

# J I K A P

## JURNAL INFORMASI DAN KOMUNIKASI ADMINISTRASI PERKANTORAN

- **Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di SMK Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020**  
*Ameylea Anggara Yudha Putri, C. Dyah S. Indrawati, Anton Subarno*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi**  
*Riska Indah Nurmeilia, Wiedy Murtini, Patni Ninghardjanti*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Analisis Implementasi Budaya Kerja Organisasi (Studi Kasus di Kantor Pertanahan ATR/BF Sukoharjo)**  
*Isma Putri Ariyanti, Tri Murwaningsih, Cicilia Dyah S. Indrawati*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 di Perpustakaan Pusat UNS**  
*Finna Aqhninna, Wiedy Murtini, C. Dyah Sulistyningrum I.*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pelaksanaan Magang Kependidikan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (Studi Kasus Penilaian Akhir Magang di SMK Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020)**  
*Firli Khoirul Rachmadani, Anton Subarno, Wiedy Murtini*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri**  
*Sindi Fatkasari, C Dyah S Indrawati, Tri Murwaningsih*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pengaruh Magang Kependidikan 3 dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru Mahasiswa PAP FKIP UNS**  
*Stefany Shintya Paulina, Hery Sawiji, Tri Murwaningsih*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Analisis Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Surakarta**  
*Tri Wulandari, Wiedy Murtini, Hery Sawiji*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Covid-19 Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran FK UNS (Sudut Pandang Mahasiswa)**  
*Irvan Nurafriana, Tri Murwaningsih, Susantiningrum*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- **Pengaruh Partisipasi Siswa dalam Ekstrakurikuler dan Keaktifan Belajar Terhadap Kemampuan Komunikasi Siswa Kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020**  
*Hardianti Irmawati, C. Dyah Sulistyningrum, Anton Subarno*  
(Universitas Sebelas Maret Surakarta)



# **JIKAP**

**Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran**

**Terbit Agustus 2020**

## **SUSUNAN REDAKSI**

*Penanggung Jawab*

**Dr. Mardiyana, M.Si**

**Prof. Dr. Slamet Subiyantoro, M.Si**

*Pemimpin Redaksi*

**Dr. Hery Sawiji, M.Pd**

*Sekretaris Redaksi*

**Anton Subarno, S.Pd., M.Pd., Ph.D.**

*Penyunting Ahli*

**Prof. Dr. Muhyadi**

**Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, M. Pd.**

**Prof. Dr. Wiedy Murtini, M.Pd**

**Dr. Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, M.Pd**

*Redaksi Pelaksana*

**Subroto Rapih, S.Pd., M.Pd**

**Arif Wahyu Wirawan, S.Pd., M.Pd**

**Chairul Huda Atma Dirgatama, S.Pd., M.Pd**

**Alamat Redaksi:**

**GEDUNG B FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA  
Jalan Ir .Sutami 36A Surakarta 57126 Telp./Fax. (0271) 648939,669124  
E-mail: [jikap@fkip.uns.ac.id](mailto:jikap@fkip.uns.ac.id)**

**JURNAL INFORMASI DAN KOMUNIKASI  
ADMINISTRASI PERKANTORAN (JIKAP)  
Volume 4, Nomor 3, Agustus 2020**

Susunan Redaksi.....	ii
Daftar Isi.....	iii
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020.....</li> </ul>	1 – 13
<i>Ameylea Anggara Yudha Putri, C. Dyah S. Indrawati, Anton Subarno</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi.....</li> </ul>	14 – 25
<i>Riska Indah Nurmeilia, Wiedy Murtini, Patni Ninghardjanti</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Implementasi Budaya Kerja Organisasi (Studi Kasus di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo).....</li> </ul>	26 – 37
<i>Isma Putri Ariyanti, Tri Murwaningsih, Cicilia Dyah S. Indrawati</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 di Perpustakaan Pusat UNS.....</li> </ul>	38 – 46
<i>Finna Aqhninna, Wiedy Murtini, C. Dyah Sulistyaningrum I.</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan Magang Kependidikan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (Studi Kasus Penilaian Akhir Magang di SMK N 6 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020).....</li> </ul>	47 – 61
<i>Firli Khoirul Rachmadani, Anton Subarno, Wiedy Murtini</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri.....</li> </ul>	62 – 73
<i>Sindi Fatikasari, C Dyah S Indrawati, Tri Murwaningsih</i> (Universitas Sebelas Maret Surakarta)	

