalam penyusunan laporan akhir sehingga akan menjadi kendala bagi mahasiswa dalam menyusun laporan.

Hal ini juga diakibatkan kurangnya pembekalan dan pendampingan kepada mahasiswa dalam penyusunan laporan akhir. Dalam penyusunan laporan akhir, mahasiswa kurang berkonsultasi kepada dosen pembimbing dan kurang mendapatkan arahan dari dosen sehingga mahasiswa menyusun laporan akhir sesuai dengan persepsi mereka masing-masing.

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pelaksanaan Program Magang MBKM disetiap tahap belum dilaksanakan sesuai dengan panduan teknis pelaksanaan program Magang MBKM sehingga target yang ingin dicapai belum maksimal.
2. Permasalahan yang dihadapi dosen dan mahasiswa dalam pelaksanaan program magang MBKM adalah kurangnya tingkat pemahaman dalam pelaksanaan program Magang MBKM sehingga keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam program ini masih kurang. Permasalahan tersebut disebabkan karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi dan Program Studi.
3. Permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam pelaksanaan Magang MBKM adalah pelaksanaan program tidak sesuai dengan yang diharapkan dan penyusunan laporan akhir yang kurang dipahami oleh mahasiswa.

## **Referensi**

- Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka. 2020.  
Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Parsons Wayne. 2006. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 3 Tahun 2020  
tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta CV.

---

## IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES THROUGH LEADERSHIP ROLES

### **Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan**

**Edyanto<sup>a,1</sup>, Rifdan<sup>b,2</sup>, Hermanu Iriawan<sup>c,3</sup>, Iswahyudi<sup>d,4</sup>**

<sup>a</sup>Mahasiswa Prodi Doktor Administrasi Publik, UNM, Email:  
[edyapua10@gmail.com](mailto:edyapua10@gmail.com), Makassar.

<sup>b</sup>Dosen Prodi Doktor Administrasi Publik, UNM, Email:  
[rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar.

<sup>c</sup>Dosen Prodi Magister Administrasi Publik, IISIP Yapis Biak, Email:  
[hermanu.iriawan@gmail.com](mailto:hermanu.iriawan@gmail.com), Biak

<sup>d</sup>Dosen Prodi Ilmu Pemerintahan, IISIP Yapis Biak, Email:  
[dewa2407.iisip@gmail.com](mailto:dewa2407.iisip@gmail.com), Biak

---

#### ABSTRAK

Peran pemimpin dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam instansi pemerintahan sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan

kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan dilakukan melalui, peran pengambil keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, dan peran informasional. Adapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia yaitu melalui pengarahan, pengembangan, dan komunikasi.

Kata Kunci: Peningkatan kualitas, Sumberdaya Manusia, Kepemimpinan

---

## **Pendahuluan**

Modal utama dan aspek yang penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan adalah sumberdaya manusia yang bermutu dan berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan dari sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Organisasi/instansi dikatakan bertumbuh atau berkembang apabila memiliki SDM yang berkualitas, bermutu, dan mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang terciptanya tujuan organisasi melalui disiplin kerja (Purwanto et al., 2020). Menurut Chairi et al., (2016) seorang pemimpin harus mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri (M. Alhudhori, 2017). Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan harus mempunyai kemampuan yang

---

tinggi, baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta di tunjang dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan tertentu (Iriawan, 2020).

Kepemimpinan merupakan upaya untuk memotivasi, mempengaruhi dan mengarahkan seorang atau kelompok agar dapat berbuat atau berpartisipasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Edyanto, 2018). Kepemimpinan juga memberikan kontribusi besar bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya (Lano, 2015). Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai adalah unsur aparatur Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, undang-undang dasar 1945, negara, dan pemerintah serta, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana dimaksud diatas, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya, atas dasar system karier dan system prestasi kerja.

Di dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil dikenal dua sistem pembinaan yaitu system karier dan sistem prestasi kerja, menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ditegaskan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna, diperlukan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja dan system

---



karier, dan yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami dan diketahui substansi dari system pembinaan pegawai tersebut adalah terdapatnya persyaratan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan, serta mendukung terhadap pencapaian tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab, jujur adil, dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Lebih lanjut terdapat keterkaitan antara pembinaan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai, dengan kata lain bahwa system pembinaan Pegawai menganut system perpaduan anantara system prestasi kerja dan sistem karier. Oleh sebab itu, unsur pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Munculnya fenomena baru mengenai perubahan peran birokrat dari pelaksanaan menjadi motivator, dinamisator, dan fasilitator pembangunan, serta sumber daya atau kemampuan obyektif pemerintah daerah yang semakin terbatas, menimbulkan pemikiran dikalangan birokrat untuk meniru kelompok swasta yang tetap “exist” meskipun dengan sumber daya seadanya (Sakban, Ifnaldi Nural, 2019). Untuk itu, perlu merumuskan kembali makna dan hakikat pelayanan public dan menciptakan organisasi pemerintah yang ramping tetapi kuat dan efesien. Birokrasi yang berorientasi prestasi mampu menciptakan pelayanan yang prima, mengutamakan kemanfaatan daripada hasil, dan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan bersama (Dewi, 2013).

Kekecewaan terhadap pelayanan aparaturnegera dan birokrasi pemerintah sudah sering kita dengar, keputusan untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari pemerintah nyaris tinggal

---

landas. Maksudnya bahwa dalam setiap perilaku dan tindakan pejabat publik, baik dalam membuat kebijakan, mengatur, dan membelanjakan keuangan negara maupun melaksanakan penegakan hukum, haruslah terukur dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat, membuka ruang partisipasi kepada masyarakat dalam proses pembuatan kebijakan public (khususnya menyangkut dengan pengelolaan SDM) dengan membuka akses dan memberikan informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif, baik diminta maupun tidak diminta oleh masyarakat, serta memberikan jaminan bahwa dalam berurusan dengan penyelenggara negara, setiap masyarakat pasti akan memperoleh kejelasan tentang tanggung waktu, hak, kewajiban, dan lain-lain, sehingga adanya jaminan bagi masyarakat dalam memperoleh rasa keadilan, khususnya ketika berhadapan dengan penyelenggara negara sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan itu.

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur menekankan manusia sebagai alat (means) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio-ekonomi di negara itu. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sangat penting dalam kaitannya dengan usaha untuk menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas serta untuk menghadapi tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (Fauzi, 2014).

