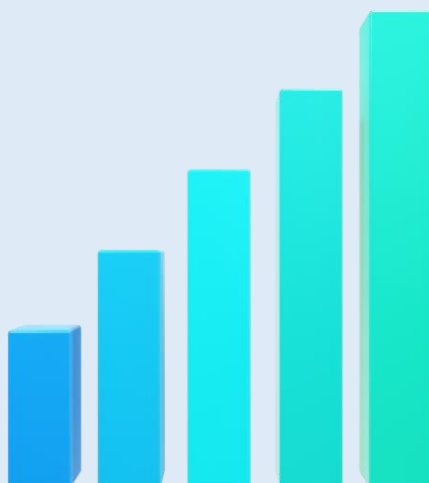




Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis

e-ISSN 2745-7273

Vol. 4 No. 4, November 2023



Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses

Jl. Brigjen Hasan Kasim No 22, Palembang, Indonesia

<https://journal.jis-institute.org>

Email: ijbmer@jis-institute.org



TIM EDITORIAL

Editor in Chief

[Dr. Muji Gunarto](#) – Universitas Bina Darma

Associate Editors

[Dr. Abdul Basyith](#) – Universitas Muhammadiyah Palembang

[Dr. Rismawati](#) - STIESA Surabaya

[Dr. Lin Yan Syah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Dr. Hardiyansyah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Risqo Wahid, Ph.D.](#) – Universitas Indo Global Mandiri

[Fitriya, Ph.D.](#) – Universitas Bina Nusantara



DAFTAR ISI

Judul dan Penulis	Halaman
Inovasi Berkelanjutan: ESG Initiatives Untuk Masa Depan Yang Bertanggung Jawab <i>Junaidi Hendro, Antaiwan Bowo Pranogyo</i>	150 - 162
Pembentukan Karakter Anak Dalam Mewujudkan Nilai Sosial Spiritual di Desa Cibuntu, Kabupaten Purwakarta <i>Athifah Rifqoh, Suhendra, Aura Sekar Sukmaguna, Ineke Eka Chandra Dewi, Jabal Al Tharik, Zata Amani</i>	163 - 171
Analisis Anteseden Semangat Kerja Pada Karyawan UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak <i>Ananda Rahma Aulia, Efriyani Sumastuti Efriyani Sumastuti, Noni Setyorini</i>	172 - 180
Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim <i>Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriya</i>	181 - 196
Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPL) Di Kota Palembang <i>L. Syaidiman Marto, Boditta Mayseni, Mawaddah, Tri Mulia Franchika, Muslim</i>	197 - 217

Inovasi Berkelanjutan: ESG Initiatives Untuk Masa Depan Yang Bertanggung Jawab

Junaidi Hendro, Antaiwan Bowo Pranogyo*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta, Indonesia

*Korespondensi: antaiwan.bowo@stei.ac.id

Abstract

In an era of globalization marked by rapid technological progress, sustainability has become a central issue governing many aspects of human life. Sustainability is no longer just an academic term but a guiding principle that guides action and innovation across all sectors. Continuous innovation plays an important role in responding to environmental, social and corporate challenges in operating responsibly. ESG (Environmental, Social and Governance) principles have emerged as a key framework inspiring continuous innovation, key to creating a more sustainable and responsible future. In the context of the port industry, Pelindo, one of the largest operators, is committed to various ESG initiatives to maintain sustainability in its operations. These measures include environmental, social and governance actions aimed at reducing environmental impact, improving the well-being of communities surrounding the port and strengthening corporate governance. Pelindo understands the importance of maintaining ecosystems and creating a positive impact. This effort, therefore, constitutes an important step towards a socially and environmentally responsible future. Close collaboration between government, business and communities is needed to promote sustainability in the port industry, considering sustainable logistics practices and low-carbon energy as solutions for a more sustainable future.

Keywords: Sustainability, Sustainable innovation, ESG, Port Industry Pelindo

1. Introduction

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, keberlanjutan telah menjadi isu sentral dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Keberlanjutan tidak lagi hanya sekadar istilah yang digunakan dalam lingkup akademis, tetapi telah menjadi prinsip yang memandu tindakan dan inovasi di berbagai sektor. Inovasi berkelanjutan adalah konsep yang sangat relevan dan mendesak di era modern ini, terutama dalam konteks tantangan lingkungan, sosial, dan tuntutan perusahaan untuk beroperasi secara bertanggung jawab. Dalam konteks ini, prinsip ESG (*Environmental, Social, and Governance*) muncul sebagai kerangka kerja yang penting dalam mengilhami inovasi yang berkelanjutan.

Inovasi berkelanjutan adalah kunci untuk memastikan masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Tanpa inovasi ini, kita mungkin menghadapi dampak yang tidak terkendali dari perubahan iklim, penurunan biodiversitas, dan ketidakselarasan sosial (Vikrant, 2019).

Investasi berkelanjutan semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan investasi ini mencerminkan ketertarikan masyarakat global terhadap upaya perusahaan dan pemerintah dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Oleh karena itu, inovasi berkelanjutan dan inisiatif ESG semakin mendapat perhatian sebagai alat penting untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (H. Shen et al., 2023).

Pada masa kini, isu keberlanjutan (*sustainability*) semakin menjadi perhatian utama bagi berbagai pihak, termasuk pelaku usaha. Tantangan masa depan terkait isu lingkungan dan keberlanjutan di sektor energi juga menjadi perhatian (Litvinenko et al., 2022). Hal ini tidak terlepas dari meningkatnya kesadaran akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan dan dampak sosial yang ditimbulkan oleh kegiatan usaha.

Published by:

Dalam konteks industri pelabuhan, Pelindo telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip *sustainability* dalam kegiatan operasionalnya. Komitmen ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif ESG (*Environmental, Social, and Governance*) yang telah dijalankan oleh Pelindo. Pengungkapan ESG memainkan peran penting dalam mengatasi kendala dan menarik investasi (Chen et al., 2023) dan peringkat ESG yang baik akan menguatkan posisi perusahaan di pasar (Tan & Zhu, 2022).

Industri pelabuhan memiliki potensi dampak lingkungan besar melalui kegiatan seperti bongkar muat barang, pemanfaatan bahan bakar, dan emisi gas buang yang dapat mencemari udara dan air. Selain itu, operasional pelabuhan dapat mempengaruhi masyarakat sekitar melalui kemacetan lalu lintas, kebisingan, dan polusi udara. Pada tahun 2022, total arus barang melalui pelabuhan di Indonesia mencapai 730 juta ton, menunjukkan peran penting industri pelabuhan dalam ekonomi (Perhubungan, 2023b). Namun, emisi gas buang dari kapal yang bersandar di pelabuhan mencapai 2,2 juta ton, menyumbang 10% dari total emisi gas buang transportasi laut di Indonesia (Perhubungan, 2023a).

Oleh karena itu, isu keberlanjutan dalam industri pelabuhan menjadi penting, dengan Pelindo sebagai salah satu operator terbesar yang memegang peran utama dalam mendorong penerapan keberlanjutan melalui inisiatif ESG. Artikel ini akan membahas lebih lanjut inisiatif ESG yang telah diambil oleh Pelindo dan pentingnya penerapan keberlanjutan dalam industri pelabuhan.

2. Literature Review

Perusahaan yang mengadopsi ESG mampu menciptakan nilai jangka panjang, menciptakan kepercayaan pemangku kepentingan, dan mengurangi risiko operasional (Zheng et al., 2023). Pentingnya inovasi dalam menciptakan solusi berkelanjutan untuk masalah lingkungan dan sosial yang semakin mendesak (Zartha Sossa et al., 2022). Peran penting inovasi berkelanjutan dalam perusahaan-perusahaan besar dan dampaknya pada kinerja keuangan dan reputasi perusahaan. Perusahaan yang mengadopsi praktik inovasi berkelanjutan mampu meraih keunggulan kompetitif dan memenuhi harapan pemangku kepentingan (Le et al., 2023).

Perusahaan yang mempraktikkan inovasi berkelanjutan dapat mengurangi emisi karbon mereka dan andil pada cara global melawan revolusi iklim. Inovasi berkelanjutan bukan hanya tentang keberlanjutan bisnis tetapi juga tentang keberlanjutan planet kita (Yusuf et al., 2018). Perusahaan yang mengintegrasikan ESG dengan baik ke dalam strategi bisnisnya cenderung memiliki efek finansial yang lebih rendah dan prestasi keseluruhan yang lebih baik. ESG bukan lagi sekadar faktor etika, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan pada nilai perusahaan (Barka et al., 2023).

Perusahaan yang mengintegrasikan prinsip ESG dalam bisnis energi terbarukan dapat menciptakan nilai jangka panjang dan berperan dalam mengubah lanskap energi global. Inovasi berkelanjutan berperan dalam memajukan transisi energi yang lebih berkelanjutan (Zhu et al., 2023). Konsumen semakin cenderung memilih produk dan layanan dari perusahaan yang mempraktikkan ESG, menunjukkan bahwa ESG juga memiliki dampak signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Peran ESG dalam mengubah perilaku konsumen dan menciptakan tuntutan yang lebih tinggi terhadap praktik perusahaan (Wang et al., 2024).

Inovasi berkelanjutan dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan memenuhi tuntutan konsumen yang semakin sadar lingkungan serta peran kunci teknologi dalam membentuk masa depan yang berkelanjutan (Maier et al., 2020). Perusahaan yang aktif terlibat dalam ESG cenderung memiliki nilai perusahaan yang unggul dan risiko terkelola dengan baik, yang menjelaskan mengapa ESG tidak hanya terkait

dengan tanggung jawab sosial tetapi juga berdampak positif pada pemegang saham perusahaan lainnya (Zhao et al., 2018).

Mengintegrasikan kelestarian lingkungan dan membahas pembangunan berkelanjutan telah menjadi hal yang strategis di dunia saat ini. Kelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan merupakan dua hal yang saling bergantung. Memang benar, melindungi lingkungan dan keanekaragaman hayati kini dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dari pembangunan sosio-ekonomi (ZIAUL & SHUWEI, 2023). Tekanan pelanggan untuk memenuhi persyaratan lingkungan dapat mendorong perusahaan untuk menerapkan inisiatif lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja lingkungan dan daya saing mereka di pasar internasional, meskipun ada potensi tantangan terkait kepatuhan lingkungan di negara-negara berkembang (Onjewu et al., 2023). Simbiosis industri berpotensi mempercepat transisi menuju ekonomi sirkuler dan mendorong penggunaan sumber daya yang efisien dan berkelanjutan (Babkin et al., 2023).

Inisiatif keberlanjutan lingkungan yang diadopsi oleh penyedia jasa logistik (*Logistics Service Providers* - LSP) menggambarkan berbagai tindakan yang diambil oleh industri logistik di negara berkembang ini dalam mengatasi isu-isu lingkungan (Colicchia et al., 2013). Pentingnya penggunaan kekuatan normatif dan memetik bersamaan dengan kekuatan paksa untuk mendorong partisipasi dalam inisiatif lingkungan. Selain kekuatan paksa, kekuatan lain seperti memetik dan normatif juga dapat efektif dalam memengaruhi perubahan perilaku individu terkait dengan lingkungan (Lam et al., 2019).

3. Research Method

Penelitian ini mengaplikasikan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Dalam pendekatan ini, kami melakukan serangkaian wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan sebanyak 10 hingga 20 pemangku kepentingan yang terlibat dalam inisiatif ESG. Pemangku kepentingan ini termasuk manajemen senior, mitra bisnis, regulator, organisasi lingkungan, dan komunitas setempat. Wawancara tersebut menggali topik seperti visi perusahaan, inisiatif ESG, kendala, hubungan pemangku kepentingan, dan strategi jangka panjang, memberikan dasar kuat untuk artikel yang informatif.

Dalam pendekatan ini, kami mengaplikasikan analisis yang mendalam terhadap informasi yang relevan dengan tujuan memahami konteks permasalahan yang sedang diteliti secara menyeluruh. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendekati suatu fenomena dengan cermat, memahami konteksnya, dan meresponsnya dengan cara yang mendalam (Patton, 2014). Untuk mencapai pemahaman yang lebih dalam, kami melakukan wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam permasalahan ini, sejalan dengan panduan yang diberikan oleh (Seidman, 2006) yang menyoroti pentingnya "wawancara mendalam sebagai alat utama dalam pengumpulan data kualitatif." Pendekatan ini memungkinkan kami untuk mengidentifikasi solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang diteliti, sesuai dengan (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2016) yang menunjukkan bahwa studi kasus "memungkinkan peneliti untuk menggali kompleksitas suatu fenomena."

4. Findings and Discussions

Pelindo telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip *sustainability* dalam kegiatan operasionalnya. Komitmen ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif ESG yang telah dijalankan oleh Pelindo, antara lain inisiatif lingkungan, inisiatif sosial, dan inisiatif tata kelola.

4.1. Inisiatif lingkungan

Perusahaan yang menerapkan strategi ramah lingkungan akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan bisnisnya (Tsfay, 2014). Kerangka kerja Koridor Hijau memungkinkan perusahaan untuk menilai kinerja lingkungan mereka dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan (Programme, 2022) serta jenis industri dan status teknologi tinggi, dapat mempengaruhi hubungan antara pengungkapan ESG dan inovasi (Chen et al., 2023)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pelindo telah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dalam operasional mereka. Salah satu inisiatif yang paling mencolok adalah pemasangan panel surya di pelabuhan utama seperti Tanjung Priok, Tanjung Perak, dan Tanjung Emas. Panel surya ini membantu menghasilkan energi hijau yang ramah lingkungan, mengurangi pemakaian energi konvensional, dan dampak emisi karbon.

Mereka juga menerapkan pengelolaan limbah yang ketat, melestarikan heterogenitas hayati, dan mengurangi pemancaran gas rumah kaca dengan menggunakan energi terbarukan. Upaya tambahan melibatkan peningkatan kapasitas energi terbarukan, efisiensi energi, dan dorongan pada mitra bisnis untuk berkontribusi pada energi berkelanjutan. Perusahaan juga aktif berdialog dengan pemangku kepentingan, mendengarkan masukan mereka, dan memasukkan perspektif mereka dalam kebijakan dan strategi perusahaan (X. Li et al., 2023).

Pelindo mengurangi dampak lingkungan dengan meningkatkan efisiensi energi di pelabuhan melalui lampu LED, otomatisasi, dan panel surya, menghasilkan penghematan biaya operasional dan mengurangi emisi gas rumah kaca. Mereka juga terus meningkatkan efisiensi melalui pelibatan karyawan, audit energi, dan investasi dalam teknologi hemat energi. Untuk memantau kinerja keberlanjutan ekonomi, lingkungan, dan sosial, perusahaan mengusulkan penggunaan serangkaian indikator kinerja utama (KPI) (Zharfpeykan & Akroyd, 2022).

Selain itu, mereka telah mengadopsi teknologi hemat energi seperti mesin forklift listrik, dan crane listrik di beberapa pelabuhan mereka. Karena dengan mengadopsi ESP (Praktik Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola) yang lebih tinggi dapat mengurangi kendala keuangan, yang berpotensi menguntungkan perusahaan dan menarik investor (Q. Shen et al., 2023).

Pengelolaan limbah dilakukan dengan ketat. Mereka mengolah dan daur ulang limbah operasional pelabuhan, termasuk limbah B3, plastik, kertas, dan logam. Salah satunya adalah dengan mengelola limbah kapal secara terpadu (Indonesia, 2021) dan memastikan pengelolaan sampah dilakukan dengan akurat dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Ini menghemat biaya operasional, meningkatkan efisiensi sumber daya alam, dan melindungi lingkungan.

Pelindo juga meningkatkan kesadaran karyawan, melakukan audit limbah, dan investasi dalam teknologi pengolahan limbah yang efektif. Pentingnya mendorong pendekatan transdisipliner dan membangun kepercayaan dalam kolaborasi ini untuk mencapai tujuan keberlanjutan (Varughese et al., 2023). Hasilnya, penurunan pencemaran, pengurangan produksi limbah mereka (Indonesia, 2022), dan lebih baik dalam penggunaan sumber daya alam. Pelindo akan terus tingkatkan praktik pengelolaan limbah dan air limbah (Budianto, 2023) serta praktik-praktik ramah lingkungan dalam operasional mereka. Hal ini adalah komitmen mereka dalam menjaga ekologi demi masa depan yang lebih baik (Indonesia, 2021).

Saatnya bagi para pemimpin untuk mengubah pemikiran mereka, dan bagi perusahaan untuk memusatkan kembali upaya mereka, dari mengurangi kerusakan menjadi menciptakan dampak positif (Pavez et al., 2021). Pelindo telah menegaskan komitmennya dalam menjaga kelestarian

lingkungan, termasuk perlindungan keanekaragaman hayati, melalui berbagai inisiatif yang diwujudkan dalam program perlindungan keanekaragaman hayati di sekitar pelabuhan.

Tanggung jawab lingkungan memainkan peran penting dalam mempengaruhi struktur dewan perusahaan dan kinerja keuangan dan tata kelola. Agar perusahaan menyelaraskan kinerja dan tanggung jawab mereka dalam konteks LST (Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola) untuk meningkatkan keberlanjutan (Tseng et al., 2020). Pelindo terus berupaya untuk meningkatkan perlindungan keanekaragaman hayatinya, termasuk meningkatkan kesadaran masyarakat sekitar akan pentingnya menjaga keanekaragaman hayati.

Pelindo melaksanakan inisiatif perlindungan keanekaragaman hayati, seperti menanam mangrove di Pelabuhan Tanjung Priok, menjaga kawasan pesisir di Pelabuhan Tanjung Perak Utara, dan menyelamatkan satwa liar seperti penyu dan burung laut di Pelabuhan Tanjung Emas. Dampak positifnya mencakup peningkatan hutan mangrove, perbaikan kualitas air laut, dan pertumbuhan populasi satwa liar. Pelindo akan terus mempromosikan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga keberlanjutan ini, dan mengintegrasikan target lingkungan dalam strategi perusahaan untuk mendorong produk dan jasa ramah lingkungan (Ullah & Nasim, 2021).

Inisiatif perlindungan keanekaragaman hayati ini memiliki tujuan utama dalam menjaga kelestarian ekosistem di sekitar pelabuhan. Selain itu, upaya ini juga berpotensi untuk meningkatkan daya tarik wisata di sekitar pelabuhan karena ekosistem yang lestari menjadi daya tarik bagi wisatawan. Selain itu, upaya ini juga dapat memberikan konsekuensi positif dalam memajukan kualitas hidup masyarakat sekitar pelabuhan.

4.2. Inisiatif sosial

Perusahaan yang menyatakan memiliki model bisnis berkelanjutan lebih cenderung melakukan kegiatan sosial dan lingkungan daripada perusahaan yang menyatakan sebaliknya (Ziolo et al., 2020). Pelindo juga telah melakukan inisiatif sosial penting dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar pelabuhan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan memberikan dukungan pendidikan bagi anak-anak dari keluarga kurang mampu. Pelindo telah berkomitmen kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar melalui beragam inisiatif, termasuk pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk mendukung kelanjutan pendidikan mereka.