- Pengaruh Magang Kependidikan 3 dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa PAP FKIP UNS..... 74 – 83  
*Stefany Shintya Paulina, Hery Sawiji, Tri Murwaningsih*  
 (Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- Analisis Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta..... 84 – 97  
*Tri Wulandari, Wiedy Murtini, Hery Sawiji*  
 (Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Covid-19 Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS (Sudut Pandang Mahasiswa)..... 98 - 108  
*Irvan Nurafriano, Tri Murwaningsih, Susantiningrum*  
 (Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- Pengaruh Partisipasi Siswa dalam Ekstrakurikuler dan Keaktifan Belajar Terhadap Kemampuan Komunikasi Siswa Kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020..... 109 – 116  
*Hardianti Irmawati, C. Dyah Sulistyaningrum, Anton Subarno*  
 (Universitas Sebelas Maret Surakarta)

**PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI  
DAN BIMBINGAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA DI SMK  
NEGERI 1 SURAKARTA  
TAHUN AJARAN 2019/2020**

**Ameylea Anggara Yudha Putri<sup>1</sup>, C. Dyah S. Indrawati<sup>2</sup>, Anton Subarno<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan n  
Universitas Sebelas Maret*

*Email: ameyleaanggara@student.uns.ac.id, ciciliadyah@staff.uns.ac.id,  
antonsubarano@fkip.uns.ac.id*

**Abstract**

*The research aims to know (1) the effect of internship program towards work readiness of grade XII students at automation and office governance of vocational high school 1 surakarta (2) the effect of career guidance towards work readiness of grade XII students at automation and office governance of vocational high school 1 surakarta (3) the effect of internship program and career guidance together towards work readiness of grade XII students at automation and office governance of vocational high school 1 Surakarta. This research is qualitative research. The population of research was grade XII students at automation and office governance of vocational high school 1 surakarta which amounts to 102 students. The sampling technique uses proportional random sampling technique with amounts 81 students. The data collection method uses questionnaire and documentation. Data analysis was performed using multiple linier regression analysis techniques with analysis prerequisite tests, namely normalily test, linearity tes, and multicollinearity test. The result of research shows that : (1) internship has positive and significant effect on work readiness ( $t_{obs} 2,371 > t_{table} 1,990$ ), (2) career guidance has positive and significant effect on work readiness ( $t_{obs} 2,874 > t_{table} 1,990$ ), (3) internship and career guidance have positive and significant effect on work readiness ( $F_{obs} 14,589 > F_{table} 3,11$ ).*

**Keywords:** *internship, career guidance, and work readiness*

## I. PENDAHULUAN

Seseorang yang masuk ke dunia kerja harus mempersiapkan kesiapan kerja. Kuswana (2013: 85) kesiapan kerja merupakan keadaan individu seperti kematangann mental, fisik dan pengalaman sehingga sanggup melakukan pekerjaan. Sedangkan Wibowo (2011: 324) Kesiapan kerja adalah keahlian yang harus di miliki individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan, pengetahuan dan di dukung dengan sikap kerja. Stevani (2015: 187) Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kematangan baik fisik dan mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi. Faktor eksternal meliputi peran masyarakat keluarga, sarana prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman Praktik Kerja Industri.

Kesiapan kerja bisa di bentuk, di pelajari, di sesuaikan dan di kembangkan lewat pengalamann belajar yang sudah diterima melalui sekolah atau luar sekolah. Individu yang memiliki kesiapan kerja tentu semakin siap untuk meniti karirnya. Jadi kesiapan kerja merupakan keadaan setiap siswa yang harus dipersiapkan lebih matang sebelum siswa masuk ke dunia usaha dunia industri sesungguhnya, kondisi tersebut mencakup kesiapan mental, fisik,

wawasan dan pangalaman serta adanya kemauan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan.

Sekolah Menengah Kejuruan bertanggung jawab mempersiapkan lulusan yang mempunyai kesiapaan kerja melalui Praktik Kerja Industri. Syaifudin (2009: 1) Sekolah menengah kejuruan memiliki program prakerin yang dilaksanakann di dunia usaha dunia industri Adanya prakerin menjadi tempat untuk mempraktikkan materi yang diterima selama dibangku sekolah ke dunia kerja sehingga mampu mewujudkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja. Prakerin memberi manfaat untuk siswa, karena adanya prakerin mampu memberikan pengalamann yang dapat membentuk pribadi siswa yang berkualitas dan keahlian kejuruan yang profesional sehingga sanggup di kembangkan menurut bidang pekerjaanya.