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur mempunyai peran yang sangat penting mengingat tugas-tugas pemerintah yang makin kompleks dimasa mendatang (Wibowo & Putra, 2016). Tentu saja sumber daya aparatur yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, berkinerja lemah dan tidak profesional akan menjadi beban bagi pemerintah. Di sisi lain, sumber daya aparatur yang berpotensi pun perlu diberdayakan untuk memperoleh hasil-hasil yang optimal. Salah satu konsep pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur adalah melalui peran kepemimpinan (Prabowo, 2019).

Kepemimpinan yang menerapkan manajemen partisipatif dan selama ini menjadi acuan dalam menentukan keberhasilan tugas pokok Sub Bagian Kepegawaian dalam rangka meningkatkan prestasi kerja bawahannya. Untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor maka hal ini dapat dikaji dan diteliti melalui persepsi pegawai terhadap kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta hasil prestasi kerja pegawai yang dicapai dalam instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan pertimbangan diatas maka proposal penelitian ini disusun dengan judul **“Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor”**.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka masalah penelitian dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor?

2. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor?

### **Metode**

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka. Penelitian Deskriptif Kualitatif yaitu prosedur penelitian berdasarkan data deskriptif, yaitu berupa lisan atau kata tertulis dari seseorang subyek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak di ubah serta menggunakan cara yang sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Penelitian deskriptif kualitatif bermaksud memberikan gambaran suatu gejala sosial tertentu, sudah ada informasi mengenai gejala sosial seperti yang dimaksudkan dalam suatu permasalahan penelitian namun belum memadai. Penelitian deskriptif menjawab pertanyaan apa dengan penjelasan yang lebih

---

terperinci mengenai gejala sosial seperti yang dimaksudkan dalam suatu permasalahan penelitian yang bersangkutan. Penelitian deskriptif dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

- a. Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan penulis adalah :

- a. Interview (Wawancara)

Interview (wawancara) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan

---

secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (face to face relation ship) antara si pencari informasi (interviewer atau informan hunter) dengan sumber informasi (intervieww).

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

b. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki dengan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Pengamatan dalam istilah sederhana adalah proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Teknik ini sangat relevan digunakan dalam penelitian kelas yang meliputi pengamatan kondisi interaksi pembelajaran, tingkah laku anak dan interaksi anak dan kelompoknya. Pengamatan dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah lembar pengamatan, ceklist, catatan kejadian dan lain-lain.

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam penyusunan skripsi. Perolehan dari metode ini, baik berupa konsep maupun teori-teori dari para penulis yang berhubungan dengan permasalahan dipergunakan sebagai bahan pembanding. Studi ini dilaksanakan dengan mengumpulkan dan mencatat hal-hal yang penting yang berkaitan dengan masalah penelitian berupa literatur, dokumen (salinan lontar) dan buku-buku referensi.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti tidak akan ada gunanya jika tidak dianalisa. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisator, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

1. Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Pada Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor.

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Segala sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi hanya dapat terlaksana oleh adanya campur tangan ataupun buah pikiran seorang pimpinan. Peran seorang pemimpin dapat diketahui melalui keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia diperlukan peran kepala dinas selaku pemimpin dan pembina dalam organisasi, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Adapun beberapa jenis peran dari seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin sebagai top manager, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan. Didalam hal ini menetapkan sasaran, prioritas, strategi, struktur formal, alokasi sumber-sumber daya, pertunjukan tanggung jawab, dan pengaturan kegiatan-kegiatan. Tujuannya untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien,

---



koordinasi kegiatan-kegiatan, penggunaan sumber-sumber daya secara efisien, serta adaptasi kepada sebuah lingkungan yang berubah-ubah. Aspek yang paling penting adalah kebanyakan dari bentuk pengambilan keputusan bagaimana mengalokasikan sumber-sumber daya diantara berbagai kegiatan sesuai dengan kepentingan relatifnya (resource allocation), termasuk perencanaan pengembangan prosedur-prosedur untuk menghindari masalah-masalah (potential problem analysis) dan pengembangan prosedur melakukan tanggapan secara cepat dan efektif terhadap masalah-masalah krisis yang tidak dapat dihindari (contingency planning). Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

“.....Pimpinan kami tidak bertindak atas keinginan atau kehendaknya sendiri, namun dilakukan secara bersama dan transparan. Dalam rapat atau mengambil suatu keputusan pimpinan juga memberikan kami kesempatan untuk mengeluarkan pendapat” (Hasil wawancara 2017).

Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pimpinan senantiasa mengambil keputusan dengan baik dan senantiasa dilakukan secara musyawarah dan aspirasi dari bawahan. Sebagai seorang pemimpin harus dengan cepat mengambil keputusan yang telah ditetapkan sesuai dengan keputusan bersama, karena peranan seorang pemimpin sangat berperan dalam pengambilan keputusan. Serta sebagai pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin yang baik dalam organisasinya.

---

b. Peran Mempengaruhi

Pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin karena wewenang atasan sangat tinggi. Akan tetapi apabila hanya mengandalkan kewenangan semata-mata, juga tidak akan memberikan efek yang berarti kepada bawahan. Seorang pemimpin sebagai seseorang yang memiliki sejumlah perangai dan watak yang menandai suatu kepribadian. Disamping itu, kepemimpinan sebagai kombinasi (perpaduan) perangai-perangai yang menunjukkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Pada dasarnya kepemimpinan itu sebagai akibat pengaruh yang bersifat sepihak. Diakui bahwa pemimpin dapat memiliki sifat yang membedakan dari pengikutnya.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar peran mempengaruhi bawahan yang efektif yaitu:

- 1) Menjadikan pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih.
- 2) Berusaha memberi contoh dalam bekerja dan bertindak.
- 3) Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran.
- 4) Senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan.

- 5) Menumbuhkan rasa etos kerja yang tinggi.
- 6) Mengusahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka sebagai partner atau tim kerja.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa;

”.....Perintah atasan tidak menjadi beban berat bagi kami pegawai, karena itu merupakan tugas dan tanggungjawab kami sebagai seoran PNS. Kami juga merasa senang dan tidak merasa terpaksa dalam menjalankan perintah dari atasan karena itu merupakan tugas yang perlu kami lakukan”( Hasil wawancara, 2017).