Selain itu, mereka memberikan pelatihan keterampilan kepada warga sekitar pelabuhan dalam berbagai bidang, seperti keterampilan teknis, kewirausahaan, dan sosial, serta membangun sekolah dan pusat pelatihan di sekitar pelabuhan untuk memberikan akses pendidikan dan pelatihan berkualitas. Program-program tersebut adalah bagian dari rencana kerja terkait dengan CSR Perusahaan.

Komponen CSR, terutama tata kelola, memiliki dampak yang lebih kuat terhadap nilai saham (Guo et al., 2022). Selain itu, perusahaan yang memiliki komite keberlanjutan cenderung memiliki kinerja CSR yang lebih baik daripada yang tidak memiliki (Elbarden et al., 2023). Program Pendidikan dan pelatihan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar, membantu mereka meningkatkan kemampuan dan pendapatan, sambil menunjukkan komitmen Pelindo dalam mendukung pembangunan sosial.

Pelindo memberikan dukungan kepada UMKM sekitar pelabuhan melalui modal, pelatihan, pendampingan, serta pembangunan pasar dan pusat perbelanjaan untuk meningkatkan akses pasar dan daya saing. Ini adalah langkah penting dalam memberdayakan UMKM dan

mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut. Pengungkapan program CSR menjadi alat yang berperan penting dalam menjalankan misi ini terkait hubungan dengan berbagai pihak (Seth & Mahenthiran, 2022). Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan sistemik juga dipengaruhi oleh struktur jaringan rantai pasokan yang lebih luas di lingkungannya (Hossain et al., 2023).

Terakhir, Pelindo membangun infrastruktur seperti jalan, jembatan, dan fasilitas umum di sekitar pelabuhan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, menunjukkan komitmen mereka pada pembangunan daerah. Ini mencerminkan peran Pelindo dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar, pelabuhan dan membangun lingkungan yang lebih baik secara sosial dan ekonomi. Selain itu, dampak positif dari CSR terhadap inovasi perusahaan menunjukkan bahwa CSR dapat meningkatkan proses inovasi, baik yang bersifat tradisional maupun non-teknologi, dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja keuangan perusahaan (Y. Li et al., 2023).

4.3. Inisiatif tata kelola

Inisiatif tata kelola yang baik adalah landasan bagi pelaksanaan inisiatif ESG. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pelindo menerapkan tata kelola yang transparan dan bertanggung jawab dengan melakukan internalisasi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG – Good Corporate Governance). Mereka secara rutin menerbitkan laporan keuangan yang diaudit oleh auditor independen sesuai dengan standar akuntansi Indonesia. Kualitas pelaporan keuangan tidak terlepas dari pelaksanaan CSR (W. Li et al., 2023). Laporan ini dapat diakses oleh berbagai pihak untuk mengevaluasi kinerja dan kondisi keuangan perusahaan. Selain itu, Pelindo telah membentuk dewan pengawas independen yang terdiri dari para profesional independen untuk memastikan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Ukuran dan independensi dewan pengawas ini berdampak positif pada *Corporate Sustainability Performance* (CSP) (Lin et al., 2022).

Kinerja tata kelola perusahaan dipengaruhi juga oleh keragaman gender yang ada dalam dewan direksi. Keragaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja CSR (Valls Martínez et al., 2022). Disamping itu juga keragaman gender dewan direksi secara signifikan memoderasi hubungan risiko keuangan dan keberadaan kontroversi ESG (Shakil, 2021). Ukuran dewan, independensi, dan keahlian industri secara signifikan mempengaruhi produksi ramah lingkungan (Yousaf et al., 2022). Efisiensi yang disesuaikan dengan ESG dan tata kelola akan menghasilkan skor efisiensi tertinggi diikuti dengan model lingkungan dan sosial (Stefanoni & Voltes-Dorta, 2021).

Semua inisiatif ini adalah langkah penting dalam membangun kepercayaan publik dan memperkuat tata kelola perusahaan yang baik. Pelindo juga terus meningkatkan peran dewan pengawas independen, meningkatkan kompetensinya, dan memastikan independensinya, serta mempromosikan kerja sama yang lebih erat antara dewan pengawas independen dan manajemen perusahaan, semuanya bertujuan untuk memperoleh tata kelola perusahaan yang unggul.

4.4. Alternatif Pemecahan Masalah

Selain menganalisis inisiatif ESG yang telah dijalankan, wawancara juga mengidentifikasi alternatif pemecahan masalah yang dapat diterapkan untuk mendorong keberlanjutan di industri pelabuhan. Alternatifnya adalah kerja sama antara pemerintah, pelaku ekonomi, dan masyarakat untuk mengembangkan kegiatan logistik berkelanjutan. Praktik logistik berkelanjutan dapat dikembangkan untuk mencapai keberlanjutan bisnis (Tsang et al., 2023).

Perusahaan berorientasi keberlanjutan berusaha terhubung dengan gaya hidup konsumen dan strategi-legitimasi mereka bergantung pada aspek keberlanjutan yang diutamakan (Thongplew et al., 2017). Penting untuk mempertimbangkan perbedaan dalam pendekatan perusahaan terhadap tiga pilar ESG saat membuat keputusan investasi (Sariyer & Taşkın, 2022). Pengungkapan tentang emisi, inovasi, dan kontroversi lingkungan berdampak positif dan signifikan pada tingkat kinerja lingkungan dan ESG Perusahaan (Almaqtari et al., 2023).

Program kota rendah karbon (LCC) dapat mempengaruhi struktur tenaga kerja perusahaan dengan meningkatkan investasi pada tenaga kerja yang terampil, terutama oleh perusahaan yang berada di bawah desakan untuk mengurangi emisi karbon (Cao et al., 2023). Pencapaian decarbonization bergantung pada inovasi seperti penyediaan bahan bakar alternatif, teknologi desain dan strategi operasi yang lebih efisien (Pakere et al., 2023) serta aplikasi teknologi yang memantau konsumsi energi perusahaan (Patalas-Maliszewska & Topczak, 2023).

Pentingnya menggabungkan opsi energi rendah karbon, khususnya tenaga air, untuk mengurangi emisi karbon dan meningkatkan ketahanan dan keberlanjutan energi (Olujobi et al., 2023) serta solar geoengineering, sebuah metode potensial untuk memitigasi perubahan iklim dan risikonya (Reynolds & Horton, 2020).

Dunia usaha perlu lebih sadar dan berkomitmen terhadap pembangunan berkelanjutan. Kemajuan CSR di bidang manajemen, transparansi, pengukuran, lingkungan hidup, dan tata kelola berkontribusi signifikan terhadap efisiensi bisnis dan pertumbuhan berkelanjutan. (Lopez et al., 2022). Tekanan institusional mempengaruhi waktu dan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap praktik yang ramah lingkungan (Hirokawa & Thompson, 2023).

Penting memadukan dua kerangka kerja yang berlawanan namun saling melengkapi, yaitu penyelarasan tujuan sistemik dan penyelarasan tujuan individu (Carmen et al., 2023) serta mengadopsi pendekatan sistem dengan menggunakan struktur ESG untuk peningkatan kesadaran dan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDG) (Singhania & Saini, 2022).

Lebih khusus, bahwa empat jenis niat keberlanjutan dapat dicari untuk menentukan fungsi materialitas, yaitu niat "a," "b," "enthusiast," dan "associational." (To & Chau, 2022). Ketekunan dewan dan keberadaan komite CSR sangat mempengaruhi kinerja CSR (Shahbaz et al., 2020) dengan mengungkapkan lebih banyak data ESG untuk memberi sinyal kualitas mereka (Yu & Luu, 2021). Sedangkan perilaku lingkungan perusahaan (CEB) terhadap inovasi dipengaruhi oleh masa jabatan eksekutif (Bendell & Nesij Huvaj, 2020).

Perusahaan dengan mode tata kelola terpusat lebih mungkin untuk mengembangkan operasi yang berkelanjutan dengan internasionalisasi (Liu et al., 2020). Penyelarasan kebijakan pembangunan berkelanjutan dan digitalisasi untuk memastikan keberlanjutan yang holistik dan peningkatan daya saing perusahaan (Niehoff, 2022).

5. Kesimpulan

Inisiatif ESG yang diterapkan oleh Pelindo dalam operasional industri pelabuhan menunjukkan komitmen kuat mereka pada keberlanjutan. Langkah-langkah ini mencakup praktik lingkungan, sosial, dan tata kelola yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar pelabuhan, dan memperkuat tata kelola perusahaan. Dalam konteks industri pelabuhan yang memiliki dampak besar pada lingkungan dan masyarakat, upaya Pelindo dalam mengadopsi inisiatif berkelanjutan adalah langkah penting menuju masa depan yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis.

Pelindo telah menunjukkan komitmennya untuk menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasionalnya melalui beragam inisiatif ESG (Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola). Inisiatif lingkungan termasuk pengurangan dampak lingkungan melalui panel surya, efisiensi energi, manajemen limbah, dan perlindungan keanekaragaman hayati di sekitar pelabuhan. Selain itu, mereka telah mengadopsi teknologi hemat energi, seperti mesin forklif dan crane listrik, untuk mengurangi dampak lingkungan.

Di sisi sosial, Pelindo telah memberikan perhatian khusus pada program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar pelabuhan. Mereka memberikan dukungan pendidikan kepada anak-anak dari keluarga kurang mampu, pelatihan khusus dan dukungan kepada usaha kecil dan menengah (UMKM) di sekitar pelabuhan. Di bidang tata kelola, Pelindo menerapkan prinsip tata kelola yang baik (GCG) dengan menerbitkan laporan keuangan yang transparan, membentuk dewan pengawas yang independen, dan memperhatikan keberagaman gender di jajaran direksi. Semua inisiatif ini adalah langkah penting dalam membangun kepercayaan publik dan memperkuat tata kelola perusahaan yang baik. Untuk mendorong keberlanjutan di industri pelabuhan, kolaborasi yang erat baik pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat diperlukan, sambil terus mempertimbangkan praktik logistik berkelanjutan dan alternatif energi rendah karbon. Dengan menjaga dan meningkatkan perlindungan keanekaragaman hayati, mendukung pendidikan dan pelatihan masyarakat sekitar, serta terus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, Pelindo dapat menjalankan komitmennya untuk menciptakan masa depan yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab.

References

- Almaqtari, F. A., Elsheikh, T., Abdelkhair, F., & Mazrou, Y. S. A. (2023). The impact of corporate environmental disclosure practices and board attributes on sustainability: Empirical evidence from Asia and Europe. *Heliyon*, 9(8), e18453. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18453>
- Babkin, A., Shkarupeta, E., Tashenova, L., Malevskaia-Malevich, E., & Shchegoleva, T. (2023). Framework for assessing the sustainability of ESG performance in industrial cluster ecosystems in a circular economy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100071. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100071>
- Barka, Z., Hamza, T., & Mrad, S. (2023). Corporate ESG scores and equity market misvaluation: Toward ethical investor behavior. *Economic Modelling*, 127(October 2022), 106467. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106467>
- Bendell, B. L., & Nesij Huvaj, M. (2020). Does stakeholder engagement through corporate social and environmental behaviors affect innovation? *Journal of Business Research*, 119(April), 685–696. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.028>
- Budianto, K. A. (2023). *Komitmen ESG Pelindo Mulai Dari Hal Terkecil: Hemat Pemakaian Kertas*. Trenasia.Com. <https://www.trenasia.com/komitmen-esg-pelindo-mulai-dari-hal-terkecil-hemat-pemakaian-kertas>
- Cao, J., Li, W., & Hasan, I. (2023). The impact of lowering carbon emissions on corporate labour investment: A quasi-natural experiment. *Energy Economics*, 121(March), 106653. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2023.106653>
- Carmen, E., Fazey, I., Bergseng, A. M., & Om, E. S. (2023). Building policy synergies: A case of community resilience, climate change and community empowerment policies in

- Scotland. *Environmental Science and Policy*, 150(October 2022). <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2023.103579>
- Chen, L., Khurram, M. U., Gao, Y., Abedin, M. Z., & Lucey, B. (2023). ESG disclosure and technological innovation capabilities of the Chinese listed companies. *Research in International Business and Finance*, 65(April), 101974. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2023.101974>
- Colicchia, C., Marchet, G., Melacini, M., & Perotti, S. (2013). Building environmental sustainability: empirical evidence from Logistics Service Providers. *Journal of Cleaner* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652613004605>
- Elbardan, H., Uyar, A., Kuzey, C., & Karaman, A. S. (2023). CSR reporting, assurance, and firm value and risk: The moderating effects of CSR committees and executive compensation. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 53(September), 100579. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2023.100579>
- Guo, C., Yang, B., & Fan, Y. (2022). Does mandatory CSR disclosure improve stock price informativeness? Evidence from China. *Research in International Business and Finance*, 62(92), 101733. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2022.101733>
- Hirokawa, T., & Thompson, B. S. (2023). The influence of new sustainable fisheries policies on seafood company practices and consumer awareness in Japan. *Marine Policy*, 157(August), 105819. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105819>
- Hossain, N. U. I., Rahman, S., & Liza, S. A. (2023). Cyber-susiliency index: A comprehensive resiliency-sustainability-cybersecurity index for healthcare supply chain networks. *Decision Analytics Journal*, 9(August), 100319. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100319>
- Indonesia, P. P. (2021). *SYNERGY TO MANIFEST THE WORLD-CLASS GREEN PORT*.
- Indonesia, P. P. (2022). *Realizing an Environmentally Friendly Port*.
- Lam, M. M. L., Wong, C. W. Y., Chan, W. T. Y., Leung, C. hong, & Mei-chun, C. (2019). Effects of institutional environmental forces on participation in environmental initiatives. *Resources, Conservation and Recycling*, 150(June), 104402. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.06.036>
- Le, T. T., Ferraris, A., & Dhar, B. K. (2023). The contribution of circular economy practices on the resilience of production systems: Eco-innovation and cleaner production's mediation role for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 424(January), 138806. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138806>
- Li, W., Cui, J., Gao, J., & Xiong, J. (2023). Corporate social responsibility in China's airline industry: A longitudinal content analysis of related reports. *Journal of Air Transport Management*, 111(August 2022), 102420. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2023.102420>
- Li, X., Ruan, T., Hou, K., & Qu, R. (2023). The configuring pathways of green technology advance, organizational strategy and policy environment for realizing low-carbon manufacturing from the perspective of simmelian tie: A qualitative comparative analysis of listed companies in China. *Journal of Cleaner Production*, 382(November 2022), 135149. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135149>

- Li, Y., Wang, J., Mu, Z., & Li, L. (2023). The impact of corporate environmental responsibility on green technological innovation: A nonlinear model including mediate effects and moderate effects. *Economic Analysis and Policy*, 80, 754–769. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2023.09.011>
- Lin, F., Lin, S. W., & Fang, W. C. (2022). Impact of CEO narcissism and hubris on corporate sustainability and firm performance. *North American Journal of Economics and Finance*, 59(November 2021), 101586. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2021.101586>
- Litvinenko, V., Bowbrick, I., Naumov, I., & Zaitseva, Z. (2022). Global guidelines and requirements for professional competencies of natural resource extraction engineers: Implications for ESG principles and sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production*, 338. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130530>
- Liu, T., Liu, H., Zhang, Y., Song, Y., Su, Y., & Zhu, Y. (2020). Linking governance structure and sustainable operations of Chinese manufacturing firms: The moderating effect of internationalization. *Journal of Cleaner Production*, 253. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119949>
- Lopez, B., Rangel, C., & Fernández, M. (2022). The impact of corporate social responsibility strategy on the management and governance axis for sustainable growth. *Journal of Business Research*, 150(April), 690–698. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.025>
- Maier, D., Maier, A., Aşchilean, I., Anastasiu, L., & Gavriş, O. (2020). The relationship between innovation and sustainability: A bibliometric review of the literature. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12104083>
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2016). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook* (Three). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.7748/ns.30.25.33.s40>
- Niehoff, S. (2022). Aligning digitalisation and sustainable development? Evidence from the analysis of worldviews in sustainability reports. *Business Strategy and the Environment*, 31(5), 2546–2567. <https://doi.org/10.1002/bse.3043>
- Olujobi, O. J., Okorie, U. E., Olarinde, E. S., & Aina-Pelemo, A. D. (2023). Legal responses to energy security and sustainability in Nigeria's power sector amidst fossil fuel disruptions and low carbon energy transition. *Heliyon*, 9(7), e17912. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17912>
- Onjewu, A. K. E., Jafari-Sadeghi, V., Kock, N., Haddoud, M. Y., & Sakka, G. (2023). The catalyzing role of customer pressure on environmental initiatives and export intensity: A study of family firms. *Journal of Business Research*, 166(June), 114134. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114134>
- Pakere, I., Feofilovs, M., Lepiksaar, K., & Valdis, V. (2023). *Multi-source district heating system full decarbonization strategies : Technical , economic , and environmental assessment*. 285(October). <https://doi.org/10.1016/j.energy.2023.129296>
- Patalas-Maliszewska, J., & Topczak, M. (2023). Assessment of energy consumption in the context of implementing additive manufacturing technologies: Evidence from Polish small and medium sized production companies. *Energy for Sustainable Development*, 73(January), 355–364. <https://doi.org/10.1016/j.esd.2023.03.003>

- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Fourth). Sage Publications, Inc.
- Pavez, I., Kendall, L. D., & Laszlo, C. (2021). Positive-impact companies: Toward a new paradigm of value creation. *Organizational Dynamics*, 50(4), 100806. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100806>
- Perhubungan, K. (2023a). *Data penunjang Statistik Perhubungan 2022*.
- Perhubungan, K. (2023b). *Statistik Data Operasional Perhubungan*.
- Programme, U. N. E. (2022). *Bridging the gap: Enhancing mitigation ambition and action at G20 level and globally*. <https://doi.org/10.18356/9789210022262c008>
- Reynolds, J. L., & Horton, J. B. (2020). An earth system governance perspective on solar geoengineering. *Earth System Governance*, 3, 100043. <https://doi.org/10.1016/j.esg.2020.100043>
- Sariyer, G., & Taşkın, D. (2022). Clustering of firms based on environmental, social, and governance ratings: Evidence from BIST sustainability index. *Borsa Istanbul Review*, 22, S180–S188. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.10.009>
- Seidman, I. (2006). Review of Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences. In *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews* (Third Edit, Vol. 37, Issue 7). Teachers College Press. <https://doi.org/10.1037/032390>
- Seth, R., & Mahenthiran, S. (2022). Impact of dividend payouts and corporate social responsibility on firm value – Evidence from India. *Journal of Business Research*, 146(April), 571–581. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.053>
- Shahbaz, M., Karaman, A. S., Kilic, M., & Uyar, A. (2020). Board attributes, CSR engagement, and corporate performance: What is the nexus in the energy sector? *Energy Policy*, 143(April), 111582. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2020.111582>
- Shakil, M. H. (2021). Environmental, social and governance performance and financial risk: Moderating role of ESG controversies and board gender diversity. *Resources Policy*, 72(May 2020), 102144. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2021.102144>
- Shen, H., Lin, H., Han, W., & Wu, H. (2023). ESG in China: A review of practice and research, and future research avenues. *China Journal of Accounting Research*, 100325. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2023.100325>
- Shen, Q., Pan, Y., & Feng, Y. (2023). Identifying and assessing the multiple effects of informal environmental regulation on carbon emissions in China. *Environmental Research*, 237(P2), 116931. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2023.116931>
- Singhania, D. M., & Saini, D. N. (2022). Systems approach to environment, social and governance (ESG): Case of Reliance industries. *Sustainable Operations and Computers*, 3(November 2021), 103–117. <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2021.11.003>
- Stefanoni, S., & Voltes-Dorta, A. (2021). Technical efficiency of car manufacturers under environmental and sustainability pressures: A Data Envelopment Analysis approach. *Journal of Cleaner Production*, 311(January 2020), 127589. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127589>