Selain mendapat pengalaman dari prakerin, kesiapan kerja siswa juga di pengaruhi oleh bimbingan-bimbingan yang diperoleh siswa salah satunya adalah bimbingan karier. Winkel (2013: 114) Bimbingan karir merupakan bimbingan untuk menyiapkan diri dalam mengambil keputusan untuk memilih lapangan pekerjaan, jabatan/profesi tertentu serta memperlengkapi diri supaya siap menduduki jabatan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan dari lapangan pekerjaan. Sedangkan Munandir (2011: 77) Bimbingan merupakan

pendidikan yang memiliki tujuan membantu siswa untuk menata rencana karirnya serta mempersiapkan diri sebelum masuk dunia kerja. Permasalahan karir adalah permasalahan masa depan siswa, agar siswa sanggup menyiapkan masa depan yang baik dan selaras dengan kemampuan, bakat dan minat, siswa harus dibekali dengan pemahaman diri dalam pemilihan karir yang sesuai dengan bidang keahliannya. Hal tersebut sangat membantu siswa untuk menambah pengetahuan dan wawasan sebagai modal sebelum memasuki dunia kerja. Sehingga dengan adanya layanan bimbingan karir yang diberikan sekolah dapat bermanfaat bagi siswa untuk menyiapkan lulusan yang sebanding dengan kualifikasi yang di syaratkan oleh dunia kerja. Sehingga dengan adanya bimbingan karir dapat menambah kematangan kesiapan kerja siswa.

Peneliti melihat beberapa kesenjangan yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Praktik kerja industri SMK Negeri 1 Surakarta dilaksanakan selama 4 bulan. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan beberapa siswa kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta pelaksanaan praktik kerja industri di rasa masih lemah karena sebagian siswa mendapatkan tempat praktik kerja industri yang belum sesuai dengan keahlian mereka sehingga siswa tidak dapat mengaplikasikan teori yang diterima saat disekolah,

pemberian kepercayaan yang kurang dari instansi kepada siswa yang mungkin di karenakan penguasaan pengetahuan, keterampilan serta mental siswa. Sebagian besar instansi sekedar memanfaatkan siswa prakerin tanpa memberikan masukan, arahan yang mampu memicu kemampuan siswa. Oleh karena itu, siswa akan merasa canggung saat pelaksanaan praktik kerja industri, karena apa yang mereka terima di sekolah belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan di dunia usaha dunia industri. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian Innaya (2011: 4) bahwa: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih terdapat permasalahan yang timbul pada bimbingan karier. Antara lain siswa belum dapat mengetahui dan memahami potensi, kemampuan, minat, bakat dan cita-citanya dengan jelas, siswa belum dapat mengetahui masalah yang menjadi penghambat bagi dirinya, bagaimana memecahkan masalah atau hambatan itu, kurangnya informasi pekerjaan yang didapat siswa.

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut mengakibatkan siswa kurang siap untuk masuk ke dunia kerja sesungguhnya. Berlandaskan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di SMK Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020.

## II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Surakarta yang beralamat di Jalan Sungai Kapuas No.28 Surakarta, Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan selama 10 bulan, mulai bulan Oktober 2019 sampai Agustus 2020.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Peneliti memutuskan menggunakan Metode deskriptif kuantitatif karena mampu menggambarkan kondisi objek penelitian berdasarkan fakta yang tampak. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas memiliki dua variabel yaitu praktik kerja industri ( $X_1$ ) dan bimbingan karir ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya yaitu kesiapan kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini semua siswa kelas XII OTKP SMK N 1 Surakarta yang berjumlah 102 siswa, yang dibagi menjadi 3 kelas yaitu kelas XII OTKP 1, XII OTKP 2, dan XII OTKP 3. Sedangkan untuk menentukan besarnya sampel dari populasi, digunakan rumus *Slovin*. Maka jumlah sampelnya adalah 81 siswa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proporsional random sampling* yang cara pengambilannya secara undian, artinya setiap kelas diambil sejumlah siswa sebagai sampel secara acak, jadi siswa memiliki kesempatan yang setara untuk menjadi anggota sampel.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner bentuk tertutup dengan model rating scale (skala bertingkat) dan check list. Untuk menentukan nilai jawaban-jawaban dari