Dalam pelaksanaan kepemimpinan dinas pendidikan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan supaya mempersiapkan pegawai yang profesional dibidangnya. Terlaksananya tugas-tugas tertentu dengan berhasil merupakan tanggung jawab pimpinan dan biasanya dinilai atas dasar sejauh mana pimpinan dapat mengatur tugas-tugas untuk diselesaikan. Seberapa jauh organisasi mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan bawahannya tergantung pada baik tidaknya kepemimpinan yang dilaksanakan apabila kepemimpinannya kurang baik maka organisasi atau instansi tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuan apalagi ingin meningkatkan motivasi kerja dengan baik dan benar. Oleh sebab itu faktor kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi dimana kepemimpinan yang dijalankan

adalah seorang pimpinan. Karena kedudukan seorang pimpinan dalam suatu organisasi merupakan figur yang unik untuk dipelajari dan sangat menarik untuk diteliti terutama dalam keberhasilannya memimpin suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyatuan persepsi dan langkah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan apa yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat di rekayasa menuju perubahan budaya yang lebih baik. Pemimpin dituntut memberikan teladan kepada pegawai dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut tentang nilai-nilai yang di terapkan. Peranan pemimpin dalam menciptakan budaya

---

organisasi harus direncanakan serta diarahkan untuk semua anggota organisasi atau pegawai.

c. Peran Memotivasi

Berkaitan dengan pemberian dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Dalam memotivasi hendaknya pemimpin memahami benar karakter bawahannya yang berbeda kemampuan, pengetahuan, dan perilaku.

Motivasi dari pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Dengan adanya pegawai yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Manakala seorang pimpinan ingin memotivasi atau meningkatkan motivasi kerja bawahannya, ia perlu mengetahui pada tingkat hirarki mana kebutuhan bawahannya tersebut pada saat itu. Setelah kebutuhan bawahan tersebut teridentifikasi, maka manajer harus memusatkan diri pada upaya pemenuhan kepuasan pada tingkat tersebut. Sehubungan dengan ini, untuk

memotivasi pegawai pada segala tingkat, manajemen harus memberinya kesempatan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan pada anggapan dasar dari teori tersebut bahwa jika suatu tingkat kebutuhan telah terpenuhi, maka ia tidak lagi menjadi motivasi atau dorongan kerja, melainkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat/hirarki yang lebih tinggi lagi yang akan menjadi motivasinya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

“.....Pimpinan selalu memotivasi kami, pimpinan juga sangat berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi pimpinan selalu bekerja sama dengan semua staf, tetapi kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan karena dalam pelaksanaan suatu keputusan yang telah ditetapkan tidak berjalan sesuai dengan keputusan tersebut”. (Hasil wawancara, 2017).

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana

---

seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Dalam kenyataannya pemimpin mempunyai peranan penting untuk dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan.

d. Peran Antar Pribadi

Peran stratejik pada peran antar pribadi adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya. Pimpinan harus menempatkan dirinya sebagai penuntun, pemberdaya, dan pendorong bagi bawahannya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

”.....Pimpinan tidak bertindak sesuai dengan kehendaknya sendiri, pimpinan selalu bekerja sama dengan bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Dalam pertemuan/rapat bersama pegawai pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk

mengajukan pertanyaan kepada pimpinan untuk dijawab oleh pimpinan tersebut”. (Hasil wawancara, 2017).

Proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar organisasi, selalu terdapat pada unsur kepemimpinan dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya proses pengaruh mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin dalam suatu organisasi, maka organisasi dan kepemimpinan orang tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

e. Peran Informasional

Peran informasional yang dimiliki pemimpin sangat strategis, mengingat pemimpin adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang sesuatu yang dipegangnya. Peran informasional adalah menjelaskan kepada bawahannya menyangkut rencana-rencana kebijakan-kebijakan, serta harapan peran, dan instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan, tanggung jawab bagi para bawahannya, dan tujuan kinerja dan otorisasi rencana tindakan untuk mencapainya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

“Pimpinan selalu memberikan beban kerja sesuai dengan Tupoksi masing-masing pegawai yang ada di lingkungan dinas pendidikan. Dan hal itu tidak dianggap sebagai suatu beban yang berat. Kami pegawai sangat tidak merasa terpaksa dalam menjalankan perintah atasan karena sebagai PNS



(Pegawai Negeri Sipil) sudah menjadi kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibiayai oleh Negara”.( Hasil wawancara, 2017).

2. Upaya yang Dilakukan dalam Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia melalui Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengamatan pada dinas pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan yang telah dilakukan pada dinas pendidikan meliputi :

a. Pengarahan

Sebagai seorang pemimpin, maka dalam rangka melaksanakan perannya selaku pimpinan, hendaknya memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya. Disamping itu, pengarahan-pengarahan akan lebih meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dilakukan interaksi guna mengkondisikan agar visi dan persepsi serta wawasan menjadi sama. Pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap semua pegawai dengan mempertimbangkan kemampuan, dan tingkat pendidikan pegawai yang bersangkutan. Dilakukan saran dan kritik yang membangun oleh pimpinan jika pegawai yang bersangkutan melakukan kesalahan.

Komponen pengembangan sumber daya manusia patut dipahami, sebab seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut pula adanya sumber daya pegawai yang kapabel (capable), yakni pegawai yang

dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Untuk membangun SDM yang berkualitas tersebut diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif, salah satunya adalah melalui pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat strategis dan menentukan, bahkan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan justru ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya.

Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan sebaliknya, semua gerakan social kalau diamati secara cermat akan di temukan di dalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat. Sementara itu kepemimpinan adalah sifat yang menonjol dari seseorang yang menonjol dari seseorang atau beberapa orang dalam suatu kelompok dalam proses pengontrolan gejala-gejala sosial. Pemimpin adalah seseorang yang menjadi titik pusat yang mengintergrasikan kelompok. Pemimpin tidak dapat di pisahkan dari kelompok tetapi dapat di pandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi tinggi dibidangnya. Disamping itu, berdasarkan posisinya pemimpin adalah yang istimewa dalam kelompok, karena pemimpin bertindak sebagai sarana bagi penentuan struktur kelompok dan kegiatan-kegiatan kelompok.

b. Pengembangan

Yang dimaksud dengan pengembangan disini adalah kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki pegawai pada dinas pendidikan. Pengembangan diberikan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan bagi setiap pegawai yang memiliki kapabilitas. Kata Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar (learning opportunities) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang developmental practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Bagi pekerja (pegawai), pengembangan sangatlah penting untuk meningkatkan kemampuan teknis tentang pekerjaannya. Para pekerja dapat memahami dan mengenal dengan baik tentang pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasannya dan berakibat pada peningkatan produktivitas. Para eksekutif juga memandang hal yang sama, pengembangan bagi dirinya akan menambah wawasan dan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Pekerjaan eksekutif tidak terbatas hanya pada satu bagian tertentu saja, melainkan saling terkait antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dan berkesinambungan. Seorang eksekutif harus dapat mengetahui dan memahami

---

banyak tentang banyak hal dalam organisasi terutama tugas-tugas yang berkaitan dengan kepentingan dalam dan luar organisasi. Walaupun secara fungsional, tugas eksekutif adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan, namun pada hakekatnya tugas-tugas itu harus dikaitkan dengan keadaan dan cukup tersedianya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikasn yang lain. Dengan demikian patutlah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia.