- Tan, Y., & Zhu, Z. (2022). The effect of ESG rating events on corporate green innovation in China: The mediating role of financial constraints and managers' environmental awareness. *Technology in Society*, 68, 101906. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101906>
- Tesfay, Y. Y. (2014). Environmentally friendly cost efficient and effective sea transport outsourcing strategy: The case of Statoil. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 31, 135–147. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2014.05.019>
- Thongplew, N., Spaargaren, G., & van Koppen, C. S. A. K. (2017). Companies in search of the green consumer: Sustainable consumption and production strategies of companies and intermediary organizations in Thailand. *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences*, 83(September 2016), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2017.10.004>
- To, C. K. M., & Chau, K. P. (2022). Characterizing sustainability materiality: ESG materiality determination in technology venturing. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 1(3), 100024. <https://doi.org/10.1016/j.stae.2022.100024>
- Tsang, Y. P., Fan, Y., & Feng, Z. P. (2023). Bridging the gap: Building environmental, social and governance capabilities in small and medium logistics companies. *Journal of Environmental Management*, 338(March), 117758. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2023.117758>
- Tseng, M. L., Chang, C. H., Lin, C. W., Nguyen, T. T. H., & Lim, M. K. (2020). Environmental responsibility drives board structure and financial and governance performance: A cause and effect model with qualitative information. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120668. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120668>
- Ullah, S., & Nasim, A. (2021). Do firm-level sustainability targets drive environmental innovation? Insights from BRICS Economies. *Journal of Environmental Management*, 294(March), 112754. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.112754>
- Valls Martínez, M. del C., Martín-Cervantes, P. A., & Miralles-Quirós, M. del M. (2022). Sustainable development and the limits of gender policies on corporate boards in Europe. A comparative analysis between developed and emerging markets. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100168>
- Varughese, C., Henry, L., Morris, A., Bickerton, S., Rattenbury, N., Mankelow, C., Gorman, A., Katavich-Barton, S., & Dhopade, P. (2023). The intersection of space and sustainability: The need for a transdisciplinary and bi-cultural approach. *Acta Astronautica*, 211(October 2022), 684–701. <https://doi.org/10.1016/j.actaastro.2023.07.009>
- Vikrant, P. (2019). Innovation: The Key to Achieve Sustainable Development. ... *International Journal of Sustainable Development*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3555387
- Wang, Z., Chu, E., & Hao, Y. (2024). Towards sustainable development: How does ESG performance promotes corporate green transformation. *International Review of Financial Analysis*, 91(October 2023), 102982. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102982>
- Yousaf, U. Bin, Ullah, I., Jiang, J., & Wang, M. (2022). The role of board capital in driving

- green innovation: Evidence from China. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 35, 100714. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100714>
- Yu, E. P. yi, & Luu, B. Van. (2021). International variations in ESG disclosure – Do cross-listed companies care more? *International Review of Financial Analysis*, 75(December 2020), 101731. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101731>
- Yusuf, M. F., Ashari, H., & Razalli, M. R. (2018). Environmental technological innovation and its contribution to sustainable development. *International Journal of Technology*, 9(8), 1569–1578. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i8.2748>
- Zartha Sossa, J. W., Gaviria Suárez, J. F., López Suárez, N. M., Rebolledo, J. L. S., Orozco Mendoza, G. L., & Vélez Suárez, V. (2022). Innovation Systems and Sustainability. Development of a Methodology on Innovation Systems for the Measurement of Sustainability Indicators in Regions Based on a Colombian Case Study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315955>
- Zhao, C., Guo, Y., Yuan, J., Wu, M., Li, D., Zhou, Y., & Kang, J. (2018). ESG and corporate financial performance: Empirical evidence from China's listed power generation companies. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su10082607>
- Zharfpeykan, R., & Akroyd, C. (2022). Factors influencing the integration of sustainability indicators into a company's performance management system. *Journal of Cleaner Production*, 331(November 2021), 129988. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129988>
- Zheng, Z., Li, J., Ren, X., & Guo, J. M. (2023). Does corporate ESG create value? New evidence from M&As in China. *Pacific Basin Finance Journal*, 77(June 2022), 101916. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2022.101916>
- Zhu, S., Sun, H., Zhang, B., Yang, Z., & Xia, X. (2023). Bilateral Effects of ESG Responsibility Fulfillment of Industrial Companies on Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su15139916>
- ZIAUL, I. M., & SHUWEI, W. (2023). Environmental Sustainability: A Major Component of Sustainable Development. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(2), 620–627. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i2.296>
- Ziolo, M., Bak, I., Cheba, K., & Spoz, A. (2020). Sustainable business models of enterprises - actual and declared activities for ensuring corporate sustainability. *Procedia Computer Science*, 176, 1497–1506. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.09.160>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by:



Pembentukan Karakter Anak Dalam Mewujudkan Nilai Sosial Spiritual di Desa Cibuntu, Kabupaten Purwakarta

Suhendra¹, Athifah Rifqoh^{*2}, Aura Sekar Sukmaguna³, Ineke Eka Chandra Dewi⁴,
Jabal Al Tharik⁵, Zata Amani⁶

Program Studi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam
Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Penulis Korespondensi: athifah.rifqoh20@mhs.uinjkt.ac.id²,
suhendra.fidkom@uinjkt.ac.id¹, aura.sekar20@mhs.uinjkt.ac.id³,
ineke.eka20@mhs.uinjkt.ac.id⁴, jabal.altharik20@mhs.uinjkt.ac.id⁵,
zata.amani20@mhs.uinjkt.ac.id⁶

Informasi Artikel:

Received: 31 October 2023, Accepted: 10 November 2023, Published: 14 November 2023

Abstract

This research was carried out in Cibuntu Village, Wanayasa District, Purwakarta Regency, to describe how children's character is formed in realizing social and spiritual values through social and spiritual programs found in the State Elementary School and Madrasah of Cibuntu Village. The method used in this research is qualitative research using data collection through interviews with elementary school and MDTA teachers, documentation, direct observation at elementary schools, and MDTA and literature studies. This research shows that there are indicators of social character, such as discipline, honesty, self-confidence, responsibility and cooperation. Meanwhile, spiritual character indicators include student behaviour related to social relationships, ethics, tolerance, sincerity, prayer and gratitude. Then, there are social and spiritual programs at SDN and MDTA, such as community service, social fundraising, picketing and religious activities. In implementing this program, there are supporting factors such as children's enthusiasm for learning and parental support. In contrast, the inhibiting factors are parental disapproval, long road access, inadequate facilities and a lack of human resources in schools.

Keywords: Social Values; Spiritual Values; Children's Character Formation

1. Pendahuluan

Anak-anak merupakan periode pertama dalam siklus kehidupan manusia dimana suatu individu memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenali, mempelajari, dan memahami segala sesuatu yang ada di lingkungannya. Masa ini juga disebut *the golden age* sehingga menjadi waktu yang efektif untuk membentuk suatu individu dengan karakter yang berkualitas. Oleh karena itu, pembentukan karakter idealnya diberikan kepada individu sejak kecil. Pendidikan karakter adalah suatu usaha untuk membentuk anak agar memiliki akhlak yang mulia dan mampu beretika dalam kehidupan sosial sesuai dengan ajaran agama dan negara, dengan cara menanamkan dan mengajarkan nilai-nilai perilaku sosial dan keagamaan. Dalam hal ini, wadah utama pendidikan karakter bagi anak datang dari unit terkecil kehidupan mereka yakni keluarga. Orang tua memiliki peran penting dalam mengenalkan anak pada nilai-nilai dasar kehidupan, spiritual, moral, mental dan fisik, serta mengajarkan anak dalam perilaku bermasyarakat (Hasanah, 2016).

Published by:

Pembentukan karakter pada anak merupakan proses yang memerlukan waktu relatif cukup lama dan sifatnya berkesinambungan demi menghasilkan generasi penerus bangsa yang cemerlang. Hal ini juga sebagai upaya untuk mencegah anak dari segala bentuk perilaku menyimpang. Berdasarkan data KPAI yang dilansir dalam media online Republika.com, sepanjang tahun 2022 terdapat 54 orang anak yang menjadi pelaku dalam berbagai kasus kejahatan sehingga harus ditindak secara hukum, meliputi kasus kepemilikan senjata tajam, melakukan penganiayaan dan tawuran, pencurian, *bullying* terhadap teman satu sekolah, kekerasan seksual, pornografi dan pencabulan dengan sesama jenis, pembunuhan, pengedaran narkoba dan pelaku kecelakaan lalu lintas (Ramadhan, 2023). Balai Pemasyarakatan (Bapas) juga mencatat bahwa pada awal tahun 2023 terdapat 95 kasus anak sebagai pelaku tindak pidana yang mayoritasnya adalah tawuran (Hikmatiar, 2023).

Membahas proses pembentukan karakter pada anak maka tidak lepas kaitannya dengan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Pada hakikatnya, sekolah tidak hanya sebatas tempat untuk melatih para siswa agar menjadi manusia yang cerdas melainkan juga sebagai wadah kedua dalam membentuk dan mengembangkan generasi penerus bangsa yang berkarakter dan berkualitas (Rezkiyana & Torro, 2019). Pembentukan karakter melalui sekolah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter yang dalam rangka mewujudkan generasi penerus bangsa yang cemerlang dengan menguatkan nilai-nilai spiritual dan nilai sosial yang tercermin pada perilaku jujur, toleransi, disiplin, demokratis, bertanggung jawab, kreatif, dan peduli terhadap lingkungan sosial (Pemerintah RI, 2017)

Sekolah diharapkan mampu memberikan lingkungan yang kondusif bagi anak dalam berupaya menanamkan, membangun dan menguatkan nilai sosial dan spiritual. Menurut Sauri Sofyan & Firmansyah, nilai adalah suatu hal yang tidak dapat terlepas dari kehidupan dan hati nurani manusia yang berfungsi sebagai pedoman dasar, dan prinsip dalam bertindak laku di masyarakat (Sofyan et al., 2010). Sementara Chabib Thoha mendefinisikan nilai sebagai hal terpenting dalam kehidupan manusia yang penginternalisasiannya dapat dilakukan baik dari lingkungan internal maupun eksternal seperti sekolah dengan fokus tujuannya adalah sampai nilai itu menyatu dalam kepribadian peserta didik (Thoha, 1996). Setiowati (2020) menyatakan bahwa saat ini pembentukan karakter menjadi hal yang perlu diajarkan pada setiap jenjang Pendidikan. Terdapat sembilan karakter yang setidaknya perlu diajarkan pada anak-anak dalam proses pembentukan karakter mereka, diantaranya: (1) Percaya dan memiliki rasa cinta kepada Tuhan Yang Maha Esa beserta seluruh ciptaanNya; (2) mandiri, disiplin dan dapat bertanggung jawab atas hal apapun yang dilakukan, (3) Jujur dalam menjalani kehidupan; (4) Memiliki sopan santun dan saling menghormati; (5) Memiliki rasa simpatik, empatik, kasih sayang dan mampu bekerja sama; (6) Percaya akan kemampuan dirinya, kreatif, tekun, bekerja keras dan tidak pantang menyerah dalam menghadapi tantangan; (7) Adil dan memiliki jiwa kepemimpinan; (8) Baik dan rendah hati; (9) Toleransi terhadap sesama, cinta damai, dan mempertahankan persatuan.

Nilai sosial adalah seluruh nilai yang berlaku dalam suatu kelompok masyarakat yang dijadikan sebagai cara pandang dalam membedakan hal baik dan buruk. Keberhasilan internalisasi nilai sosial tercermin dari adanya perilaku sosial yang positif seperti timbulnya kasih sayang antar sesama, toleransi, serta perasaan simpati dan empati. Sistem nilai sosial inilah yang kemudian menjadi pedoman bagi anak dalam bersikap dan berinteraksi untuk diterima di lingkungannya (Husna, 2020). Sementara nilai spiritual merupakan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara manusia dan tuhanNya melalui perasaan batin. Nilai spiritual dapat dicapai melalui kegiatan pembelajaran agama islam dengan tujuan mengarahkan peserta didik menjadi hambaAllah yang *kaffah*, mampu berperilaku baik sesuai dengan ajaran agama, beriman dan berakhlak mulia

(Nirwani Jumala & Abubakar, 2019).

Kabupaten Purwakarta yang dijuluki sebagai kota santri menyebabkan kehidupan masyarakatnya tidak terlepas dari nilai-nilai sosial spiritual, hal ini terlihat pada salah satu desanya yang berlokasi di Kecamatan Wanayasa yakni Desa Cibuntu. Berdasarkan hasil studi lapangan dan wawancara, bahwasannya nilai sosial dan spiritual masih dijunjung tinggi di semua kalangan masyarakat Desa Cibuntu, yang ternyata pembentukan karakter dengan menerapkan nilai sosial dan spiritual telah dilakukan sejak usia dini untuk mewujudkan generasi penerus desa yang memiliki keterampilan sosial yang tinggi dan mampu mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Pembentukan karakter untuk mewujudkan nilai sosial dilaksanakan di sekolah dasar dalam hal ini Desa Cibuntu memiliki dua sekolah yaitu SDN 01 Cibuntu dan SDN 02 Cibuntu, sementara untuk mewujudkan nilai spiritual pada anak-anak dilakukan di madrasah atau MDTA. Dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pembentukan karakter anak dalam mewujudkan nilai sosial spiritual di Desa Cibuntu, Kabupaten Purwakarta. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana cara masyarakat Desa Cibuntu dalam mewujudkan nilai sosial spiritual pada anak-anak melalui pendidikan.

1. Tinjauan Literatur

1.1 Anak

Anak merupakan tahap pertama dalam proses perkembangan hidup manusia yang secara batasan usia dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak bahwa anak adalah setiap individu yang berusia dibawah 18 tahun termasuk yang masih dalam kandungan (Pemerintah RI, 2002). Sementara, dalam pasal 330 KUHP anak atau orang belum dewasa adalah setiap warga masyarakat yang belum mencapai usia 21 tahun belum menikah (Subekti & Tjitrosudibio, 2002). Setiap tahap perkembangan hidup manusia selalu disertai tugas-tugas perkembangan. Adapun tugas-tugas perkembangan anak mulai dari masa pra sekolah dan masa sekolah 6-13 tahun meliputi (1) mempelajari pembentukan konsep sederhana pada kehidupan sehari-hari, (2) mempelajari kontak perasaan orang terdekat seperti orang tua, teman terhadap dirinya, (3) membedakan hal baik dan buruk, (4) mempelajari keterampilan fisik, sosial dengan berinteraksi di lingkungannya, (5) mempelajari dan mengembangkan perannya dalam masyarakat, (6) Belajar mencapai kebebasan diri, menjadi mandiri, bertanggung jawab (6) mempelajari nilai-nilai yang ada dalam masyarakat agar mencapai penerimaan social (Jannah, 2015).

2.2. Pembentukan Karakter

Menurut Muchlas dan Hariyanto dalam Budianto (2021) karakter diartikan dengan cara kita berpikir dan bertindak yang unik dimana orang-orang dapat hidup, bekerja secara bersama-sama dengan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Orang yang berkarakter baik merupakan orang yang mampu mengambil ketetapan dan bersedia bertanggung jawab akibat dari keputusannya. Fatmah (2018) juga menyatakan bahwa pembentukan perilaku yaitu suatu hal yang penting untuk dijalankan di sekolah. Sebab pendidikan karakter adalah dasar dari setiap pelajaran di sekolah dan dapat menjadi bagian penentu berkembangnya peserta didik sebagai pribadi. Tumbuh dan berkembangnya karakter siswa yang baik, bisa memotivasi anak untuk berperilaku ke hal-hal yang positif dan menetapkan tujuan hidup yang benar. Untuk membentuk karakter, ada beberapa fase yang perlu dilalui, antara lain: Fase Pengetahuan. Pendidikan karakter bisa disalurkan melalui ilmu pengetahuan, seperti yang diajarkan dalam setiap mata pelajaran kepada siswa; Fase implementasi. Pendidikan karakter bukan hanya terjadi di lingkungan sekolah, tetapi juga di situasi sehari-hari. Mulai dari sebelum pelajaran dimulai hingga selesai; Fase pembiasaan. Perilaku tidak hanya didasarkan oleh pengetahuan dan penerapan saja, tetapi harus digunakan.

Published by:

Sebab individu yang berilmu belum tentu mampu berbuat dan berperilaku sesuai ilmunya, kecuali jika ia terbiasa beramal kebaikan.

2.3. Nilai Sosial Spiritual

Menurut Waluya (2007) nilai sosial adalah seluruh hal yang dipandang baik oleh masyarakat sehingga dijadikan landasan berperilaku. Setiap generasi pada kelompok masyarakat selalu memiliki sistem nilai sosial yang berbeda, Adapun Nilai tersebut dapat bersumber dari nilai agama, adat istiadat dan estetika yang selanjutnya berkembang sesuai dengan perkembangan hidup masyarakat Sedangkan nilai spiritual menurut Musthafa (2016) merupakan suatu keyakinan penting yang mengacu pada adanya dimensi nonfisik atau tidak terlihat yang berkaitan dengan tujuan, makna dan hubungan dengan orang lain. Kehidupan manusia pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan, sehingga menjaga eksistensi budaya dan tradisi mempunyai konsekuensi termasuk keterkaitannya dengan alam sekitar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif yakni suatu cara ilmiah untuk mengetahui, memahami dan meneliti suatu fenomena atau kasus yang terjadi di masyarakat yang kemudian disajikan dalam bentuk narasi atau kata-kata (Ibrahim et al., 2018). Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan upaya pembentukan karakter anak dalam mewujudkan nilai sosial spiritual. Penelitian ini terlaksana dalam kurun waktu 1 bulan terhitung pada bulan Juli hingga Agustus 2023.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik meliputi observasi partisipatif, wawancara, dokumentasi, dan studi literatur. Observasi dilakukan dengan cara peneliti berkunjung ke lokasi penelitian yakni Desa Cibuntu, Kecamatan Wanayasa, Purwakarta dan bertemu langsung dengan para narasumber. Sementara, teknik wawancara yaitu pengambilan informasi dengan mengajukan pertanyaan yang sebelumnya sudah disiapkan kepada narasumber secara tatap muka. Terdapat 4 (empat) orang narasumber dalam penelitian ini diantaranya Kepala Sekolah SDN 1 Cibuntu, Kepala Sekolah SDN 2 Cibuntu, Kepala MDTA Nurul Hikamussalafiyah, dan pengajar MDA Miftahussur, yang keseluruhan proses wawancara dilakukan pada Kamis, 27 Juli 2023.