pertanyaan dan pernyataan pada angket, peneliti memakai skala *likert*.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan instrumen. Pengujian validitas variabel menggunakan metode *korelasi product moment* yang dihitung melalui *SPSS 22*. Sedangkan uji reliabilitas bisa dilakukan setelah kuesioner dinyatakan valid. Uji Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *cronbach alpha* melalui *SPSS 22*.

Teknik analisis data dimulai dengan menghitung data masing-masing variabel melalui bantuan *SPSS 22*, sehingga mendapat nilai minimum, maximum, mean, median, modus dan standar deviation sehingga dapat menghitung distribusi frekuensi, kecenderungan variabel dan membuat histogram. Selanjutnya melakukan uji prasyarat seperti uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung melalui *SPSS 22*, Uji linieritas dihitung melalui *SPSS 22*, Untuk mengetahui hasil uji linieritas melalui nilai signifikansi jalur *deviation from linierity* dan uji multikolinieritas yang dihitung melalui *SPSS 22* untuk melihat hasilnya melalui nilai tolerance dan VIF.

Yang terakhir adalah dengan uji regresi yang meliputi uji koefisien regresi parsial (uji t), uji koefisien regresi simultan (uji f), regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Pengujian ini menggunakan bantuan *SPSS 22* dengan tarif signifikansi 5%.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Deskripsi variabel praktik kerja industri ( $X_1$ ), bimbingan karir ( $X_2$ ) dan kesiapan kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rangkuman data penelitian

Variabel	Nilai tertinggi	Nilai terendah	Mean	Median	Modus	SD
Y	59	42	48,05	47	44	4,168
$X_1$	47	33	39,80	39	39	3,128
$X_2$	46	30	35,83	35	34	3,177

Berdasarkan diskripsi data diatas dapat dideskripsikan melalui tabel diskribusi frekuensi dan kecenderungan variabel sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja (Y)  
Hasil distribusi frekuensi kesiapan kerja dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi kesiapan kerja

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	42 - 44.1	19	23,46%
2	44.1 – 46.2	18	22,22%
3	46.2 – 48.3	13	16,05%
4	48.3 – 50.4	9	11,11%
5	50.4 – 52.5	4	4,94%
6	52.5 – 54.9	11	13,58%
7	54.9 – 57	5	6,17%
8	57 – 59.1	2	2,47%
<b>Jumlah</b>		81	100%

Sedangkan untuk hasil perhitungan kecenderungan variabel kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kecenderungan variabel kesiapan kerja

No	Interval	Jumlah Siswa	Frekuensi (%)	Kategori
1.	$X < 43,9$	6	7,4	Rendah
2.	$43,9 \leq X < 52,3$	57	70,4	Sedang
3.	$X \geq 52,3$	18	22,2	Tinggi
<b>Total</b>		81	100,0	

Dari tabel 3 diketahui bahwa ada 6 siswa (7,4%) masuk dalam kategori rendah, 57 siswa (70,4%) masuk dalam kategori sedang dan 18 siswa

(22,2%) masuk dalam kategori tinggi. Maka disimpulkan kecenderungan variabel kesiapan kerja siswa

- termasuk dalam kategori sedang.
2. Praktik kerja industri ( $X_1$ )

Hasil distribusi frekuensi praktik kerja industri dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi frekuensi praktik kerja industri

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	33 – 34,8	3	3,70%
2	34,8 – 36,6	9	11,11%
3	36,6 – 38,4	5	18,52%
4	38,4 – 40,2	25	30,86%
5	40,2 – 42	13	16,05%
6	42 – 43,8	8	9,88%
7	43,8 – 45,6	2	2,47%
8	45,6 – 47,4	6	7,41%
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>

Untuk melihat hasil perhitungan kecenderungan variabel praktik kerja industri

dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Kecenderungan variabel praktik kerja industri

No	Interval	Jumlah Siswa	Frekuensi (%)	Kategori
1.	$X < 36,67$	12	14,8	Rendah
2.	$36,67 \leq X < 42,93$	53	65,4	Sedang
3.	$X \geq 42,93$	16	19,8	Tinggi
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>	

Dari tabel 5 diketahui bahwa ada 12 siswa (14,8%) masuk dalam kategori rendah, 53 siswa (65,4%) masuk dalam kategori sedang dan 16 siswa (19,8%) masuk dalam

kategori tinggi. Maka disimpulkan kecenderungan variabel praktik kerja industri termasuk dalam kategori sedang.