Pengembangan juga membantu pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri pegawai, baik pegawai yang berada pada posisi atasan, maupun pegawai pada posisi bawahan. Karyawan yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya.

---

c. Komunikasi

Kepala dinas selaku pimpinan tertinggi di dinas pendidikan, dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk membina hubungan yang baik dengan para pegawai/bawahan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama bawahan. Dengan demikian maka, peran kepemimpinan dalam proses pengembangan pegawai sangat besar. Begitu pula dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh pimpinan akan sangat bermanfaat bagi pegawai dinas pendidikan, oleh karena itu upaya-upaya yang sudah ada perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor mengenai Peran kepemimpinan dalam meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, yaitu peran kepemimpinan Dinas Pendidikan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan dilakukan melalui, peran pengambil keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, dan peran informasional. Adapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia yaitu melalui pengarahan, pengembangan, dan komunikasi.

**Referensi**

- Chairi, A., Darwis, M., & Jamaluddin. (2016). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office*, 2(1), 1–8.
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Enterpreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusi, Dan Karakteristik UKM Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352>
- Edyanto, K. (2018). Leadership Bupati Dalam Pembangunan Di Kabupaten Tambrau (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrau). *Sosio E-Kons*, 10(2), 143–149.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Iriawan, H. (2020). Peranan Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Waupnor Distrik Biak Kota. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.30743/mkd.v4i1.2224>
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- M. Alhudhori, W. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-Mas*, 2(1), 23–32.
- Prabowo, A. N. (2019). Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV.RESTU di Kota Banjar). *Upajiuwa Dewantara*, 3(1), 43–53.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Sakban, Ifnaldi Nural, R. bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya
-

Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.4324/9781315853178>

Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20.  
<https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>

---

POLICY IMPLEMENTATION OF THE  
NATIONAL COMMUNITY  
EMPOWERMENT PROGRAM (PNPM)  
MANDIRI EAST LUWU REGENCY

**Implementasi Kebijakan Program Nasional Pemberdayaan  
Masyarakat (PNPM) Mandiri Kabupaten Luwu Timur**

**Siti Aminah<sup>a,1</sup> , Rifdan<sup>b,2</sup> , Haerul<sup>c,3</sup>**

<sup>a</sup>Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar,  
[1802st.aminah@gmail.com](mailto:1802st.aminah@gmail.com), Makassar

<sup>b</sup>Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar,  
[rifdanunm@gmail.com](mailto:rifdanunm@gmail.com), Makassar

<sup>c</sup>Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar,  
[haerulwrd@gmail.com](mailto:haerulwrd@gmail.com), Makassar

---

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengukur implementasi kebijakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri Kabupaten Luwu Timur terdiri atas 3 variabel yaitu: pengembangan masyarakat, peningkatan kapasitas, dan bantuan pengelolaan dan pengembangan program. Pendekatan penelitian yaitu deskriptif kuantitatif dengan teknik *Non-Probability Sampling*, penentuan sampel secara *purposive sampling* ialah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sebanyak 355 responden yang terlibat di program PNPM Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan PNPM mandiri relatif



membalik dengan nilai pengembangan masyarakat sebanyak 44%, pengelolaan dan pengembangan program sebanyak 31%, dan peningkatan kapasitas sebanyak 25%.

**Kata Kunci:** Implementasi, Kebijakan, PNPM Mandiri Kabupaten Luwu Timur

## ABSTRACT

This study aims to measure the implementation of the policy implementation of the Independent National Program for Community Empowerment (PNPM) in East Luwu Regency consisting of 3 variables, namely: community development, capacity building, and program management and development assistance. The research approach is descriptive quantitative with the technique of Non-Probability Sampling, the determination of the sample by purposive sampling is the determination of the sample with certain considerations as many as 355 respondents who are involved in the PNPM Mandiri program. The results of the study show that the implementation of the independent PNPM policy has relatively improved with the value of community development as much as 44%, program management and development as much as 31%, and capacity building as much as 25%.

Keywords: Implementation, Policy, PNPM Mandiri East Luwu Regency

---

## Pendahuluan

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri merupakan program/kegiatan pemerintah Republik Indonesia sejak tahun 2007 sebagai upaya pengentasan kemiskinan secara

---

nasional ditingkat daerah yang berbasis pemberdayaan masyarakat untuk mengidentifikasi potensi wilayah dan skill masyarakat dalam mengakselerasikan diri untuk pengembangan wilayah dan SDM menuju kemandirian. Berdasarkan Keputusan Menko Kesra No. 25/KEP/MENKO/KESRA/VII/2007 Tentang Pedoman Umum Program Nasional. Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri adalah program nasional dalam wujud kerangka kebijakan sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program-program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat. PNPM Mandiri dilaksanakan melalui harmonisasi dan pengembangan sistem serta mekanisme dan prosedur program, penyediaan pendampingan dan pendanaan stimulan untuk mendorong prakarsa dan inovasi masyarakat dalam upaya penanggulangan kemiskinan yang berkelanjutan.