Jenis data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang didapatkan langsung dari narasumber utama melalui proses observasi dan wawancara, informasi yang didapatkan berkaitan dengan program-program sosial dan spiritual di SDN Cibuntu dan Madrasah. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk melengkapi serta memvalidasi data utama atau primer yang didapatkan melalui hasil dokumentasi seperti catatan pribadi sekolah atau madrasah, dokumentasi pribadi penulis baik secara tertulis maupun tidak seperti rekaman suara, foto serta studi literatur terhadap buku, majalah, artikel, dan sebagainya yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Profil Sekolah Dasar di Desa Cibuntu

Desa Cibuntu sendiri hanya mempunyai dua bangunan sekolah diantaranya yaitu SDN 1 dan 2 Cibuntu. SDN 1 Cibuntu merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Dasar (SD) di Desa Cibuntu, Kecamatan Wanayasa, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SDN 1 Cibuntu berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala Sekolah yang saat ini menjabat di SDN 1 Cibuntu bernama Entin Sariati,

S.Pd. Jumlah siswa kurang lebih sebanyak 200 orang. Hampir 50% siswa SDN 1 Cibuntu merupakan santri dan santriwati di Desa Cibuntu. Siswa yang bersekolah berasal dari Desa Cibuntu, Desa Sumurugul, dan pindahan dari luar desa. Waktu belajar yang berlangsung di SDN 1 Cibuntu mulai dari pukul 07.00 sampai pukul 12.30 dikarenakan mayoritas siswa akan melanjutkan belajar di Madrasah Diniyah Alawiyah (MDA) setelah pulang sekolah (*Wawancara Pribadi dengan Ibu Entin Sariati, Kepala Sekolah SDN 1 Cibuntu, pada 27 Juli 2023*)

Selain itu, terdapat SDN 2 Cibuntu yang pelaksanaan kegiatannya juga berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala Sekolah SDN 2 Cibuntu saat ini bernama Lilies Asliah. Jumlah seluruh peserta didik SDN 2 Cibuntu sebanyak 80 orang dan kebanyakan siswa tersebut bertempat tinggal di Kampung Cibuntu dan Kampung Pasi Rampadan. Meskipun sekolah tersebut lokasinya juga dekat dengan Kampung Cibakom, namun anak-anak yang berada di kampung tersebut lebih memilih bersekolah di sekolah Kampung Cipulus, Nagrog. Hal tersebut dikarenakan akses jalan menuju sekolah yang jauh dan adanya sistem zonasi. Sama halnya dengan siswa SDN 1 Cibuntu, peserta didik SDN 2 Cibuntu biasanya sepulang sekolah langsung melanjutkan belajar di MDA (*Wawancara Pribadi dengan Lilies Asliah, Kepala Sekolah SDN 2 Cibuntu, pada 27 Juli 2023*)

4.2. Profil Madrasah di Desa Cibuntu

Desa Cibuntu memiliki dua lembaga pendidikan agama Islam yang biasa disebut sebagai Madrasah, yakni MDTA Nurul Hikamussalafiyah dan MDA Miftahussurur. Berdirinya MDTA dimulai pada tahun 1889, saat itu masih terbentuk sebagai pesantren di Desa Cibuntu, namun dikarenakan adanya permasalahan pada infrastruktur maka dilakukanlah renovasi. Pesantren tersebut direnovasi menjadi yayasan dibawah kepemimpinan Bapak Ustadz Kamarudin yakni salah satu tokoh agama setempat dengan nama Madrasah Diniyatul Alawiyah (MDA). Selanjutnya, pada tahun 1990, atas saran dari dinas Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) dalam rangka memasukkan jenjang Diniyah Takmiliyah pada pendidikan spiritual anak-anak, maka dilakukan perubahan nama menjadi Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Hikamussalafiyah atau MDTA Nurul Hikamussalafiyah. Ustadz Kamarudin menjadi tokoh penting dalam pendirian dan kepengurusan, dan pembimbing MDTA Nurul Hikamussalafiyah sejak tahun 1987, namun, karena faktor usia maka kini kepengurusan MDTA dilanjutkan oleh adik iparnya (*wawancara pribadi dengan Ustadz Kamarudin selaku kepala MDTA Nurul Hikamussalafiyah, pada 27 Juli 2023*)

MDTA Nurul Hikamussalafiyah memiliki strata pendidikan yang setara dengan Sekolah Dasar dan Menengah. Tujuan utama dari MDTA Nurul Hikamussalafiyah adalah untuk menambah dan memperdalam wawasan keagamaan Islam, membentuk karakter anak sesuai dengan nilai-nilai spiritual yang dengan harapan mampu mewujudkan karakter islami pada anak, selain itu juga sebagai bentuk usaha dalam perwujudan julukan yang diberikan kepada kota Purwakarta yakni sebagai “Kota Santri”. Keberadaan MDTA Nurul Hikamussalafiyah menjadi peluang besar yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat setempat khususnya bagi para orang tua dalam membentuk karakter dan kepribadian anak yang sesuai dengan ajaran agama Islam, karena setiap siswa di MDTA Nurul Hikamussalafiyah hanya dikenakan biaya sebesar 15.000 rupiah per bulan.

Selain itu, terdapat satu Madrasah lainnya di Desa Cibuntu yakni MDA Miftahussurur yang berlokasi di Kampung Karang Anyar, Desa Cibuntu, Kabupaten Purwakarta yang didirikan oleh Ustadz Hasanudin Jafar. MDA Miftahussurur juga menjadi wadah pengembangan karakter anak sesuai dengan nilai spiritual melalui pengajaran agama Islam seperti akidah akhlak, bahasa arab, praktek ibadah, doa-doa dan sebagainya. Jenjang pendidikan pada MDA Miftahussurur yakni TKA dengan jumlah murid saat ini sebanyak 24 siswa, TPA dengan jumlah murid 13 siswa dan

MDA dengan lebih dari 200 murid mulai dari anak usia kelas 1 sampai 6 SD. Adapun tenaga pengajar di MDA Miftahussurur terdiri dari 7 orang yang keseluruhannya adalah perempuan dari berbagai daerah yakni dari Desa Cibuntu, Sumurugul, dan terjauh dari Kiarampedes. Seluruh siswa di MDA Miftahussurur dikenakan biaya sebesar 20.000 rupiah per bulan (*wawancara pribadi dengan Ibu Susi selaku pengajar MDA Miftahussurur, pada 27 Juli 2023*)

3.2 Indikator Karakter Sosial Spiritual

Indikator karakter sosial seperti disiplin, jujur, percaya diri, sopan santun, gotong royong dan tanggungjawab mencerminkan kualitas kepribadian individu dalam berinteraksi sosial. Mereka mendorong pengembangan karakter sosial yang kuat dan hubungan interpersonal yang positif dalam masyarakat, terutama bagi anak-anak. Penerapan indikator ini dalam kurikulum sekolah mencakup nilai-nilai seperti menjaga harga diri, kerja keras, persahabatan, komunikasi yang baik, kejujuran, keadilan, gotong royong, kasih sayang, kesabaran dan lainnya. Hal ini merupakan aspek penting dalam mendidik anak agar mereka dapat menerapkan nilai-nilai sosial tersebut dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah maupun di sekolah. Menilai keberhasilan pengembangan karakter sekolah terhadap perkembangan siswa dapat dilihat melalui indikator karakter spiritual dalam perilaku sehari-hari seperti doa, ibadah, toleransi, kejujuran dan keikhlasan. Pengaruh karakter spiritual terlihat dalam hubungan sosial, menjaga lingkungan sekolah dan menciptakan hubungan positif dengan orang lain. Perubahan perilaku siswa sebelum dan sesudah program menjadi kunci pengukuran keberhasilan pembentukan karakter yang bertujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan sosial ke dalam kehidupan sehari-hari. Keberhasilan dari program ini menciptakan anak-anak yang lebih baik dan berempati.

4.3. Program-Program Sosial di Sekolah Dasar dan Madrasah Desa Cibuntu

Hasil wawancara dengan Ibu Entin Sariati, selaku kepala sekolah SDN 1 Cibuntu, Ibu Lilies Asliah selaku kepala sekolah SDN 2 Cibuntu, dan Ibu Susi selaku pengajar di MDTA menunjukkan bahwa pada dasarnya dengan diadakannya program-program sosial di sebuah sekolah dasar negeri dan MDTA itu untuk mengetahui nilai sosial yang dianut oleh anak-anak tentang apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk oleh gurunya. Kemudian hal ini juga bisa menumbuhkan karakter dan kepribadian anak-anak dalam bergaul dan berinteraksi dengan masyarakat ataupun guru. Maka dari itu di Sekolah Dasar Negeri 1 dan 2 Cibuntu memiliki beberapa program sosial yaitu anak-anak mengumpulkan beras (*beras kaheman*) yang dilaksanakan tiap hari Kamis dan infaq (*gasibu*) yang dilaksanakan tiap hari Jumat untuk santunan anak yatim dan lansia dan kegiatan menyambut teman dan guru dengan penuh senyuman di pagi hari.

Sementara, di MDTA Nurul Hikamussalafiyah terdapat program-program sosial diantaranya adalah kelas 6 SD seminggu sekali kerja bakti membersihkan kamar mandi dan ruangan lainnya, setiap harinya sebelum pulang sekolah anak-anak dari seluruh kelas melaksanakan piket membersihkan kelasnya masing-masing, mengadakan uang kas seminggu sekali, dan para guru menyediakan wafak dimana wafak itu adalah fotocopy-an bacaan wudhu, tata cara sholat, praktik ibadah yang diperjual belikan kepada anak-anak dan digunakan untuk belajar, yang nantinya hasil uang wafak akan digunakan untuk kebutuhan MDTA Nurul Hikamussalafiyah.

4.4. Program-Program Spiritual di Sekolah Dasar dan Madrasah Desa Cibuntu

Hasil wawancara dengan Ibu Entin Sariati, selaku kepala sekolah SDN 1 Cibuntu, Ibu Lilies Asliah selaku kepala sekolah SDN 2 Cibuntu, dan Ibu Susi selaku pengajar di MDTA menunjukkan bahwa tentunya di sebuah Sekolah Dasar maupun MDTA itu paling berperan dalam mewujudkan nilai spiritual siswa. Untuk membangun pondasi anak usia sekolah dasar yang pada dasarnya mengalami perkembangan yang cepat secara fisik dan psikis maka penanaman

nilai spiritual itu sangat diperlukan. Di Sekolah Dasar Negeri 1 dan 2 Cibuntu terdapat program-program spiritual, diantaranya adalah pada setiap hari Jumat anak-anak mengaji bersama-sama dan melaksanakan shalat dhuha bersama di lapangan sekolah. Kemudian di MDTA Nurul Hikamussalafiyah terdapat beberapa program-program spiritual diantaranya adalah kegiatan menulis tangan Arab atau kaligrafi, shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an bersama-sama, mufradat (mengenal, menghafal kosa kata arab), melakukan praktek ibadah, dan melaksanakan acara perpisahan dengan melakukan shalawat serta nasyid bersama-sama.

4.5. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pembentukan Karakter Anak

Dalam pembentukan suatu karakter anak tentu terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat, khususnya dalam pelaksanaan program-program yang dibuat oleh sekolah. Dalam pembentukan karakter anak yang menjadi faktor pendukungnya, yaitu semangat belajar anak yang tinggi dan peran orang tua dalam pembentukan karakter anak, yaitu memilihkan anak berada di lingkungan dengan teman-teman berkarakter baik, mengikut sertakan anak dalam kegiatan atau program yang membentuk karakter baik, orang tua memberikan keteladanan yang baik dan pembiasaan pada anak, orang tua mengajarkan kejujuran, saling menghormati, sopan santun, kedisiplinan, rajin ibadah, keikhlasan, dan lain-lain. Orang tua juga sangat penting perannya dari peran guru dalam pembentukan karakter anak. Sebab pembentukan karakter anak diawali di lingkungan keluarga atau orang tua sebagai model utama atau teladan pengembangan karakter anak untuk mewujudkan manusia sebagai makhluk individu, sosial, berakal, dan spiritual. Selain itu, beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan program social spiritual di sekolah adalah terdapat orang tua yang tidak menyetujui dengan adanya program, salah satunya program pengumpulan beras 1 gelas, akses jalan yang jauh menuju sekolah, fasilitas atau sarana prasarana di sekolah kurang memadai, dan kurangnya sumber daya manusia (SDM) atau tenaga pengajar di sekolah.

5. Kesimpulan

Desa Cibuntu sendiri hanya mempunyai dua bangunan sekolah dasar negeri diantaranya yaitu SDN 1 dan 2 Cibuntu. Sedangkan lembaga pendidikan agama Islam atau yang biasa disebut sebagai Madrasah, di Desa Cibuntu memiliki dua lembaga, yakni MDTA Nurul Hikamussalafiyah dan MDA Miftahussurur. Dalam pembentukan karakter anak tentu terdapat indikator dalam keberhasilannya yaitu siswa mempunyai kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, tolong menolong, dapat menjaga lingkungan di sekitar sekolah dan memelihara hubungan yang baik dengan sesama ciptaan Tuhan, toleransi, keikhlasan, lebih berempati dengan orang lain, dan lain-lain. Untuk dapat membentuk karakter anak di sekolah, sekolah membuat beberapa program sosial spiritual untuk siswa-siswinya. Program sosial yang dilaksanakan sekolah, yaitu mengumpulkan beras (*beras kaheman*) dan infaq (*gasibu*), menyambut teman dan guru dengan penuh senyuman di pagi hari, kerja bakti, dan wafak. Program spiritual yang dilaksanakan di sekolah, yaitu mengaji dan shalat dhuha bersama, kegiatan menulis tangan Arab atau kaligrafi, shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an bersama-sama, mufradat (mengenal, menghafal kosa kata arab), melakukan praktek ibadah, dan melaksanakan acara perpisahan dengan melakukan shalawat serta nasyid bersama-sama. Dalam pembentukan suatu karakter anak tentu terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat, khususnya dalam pelaksanaan program-program yang dibuat oleh sekolah. Beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan program sosial spiritual di sekolah adalah semangat belajar anak yang tinggi dan peran orang tua dalam pembentukan karakter anak. Selanjutnya, yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan program yaitu orang tua yang tidak setuju diadakannya suatu program, sarana dan prasarana kurang memadai, dan kurangnya SDM. Oleh karena itu, pembentukan karakter anak di sekolah sudah berhasil dengan terbentuknya karakter anak yang

disiplin, bertanggung jawab, jujur, rajin ibadah, sopan santun, suka tolong menolong, mempunyai rasa ikhlas, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Budianto, C. (2021). Manajemen Pendidikan Kepramukaan dalam Pembentukan Karakter. *Al-Idrak Jurnal Pendidikan Islam Dan Budaya*, 1(1), 27–45.
- Fatmah, N. (2018). Pembentukan karakter dalam pendidikan. *Tribakti Jurnal Pemikiran Keislaman*, 29(2), 369–387.
- Hasanah, U. (2016). Pola Asuh Orang Tua Dalam Membentuk Karakter Anak. *Jurnal Elementary*, 2(2), 7.
- Hikmatiar, T. R. (2023). *Di Jakarta Barat, 424 Anak Jadi Pelaku Tindak Pidana Sepanjang Tahun 2022-2023*. Jawa Pos. <https://www.jawapos.com/jabodetabek/011713068/di-jakarta-barat-424-anak-jadi-pelaku-tindak-pidana-sepanjang-tahun-2022-2023>
- Husna, D. (2020). Internalisasi Nilai-Nilai Sosial Religius Bagi Anak Tunalaras di SLB E Prayuwana Yogyakarta. *Jurnal Tarbiyatuna*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.31603/tarbiyatuna.v11i1.3044>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Gunadarma Ilmu.
- Jannah, M. (2015). Tugas-Tugas Perkembangan Pada Usia Kanak-Kanak. *International Journal of Child and Gender Studies*, 1(2), 87–98.
- Musthafa, B. A. (2016). *Analisis Semiotik Nilai Spiritual dalam Novel Bumi Cinta Karya Habiburrahman El Shirazy*. UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- Nirwani Jumala, N. J., & Abubakar, A. (2019). Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Islami Dalam Kegiatan Pendidikan. *Jurnal Serambi Ilmu*, 20(1), 160. <https://doi.org/10.32672/si.v20i1.1000>
- Pemerintah RI (2002). *UU No. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak*.
- Pemerintah RI. (2017). Peraturan Presiden No 87 Tahun 2017 TENTANG PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER. In *Presiden Republik Indonesia*. Presiden Republik Indonesia.
- Ramadhan, B. (2023). *KPAI Catat 51 Kasus Anak Berhadapan Dengan Hukum Sepanjang 2022*. Republika. <https://news.republika.co.id/berita/rqsjkx330/kpai-catat-54-kasus-anak-berhadapan-dengan-hukum-sepanjang-202>
- Rezkiana, N. M., & Torro, S. (2019). Pelaksanaan Sekolah Ramah Anak Terhadap Pembentukan Karakter Siswa Di SMP Negeri 3 Polongbangkeng Utara. *Jurnal Sosialisasi Pendidikan-FIS UNM*.
- Setiowati, S. P. (2020). Pembentukan Karakter Anak Pada Lagu Tokecang, Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Budaya*, 8(1), 172. <https://doi.org/10.34050/jib.v8i1.9980>
- Sofyan, S., Firmansyah, H., & Rizal, A. S. (2010). *Meretas Pendidikan Nilai*. Bandung: Arfino Raya. Arfino Raya.