3. Bimbingan karir ( $X_2$ )

Hasil distribusi frekuensi bimbingan karir dijelaskan pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi frekuensi bimbingan karir

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	30 – 32	12	14,81%
2.	32 – 34	23	28,40%
3.	34 – 36	20	24,70%
4.	36 – 38	7	8,64%
5.	38 – 40	11	13,58%
6.	40 – 42	6	7,41%
7.	42 – 44	1	1,23%
8.	44 – 46	1	1,23%

<b>Jumlah</b>	81	100%
---------------	----	------

Hasil perhitungan kecenderungan variabel bimbingan karir dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Kecenderungan variabel bimbingan karir

No	Interval	Jumlah Siswa	Frekuensi (%)	Kategori
1.	$X < 39,00$	12	14,8	Rendah
2.	$32,65 \leq X < 39,00$	59	72,8	Sedang
3.	$X \geq 32,65$	10	12,4	Tinggi
<b>Total</b>		81	100,0	

Dari tabel 7 diketahui bahwa ada 12 siswa (14,8%) masuk dalam kategori rendah, 59 siswa (72,8%) masuk dalam kategori sedang dan 10 siswa (12,4%) masuk dalam kategori tinggi. Maka disimpulkan kecenderungan

variabel bimbingan karir masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS 22, diperoleh hasil uji normalitas pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*

	Unstandardized Residual
N	81
Test Statistic	.087
Asymp.Sig. (2-tailed)	.197 <sup>c</sup>

Dari hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,197 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data

berdistribusi normal. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji linieritas

Variabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
Praktik Kerja Industri (X) dengan Kesiapan Kerja (Y)	0,172	Linier
Bimbingan Karir (X) dengan Kesiapan Kerja (Y)	0,825	Linier

Dari tabel 9 diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar  $0,172 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan linier praktik kerja industry (X) dengan kesiapan kerja (Y) dan nilai *Sig. deviation from*

*linearity*  $0,825 > 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1.	Praktik Kerja Industri	0,722	1,385	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Bimbingan Karir	0,722	1,385	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari tabel 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinearitas, karena nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ , maka analisis dapat dilanjutkan.

Hasil pengujian uji t dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh praktik kerja industri ( $X_1$ ) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 1,990$ , sehingga disimpulkan bahwa praktik kerja industri ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Sedangkan nilai Sig. untuk pengaruh bimbingan karir ( $X_2$ ) terhadap kesiapan kerja (Y) adalah  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,874 > t_{tabel} 1,990$ , sehingga disimpulkan bahwa bimbingan karier ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

Hasil pengujian uji F diketahui nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 14,589 > F_{tabel} 3,11$  sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh praktik kerja industri ( $X_1$ ) dan bimbingan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kesiapan kerja (Y). Untuk hasil uji regresi

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 18,401 + 0,359 X_1 + 0,429 X_2$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,272. Sedangkan besarnya sumbangan yang diberikan oleh praktik kerja industri sebesar 11,89% dan bimbingan karir sebesar 15,34%. Dapat disimpulkan bahwa penjumlahan sumbangan seluruh variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai R Square ( $R^2$ ).

## B. Pembahasan

1. Pengaruh positif praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran SMK Negeri 1 Surakarta.

Dari hasil analisis menunjukkan praktik

kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 1,990$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ).

Sedangkan dari data yang sudah diolah, prakerin masuk dalam kategori sedang. Karena 53 siswa dengan frekuensi 65,4% masuk pada kategori sedang, 16 siswa dengan frekuensi 19,8% masuk pada kategori tinggi dan 12 siswa dengan frekuensi 14,8% masuk pada kategori rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak semua siswa melakukan prakerin dengan baik dan optimal sehingga masih ada siswa yang belum memiliki kesiapan kerja.

Hasil pembahasan di atas sepadan dengan penelitian Nurjanah (2015) yang menunjukkan bahwa praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,354 > 2,000$ ).