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) yang bertujuan untuk menciptakan kemandirian berkelanjutan. Komponen program yang dilakukan dalam pengimplementasian PNPM mandiri, berdasarkan Keputusan Menko Kesra No. 25/KEP/MENKO/KESRA/VII/2007 yaitu: (1) Pengembangan Masyarakat Komponen pengembangan masyarakat mencakup serangkaian kegiatan untuk membangun kesadaran kritis dan kemandirian masyarakat yang terdiri dari pemetaan potensi, masalah dan kebutuhan masyarakat, perencanaan partisipatif, pengorganisasian, pemanfaatan sumberdaya, pemantauan, dan pemeliharaan hasil hasil yang telah dicapai. Untuk mendukung rangkaian kegiatan tersebut, disediakan dana pendukung kegiatan pembelajaran masyarakat, pengembangan relawan, dan operasional pendampingan masyarakat; dan fasilitator, pengembangan kapasitas, mediasi dan advokasi. Peran fasilitator terutama pada saat awal pemberdayaan, sedangkan relawan

---

masyarakat adalah yang utama sebagai motor penggerak masyarakat di wilayahnya. (2) Peningkatan Kapasitas Pemerintahan dan Pelaku Lokal Komponen peningkatan kapasitas pemerintahan dan pelaku lokal adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dan pelaku lokal/kelompok peduli lainnya agar mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan sinergi yang positif bagi masyarakat terutama kelompok miskin dalam menyelenggarakan hidupnya secara layak. Kegiatan terkait dalam komponen ini antara lain seminar, pelatihan, lokakarya, kunjungan lapangan yang dilakukan secara selektif, dan sebagainya. (3) Bantuan Pengelolaan dan Pengembangan Program Komponen bantuan pengelolaan dan pengembangan program meliputi kegiatan-kegiatan untuk mendukung pemerintah dan berbagai kelompok peduli lainnya dalam pengelolaan kegiatan seperti penyediaan konsultan manajemen, pengendalian mutu, evaluasi, dan pengembangan program.

Implementasi kebijakan PNPM mandiri Kabupaten Luwu Timur dipandang perlu untuk ditingkatkan guna sasaran PNPM dapat tercapai secara maksimal dan efektif. Implementasi kebijakan merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah, akan tetapi pelaksanaan menurut adanya syarat, antara lain adanya orang pelaksana dan kemampuan keorganisasian. Implementasi dalam hal ini merupakan proses mendapat sumber daya tambahan dalam melaksanakan pengembangan potensi pariwisata (Lubis, F. S. 2021). Pandangan Lester dan Stewart mengatakan implemenasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang

---

diinginkan (Pakpahan, R. R., & Osok, Y. M. 2021). Implementasi kebijakan PNPM semestinya berprinsip pada tujuan PNPM guna arah kebijakan PNPM sendiri dapat terukur keberhasilannya, Secara umum tujuan program PNPM Mandiri adalah sebagai berikut (Wibowo, R. 2011): (1) Meningkatkan daya beli masyarakat miskin melalui peningkatan pendapatan. (2) Menggerakkan kembali ekonomi rakyat melalui pemberian modal kerja dan merehabilitasi atau membangun sarana dan prasarana ekonomi yang mendukung system produksi, distribusi barang dan jasa. (3) Meningkatkan fungsi sarana dan prasarana ekonomi rakyat dengan tetap memelihara kelestarian lingkungan hidup. Walaupun telah ditetapkan tujuan yang ideal, namun implementasi kebijakan PNPM Mandiri dalam pemanfaatan dana dengan dukungan partisipasi masyarakat anggota pokmas masih menggunakan pola tradisional. Bahkan muncul pemahaman keliru di kalangan anggota pokmas, bahwa dana program PNPM Mandiri merupakan dana segar yang khusus diperuntukkan untuk membantu masyarakat miskin sehingga tidak perlu dikembalikan lewat perguliran dana kepada anggota lain. Sehingga dengan pemahaman ini, anggota pokmas menjadi seenaknya saja dalam mengelola dana bantuan yang diterimanya.

PNPM Mandiri dalam upaya untuk pengentasan kemiskinan (Igirisa, I. 2013). menegaskan ada tiga dasar untuk melakukan perubahan struktural dan normatif dalam pembangunan yang berpusat pada rakyat, yaitu: a). Memusatkan pemikiran dan tindakan kebijakan pemerintah pada penciptaan keadaan yang mendorong dan mendukung usaha-usaha rakyat untuk memenuhi kebutuhan dan memecahkan masalah kemiskinan ditingkat individual, keluarga dan komunitas, b). Mengembangkan struktur dan proses organisasi yang berfungsi menurut kaidah sistem

---

organisasi, c). Mengembangkan sistem-sistem produksi-konsumsi yang diorganisasi secara territorial yang berlandaskan pada kaidah pemilikan dan pengendalian lokal. Dugaan sementara peneliti, perbedaan ini terkait dengan ketidakmampuan pengelola dalam mengembangkan bantuan yang disalurkan melalui kebijakan PNPM Mandiri Perdesaan. Dari beberapa kegiatan yang telah disusun untuk dilaksanakan melalui kebijakan PNPM Mandiri Perdesaan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat melalui kegiatan PNPM yang belum maksimal, sehingga upaya pengentasan kemiskinan belum tercapai. Oleh karena itu, melalui kajian tentang implementasi kebijakan PNPM Mandiri Perdesaan ini diharapkan dapat diketahui tahapan yang tepat dalam melaksanakan kebijakan PNPM Mandiri Perdesaan, sehingga kegiatan yang dijalankan terhadap masyarakat dapat terlaksana dan tepat sasaran berdasarkan basis kebutuhan, selain itu PNPM mandiri hadir sebagai jalur untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan diri masyarakat Kabupaten Luwu Timur yang berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai implementasi kebijakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri yang dilakukan (Pin, P. 2020) penelitian lain (Nasrullah, N. 2013), dan hasil penelitian (Rifai, J. 2012) mereka mengungkap bahwa program PNPM mandiri berbasis pedesaan sangat memberikan pengaruh terhadap kondisi masyarakat khususnya dalam aspek pemberdayaan masyarakat maupun pemberdayaan ekonomi peningkatan produktifitas ekonomi masyarakat sangat dirasakan melalui bantuan dana bergulir, aktifitas masyarakat semakin produktif disebabkan lahirnya kegiatan UMKM antar rumah tangga.