- Subekti, & Tjitrosudibio. (2002). *Kitab undang-undang hukum perdata*. PT Pradnya Paramita.
- Thoha, C. (1996). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Pustaka Pelajar.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. PT Grafindo Media Pratama.
- <https://books.google.co.id/books?id=1ayp70vvhXMC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Wawancara Pribadi dengan Ibu Entin Sariati, Kepala Sekolah SDN 1 Cibuntu, pada 27 Juli 2023
- Wawancara Pribadi dengan Lilies Asliah, Kepala Sekolah SDN 2 Cibuntu, pada 27 Juli 2023
- Wawancara pribadi dengan Ustadz Kamarudin selaku kepala MDTA Nurul Hikamussalafiyah, pada 27 Juli 2023
- Wawancara pribadi dengan Ibu Susi selaku pengajar MDA Miftahussurur, pada 27 Juli 2023

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Analisis Anteseden Semangat Kerja Pada Karyawan UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak

Ananda Rahma Aulia*, Efriyani Sumastuti, Noni Setyorini

Universitas PGRI Semarang

Penulis Korespondensi: anandarahmaaulia9@gmail.com*

Informasi Artikel:

Received: 09 Oktober 2023, Accepted: 23 Oktober 2023, Published: 25 Oktober 2023

Abstract

This research aims to analyze the influence of work environment variables, work stress, work conflict, organizational communication and leadership style on the work spirit of Hijab MSME employees in Bolo Village. The population in this study was 190 employees; the sample determined in this study was 128 employees using a saturated sample. In this research, a sampling technique was carried out by distributing questionnaires.. The findings of this research are that the work environment has a positive and significant effect on the work morale of Hijab MSME employees in Bolo Village, work stress has a positive and significant effect on the work spirit of Hijab MSME employees in Bolo Village, work conflict has a positive and significant effect on the work spirit of Hijab MSME employees in the Village. Bolo, organizational communication has a positive and significant influence on the work morale of Hijab MSME employees in Bolo Village, and leadership style has a positive and significant influence on the work spirit of Hijab MSME employees in Bolo Village.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Work Conflict, Organizational Communication, Leadership Style

1. Introduction

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga menuntut karyawan untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. Pekerja harus menjadi pembelajar, yaitu individu yang mau belajar, bekerja keras, dan bersemangat agar potensi yang dimiliki setiap orang dapat maksimal. Oleh karena itu, pegawai yang kita butuhkan saat ini adalah pegawai yang mampu merespon perubahan zaman melalui pekerjaan, yang diwujudkan dalam produktivitas. Pegawai perusahaan adalah orang-orang yang mengarahkan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya untuk mendukung perkembangan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain memperhatikan kesejahteraannya, seperti memberikan gaji yang layak atau fasilitas yang memadai, para pemimpin bisnis juga harus memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Antusiasme dalam bekerja merupakan perasaan termotivasi yang memungkinkan seseorang bekerja lebih giat dan berkualitas. Semangat dalam bekerja

sangat diperlukan bagi karyawan karena semangat dalam bekerja akan mempengaruhi proses prestasi kerja.

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pentingnya semangat kerja bagi suatu organisasi atau bisnis adalah dengan meningkatkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan berkurang, dan tingkat ketidakhadiran karyawan akan berkurang, maka kemungkinan pergantian staf atau karyawan dapat dikurangi menjadi minimal, dan seterusnya.

2. Literature Review

2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima karyawan, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan (Salfadri, Begawati, & Findarwati, 2022). Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi (Jufri, Hastari, & Wahyudi, 2020).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu pada sekitaran tempat pegawai tersebut bekerja, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja adalah dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja (Aksa, Utari, & Indrawati, 2021). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat staf merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas (Ratnasari & Sutjahjo, 217).

2.3 Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan (Fahmi, 2016). Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya (Bhastary, 2020).

2.4 Konflik Kerja

Konflik kerja diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsi. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsi yaitu mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk perusahaan. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas (Haryati, Yanti, & Bonefa, 2022). Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan di antara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain (Hidayat, Pramadewi, & Rifki, 2019).

2.5 Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat atau informasi sehingga terjadi saling pengertian di antara keduanya. Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang berlangsung secara formal maupun non formal dalam sebuah sistem yang disebut organisasi. Komunikasi organisasi telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara komunikasi dan semangat kerja saling berkaitan (Arianto, 2015). Komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan nampak sehari-hari dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi. Dengan adanya komunikasi maka antar pejabat yang terlibat di dalam organisasi saling mengetahui gagasan, kehendak, pikiran, perasaan, sikap dan

perilaku satu sama lain, dan ini merupakan perwujudan dari komunikasi organisasi. Dalam organisasi setiap saat terjadi proses penyampaian informasi (Aswad, Gani, Kadir, Jannah, & Ganda, 2016).

2.6 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin Ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, Andriana, & Hadjri, 2022). Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan atau organisasi. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Karena itu pemimpin dituntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Lubaid, 2011).

3. Research Method

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Gaji yang layak dan adil Peluang untuk maju/promosi Keamanan kerja Tempat yang bagus untuk bekerja
2.	Stress kerja (X2)	Stress kerja adalah perasaan tertekan atau tertekan yang dialami oleh pegawai atau pekerja ketika menghadapi pekerjaan.	Peningkatan detak jantung Mudah lelah secara fisik Menyebabkan sakit kepala Kelelahan jiwa
3.	Konflik kerja (X3)	Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus berbagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas dan/atau disebabkan oleh status anggota kelompok, perbedaan tujuan, nilai atau nilai. Kesadaran.	Bersaing untuk mencapai prestasi Gerakan aktif menuju tujuan Merangsang kreativitas dan inovasi Ada insentif untuk melakukan perubahan
4.	Komunikasi organisasi (X4)	Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang ke orang lain.	Bawahan memahami apa yang diharapkan dari arus informasi kepada bawahan Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi permasalahan pekerjaan

			Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja Meningkatkan partisipasi pegawai dalam organisasi
5.	Gaya kepemimpinan (X5)	Gaya kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk menginspirasi orang lain agar ikut mencapai tujuan bersama.	Analisis masalahnya Menentukan cara penyelesaian masalah tersebut Memberikan perintah yang jelas Memberikan arahan atau umpan balik terkait pekerjaan kepada karyawan
6.	Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama secara aktif dan koheren untuk mencapai tujuan bersama.	Keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan Bekerja dengan disiplin Bekerja untuk kinerja puncak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kasual yang artinya penelitian sebab akibat yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, dan data yang digunakan dari analisis statistik. Adapun populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Hijab Desa Bolo sebanyak 128 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang merupakan semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan beberapa uji antara lain, uji instrument, uji statistik deskriptif, dan uji hipotesis

4. Findings and Discussions

4.1 Uji Validitas

Suatu Kuesioner pertanyaan dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat menghasilkan sesuatu yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dipergunakan sebagai alat pengukur validitas suatu pertanyaan. Angket dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada angket tersebut dapat mengungkapkan dan menghasilkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat diketahui bahwa sejumlah 72 pertanyaan yang di gunakan sebagai indikator dari semangat kerja, lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan pada UMKM Hijab Desa Bolo dengan semua jumlah r hitung $> 0,1449$ (nilai r tabel). Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid serta dapat diterapkan guna pengujian selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil reliabilitas, diketahui bahwa seluruh indikator di variabel yang ada dalam kuesioner pertanyaan menunjukkan suatu hasil yang reliabel lalu di aplikasikan di pembahasan berikutnya. "*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*" dengan pendapatan keseluruhan nilai $>$ dari 0,6. Variabel lingkungan kerja mendapat angka 0,625, variabel stress kerja mendapat angka 0,625, variabel konflik kerja mendapat angka 0,634, variabel komunikasi organisasi mendapat angka 0,621, variabel gaya kepemimpinan mendapat angka 0,626, dan variabel semangat kerja mendapat angka 0,651.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-3.772	4.756	-.793	.429
Lingkungan kerja	.013	.058	.220	.826
Stress kerja	.090	.060	1.487	.140
Konflik kerja	.044	.049	.912	.364
Komunikasi organisasi	.051	.059	.867	.388
Gaya kepemimpinan	.008	.063	.134	.893

Pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada tabel kolom *tolerance* dari kelima variabel independen yang ada yaitu lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi, dan gaya kepemimpinan secara berurutan mendapatkan nilai sebesar 0,826, 0,140, 0,364, 0,388, 0,893 lebih besar dari 0,1. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Data Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	16.047	6.270	2.559	.012
Lingkungan kerja	.167	.075	2.237	.002
Stress kerja	.087	.058	1.497	.003
Konflik kerja	.342	.068	3.623	.000
Komunikasi organisasi	.130	.083	1.560	.003
Gaya kepemimpinan	.196	.076	2.570	.002

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel stress kerja sebesar 0,03 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel konflik kerja sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel komunikasi organisasi sebesar 0,03 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.5. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab Desa Bolo

Dari hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa dari hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X1 mendapatkan nilai sebesar 220 dan positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skala 5 yang berarti setuju. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik. Apabila kondisi tersebut mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak.

Pengaruh Stress kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab Desa Bolo

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada kolom 2 variabel X2 mendapatkan nilai sebesar 1.487 dan positif, artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skala 5 yang berarti setuju. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menunjukkan bahwa stress kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik. Apabila kondisi tersebut mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak.

Pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab Desa Bolo

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada kolom 3 variabel X3 mendapatkan nilai sebesar 912 dan positif, artinya konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skala 5 yang berarti setuju. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menunjukkan bahwa konflik kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik. Apabila kondisi tersebut mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak.

Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab Desa Bolo

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada kolom 4 variabel X4 mendapatkan nilai sebesar 867 dan positif, artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan kata lain hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan

maka akan semakin meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skala 5 yang berarti setuju. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi yang dimiliki oleh karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik. Apabila kondisi tersebut mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Hijab Desa Bolo

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa pada kolom 5 variabel X5 mendapatkan nilai sebesar 134 dan positif, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan kata lain hipotesis kelima (H5) diterima. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skala 5 yang berarti setuju. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan sudah menunjukkan kondisi yang baik. Apabila kondisi tersebut mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Desa Bolo Kecamatan Demak.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Demak
- b. Stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Demak
- c. Konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Demak
- d. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Demak
- e. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Hijab di Demak

References

- Aksa, Y. D., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science(JAMAS)*, 2(2), 84-92.
- Arianto, D. A. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Aswad, A., Gani, M., Kadir, F. A., Jannah, N., & Ganda, H. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen &*

- Akuntansi*), 41-48.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stresskerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Haryati, R., Yanti, N., & Bonefa, T. S. (2022). Pengaruh Streskerjadankonflik Kerjaterhadap Semangatkerjadipt.Pasokasumber Karyapadang. *Jurnal Matua*, 4(4), 800-815.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 1-11.
- Lubaid, R. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Depot Pertamina Unit Pemasaran Vii Poso. *Jurnal Ekomen*, 11(1), 49-56.
- Pratama, M. D., Andriana, I., & Hadjri, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Indograha Outsourcing Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomia*, 19(3), 458-466.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (217). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Salfadri, Begawati, N., & Findarwati, V. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerjakaryawan Pada Cv.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. *Jurnal Matua*, 4(4), 816-829.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriya*

Universitas Serelo Lahat

Penulis Korespondensi: fitriya.fauzi@gmail.com*
trienovianti757@gmail.com

Informasi Artikel:

Received: 15 November 2023, Accepted: 21 November, Published: 29 November 2023

ABSTRACT

The author carried out the research to know and analyze the influence of work motivation, education, work ethic, and development of human resources and facilities, individually and collectively, on the work productivity of employees of the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency. The research method used in this study is quantitative, using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, and normality test. The descriptive and inferential analysis used statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test, and the coefficient of determination. The research results showed that work motivation significantly affected the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Education significantly affects the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work Ethic significantly affects the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Human Resource Development significantly affects the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Facilities significantly affect the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work Motivation, Education, Work Ethic, Human Resource Development, and Facilities significantly affect the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees.

Kata Kunci: Motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas dan produktivitas kerja

1. Pendahuluan

Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan akan menentukan sikap dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Motivasi kerja lebih difokuskan kepada suatu keadaan yang berlangsung yang dirasakan oleh setiap pegawai dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan seperti perasaan tentang jumlah pekerjaan yang diberikan.

Jika motivasi kerja pegawai tinggi, hal ini bisa dilihat dari pegawai datang ke kantor tepat pada waktunya, pegawai memiliki kehadiran yang baik, pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah bisa dilihat dari pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Pendidikan mempengaruhi pencapaian hasil kerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seseorang tersebut sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggungjawab. Sehingga tingkat pendidikan sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka prestasi kerja guru tersebut diharapkan akan maksimal.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, masih belum maksimalnya pendidikan pegawai dan masih adanya pegawai dengan pendidikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Etos sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif, yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma dan wawasan kerja yang komprehensif.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Sehingga arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari pengertian etos kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang ketika melakukan sesuatu dengan tekad dalam bekerja dan memberi hasil terbaik.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, etos kerja yang ada belum menunjukkan etos kerja yang baik hal ini dapat dilihat dari kepribadian pegawai yang belum memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai

akan memiliki kemampuan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi maksimal. Pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pengembangan secara formal ini seperti pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan informal diperoleh dari pegawai melakukan pembelajaran di saat proses bekerja secara langsung.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu - individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan - kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Pengembangan sumber daya manusia yang ada belum terlihat, baik itu pengembangan secara informal maupun pengembangan secara formal, hal ini terlihat dari keahlian dasar dan keahlian teknik pegawai dalam bekerja masih rendah, masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan serta masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan.

Fasilitas adalah semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. pemberian fasilitas pelayanan sangat menekankan pada adanya tujuan yang akan dicapai dengan memanfaatkan fasilitas. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Fasilitas pelayanan merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan dan memperlancar pelaksanaan dalam mencapai tujuan, maka fasilitas sangat dibutuhkan, karena fasilitas merupakan segala kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja. Kebutuhan dalam kerja sama manusia agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Fasilitas yang diberikan masih kurang, hal ini terlihat dari plafon Gedung kantor yang masih bocor, belum tersedianya tempat ibadah yang cukup memadai dan lokasi kantor yang kurang strategis (bukan berada di pusat kota), sehingga sering terjadinya gangguan sinyal sehingga pelayanan dan pembayaran pajak oleh masyarakat sering terganggu.

Produktivitas merupakan sebagai keluaran dan masukan, hal ini dapat dihubungkan dengan perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan pada sektor – sektor tertentu. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung makna perbandingan hasil yang dicapai oleh setiap individu dari peran tenaga kerja diukur berdasarkan persatuan waktu. Produktivitas kerja juga diberikan arti sebagai tingkat efisiensi seseorang atau pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam produktivitas kerja yang utama berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dihitung berdasarkan pengeluaran dengan jumlah yang dikeluarkan/ korbakan atau berkaitan dengan jumlah jam kerja seseorang dalam organisasi maupun perusahaan. Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan yang berkaitan dengan hasil atau produksi dengan sumber daya yang dipakai atau dikorbankan untuk mendapatkan hasil tersebut.

Penilaian capaian sasaran kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim tahun 2022 dengan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 90 dengan hasil kriteria penilaian sangat baik berjumlah 12 orang, sedangkan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 85 dengan hasil kriteria penilaian baik berjumlah 28 orang, dan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 80 dengan hasil kriteria penilaian baik berjumlah 23 orang. Dengan melihat penilaian capaian sasaran kerja pegawai pada tabel di atas menunjukkan pencapaian hasil kerja (kualitas mutu) belum maksimal produktivitas kerja pegawai hal ini dapat terlihat dari masih sedikitnya pencapaian target (kualitas mutu) mencapai angka 100 yang berjumlah 8 orang.

Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim”**.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Mangkunegara (2019:112), motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

2.2. Pengertian Pendidikan

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2018:69), Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Jan Bella dalam Hasibuan (2019:69), Pendidikan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Berdasarkan pengertian pendidikan ini menurut Siagian (2019:135) ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- Pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu;
- Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relative sama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diserahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak diahlikan kepada orang lain yang mengikuti program yang bersangkutan;
- Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Published by:

2.3. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sukardewi, (2020:3), Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Max Weber (2020) pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Menurut Clifford Geertz (2019), kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Menurut Usman Pelly, (2018), arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

2.4. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Leonard Nadler (2019), pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas organisasi maupun perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap pegawai. Pengembangan SDM saat ini dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan atasan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap organisasi maupun perusahaan.

2.5. Pengertian Fasilitas

Menurut Zakiah Daradjat, (2021:263). Fasilitas adalah semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini menekankan pada adanya tujuan yang akan dicapai dengan memanfaatkan fasilitas. Menurut Suharsimi Arikunto, (2019:250). Definisi fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

2.6. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2019:126) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan sebagai keluaran dan masukan, hal ini dapat dihubungkan dengan perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan pada sektor – sektor tertentu.

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis jawaban sementara dari rumusan masalah mengenai permasalahan dalam topik penelitian yang akan dianalisis dan dibahas. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

4. Diduga ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
6. Diduga ada pengaruh motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

3. Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sarwono (2018:177), desain penelitian adalah gambaran penelitian atau peta penelitian yang dapat menjadi petunjuk arah bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Desain / rancangan penelitian dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek yaitu :

Tabel 1. Desain Penelitian

Aspek	Penjelasan
Populasi	Merupakan kelompok yang menjadi fokus penelitian
Metode Pengambilan Sampel	Metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi penelitian
Variabel	Merupakan faktor yang menjadi objek penelitian
Metode Pengukuran Variabel	Metode yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian
Metode Analisis Data	Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian
Ukuran Sampel	Besar sampel yang dibutuhkan dalam penelitian
Prosedur Penelitian	Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi data

Sumber : Sarwono (2018:177)

Penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim pada tahun 2023, dengan tema dan topik penelitian ”Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja pegawai”.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)
Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

3. Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.

Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.

4. Metode Kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu gambaran dan uraian mengenai variabel – variabel penelitian yang dapat di amati oleh penulis. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat ialah variabel yang bergantung terhadap variabel bebas.