Dari hasil tersebut bisa dikatakan apabila semakin meningkatnya pelaksanaan prakerin, maka semakin tinggi kesiapan kerja siswa, karena siswa sudah memperoleh pengalaman kerja dari pelaksanaan prakerin.

2. Pengaruh positif bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran SMK Negeri 1 Surakarta.

Dari hasil penelitian menunjukkan bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,874 > t_{tabel} 1,990$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ).

Sedangkan dari data yang sudah diolah, bimbingan karir masuk dalam kategori sedang. Karena 59 siswa dengan frekuensi 72,8% masuk pada kategori sedang, 10 siswa dengan frekuensi 12,4% masuk pada kategori tinggi dan 12 siswa dengan frekuensi 14,8% masuk pada kategori rendah. Dari

data tersebut, dapat diketahui bahwa tidak seluruh siswa menerima dengan baik apa yang disampaikan guru di sekolah kepada siswa dalam membantu merencanakannya karirnya.

Hasil pembahasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmah (2014) yang menunjukkan bahwa bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,672 > 1,980$ ).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan semakin baik pemahaman siswa terhadap diri dan karirnya maka semakin baik pula kesiapan kerja siswa.

3. Pengaruh positif Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran SMK Negeri 1 Surakarta

Dari hasil analisis menunjukkan praktik kerja industri dan bimbingan karir berpengaruh positif

terhadap kesiapan kerja, dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 14,589 > F_{tabel} 3,11$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Berdasarkan data yang sudah diolah, kesiapan kerja masuk dalam kategori sedang. Karena 57 siswa dengan frekuensi 70,4% masuk pada kategori sedang, 18 siswa dengan frekuensi 22,2% masuk pada kategori tinggi dan 6 siswa dengan frekuensi 7,4% masuk pada kategori rendah. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja tidak dimiliki oleh semua siswa, sehingga masih ada siswa yang belum siap untuk bekerja setelah dinyatakan lulus dari SMK.

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian Nurhayati (2015) yang menunjukkan bahwa praktik kerja industri dan bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $24,071 > 3,976$ ).

Berdasarkan hasil tersebut kesiapan kerja siswa masih harus di tingkatkan, karena kesiapan kerja adalah modal bagi siswa untuk melakukan pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Salah satu yang mempengaruhi kesiapan kerja dengan melaksanakan praktik kerja industri sehingga siswa memiliki pengalaman yang optimal mengenai dunia kerja selain itu siswa diberi bimbingan karir oleh pengajar di sekolah yang berupa kegiatannya atau pelajaran supaya siswa lebih memahami dirinya, lingkungan serta mampu merencanakan karirnya di masa depan.

Berdasarkan analisis data diatas, membuktikan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel terikat.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Praktik kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel}$

1,990) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ). Sumbangan efektif praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja sebesar 11,89%. Bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,874 > t_{tabel} 1,990$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Sumbangan efektif bimbingan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 15,34%. Praktik kerja industri dan bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 14,589 > F_{tabel} 3,11$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,272 yang mengandung arti bahwa pengaruh Praktik Kerja Industri ( $X_1$ ) dan Bimbingan Karier ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kesiapan Kerja ( $Y$ ) sebesar 27,2%.

Adapun saran yang disampaikan peneliti untuk siswa adalah siswa dapat mengikuti prakerin dengan sungguh-sungguh dan sesudah menyelesaikan pekerjaan jangan mudah merasa puas namun harus lebih aktif dan bertanya apa yang harus dikerjakan lagi supaya mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang lebih banyak selama pelaksanaan praktik kerja industri. Sehingga setelah lulus SMK, siswa lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan siswa