## **Metode**

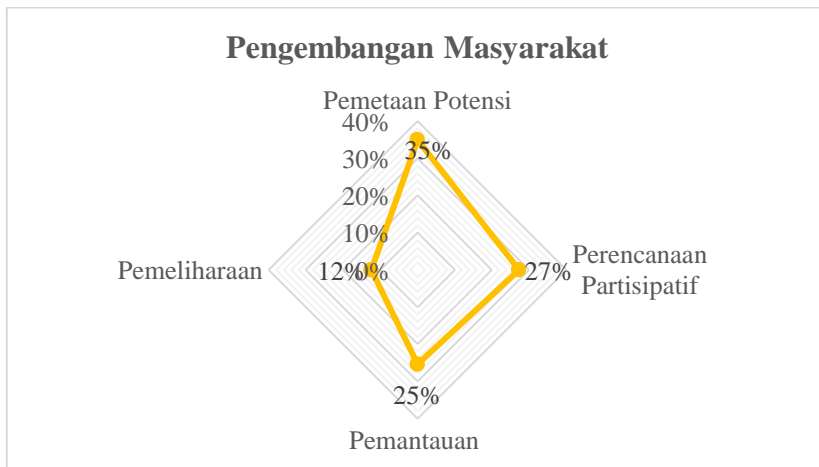
Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Luwu Timur, dalam kurun waktu Desember 2021 hingga Februari 2022. Pendekatan penelitian yaitu deskriptif kuantitatif dengan teknik *Non-Probability Sampling*, penentuan sampel secara *purposive sampling* ialah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016) sebanyak 355 responden yang terlibat dalam program PNPM Mandiri Kabupaten Luwu Timur meliputi: Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Tim Pengelola Kegiatan (TPK), Ketua TPK, Sekretaris dan Bendahara, Tim Penulis Usulan (TPU), Tim Pemantau, dan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa/Keluarahan (KPM-D/K). Sedangkan di tingkat Kecamatan terdiri dari Camat, Penanggungjawab Operasional Kegiatan (PjOK), Unit Pengelola Kegiatan (UPK), Tim Verifikasi (TV), Tim Pengamat, Pendamping Lokal (PL), Fasilitator Kecamatan (F-Kec), Fasilitator Teknik (FT- Kec), Sentrawan Kecamatan, dan Badan Pengawas UPK (BP-UPK), serta Badan Kerjasama Antar Desa (BKAD). Pengumpulan data primer yaitu teknik observasi dan wawancara terstruktur yang berpedoman pada kuesioner memberikan pertanyaan terhadap responden, pengumpulan data sekunder yaitu teknik (*library research*) dengan menggunakan literatur-literatur buku, regulasi, jurnal dan laporan hasil penelitaian yang terkait. Analisis data dengan skala likert yaitu skala psikometerik digunakan dalam wawancara untuk mengukur sikap, persepsi, prilaku, dan pendapat responden, di analisis kedalam bentuk tabel diagram melalui angka statistik dan disajikan dalam bentuk persentase.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Impelementasi kebijakan mengenai Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur merupakan sebagai respon pengukuran penilaian pelaku implementasi kebijakan terhadap program PNPM yang selama ini dijalankan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, pada penelitian program PNPM mandiri ditinjau dari variabel pengembangan masyarakat, peningkatan kapasitas pemerintah, dan bantuan pengelolaan dan pengembangan program.

### Pengembangan Masyarakat

Pelaksanaan pengembangan masyarakat terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, meliputi berbagai indikator penelitian yaitu pemetaan potensi, perencanaan partisipatif, pemantauan, dan pemeliharaan dengan penilaian dari 335 responden, berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat yaitu:



Gambar 1 Nilai Pengembangan Masyarakat, Terhadap Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur

Sumber: Datar Olahan, 2022

Pada gambar 1, pengembangan masyarakat terhadap implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur mengungkap bahwa responden menilai dari tertinggi ke terendah secara berurut sejauh ini pemetaan potensi sebanyak 35%, perencanaan partisipatif sebanyak 27%, pemantauan 25%, dan pemeliharaan 12%.

Data diatas menunjukkan bahwa pengembangan masyarakat terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur dinilai telah berjalan meskipun masih bersifat standar hal demikian disebabkan dari berbagai faktor dalam pelaksanaannya, temuan dilapangan potensi wilayah dianggap masih sangat relevan dengan situasi bermasyarakat di Kabupaten Luwu Timur hubungan antar masyarakat tetap terintegrasi antara wilayah sehingga komunikasi antar kepentingan telah berhasil terjalin antar stakeholder, perencanaan partisipatif antara pelaku program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri masih terjalin secara harmonis dimensi tim Kabupaten, Fasilitator, dan Pelaku ditingkat Desa memiliki kesamaan visi sehingga perancangan partisipatif sangat mudah dilakukan, pemantauan terhadap masyarakat dalam menumbuh kembangkan potensi masyarakat secara berkelompok temuan dilapangan mengungkap bahwa pemantauan sejauh ini relatif terlaksana dengan adanya identifikasi kelompok-kelompok masyarakat yang memanfaatkan bantuan langsung masyarakat dikelola secara memadai dengan menumbuhkan kreatifitas dan skill masyarakat berupa kegiatan UMKM antar rumah tangga, pemeliharaan jejaring masyarakat pelaku UMKM melalui program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri berdasarkan temuan bahwa sinergitas antara pelaku-pelaku program telah bersinergi secara maksimal meskipun memiliki starata dalam

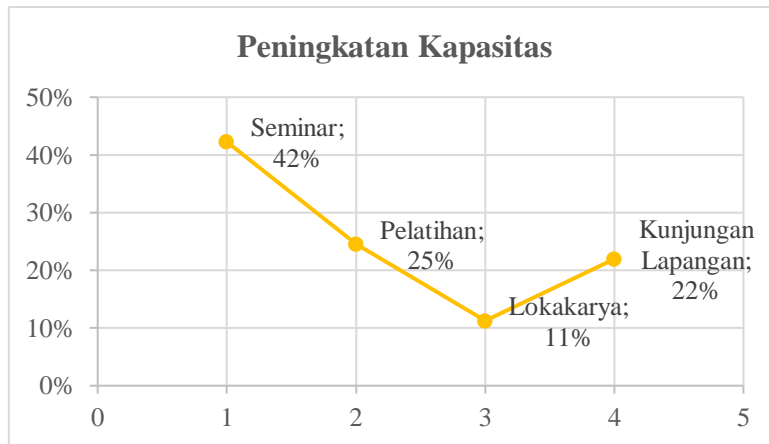
---



menjalankan tugas dan tanggungjawab yang berbeda. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dalam program PNPM mandiri dipandang perlu sangat wajib dilakukan demi pengentasan kemiskinan berkelanjutan serta peningkatan kapabilitas masyarakat, olehnya itu perlu memperhatikan prinsip pemberdayaan dalam pengimplementasian menurut Garlick dalam McGinty (Dwiyanto, B. S., & Jemadi, J. 2013), menyebutkan lima elemen utama dalam pengembangan masyarakat dalam peningkatan kapasitas sebagai berikut: (1) Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan, memfasilitasi penelitian dan pengembangan, dan bantuan belajar (2) Kepemimpinan (3) Membangun jaringan, meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi (4) Menghargai komunitas dan mengajak komunitas untuk bersamasama mencapai tujuan (5) Dukungan informasi, meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat.