Tabel 2. Operasional Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁) Sumber : Mc Clelland (2019:103)	Motif	1. Rangsangan keinginan 2. Kemauan dalam bekerja 3. Tercapainya tujuan yang diinginkan 4. Bekerja dengan semangat tinggi	Ordinal
	Harapan	1. Pencapaian hasil kerja yang baik 2. Penilaian terhadap pencapaian hasil kerja 3. Pemberian bonus, dan promosi	
	Insentif	1. Pemberian piagam penghargaan 2. Pemberian jasa pelayanan 3. Pemberian jaminan hari tua	
Pendidikan (X ₂) Sumber: Ayuk Wahdanfiar i Adibah dikutip pada tahun (2023)	Jenjang Pendidikan	1. Pendidikan dasar pegawai	Ordinal
		2. Pendidikan jenjang atas pegawai	
		3. Pendidikan Tinggi	
		4. Pendidikan Strata Satu pegawai	
	Spesifikasi / jurusan keilmuan	5. Pendidikan Strata Dua pegawai	
		6. Kesesuaian jurusan pendidikan pegawai	
		7. Kesesuaian kemampuan pegawai	
		8. Penempatan posisi pegawai dalam berkerja	
		9. Kualifikasi keilmuan pegawai	

		10. Pemahaman pegawai terhadap jurusan keilmuan	
Etos Kerja (X3) Sumber : Handoko (2019:193)	Aspek dari dalam	1. Aspek penggerak semangat kerja 2. Ketekunan dalam bekerja 3. Minat dalam bekerja 4. Inisiatif dalam bekerja 5. Dorongan dalam bekerja	Ordinal
	Aspek motif sosial	1. Rangsangan untuk bekerja dengan baik 2. Keinginan dalam bekerja 3. Memotivasi untuk bekerja lebih baik 4. Keinginan yang timbul dari luar individu 5. Bentuk keinginan seseorang	

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X4) Sumber : Hasibuan (2018:72)	Meningkatkan keahlian dasar pegawai	1. Pegawai mendapatkan pembinaan 2. Pegawai mendapatkan pemahaman tupoksi	Ordinal
	Meningkatkan keahlian teknik pegawai	1. Pegawai dibimbing dengan teknik kerja 2. Pegawai mendapatkan arahan pimpinan	
	Memudahkan dalam menyelesaikan masalah	1. Pegawai memecahkan masalah 2. Pegawai mencari solusi dalam permasalahan kerja	
	Mengikuti kegiatan pekerjaan	1. Pegawai mengikuti arahan kegiatan pekerjaan 2. Pegawai mendapatkan pembimbingan kerja	
	Mengikuti pembinaan – pembinaan	1. Pembinaan pegawai dengan program kerja 2. Pembinaan pegawai berdasarkan tupoksi	
Fasilitas (X5) Sumber : Fandi Tjiptono (2020:281)	Perencanaan ruangan	1. Perencanaan perbaikan ruangan 2. Penempatan perlengkapan kerja	Ordinal
	Perlengkapan / perabotan	1. Ketersediaan listrik untuk pengguna pelayanan 2. Ketersediaan meja dan kursi untuk pengguna pelayanan	
	Tata cahaya dan warna	1. Pewarnaan Gedung 2. Pencahayaan lampu	
	Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis	1. Pemeliharaan warna Gedung 2. Papan informasi pelayanan	

	Unsur pendukung	1. Penyediaan tempat ibadah 2. Penyediaan lapangan parkir	
Produktivitas Kerja (Y) Sumber : Hasibuan, (2019:126)	Tingkat absensi tinggi	1. Pegawai tidak bekerja tanpa izin 2. Keterlambatan dalam bekerja	Ordinal
	Tingkat perolehan hasil	3. Pencapaian hasil kerja yang berkualitas 4. Hasil kerja sesuai dengan target	
	Tingkat kualitas yang dihasilkan	5. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kerja 6. Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditentukan	
	Tingkat kesalahan	7. Jumlah hasil kerja yang tidak sesuai 8. Hasil kerja yang tidak berkualitas	
	Waktu yang dibutuhkan	9. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 10. Tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu	

3.4. Teknik Analisis Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian. Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

3.5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Jadi dapat di jelaskan bahwa regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Pendidikan

X₃ = Etos Kerja

X₄ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X₅ = Fasilitas

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- Ho ditolak jika nilai signifikan F < 0,05, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan F >= 0,05, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Published by:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda Variabel

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.432	4.253
Motivasi Kerja	.594	.107
Pendidikan	.249	.120
Etos Kerja	.353	.110
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.325	.136
Fasilitas	.220	.176

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 2.432 + 0.594 (X_1) + 0.249 (X_2) + 0.353 (X_3) + 0.325 (X_4) + 0.220 (X_5)$. Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta diperoleh sebesar 2.432, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel produktivitas kerja sebesar 2.432.

Variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,594, yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,594. Dengan demikian Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 59.4% dan sisanya 40.6 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Pendidikan (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,249, yang berarti apabila variabel Pendidikan (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,249. Dengan demikian Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 24.9% dan sisanya 75.1 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Etos Kerja (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353, yang berarti apabila variabel Etos Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,353. Dengan demikian Etos Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 35.3% dan sisanya 64.7 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,325, yang berarti apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,325. Dengan demikian Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 32.5% dan sisanya 67.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh

variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Fasilitas (X_5) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,220, yang berarti apabila variabel Fasilitas (X_5) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,220. Dengan demikian variabel Fasilitas (X_4) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22 % dan sisanya 78 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	5.568	.000
Pendidikan	2.077	.042
Etos Kerja	3.211	.002
Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.392	.020
Fasilitas	2.877	.046

Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pendidikan (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.042 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Etos Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.002 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.020 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis

yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Fasilitas (X_5) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.046 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas (X_5) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	24.419	.000 ^a
Residual		
Total		

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o , yang berarti variabel Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan (X_2), Etos Kerja (X_3), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) dan Fasilitas (X_5), berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R ²
1	.826 ^a	.682

Hasil perhitungan tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,682, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Pendidikan (X_2), Etos Kerja (X_3), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_4) dan Fasilitas (X_5) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 68.2 % dan sisanya 31.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Published by:

5. Kesimpulan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Dengan Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus memperhatikan dan meningkatkan Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas dalam upaya memaksimalkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Bagi penelitian selanjutnya, jika melakukan penelitian dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel – variabel penelitian dan melakukan analisis yang lebih mendalam

Bagi, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim dapat menjadi sumber masukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Anoraga, P. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group

Arikunto, S. (2019). Fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Budi. (2020). *Pengaruh Pengembangan SDM, Penilaian Prestasi, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Di Wilayah EX – Karesidenan Kedu)*

Clifford Geertz, (2019). *Tafsir Kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.

Daradjat, Z. (2021). Fasilitas adalah semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja

Emzir, (2018.) *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta

Hadi, S. (2018). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Published by:

- Hasan, 2019. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor
- Hasibuan, (2019). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Ical, (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. Pln (Persero) Area Sanggau Jan Bella dalam Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Group
- Margono, (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta. Jakarta
- Nadler, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Novita, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan SDM dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta
- Pelly, U. (2018). Urbanisasi dan Adaptasi, Peranan Misi Budaya Minangkabau dan Mandailing”. Jakarta :LP 3 ES. Poloma
- Purbayu, (2018). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2, Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Rao, (2018), *Engineering Optimalization: Theory and Practice*, Fourth Edition
- Sedarmayanti, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Selva, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar
- Siagian, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Jakarta
- Silalahi, (2019). Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan. Dimensi, Cetakan kesebelas, Bandung
- Sinamo, (2021). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sukardewi, (2020). Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Jayapura.
- Sunyoto, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT *Buku*. Seru.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Swastha dan Sukotjo, (2020), Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan yang berkaitan dengan hasil

Copyrights

Published by:



Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang

**L. Syaidiman Marto, Boditta Mayseni, Mawaddah*,
Tri Mulia Franchika, Muslim**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bala Putra Dewa Palembang
Penulis Korespondensi: mawaddahsipsi@gmail.com*

Informasi Artikel:

Received: 15 November 2023, Accepted: 21 November, Published: 29 November 2023

Abstract

For the successful implementation of the Honorary Teacher Appointment Policy in Palembang City, the commitment of organizational leaders is required to be optimal in all stages of activities and more intensive coordination with related parties. For this reason, it needs to be supported by a proportional budget for each activity stage. In addition, it must also be supported by adequate personnel and capacity building. This can be done, for example, through training, especially those related to planning and evaluation. The appointment of honorary staff has created problems within government agencies. The policy of Government Regulation (PP) Number 49 of 2018 concerning PPPK Management is expected to resolve these problems. This research uses qualitative research methods with descriptive analysis; data is collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The research location is Palembang City. From the results of the study, it was found that the Implementation of Policy on the Appointment of Teachers to become government employees with work agreements (PPPK) in Palembang City has not been implemented properly; this can be seen from the reality in the field that there are still many honorary teachers who have not yet been appointed as civil servants or become government employees with work agreements (PPPK), this is because the variables of policy standards and objectives, resources, organizational characteristics, and the implementation of PPPK are not well implemented.

Keywords: Implementation, Policy, Honorary Teacher

1. Introduction

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK membuka peluang kalangan profesional untuk menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesional dapat mengisi Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tertentu. Untuk itu, PP ini juga mewajibkan agar setiap instansi pemerintah menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, untuk jangka waktu 5 tahun yang diperinci per 1 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Published by:

Pemerintah menerbitkan aturan baru mengenai daftar jabatan fungsional yang bisa diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aturan tersebut, yakni Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kepmenpan RB) Nomor 76 Tahun 2022. Kepmenpan RB Nomor 76 Tahun 2022 mengatur tentang Perubahan Atas Kepmenpan RB Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang Dapat Diisi oleh PPPK salah satunya jabatan fungsional guru.

Sementara pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan, dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sedangkan pengadaan PPPK untuk mengisi JF dapat dilakukan secara nasional atau tingkat instansi. Pelaksanaannya dapat dilakukan oleh panitia seleksi dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dipahami bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Untuk mewujudkan Manajemen pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) tersebut maka, rekrutmen pegawai harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dapat terlaksana dengan baik, dan terkait dengan itu penataan organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah didasarkan pada visi, misi, sasaran, strategi, agenda kebijakan, program, dan kinerja kegiatan yang terencana; dan diarahkan pada terbangunnya sosok birokrasi yang ramping, desentralistik, efisien, efektif, bertanggung jawaban, terbuka, dan aksesif; serta terjalin dengan jelas satu sama lain sebagai satu kesatuan birokrasi nasional. Seiring dengan itu, penyederhanaan tata kerja dalam hubungan intra dan antar aparatur, serta antara aparatur dan masyarakat dikembangkan terarah pada penerapan pelayanan prima yang efektif, dan mendorong peningkatan produktivitas kegiatan pelayanan aparatur dan masyarakat.

Disamping itu pelayanan yang diwujudkan pemerintah daerah dalam pengangkatan tenaga honorer di bidang pendidikan, terutama pengangkatan tenaga guru honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) masih diwarnai oleh berbagai kendala dan kepentingan yang bersyarat bagi tenaga guru honorer yang hendak dipenuhi sehingga dapat diangkat sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Hal ini merupakan ketidakonsekwensi dengan prosedur pengangkatan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di bidang pendidikan. Adanya kecenderungan pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan sebagai pelaksana teknis yang enggan untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam pengangkatan tenaga guru honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan mengalokasikan tenaga guru secara merata guna memacu pelayanan pendidikan di daerah, dikarenakan anggaran dibebankan kepada APBD Daerah sedangkan mekanisme pengangkatan diatur oleh Pemerintah Pusat. Akibatnya pelayanan pendidikan menjadi tidak efektif, efisien dan ekonomis, dan kemungkinan unit pelaksanaan pelayanan pendidikan tidak responsif dalam pengembangan tenaga guru dan menjadi tidak representatif sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat akan tenaga guru yang professional.

Kenyataan tersebut lebih disebabkan karena paradigma pemerintah daerah masih belum mengalami perubahan yang mendasar dalam menggalang pelayanan publik di bidang pendidikan, yang ditandai dengan perilaku aparatur birokrasi pendidikan di daerah yang tidak berpegang pada prosedur pelayanan pendidikan yang telah ditetapkan dan yang semestinya diterapkan dengan baik termasuk pengangkatan tenaga guru honorer sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sebenarnya dalam pelayanan pendidikan seluruh perangkat birokrasi dituntut untuk menyadari bahwa pelayanan pendidikan merupakan semangat pengabdian yang mengutamakan efisiensi dan keberhasilan bangsa dalam membangun dan mengembangkan pendidikan yang dimanifestasikan, antara lain dalam perilaku "melayani, bukan dilayani", "mendorong, bukan menghambat", "mempermudah, bukan mempersulit", "sederhana, bukan berbelit-belit", "terbuka untuk setiap orang, bukan hanya untuk segelintir orang".

Pemerintah dalam menyikapi nasib tenaga honorer dilakukan melalui dua pendekatan yakni ; Pertama, Pendekatan Statis adalah untuk mengangkat Tenaga Honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sepanjang syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK terpenuhi. Kedua, Pendekatan Kesejahteraan adalah kebijakan untuk memberikan penghargaan kepada Tenaga Honorer yang tidak dapat diangkat menjadi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK melalui perbaikan penghasilan sesuai kemampuan keuangan Negara/Daerah.

Disisi lain terdapat kekurangan tenaga guru pada beberapa sekolah, yang menyebabkan ada guru yang menangani tiga sampai empat mata pelajaran yang bukan bidangnya, khusus untuk sekolah kejuruan kurangnya tenaga guru pada bidang-bidang tertentu misalnya; mekanik, elektro, komputer. Dengan demikian maka ada kebijakan dari dinas pendidikan untuk mengutamakan pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), yakni tenaga guru yang bukan memiliki ijazah guru tetapi bisa mengajar di sekolah sesuai jurusannya, ini khusus di tempatkan pada sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan dibayar oleh Pemerintah.

Untuk Kota Palembang berdasarkan hasil investigasi oleh koran harian Sriwijaya Post (berita tanggal 5 April 2022), bahwa Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Palembang mengusulkan ribuan guru honorer ikut dalam penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Usulan itu diajukan langsung ke pemerintah pusat. "Ada 4.477 tenaga honorer yang diusulkan, mengingat dalam rasio 10 tahun Palembang mengalami moratorium penerimaan tenaga pendidik dan teknis," ujar Kepala Disdik Palembang,

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, memberikan gambaran bahwa Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang dijalankan oleh pemerintah belum berjalan dengan baik (khusus untuk pengangkatan tenaga guru honorer)

2. Literature Review

Implementasi kebijakan merupakan bagian proses kebijakan. Kebijakan terdiri dari pembuatan kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan. Kebijakan berangkat dari adanya suatu masalah yang dihadapi komunitas atau publik. Masalah tersebut perlu dicarikan pemecahannya. Untuk memecahkan masalah tersebut dibuatlah kebijakan. Kebijakan dapat berupa pernyataan pihak yang mempunyai otoritas berupa gagasan umum atau langkah-langkah tindakan untuk mengatasi masalah baik berupa pernyataan lisan maupun dituangkan

dalam dokumen tertulis. Akan tetapi, untuk kebijakan publik lazimnya sebuah kebijakan berupa pernyataan umum atau tindakan-tindakan sistematis yang akan dilakukan yang dituangkan dalam dokumen tertulis dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Kebijakan yang telah direkomendasikan untuk dipilih oleh policy makers bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya (Subarsono, 2005: 87). Implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melibatkan usaha dari berbagai institusi. Kompleksitas implementasi bukan saja ditunjukkan pada proses pelaksanaan kebijakan, namun juga oleh banyaknya aktor atau unit organisasi yang terlibat, mulai dari individu-individu, kelompok serta pemerintah atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK tersebut).

Sementara itu implementasi dipandang secara luas oleh Lester dan Stewart dalam Winarno (2007: 144):

Mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome).

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2007: 145) berpendapat bahwa :

Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Menurut Bardach (dalam Agustino, 2006: 153) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan : “adalah cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus di atas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk yang memuaskan semua orang”. Mazmanian dan Sabatier (1983: 61) mendefenisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang dari konteks kebijakan yang dimaksud sesuai dengan porsinya dalam ukuran yang ditentukan sebagai pedoman pelaksanaan pencapaian tujuan kebijakan. Dalam hal ini, Dwidjowijoto R. Nugroho (2006: 141) menyatakan bahwa :

Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Keefektifan kebijakan dalam implementasinya tampak secara jelas dari kebijakan derivat atau turunan kebijakan publik yang menyatakan secara jelas program, proyrk, dan kegiatan intervensi yang berpengaruh terhadap kalangan publik. Proses implementasi kebijakan itupun berpengaruh terhadap pencapaian hasil

dari kebijakan yang telah dirumuskan dan sesuai dengan rencana pencapaian tujuan yakni program-program yang telah disusun untuk diimplementasikan secara efektif. Implementasi kebijakan itu tidak lain kebijakan publik dalam bentuk Undang-undang atau Perda yang merupakan jenis kebijakan yang membutuhkan kebijakan penjelas atau sering diistilahkan peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung beroperasi antara lain Kepres, Inpres, Kepmen, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain. Rangkaian implementasi kebijakan itu juga terlihat dengan jelas dimulai dari program, ke proyek, dan ke kegiatan.

Tahap implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian tahap implementasi kebijakan terjadi setelah pengesahan kebijakan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan merupakan bagian atau mata rantai dari sebuah proses kebijakan publik yang terjadi dari formulasi, implementasi dan evaluasi kebijakan. Formulasi kebijakan dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Implementasi kebijakan akan suksese bila berkaitan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan dan bermanfaat tidaknya implementasi kebijakan dinilai melalui evaluasi kebijakan. Oleh karena itulah dibuatkan pemahaman yang mendalam tentang kebijakan publik dalam hal implementasi kebijakan.

Van Meter dan Van Horn merumuskan proses implementasi sebagai “Policy implementation encompasses those actions by public and private individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions”. Artinya “tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan” (1975: 447).

Bertolak dari pemikiran-pemikiran tersebut diatas, maka implementasi kebijakan publik merupakan tahap yang cukup sulit dalam proses kebijakan publik karena berkaitan erat pula dengan formulasi kebijakan. Olehnya itu jika implementasi suatu kebijakan publik tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik maka tujuan kebijakan akan sulit dicapai. Demikian pula, walau bagaimanapun baiknya perencanaan dan persiapan implementasi kebijakan sudah ditetapkan, tetapi kalau kebijakan publik tersebut tidak diformulasikan atau dirumuskan dengan baik, apa yang menjadi tujuan kebijakan itu akan sulit pula untuk diwujudkan.

Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan A Model of the Policy Implementation (1975: 462). Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pengejawantahan kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut yaitu:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan
- 2) Sumber Daya
- 3) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
- 4) Karakteristik organisasi/agen pelaksana

Published by:

- 5) Kondisi ekonomi, sosial dan politik
- 6) Disposisi atau Sikap para pelaksana

Model implementasi kebijakan publik Van Meter dan Van Horn dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Standar dan sasaran kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosiokultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan sasaran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal (bahkan terlalu utopis), untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut (Van Meter dan Van Horn, 1975: 462).

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (frustated) ketika para pelaksana (officials), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para pelaksana (implementors). Arah disposisi para pelaksana (implementors) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang “crucial”. Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1975: 464).

Jika tidak ada kejelasan dan konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar dan tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan.

- 2) Sumber daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumberdaya manusia, sumber daya finansial dan sumber daya waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Van Mater dan Van Horn (1975 : 464). menegaskan bahwa:

”Sumber daya kebijakan (policy resources) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan.”

- 3) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater, apa yang menjadi standar

tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi.