hendaknya lebih aktif untuk meminta bimbingan karir secara individual demi perkembangan karirnya serta mendapatkann informasi tentang dunia kerja yang sesuai dngan bakat dan minatnya. Sedangkan saran yang disampaikan peneliti untuk guru adalah sebaiknya guru pembimbing industri di SMK memfilter kembali industri-indusstri yang akan dijadikan sebagai tempat praktik kerja industri dengan memperluas jaringan kerjasama dengan industri sehinga siswa dapat memperoleh pengalaman dari tempat praktik kerja industry yang sesuai dengan bidang keahliannya serta guru hendaknya memantau siswa secara berkala ditempat praktik kerja industri. Guru bimbingan karir seharusnya lebih *up to date* tentang informasi-informasi mengenai peluang-peluang karir, lowongan kerja, pendidikan lanjut, sehingga memudahkan siswa dalam menerima informasi dunia kerja.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Kuswana, W.S. (2013). *Dasar-dasar pendidikan vokasi dan kejuruan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Munandir. (2011). *Program bimbingan karier di sekolah*. Jakarta: Depdiknas Press.
- Nurhayati, T. (2015). Peranan praktik kerja industri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii paket keahlian teknik gambar bangunan di smk negeri 3 yogyakarta. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2014-2015*. LPPM UNY.
- Nurjanah, I.T.W. (2015). Pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii kompetensi keahlian administrasi perkantoran smk negeri 1 wonosari. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2014-2015*. LPPM UNY.
- Nurrahmah, E. (2014). Pengaruh hasil praktik kerja industri, peran bimbingan karir, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa smk kelas xi kompetensi keahlian multimedia se-kodya yogyakarta. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2013-2014*. LPPM UNY
- Prabandari, I. (2011). *Pengaruh praktik kerja industri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii kompetensi keahlian administrasi perkantoran smk sukawati gemolong sragen tahun pelajaran 2010/2011*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Stevani. (2015). Pengaruh praktek kerja industri

(prakerin) dan keterampilan siswa terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa administrasi perkantoran smk n 3 padang. *Journal of Economic and Economic Education*.3 (2), (184-193).

Syaifudin, A. (2009). Inspiring teachers motivating students and empowering people. Diperoleh pada 10 Maret 2014, dari [http://www.scribd.com/doc/4387745/Pengertian Pendidikan-system-ganda](http://www.scribd.com/doc/4387745/Pengertian-Pendidikan-system-ganda).

Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Winkel, JP W.S. & Hastuti, MM. Sri. (2013). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

**PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI**

**Riska Indah Nurmeilia<sup>1</sup>, Wiedy Murtini<sup>2</sup>, Patni Ninghardjanti<sup>3</sup>**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

*Universitas Sebelas Maret*

*Email: riskaindhh@student.uns.ac.id, Idik\_53@yahoo.co.id,*

*[buning@fkip.uns.ac.id](mailto:buning@fkip.uns.ac.id)*

**Abstract**

*This study aims to determine whether: (1) there is a positive and significant influence between employee perceptions of the employee's leadership style; (2) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance; (3) there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance; (4) there is a positive and significant influence between perceptions of leadership style, work motivation, and work discipline simultaneously on employee performance. This research uses a quantitative approach with a correlational / associative type. Population 278 people with a sample of 74 people. The sampling technique uses proportional sampling. The data is then processed using IBM SPSS 24. This analysis includes the validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis testing. The results of this study are, leadership style has a negative and insignificant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. leadership style, work motivation, and work discipline have a simultaneous influence on employee performance.*

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan dan keandalan orang-orang yang mengoperasikan unit kerja. Orang-orang yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut di antaranya adalah unsur pimpinan. Tidak ada organisasi tanpa pemimpin. Pada umumnya, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol dari bawahannya sebagai suatu kemampuan atau daya lebih yang dimilikinya, seperti kecerdasan, disiplin, kharisma, tegas, berani, dan sebagainya. Tetapi keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat kepemimpinan demikian, karena tidak semua orang sempurna, bahkan setiap organisasi dihadapi dengan kondisi dan situasi yang berbeda pada bidang kegiatannya, sehingga membutuhkan sifat-sifat kepemimpinan tertentu pula. Faktor yang sangat diperlukan dalam hal ini justru bagaimana seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang tetap bagi organisasi tertentu. Artinya, keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan, yang terlihat dari cara melakukan suatu pekerjaan, cara memberi perintah, cara berkomunikasi,

membuat keputusan, memberi semangat bawahan, menegakkan disiplin.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang sangat besar dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan sebuah organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2006:141). Jones dan George (2008:75) menyatakan bahwa motivasi adalah manajemen pusat, untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan bagaimana mereka bekerja di organisasi. Uno (2012:75), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang terkandung dalam diri seseorang untuk membuat perubahan perilaku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan mereka.