#### Peningkatan Kapasitas

Peningkatan Kapasitas terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, meliputi berbagai indikator penelitian yaitu seminar, pelatihan, lokakarya, dan kunjungan lapangan. Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat.



Gambar 2 Nilai Peningkatan Kapasitas, Terhadap Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur

*Sumber:* Datar Olahan, 2022

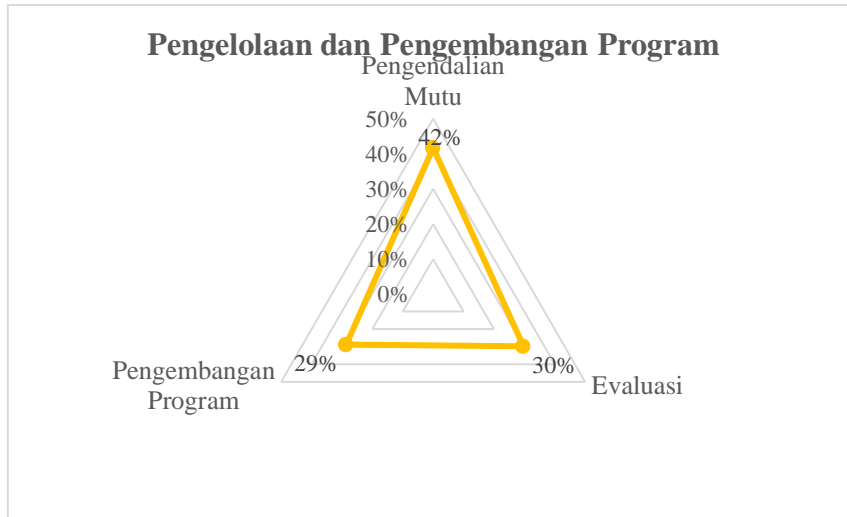
Pada gambar 2, peningkatan kapasitas terhadap implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur responden menilai dari tertinggi ke terendah secara berurut pelaku PNPM mandiri yang telah mengikuti bentuk study skill dalam peningkatan kapasitas, mengikuti seminar 42%, mengikuti pelatihan sebanyak 25%, mengikuti kunjungan lapangan sebanyak 22%, dan mengikuti lokakarya sebanyak 11%.

Data diatas menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas terhadap implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, pelaku PNPM dan msyarakat penerima program sejauh ini dinilai telah melakukan peningkatan kapasitas dan berjalan secara efektif meskipun pada prinsipnya dalam pelaksanaan peningkatan kapasitas dan study skill tersebut masih terdapat kekurangan-kekurangan, temuan dilapangan mengungkap bahwa meskipun pelaku PNPM dan Masyarakat penerima program secara aktif terlibat dalam peningkatan kapasitas baik dalam bentuk seminar, pelatihan, kunjungan

lapangan, dan lokakarya masih terdapat pelaku program PNPM dan masyarakat kurang memahami disetiap orientasi kegiatan, tidak adanya bentuk pemulluppan dari setiap kegiatan yang telah diikuti, minimnya kesadaran masyarakat yang terlibat dalam program PNPM mandiri untuk berpartisipasi aktif dalam peningkatan kapasitas dan study skill. Diketahui bahwa masyarakat yang terlibat terhadap program PNPM mandiri merasakan manfaat yang sangat baik dengan terselenggaranya peningkatan kapasitas terkhusus bagi pelaku UMKM. Penelitian (Ermayanti, E., Hendrawati, H., & Zamzami, L. 2018) mengungkap bahwa kegagalan program program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri dipengaruhi besar oleh sikap pelaku PNPM dan masyarakat yang terlibat dalam peningkatan kapasitas, karena peningkatan kapasitas berupaya melahirkan respon masyarakat untuk berdiskusi dalam sebuah pertemuan untuk menemukan konsep maupun solusi dari berbagai permasalahan dan merancang arah keberlanjutan PNPM mandiri.

#### Bantuan Pengelolaan Dan Pengembangan Program

Bantuan pengelolaan dan pengembangan program terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, meliputi berbagai indikator penelitian yaitu pengendalian mutu, evaluasi, dan pengembangan program. Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat.



Grafik 3. Nilai Bantuan pengelolaan dan pengembangan program, Terhadap Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur.

Sumber: Datar Olahan, 2022

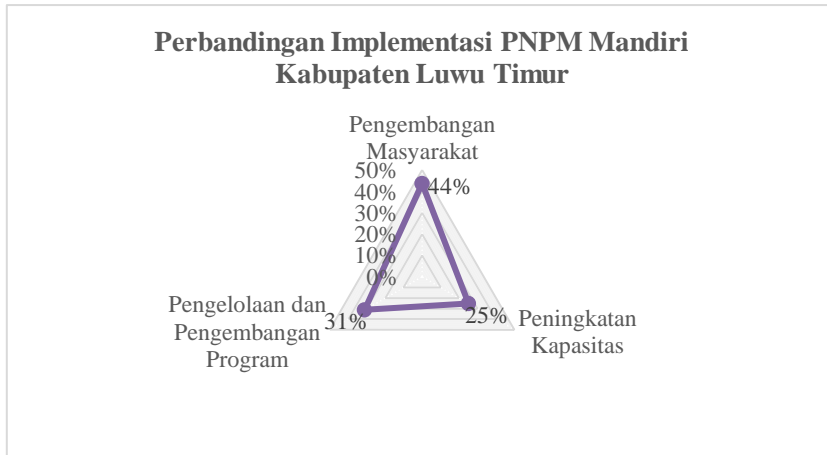
Pada gambar 3, Bantuan pengelolaan dan pengembangan program terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur responden menilai dari tertinggi ke terendah secara berurut pelaku PNPM mandiri responden menjawab pengendalian mutu sebanyak 42%, evaluasi sebanyak 30%, dan pengembangan program 29%.

Data diatas menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengembangan program terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur pelaku dan penerima manfaat program PNPM sejauh ini menilai cukup baik. Temuan dilapangan mengemukakan bahwa pengelolaan dan pengembangan program terlaksana secara efektif baik dari aspek pengendalian mutu program, melakukan evaluasi dan monitoring program maupun penataan dan pengembangan program itu sendiri, salah satu contoh program yang saat ini menjadi pengembangan yang baik adalah peningkatan study skill

masyarakat di wilayah UMKM antar rumah tangga, masyarakat diberikan fasilitas baik secara suprastruktur maupun infrastrukturnya dalam mrningkatkan prodak UMKM yang dimiliki. Menurut Hogan (Sinaga, M. 2018) bahwa pengelolaan dan pengembangan program PNPM mandiri perlu memahami siklus dalam pemberdayaan guna dapat memiliki kesinambungan, yaitu: (1) Menghadirkan kembali pengalaman yang memberdayakan dan tidak memberdayakan, (2) Mendiskusikan alasan mengapa terjadi pemberdayaan dan penindak berdayaan, (3) Mengindentifikasikan suatu masalah ataupun proyek, (4) Mengidentifikasi basis daya yang bermakna untuk melakukan perubahan, dan (5) Mengembangkan rencana-rencana aksi dan mengimple mentasikan.