Jadi prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (accuracy and consistency) (Van Mater dan Van Horn, 1975 : 466). Disamping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

4) Karakteristik organisasi/agen pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

5) Disposisi atau sikap para pelaksana

Van Mater dan Van Horn (1975 : 472) menjelaskan disposisi bahwa implementasi kebijakan diawali penyaringan (befiltered) lebih dahulu melalui persepsi dari pelaksana (implementors) dalam batas mana kebijakan itu dilaksanakan. Terdapat tiga macam elemen respon yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kemauannya untuk melaksanakan suatu kebijakan, antara lain terdiri dari pertama, pengetahuan (cognition), pemahaman dan pendalaman (comprehension and understanding) terhadap kebijakan, kedua, arah respon mereka apakah menerima, netral atau menolak (acceptance, neutrality, and rejection), dan ketiga, intensitas terhadap kebijakan.

Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Hal ini menjelaskan bahwa harus ada ketundukan yang penuh dan tidak ada penolakan sama sekali terhadap perintah dalam sistem administrasinya. Persyaratan ini menandakan bahwa mereka yang memiliki wewenang, harus juga yang memiliki kekuasaan dan mampu menjamin adanya kepatuhan sikap secara menyeluruh dari pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Pada akhirnya, intensitas disposisi para pelaksana (implementors) dapat mempengaruhi pelaksana (performance) kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya intensitas disposisi ini, akan bisa menyebabkan gagalnya implementasi kebijakan.

6) Kondisi ekonomi, sosial, dan politik

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan publik dalam persektif yang ditawarkan Van Mater dan Van Horn, adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan harus pula memperhatikan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Pemakaian konsep implementasi kebijakan dari Van Meter Van Horn dianggap tepat digunakan

dalam penelitian ini, mengingat pada Kabupaten Seram Bagian Barat merupakan daerah otonom baru, rentang kendali yang sangat jauh antar kecamatan dengan pusat pemerintahan, sehingga masih terdapat kendala-kendala dalam proses pemerintahan termasuk didalamnya implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

Sasaran dari implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, khusus ditinjau dari pengangkatan tenaga guru honorer pada Pemerintah Kota Palembang belum berjalan sesuai dengan Rencana Pemerintah, dimana perencanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)..

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan metode analisis deskriptif, Locke, Spriduso dan Silferman (dalam Creswell, 1994:147) mengemukakan bahwa qualitative research is interpretative research. As such, the biases, values and judgement of the researches become stated explicitly in the research report. Such openness is considering to be useful and positive. Kemudian menurut Moleong, (1995:3) metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substantif yang berdasarkan data.

4. Hasil dan Pembahasan

Lahirnya pegawai tidak tetap atau tenaga honorer di Indonesia secara filosofis berkaitan dengan adanya kebutuhan aparatur negara dalam hal ini sebagai wujud pelaksanaan manajemen kepegawaian untuk menjalankan tata pemerintahan Indonesia. Tenaga honorer khususnya profesi guru di Kota Palembang jumlahnya semakin lama semakin meningkat. Hal ini dikarenakan keberadaan guru yang berstatus sebagai guru PNS jumlahnya tidak dapat memenuhi kebutuhan guru di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta di Kota Palembang. Selain itu pertambahan tenaga guru honorer juga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain semakin meningkatnya minat masyarakat untuk menjadi guru PNS melalui guru honorer karena kesejahteraan guru PNS setelah lulus sertifikasi cukup menjanjikan.

Adapun kebutuhan guru SD di Kota Palembang adalah sebagai berikut:

Adapun kebutuhan guru SD di Kota Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kebutuhan Guru SD di Kota Palembang

No	Jenis Guru	Kebutuhan	Guru yang ada	Kekurangan	Kelebihan
1	Guru Kelas	3.993	3.206	787	-
2	Guru Agama	617	395	222	-
3	Guru Penjas	576	385	191	-
	Jumlah	5.186	3.986	1.200	-

Sumber data 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa kekurangan guru SD yang ada di Kota Palembang sebanyak 1.200 orang.

Kemudian kebutuhan guru SMP berdasarkan Mata Pelajaran di Kota Palembang adalah sebagai berikut :

Published by:

Tabel 2. Kebutuhan Guru SMP berdasarkan Mata Pelajaran di Kota Palembang

No	Mata Pelajaran	Kebutuhan	Guru Yang ada	Kekurangan	Kelebihan
1	Pendidikan Agama	154	118	36	-
2	PKn	150	136	14	-
3	Bahasa Indonesia	312	336	-	24
4	Matematika	298	358	-	60
5	IPS Terpadu	258	321	-	63
6	IPA Terpadu	284	335	-	51
7	Bahasa Inggris	238	255	-	17
8	Seni Budaya	142	84	58	-
9	Penjaskes	142	108	36	-
10	TIK	66	26	40	-
11	Keterampilan	49	23	26	-
12	Mulok	93	35	58	-
13	BP/BK	254	161	93	-
	Jumlah	2.440	2.294	361	215

Sumber data 2022

Pengangkatan guru honorer oleh sekolah pada umumnya tidak didasarkan pada analisis kebutuhan guru dan ketentuan beban minimal mengajar 24 (dua puluh empat) jam per minggu (Pasal 35 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Pasal 54 Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru). Semestinya pengangkatan tersebut didasarkan atas hasil analisis kebutuhan guru antara Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Kementerian Pendidikan Nasional bersama Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan kualifikasi akademik dan kompetensi guru sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seleksi guru PNS melalui guru bukan PNS (guru honorer) agar memprioritaskan masa kerja bagi guru honorer yang sudah memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan formal atau non formal

Adanya peraturan perundang-undangan tersebut merupakan bentuk keseriusan pemerintah serta langkah antisipasi dalam mengatasi keterbatasan dalam melayani kebutuhan masyarakatnya. Akan tetapi, kebijakan yang telah dibuat pemerintah tersebut walaupun mengarah ke hal yang positif, namun dalam prakteknya birokrasi pelaksanaan pengangkatan pegawai tidak tetap serta pengelolaanya cenderung tidak lagi mengacu kepada perundang-undangan di atasnya.

Alasan disampaikan usul perubahan rumusan Rancangan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, supaya Peraturan Pemerintah yang akan diterbitkan nanti dapat menampung aspirasi dan keadaan tenaga guru honorer secara representatif dalam memenuhi prinsip keadilan yang proporsional di seluruh Indonesia. Sebab tenaga guru honorer yang telah berjasa mengabdikan diri pada negara itu tidak hanya yang bertugas di instansi pemerintah saja, melainkan banyak sekali yang bertugas di lembaga swasta yang berbadan hukum dan sama sekali tidak menerima penghasilan yang layak baik dari APBN maupun APBD sehingga dengan demikian tidak ada kebijakan diskriminatif dan dikotomi antara instansi negeri dan instansi swasta untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Di samping itu, Peraturan Pemerintah yang baru tersebut dapat menghindari terjadinya gejolak kecemburuan diantara para tenaga honorer maupun aksi-aksi menuntut peningkatan status dan kesejahteraan dari tenaga honorer di seluruh Indonesia.

Published by:

Untuk dapat mengimplementasikan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) maka, model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn, merupakan model yang mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut yaitu: Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan, Sumber daya, Komunikasi antar organisasi pelaksanaan, Karakteristik organisasi pelaksana, Lingkungan sosial, ekonomi dan politik, dan Disposisi atau Sikap para pelaksana.

4.1. Analisis Standar dan Tujuan kebijakan

Tujuan kebijakan haruslah sebaik mungkin ditetapkan karena yang menjadi ukurannya adalah kepentingan masyarakat (public interest) apakah sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau tidak. Pemerintah telah mendapat kekuasaan dari masyarakat sehingga pada gilirannya Pemerintah harus melakukan kegiatan-kegiatan sesuai dengan aspirasi masyarakat dan untuk kepentingan masyarakat. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan melalui pengambilan kebijakan dan pengimplementasian keputusan-keputusan dalam kebijakan sebagaimana mestinya. Kejelasan dan rincinya suatu kebijakan akan mudah diimplementasikan karena para pelaksana mudah memahami dan menterjemahkannya dalam tindakan nyata, sebaliknya ketidakjelasan isi kebijakan merupakan potensi lahirnya distorsi dalam implementasi kebijakan.

Dalam pembuatan suatu kebijakan biasanya selain untuk memenuhi kepentingan yang dimaksudkan, perwujudannya juga diharapkan terealisasi dengan sebaik mungkin. Dalam istilah yang konkrit, pembuatan kebijakan dimaksudkan adalah untuk meyakinkan bahwa sejauhmana kepentingan-kepentingan kelompok sasaran yang menjadi sasaran program tersebut, apakah telah termuat dalam isi kebijakan yang akan dirumuskan. Sasaran kepentingan yang tepat dari program pengangkatan tenaga honorer yang dijalankan oleh pemerintah Kota Palembang khusus untuk tenaga guru honorer adalah merupakan kebijakan pemerintah yang benar-benar membawahi aspirasi publik (masyarakat) dan tujuan dari kebijakan tersebut menyangkut hajat hidup orang banyak.

Pendataan tenaga honorer ini bertujuan sebagai berikut:

1. Seluruh tenaga honorer yang berprestasi, berdedikasi, bekerja terus menerus masih aktif bekerja dan terdaftar di Pemerintah serta datanya tersimpan dalam database.
2. Database tenaga honorer ini dipakai untuk pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).
3. Agar pemerintah dapat mengetahui jumlah pasti tenaga honorer untuk perencanaan anggaran yang harus disediakan, anggaran pengadaan maupun gaji sampai seluruh masalah tenaga honorer ini terselesaikan.
4. Tenaga honorer yang akan diangkat sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) harus ada dalam database tenaga honorer ini.

Berdasarkan tujuan diatas dapat kita ketahui bahwa pendataan tenaga honorer adalah kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan, karena database honorer yang akan dihasilkan dari kegiatan pendataan tenaga honorer akan menjadi dasar pengangkatan tenaga honorer tersebut menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) oleh pemerintah.

Kaitannya dengan implementasi kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Kota Palembang, Walikota, Kepala

BKD, dan Kepala Dinas Pendidikan sebagai pelaksana kebijakan di daerah harus sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK salah satunya adalah “Pemerintah telah melakukan pendaftaran terhadap semua tenaga honorer dalam hal ini tenaga guru dan telah dilaksanakan pengisian daftar pertanyaan. Selanjutnya, Pejabat Pembina Kepegawaian juga telah mengangkat sebagian tenaga honorer (guru) menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Sedangkan informan lainnya ketika diwawancarai oleh peneliti tentang apa yang menjadi tujuan program pengangkatan guru honorer di Kota Palembang dan cara-cara apa saja yang dilakukan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak guru honorer atas statusnya menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPP, informan dari pejabat dinas terkait mengatakan bahwa:

“selama ini terkait dengan pengangkatan tenaga guru honorer masih sangat dibutuhkan, juga bagi tenaga guru honorer yang selama ini sudah mengabdikan tetap akan diperhatikan. Proses pengangkatan tenaga guru honorer masih dalam proses, diangkat bertahap sesuai dengan kuota yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk daerah. Khusus untuk tenaga guru honorer yang sudah honor dan jelas sudah mengabdikan, maka saya sebagai penanggungjawab pendidikan di daerah ini saya juga sangat berkeinginan untuk mereka harus diangkat. Lanjutnya kalau tenaga guru honor ini tidak diangkat maka akan terjadi kekurangan tenaga guru di lapangan.”

Pendapat diatas sesuai dengan yang di ungkapkan oleh informan dari pejabat lain yakni :

“mereka (tenaga guru honorer, red) harus masuk dalam database sehingga data kemudian masuk ke dalam format pengangkatan yang akan disesuaikan dengan informasi dari BKN. Tidak diangkat sekaligus tetapi bertahap. Saya sangat mendukung karena di Kota Palembang, tenaga guru dan kesehatan masih sangat kurang, sehingga masih sangat dibutuhkan. Diupayakan ke depan akan dilihat.”

Dari pernyataan informan tersebut, yang menjadi faktor kuat dan sasaran pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK tersebut adalah karena kondisi guru honor di Kota Palembang ini memang harus diperhatikan apalagi bagi tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan dan dikhawatirkan terjadi kekurangan guru di Kota Palembang, sehingga mereka harus melaksanakan Peraturan Pemerintah tersebut.

Para guru honorer juga setuju dengan pendapat pemerintah yang mendukung kebijakan pengangkatan tenaga honorer, namun masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya berdasarkan standar dan tujuan kebijakan, terlihat dalam keterangan informan sebagai berikut :

“ya saya setuju dan sangat mendukung Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK tersebut yang sudah ditetapkan. Apalagi tentang nasib hidup orang banyak terutama untuk tenaga honorer untuk diangkat sebagai PPPK. Kalau untuk implementasinya di lapangan memang selama ini sudah berjalan akan tetapi belum sepenuhnya berhasil sesuai aturan yang berlaku maupun standar dan tujuan yang ditetapkan berdasarkan rencana pengangkatan tenaga guru honorer menjadi PPPK”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan salah satu guru honorer yang menyatakan bahwa, tujuan yang ingin dicapai dari program pengangkatan ini yakni :

“Mengurangi jumlah guru honorer yang masih belum diangkat di Kota Palembang sehingga dapat melaksanakan fungsinya seperti mengisi kekosongan guru di sekolah yang masih kekurangan guru dan bisa mengajar layaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada umumnya serta

terpenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya”.

Sementara hasil wawancara penulis dengan informan dari kalangan pejabat mengatakan bahwa:

“Tujuan program pengangkatan guru honorer di Kota Palembang ini adalah untuk mendapatkan hak-haknya kembali melalui stimulasi(dorongan atau semangat) para guru untuk mengikuti pendidikan alternatif yang sesuai dengan kebutuhan dan kemauan si guru serta mendampingi mereka lewat media diskusi serta diberi pelatihan-pelatihan mengajar dan mengelola sekolah yang nantinya dapat mandiri dalam menuju kedewasaan, pada akhirnya akan mengurangi keberadaan mereka yang tanpa kejelasan diangkat menjadi PPPK”.

Selain itu melalui hasil wawancara penulis dengan salah seorang guru honorer (selama 15 tahun) ternyata selain menjadi guru honorer beliau juga mempunyai pekerjaan sampingan untuk membantu penghasilan keluarnya karena menurutnya gaji yang didapat sebagai guru honorer sangat sedikit, sehingga beliau harus bekerja sebagai marketing perusahaan elektronik. Ungkapannya bahwa :

“Saya masih beruntung bisa menjadi guru honorer dan mengajar di salah satu sekolah di Kota Palembang ini (meskipun sampai sekarang saya belum juga diangkat) dan juga mendapat keterampilan-keterampilan seperti belajar komputer diluar waktu mengajar, dan itu sangat bermanfaat bagi saya. Untuk harapan saya, mudah-mudahan keterampilan yang saya dapat dari jalur informal ini bisa digunakan untuk bisa diangkat menjadi PPPK agar saya tidak mengajar sambil bekerja di luar sekolah lagi”.

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat yang diharapkan dari adanya program pengangkatan guru honorer ini adalah : Pertama, guru honorer tidak kembali lagi terlantar, baik itu untuk bekerja ataupun sekedar kumpul-kumpul di profesi lain selain mengajar, karena dikhawatirkan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kedua, mengurangi beban kerja guru honorer dalam pengabdian dan kehidupannya, yang tadinya hanya 2 jam mengajar seminggu sambil bekerja di tempat lain atau bahkan tidak sama sekali setelah adanya program pengangkatan ini maka para guru honorer akan meluangkan waktunya untuk mengikuti program pendidikan profesi sehingga akhirnya jam kerjanya profesi non mengajar berkurang dan alangkah lebih baik lagi tidak bekerja di luar profesi mengajar. Ketiga, diharapkan setelah para guru honorer mendapatkan pengangkatan maka ke depan pengembangannya para guru bisa lebih baik”.

4.2. Analisis Sumber Daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK khusus pada pengangkatan tenaga guru honorer di Kota Palembang, sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (sumber daya manusia, sumber daya finansial, fisik, serta kemampuan teknologi dan sistem). Faktor-faktor inilah yang menyebabkan kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer di Kota Palembang belum terselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh informan dari Pejabat Pemerintah yakni :

“Memang kami akui bahwa pada awal pelaksanaan peraturan pemerintah tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK, pada saat itu kami sangat kekurangan sumber daya baik sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya waktu, fisik, serta kemampuan teknologi dan sistem, dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai komputer, minimnya sumber

daya manusia yang dapat digunakan atau untuk dilatih secara profesional, dan faktor lain adalah kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan administrator yang kompeten khusus dalam menjalankan administrator atau pengelola data Pengangkatan tenaga honorer pada saat itu”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh informan dari pejabat mengatakan bahwa :

“Untuk masalah sumber daya, baik itu sumber daya manusia, sumberdaya finansial, fisik memang kami masi kekurangan semuanya, dan yang pasti adalah sumberdaya finansial, begitu juga dengan sumberdaya fisik seperti bangunan/gedung, alat-alat elektronik dan lain-lain untuk tempat-tempat bekerja.

Dikaitkan dengan fungsi dana atau insentif lain yang dikemukakan Van Mater dan Van Horn menegaskan bahwa sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan.

Menurut pandangan peneliti, penuturan dari beberapa informan tersebut tampaknya tidak jauh berbeda, yakni ketersediaan sumberdaya manusia guru honorer untuk mengikuti program pengangkatan yang dimaksud, sangat banyak. Pemerintah melalui dinas terkait diharapkan memiliki program kerja pengangkatan PPPK yang lebih cepat dan lebih baik, mampu memberikan pelayanan dan manfaat yang lebih berguna bagi kepentingan guru honorer sekarang maupun masa yang akan datang, sehingga pemerintah mempunyai mekanisme pengangkatan CPNS yang baik dan para guru memiliki pikiran positif tentang kehidupannya.

Jika dikaitkan dengan fungsi sumberdaya yang dikemukakan oleh Van Mater dan Van Horn bahwa sumber daya kebijakan (policy resources) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya sumberdaya dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan.

4.3. Komunikasi Antar Organisasi Pelaksana dan Kegiatan-kegiatan Pelaksanaan

Kerjasama antar lembaga dan koordinasi antar lembaga vertikal di daerah akan menjadi salah satu kebutuhan yang cukup signifikan dalam rangka mempercepat dan mendukung keberhasilan dari kebijakan pemerintah yang dijalankan. Hal ini dapat dilihat dari salah satu segi kemanfaatannya dalam menangani masalah kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS guna meningkatkan sumber daya manusia di Kota Palembang. Selain itu, dari sisi efisiensi dan efektivitas, kerjasama antar lembaga dan koordinasi antar lembaga di daerah dapat memberikan manfaat yang cukup signifikan dalam rangka peningkatan pelayanan publik di bidang pendidikan di Kota Palembang ini.

Dalam mengelola komunikasi yang baik perlu dibangun dan dikembangkan saluran-saluran komunikasi yang efektif. Semakin baik pengembangan saluran-saluran komunikasi yang dibangun, maka semakin tinggi probabilitas perintah-perintah tersebut diteruskan secara benar.