#### Perbandingan Implementasi Program PNPM Mandiri

Perbandingan implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, meliputi berbagai indikator penelitian yaitu pengembangan masyarakat, peningkatan kapasitas, dan bantuan pengelolaan dan pengembangan program. Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat.



Grafik 4. Nilai Perbandingan Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur.

Sumber: Datar Olahan, 2022

Pada gambar 4, perbandingan implementasi program terhadap Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur responden menilai dari tertinggi ke terendah secara berurut pelaku PNPM mandiri responden menjawab pengembangan masyarakat sebanyak 44%, pengelolaan dan pengembangan program sebanyak 31%, dan peningkatan kapasitas sebanyak 25%.

Data diatas menunjukkan bahwa perbandingan implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur, sejauh ini responden menilai dari tiga variabel dalam implementasi program PNPM mandiri dinilai telah berhasil baik dari aspek pengembangan masyarakat, peningkatan kapasitas, maupun pengelolaan dan pengembangan program, meskipun dari ketiga bentuk tersebut masih memiliki kekurangan dalam tahap pelaksanaannya.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya diatas, maka penelitian terkait implementasi kebijakan PNPM Mandiri Kkabupaten Luwu Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aspek pengembangan masyarakat terhadap implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur pemetaan potensi sebanyak 35%, perencanaan partisipatif sebanyak 27%, pemantauan 25%, dan pemeliharaan 12%.
2. Aspek peningkatan kapasitas terhadap implementasi program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur mengikuti seminar 42%, mengikuti pelatihan sebanyak 25%, mengikuti kunjungan lapangan sebanyak 22%, dan mengikuti lokakarya sebanyak 11%.
3. Aspek Bantuan pengelolaan dan pengembangan program terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) mandiri di Kabupaten Luwu Timur pengendalian mutu sebanyak 42%, evaluasi sebanyak 30%, dan pengembangan program 29%.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis berterimakasih kepada seluruh responden yang terlibat dalam penelitian implementasi kebijakan PNPM Mandiri Kabupaten Luwu Timur, kepada penulis terdahulu, pihak Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Timur atas bantuannya dalam memberikan pelayanan perizinan penelitian.

## Referensi

- Dwiyanto, B. S., & Jemadi, J. (2013). Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Kapasitas dalam Penanggulangan Kemiskinan melalui PNPM Mandiri Perkotaan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 3(1), 36-62.
- Ermayanti, E., Hendrawati, H., & Zamzami, L. (2018). Studi partisipasi masyarakat terhadap pelaksanaan Program PNPM Mandiri di Sumatera Barat. *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya*, 20(1), 33-43.
- Igrisa, I. (2013). Studi Implementasi Kebijakan Pnpm Mandiri Perdesaan Dalam Pengentasan Kemiskinan Di Kabupaen Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 17(02), 201-213.
- Keputusan Menko Kesra No. 25/Kep/Menko/Kesra/Vii/2007 Tentang Pedoman Umum Program Nasional.
- Lubis, F. S. (2021). Implementasi Kebijakan PNPM Mandiri Pariwisata Melalui Desa Wisata Terhadap Pengembangan Potensi Pariwisata di Kabupaten Mandailing Natal (Doctoral dissertation).
- Nasrullah, N. (2013). Implementasi Kebijakan Pemerintah terhadap Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (Pnpm-mp) Mandiri Pedesaan di Desa Angalle Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara. *Academica*, 5(1).
- Pakpahan, R. R., & Osok, Y. M. (2021). Implementasi Kebijakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Dalam Pengentasan Kemiskinan Di Distrik Makbon Kabupaten Sorong. *Jurnal El-Riyasah*, 11(2), 84-101.
- Pin, P. (2020). Implementasi Kebijakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan Kabupaten Dairi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(4), 60-66.
- Rifai, J. (2012). Implementasi Kebijakan Program Pengentasan Kemiskinan Melalui PNPM Mandiri Perdesaan Di Kecamatan Asparaga Kabupaten Gorontalo. *Skripsi*, 1(211408191).



- Sinaga, M. (2018). Peranan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) PNPM Mandiri dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir.
- Wibowo, R. (2011). Pendekatan Partisipatif Masyarakat Terhadap Implementasi Kebijakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-8

“We identify ourselves more with a cause than with a party or an ideology.”  
Ramonet, 2020 -

The concept of sustainable development is still in its infancy. The term "sustainability" was first used in the document "Our Future in Common," also known as the Brundtland Report, which was presented to the United Nations General Assembly in 1987. It seeks to ensure that current needs are met without jeopardizing future generations' ability to meet their own. The Millennium Goals, established in 2000, were the first attempt to achieve a sustainable world, with 2015 as the deadline for completion. However, despite progress, these goals were not met. As a result, new objectives and guidelines involving the efforts of the public sector, the private sector, and the general public were required. As a result, the seventeen Sustainable Development Goals were established.

*Tim Penulis*

Vivit Rosmayanti | Nasiratunnisaa Mallappiang | Hamsu Abdul Gani  
Rifdan | Muliati | Nurfaizah Sahib | Rampeng | Aswan Usmana  
Ernawati | Muhammad Rapi Tang | Syamsudduha | Mustabir Daming  
Sahril | Nurasia Munir | Nur Afiah | Baso Jabu | Kisman Salija  
Triono | Haerul | Muhammad Yusuf | Sitti Hairani Idrus | Haedar Akib Anshari  
Darmawan Sanusi | Muhammad Lutfi | Edyanto  
Hermanu Iriawan | Iswahyudi | Siti Aminah

Untuk akses **Buku Digital**,  
Scan **QR CODE**



**Media Sains Indonesia**  
Melong Asih Regency B.40, Cijerah  
Kota Bandung - Jawa Barat  
Email : [penerbit@medsan.co.id](mailto:penerbit@medsan.co.id)  
Website : [www.medsan.co.id](http://www.medsan.co.id)



ISBN 978-623-362-431-2 (jil.1 PDF)