Faktor komunikasi sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga kualitas komunikasi akan mempengaruhi dalam mencapai efektivitas implementasi kebijakan publik. Dengan demikian, penyebaran isi kebijakan melalui proses komunikasi yang baik akan mempengaruhi terhadap implementasi kebijakan. Dalam hal ini, media komunikasi yang digunakan untuk menyebarluaskan isi kebijakan kepada kelompok sasaran akan sangat

berperan.

Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan, tertidur di tengah jalan.

Penyaluran komunikasi dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kepada bagian administrasi di Kota Palembang dalam Implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK akan memberi hasil pelaksanaan yang baik jika penyampaian informasi tersebut dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari penyampaian informasi yang tepat dan jelas sesuai dengan sasaran, informasi akan sampai dengan baik kepada seluruh aparatur. Hasil wawancara dengan informan dari pejabat dinas terkait mengenai penyaluran informasi dalam implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK di Kota Palembang sebagai berikut :

“kalau terkait dengan guru honorer ini harus ke BKD karena prinsipnya saya menunggu komando dari kepegawaian baru saya siapkan berkas-berkasnya. Berkas-berkas sebenarnya sudah siap untuk mereka diangkat, tapi tinggal tunggu surat keputusan pengangkatan. Karena saya pada prinsipnya mau bekerja berdasarkan mekanisme prosedur dan sesuai dengan aturan yang ada. Saya tidak mau buat sensasi takut terjadi kegaduhan di lapangan karena kalau sampai saya menginformasikan sesuatu yang tidak jelas akan menjadi masalah.”

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan informan dari pejabat Kota Palembang yang berbeda adalah sebagai berikut :

“Yang jelas komitmen bersama Walikota periode saat ini adalah pemerataan birokrasi administrasi disamping bagaimana bersama-sama melaksanakan tugas pokok dengan baik. Koordinasi benar-benar akan kita lakukan dan laksanakan sehingga semua SKPD-SKPD yang ada di Kota Palembang akan betul-betul diawasi sehingga semua koordinasi antar SKPD semua dapat berjalan dengan baik. Karena tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan ini adalah tugas kita bersama”

Jika dikaitkan dengan fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn bahwa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa yang menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terlihat bahwa masing-masing individu masih punya batasan komunikasi berkaitan dengan implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer karena pertimbangan takut dianggap mencampuri urusan individu pelaksana kebijakan yang lainnya. Sehingga komunikasi terhenti mengakibatkan informasi tidak sampai dan pelaksanaan kebijakan tertunda dalam waktu yang lama karena harus menunggu komando informasi dan komunikasi yang jelas.

4.4. Karakteristik Organisasi/Badan-Badan Pelaksana

Jika ditinjau dari pendapat Van Meter dan Van Horn bahwa pusat perhatian adalah pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan

sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Terlihat dari hasil wawancara bahwa agen pelaksana kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer bermasalah sehingga implementasi kebijakan tersebut tidak berjalan sesuai harapan yang telah ditentukan pada PP tersebut.

Konsep-konsep yang digambarkan di atas Jika dihubungkan dengan karakteristik badan-badan pelaksana kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK di Kota Palembang, ternyata masih jauh dari apa yang diharapkan. Pernyataan tersebut tergambar dari komentar sejumlah informan dari tenaga guru honorer bahwa tidak efektifnya implementasi kebijakan tersebut diakibatkan oleh badan-badan pelaksana atau instansi-instansi yang memiliki kompetensi secara struktural birokrasi untuk menangani masalah pengangkatan tenaga guru honorer, memiliki moralitas yang rendah, tidak jujur dan tidak objektif dalam mengelola program pengangkatan tenaga guru honorer tersebut. Ditinjau dari pendapat Van Meter dan Van Horn bahwa pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasive, dan cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan. Terlihat bahwa antar pejabat dan dinas terkait sebagai agen pelaksana kebijakan pengangkatan guru tidak bersikap demokratis, masih mementingkan kepentingan sendiri (pribadi). Tidak ada kerjasama atau kesamaan antar dinas terkait sebagai sebuah tubuh, yaitu tubuh agen pelaksana kebijakan pengangkatan guru honorer. Jadi tidak heran jika sampai saat ini masalah pengangkatan tenaga guru honorer belum juga dapat diselesaikan dengan baik.

4.5. Disposisi Atau Sikap Para Pelaksana

Pengaruh Disposisi atau Kecenderungan- kecenderungan pelaksana dalam implementasi kebijakan menimbulkan hambatan-hambatan dalam implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer dalam rangka peningkatan pelayanan publik di Kota Palembang. Hambatan-hambatan yang sering muncul adalah maksud umum dari standar dan tujuan kebijakan ketika para pelaksana khususnya aparatur tidak sepenuhnya menyadari dan memahami terhadap tujuan umum dari standar dan tujuan kebijakan yang diterapkan. Arah pemahaman pelaksana terhadap maksud dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah hal penting. Pemahaman terhadap standar dan tujuan kebijakan merupakan potensi besar dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Tingkat komitmen dan kejujuran aparatur dalam implementasi kebijakan adalah hal penting dari Pengaruh Disposisi atau Kecenderungan-kecenderungan aparatur pelaksana. Karena tingkat komitmen dan kejujuran dapat mempengaruhi keinginan dan kemauan untuk melaksanakan suatu kebijakan, bisa dilihat dari pengetahuan, pemahaman dan pendalaman tentang kebijakan yang dijalankan, sehingga aparatur menerima, menolak atau netral melaksanakan kebijakan tersebut.

Pendapat diatas jika dihubungkan dengan implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK di Kota Palembang, terlihat jelas bahwa kegagalan implementasi kebijaka pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK untuk mencapai tujuannya diakibatkan oleh kecenderungan-kecenderungan pelaksana yang berbeda, baik ditingkat pimpinan maupun pada tataran pelaksana kebijakan di lapangan. Menurut sejumlah informan dari guru honorer, LSM dan beberapa tokoh masyarakat di Kota Palembang, mereka mengatakan hal yang sama yakni, sebenarnya implementasi kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer ini bisa terselesaikan dan berjalan sesuai dengan rencana, akan tetapi para pelaksana kebijakan yang menjalankan kebijakan ini (terutama Walikota) dalam hal ini memanfaatkan program

implementasi ini untuk kepentingan-kepentingan politik terutama untuk kepentingan Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilikada).

Jika ditinjau dari pendapat Van Mater dan Van Horn (1975:472) yang menjelaskan tentang disposisi bahwa implementasi kebijakan diawali penyaringan (befiltered) lebih dahulu pelaksana (implementors) dalam batas mana kebijakan itu dilaksanakan. Terdapat tiga macam elemen respon yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kemauannya untuk melaksanakan suatu kebijakan, antara lain terdiri dari pertama, pengetahuan (cognition), pemahaman dan pendalaman (comprehension and understanding) terhadap kebijakan. Terlihat dari hasil wawancara bahwa disposisi kebijakan pengangkatan guru honorer di Kota Palembang masih buruk. Ditandai dengan munculnya kecurangan-kecurangan dalam implementasi kebijakan yang membuka potensi korupsi, KKN dan terhambatnya pelaksanaan kebijakan pengangkatan guru honorer di Kota Palembang.

4.6. Lingkungan Sosial, Ekonomi Dan Politik

Hal lain yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan publik dalam persektif yang ditawarkan Van Mater dan Van Horn, adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan harus pula memperhatikan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Sekalipun dampak dari faktor lingkungan sosial,ekonomi, dan politik pada implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS merupakan faktor penting dan harus diperhatikan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, namu menurut Van Meter dan Van Hoor (1975 : 471), faktor-faktor ini mungkin mempunyai efek yang mendalam terhadap pencapaian program badan-badan pelaksana. Untuk mencapai tujuan ilustratif terhadap lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, Van Mater dan Van Horn (1975: 472), mengusulkan agar dapat mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut yang dapat mempengaruhi yurisdiksi atau organisasi dimana implementasi dilaksanakan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah:

1. Apakah sumber-sumber ekonomi dalam yurisdiksi atau organisasi pelaksanan cukup mendukung implementasi yang berhasil?
2. Sejauh mana atau bagaimana kondisi lingkungan sosial, dan ekonomi, yang berlaku akan dipengaruhi oleh implementasi kebijakan yang bersangkutan?
3. Apakah sifat pendapat umum, bagaimana pentingnya isu kebijakan yang berhubungan?
4. Apakah elit-elit politik mendukung atau menentang implementasi kebijakan?
5. Apakah sifat-sifat pengikut dari yurisdiksi atau organisasi pelaksanan; apakah ada oposisi atau dukungan pengikut bagi kebijakan?
6. Sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan swasta dimobilisasi untuk mendukung atau menolak kebijakan?

Pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan Mater dan Van Horn diatas, jika dihubungkan dengan kondisi objek pada lokasi penelitian, secara eksplisit menggambarkan ada dukungan yang cukup signifikan dari kondisi lingkungan sosial, ekonomi dan politik di dalam organisasi-organisasi pelaksana maupun lingkungan masyarakat pada daerah penelitian. Pada lingkungan organisasi-organisasi di Kota Palembang untuk menata pemerintahan dan keluar dari keterpurukan. Pemerintah Kota Palembang menyikapi berbagai tuntutan atas dasar pertimbangan yang menjadi agenda bagi kebijakan pemerintah diberbagai segi sosial, ekonomi, dan politik daerah yang turut mempengaruhi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi

CPNS.

Kenyataan itu menjadi faktor pendorong dan penunjang bagi pihak implementor untuk bergerak cepat dalam menangani masalah pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK di Kota Palembang. Para elit politik maupun birokrasi memberi dukungan atas kebijakan pengangkatan tenaga honorer sebagai CPNS, namun menjamin proses pelaksanaannya secara terprosedur. Demikian ditekankan bahwa betapapun besarnya dukungan dari berbagai aspek terhadap lingkungan organisasi pelaksana, tetapi apabila implementator dalam konteks individu-individu yang mengemban tugas dan fungsi menggerakkan organisasi dalam implementasi kebijakan tidak memiliki karakter yang baik dan menunjang pencapaian tujuan implementasi kebijakan itu, maka semua yang diprogramkan dalam kebijakan hanya akan menjadi dokumen yang tidak bermakna dan mubasir.

Jika dilihat dari pendapat Van Mater dan Van Horn bahwa lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer menjadi PPPK bila memperhatikan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif dan dibarengi dengan karakter yang baik dari implementator dalam pelaksanaannya yang menyikapi lingkungan eksternal, maka terjamin harapan pencapaian tujuan pengangkatan tenaga guru honorer sebagai PPPK. Kenyataannya bahwa hal itu tidak seperti yang diharapkan karena implementasi kebijakan pengangkatan guru honorer menjadi PPPK yang dimotori implementator kebijakan tersebut, tidak terprosedur dalam mempertimbangkan tuntutan perimbangan dalam lingkungan eksternal (sosial, ekonomi, dan politik) yang mempengaruhi pelaksanaannya di Kota Palembang.

4.7. Peningkatan Pelayanan Publik Bidang Pendidikan

Selanjutnya pelayanan dalam menjalankan program dan kegiatan pendidikan yang telah dijalankan di Kota Palembang, berdasarkan persepsi masyarakat belum mencapai tujuan sesuai dengan standar pelaksanaannya baik itu dalam pelayanan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pendidikan non formal. Hal ini disikapi oleh Wakil Walikota yang menyatakan bahwa:

“memang tidak dapat dipungkiri bahwa sebagai Kota yang baru dimekarkan yang menjalani proses penggerakan pelayanan di bidang pendidikan masih berada dalam masa penjejakan pelaksanaannya untuk melihat sampai sejauhmana tujuannya tercapai sesuai rencana operasional pelayanan Dinas Pendidikan Kota Palembang yang harus mengacu pada prosedur pelaksanaan program-program yang digariskan untuk mencapai sasaran Program pelayanan Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Non Formal”.

Demikian pelayanan dibidang pendidikan yang dilaksanakan mementingkan tindakan-tindakan pelaksanaan yang terprosedur sebagai kelanjutan dari operasional pelayanan pendidikan yakni tindakan-tindakan itu merupakan wujud implementasi yang dapat menghasilkan keterpaduan yang serasi dalam bentuk operasional ke arah pencapaian sasaran. Dalam hal ini tindakan dianggap sebagai titik akhir dan strategi yang digerakan oleh kekuatan kebijakan untuk bertindak dengan mempertimbangkan kategori yang muncul akan mengidentifikasi layaknya, alternatif praktis, hambatan, usulan utama, tindakan utama, dan langkah khusus untuk mencapai sasaran pelayanan pendidikan di Kota Palembang. Sementara kekhususan tindakan dan tanggung jawab tertentu Dinas Pendidikan Kota Palembang merupakan prasyarat bagi kebutuhan dalam implementasi strategi pelayanan untuk mencapai berhasil pelayanan pendidikan dengan mengutamakan pemenuhan kapasitas tenaga guru sebagai prioritas

Published by:

pelayanan pendidikan. Tindakan-tindakan strategis pelayanan merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan sebagaimana pengangkatan guru honorer menjadi CPNS yang pada intinya adalah untuk memenuhi tuntutan peningkatan pelayanan pendidikan di Kota Palembang karena peningkatan pelayanan pendidikan belum tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan implementasi kebijakan pengangkatan tenaga guru honorer menjadi CPNS untuk memenuhi kapasitas tenaga guru dalam peningkatan pelayanan pendidikan yang tidak sesuai dengan standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, disposisi atau sikap para pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik sebagai konsekuensi konkret yang menjadi pertimbangan pelaksanaan. Sehingga tenaga guru honorer yang diangkat menjadi CPNS belum memenuhi kapasitas yang dibutuhkan dalam menunjang pelayanan pendidikan di Kota Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa belum tercapai Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer di Kota Palembang, yakni:

1. Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang belum tercapai karena tidak diimplementasikan sesuai dengan standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, disposisi atau sikap para pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi dan politik; dan
2. Peningkatan pelayanan publik di bidang pendidikan yang dijalankan di Kota Palembang belum tercapai disebabkan oleh Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang yang tidak sesuai dengan standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, disposisi atau sikap para pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik sehingga tidak memenuhi kapasitas tenaga guru dalam peningkatan pelayanan pendidikan.

Dari kesimpulan tersebut diatas, membuktikan bahwa hasil penelitian yang dicapai adalah sebagai fakta empirikal kualitatif yang memberikan kontribusi bagi Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang.

Kajian Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang yang tercantum dalam PP Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000, sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 6 ayat (3) dan Pasal 6A Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang ditetapkan oleh pemerintah sangat perlu untuk diketahui, dilaksanakan dan dianalisis dalam rangka peningkatan pelayanan publik di bidang pendidikan dengan lebih mengutamakan dan mempertimbangkan standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, disposisi atau sikap para pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik sebagai faktor-faktor dukungan teoritis yang sangat bermanfaat dan berkontribusi penting bagi pencapaian keberhasilan pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan

peningkatan pelayanan pendidikan pada Kota Palembang.

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti merekomendasikan saran praktis sebagai berikut:

1. Untuk suksesnya implementasi kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di masa mendatang, komitmen pemimpin organisasi dituntut harus optimal di semua tahapan kegiatan dan koordinasi lebih intensif dengan pihak terkait. Untuk itu perlu didukung anggaran yang proporsional untuk masing-masing tahapan kegiatan. Disamping itu juga harus didukung dengan personil yang memadai dan peningkatan kapasitas yang dimiliki. Hal ini bisa dilakukan misalnya melalui diklat/pelatihan-pelatihan terutama yang berhubungan dengan perencanaan dan evaluasi.
2. Pemerintah Kota Palembang harus lebih meningkatkan kejelasan dan ketepatan informasi yang disampaikan kepada seluruh aparatur selaku pengelola dari kebijakan pengangkatan guru honorer secara lebih intensif dan terkontrol.
3. Sikap aparatur Dinas Pendidikan Kota Palembang dituntut dalam implementasi kebijakan melalui pengangkatan guru honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus lebih meningkatkan pola-pola hubungan dan menaati peraturan yang ada untuk dapat menciptakan pelayanan pendidikan, guru-guru atau masyarakat yang efektif dan efisien melalui sistem pengangkatan guru honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang.

Daftar Pustaka

- Agustiono, Leo. 2006. Politik dan Kebijakan Publik. Bandung. Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIP) bekerja sama dengan Pusat KP2W Lembaga Penelitian Unpad.
- Dwiyanto, Agus. 2005. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik, Jakarta : Gadjah Mada University Press
- Dwijowijoto Nugroho Rian. 2003. Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta. Gramedia.
- , 2006. Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang : Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta. Gramedia
- Dunn William N. 1999. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. Edisi Kedua.
- Flyn, Norman. 1990. Public Sektor Management; Harvester Wheatsheaf: London
- Gaffar, Affan, 2002, Policy Process and Formulation ; Modul 1 MAP : Universits 17 Agustus 45.
- Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Negara dan masalah-masalah Kenegaraan. Jakarta : Rajawali Press.
- Istianto Bambang. 2011. Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik. Mitra Wacana Media kerjasama dengan SIAMI Jakarta.
- Ibrahim Amin, 2008. Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya. Mandar Maju Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. A. A. 2006. Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya

Published by:

- Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Miles Matthew B dan Huberman A Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Penerjemah : Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih, 2005, Manajemen Pelayanan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Cet. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Said Zainal Abidin. 2006. Dinamika Reformasi dan Revitalisasi Administrasi Publik di Indonesia. Jakarta: Suara Beba.
- Sam M. Chan dan Tuti T. Sam, 2007. Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Schuler Randall S dan Jackson E Susan. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21. Jakarta. Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela dkk, 2006. Reformasi Pelayanan Publik : teori, kebijakan, dan Implementasi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Subarsono, AG. 2005. Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Surjadi, H. 2009. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung. Rafika Aditama.
- Tachjan, H. 2006. Implementasi Kebijakan Publik. Aipi Bandung bekerja sama dengan Pusat KP2W Lembaga Penelitian Unpad.
- Thoha Miftah. 2007. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta. Kencana.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2001. Total Quality Management. Yogyakarta : ANDI, Edisi Revisi.
- Uzer, Moh. Usman. 1995. Manajemen Guru Profesional. Bandung. Remaja Rosdakarya, edisi kedua.
- Wasistiono Sadu dkk. 2002. Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah. Bandung. Fokusmedia.
- Winarno. Budi. 2007. Kebijakan Publik : Teori dan Proses. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Van Meter, Donald S. Carle. Vanhorn. 1975. The policy implementation process, a conceptual freamework. Department of Political Science Ohio State University. Administration & Society. Vol. 6 No. 4.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the

Published by:



journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)





Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis
Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses
Jln. Brigjen Hasan Kasim No 22 Palembang, Indonesia
www.journal.jis-institute.org

Email: contact@jis-institute.org