Selain pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sikap disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang berkualitas. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya

dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Kejaksaan Tinggi adalah lembaga kejaksaan yang berkedudukan di ibukota provinsi dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan provinsi. 4 Kejaksaan Agung, kejaksaan tinggi dan kejaksaan negeri (berkedudukan di ibukota kabupaten/kota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kabupaten/kota) merupakan kekuasaan negara khususnya di bidang penuntutan, di mana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu Kejaksaan melaksanakan tugas

dan kewenangan dalam penyidikan dan penuntutan perkara tindak pidana korupsi. Kejaksaan tinggi dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Tinggi atau disingkat Kajati yang mengendalikan pelaksanaan tugas dan wewenang kejaksaan di daerah hukumnya. Kejaksaan tinggi dibentuk dengan keputusan presiden atas usul Jaksa Agung. Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Banni, 2013:10). Menurut Rivai dan Basri (2004) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang suatu kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh lembaga. Penilaian kinerja membutuhkan indikator sebagai bahan ukur, adapun indikator yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif (Mangkunegara : 2013).

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Karena seorang pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus harus bisa memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin juga harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui dan memahami unsur-unsur kepemimpinan sebagai proses atau aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan memunculkan ide. Malayu S.P Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan Robert dalam Robbins (2015) terdiri dari 1) kepemimpinan direktif; 2) kepemimpinan suportif; 3) kepemimpinan partisipatif; dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Indikator tersebut sebagai acuan organisasi melalui gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai suatu tujuan

tentu diperlukannya sebuah motivasi untuk para pegawai atau bawahan.

Motivasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai, tentunya tidak terlepas dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi. Menurut Hasibuan (2012: 141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. suatu kondisi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Peran seorang pimpinan dalam memotivasi pegawainya dengan menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Selain memotivasi gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, Darmawan (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis

maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat didapatkan beberapa pegawai Kejaksaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan sebagai lembaga supremasi hukum. Mulai dari permasalahan keterlambatan datangnya pegawai sampai penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dikarenakan kurangnya motivasi dan pengawasan serta arahan secara langsung dari pimpinannya dan tidak adanya sanksi teguran yang diberikan kepada pegawai sehingga menjadikan budaya kerja yang kurang baik.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Menurutnya pimpinan (Kepala Bidang) kurang bekerjasama dengan pegawai, pimpinan Kabid memperlakukan pegawai secara tidak adil antara satu dengan yang lain, pimpinan kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan pegawai, pimpinan jarang membimbing dan mengarahkan pegawai yang lambat dalam bekerja. Pimpinan pun kurang

tegas dalam memberikan peringatan atau hukuman kepada pegawai.

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan adanya indikasi penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Wieke Indah S, Staf Protokol didapatkan bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan dan pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Selain itu, masalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat ini adalah permasalahan pemberian apresiasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat adalah kedisiplinan pegawai. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, terindikasi adanya penerapan disiplin kerja yang kurang baik dalam Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Disiplin pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat perlu ditanamkan dan dipelihara

dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan lambatnya pelaksanaan tugas, selain itu juga dapat menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi. Berdasarkan hasil survey awal didapatkan disiplin kerja karyawan menurun berlangsung selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Disiplin kerja pegawai menurun ditunjukkan dari adanya peningkatan jumlah absensi pegawai yang meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Jumlah Pegawai Mangkir Periode Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019

Bulan	Tahun		
	2017(%)	2018(%)	2019(%)
Januari	1	1.2	2.8
Februari	2	3	1.6
Maret	2	2.1	1.5
April	1.7	1.7	2.2
Mei	1.5	1.5	2.4
Juni	1.2	1.5	2.6
Juli	2	2	2.1
Agustus	1.75	2.2	1.8
September	2	2	2.9
Oktober	1.8	3	1.7
November	2.1	1.75	3
Desember	2.7	2.5	2.6
Rata-rata	1.81	2.04	2.27

Sumber: Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, 2020

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa rata-rata pegawai yang mangkir pada tahun 2017 sebesar 1,81 persen, kemudian meningkat pada tahun 2018 menjadi 2,04 persen. Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 peningkatan absensi pegawai mencapai 0,23 persen. Kemudian pada tahun 2019 jumlah pegawai yang absen menjadi 2,27 persen.

Adanya peningkatan jumlah pegawai yang absen pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 menunjukkan kedisiplinan pegawai menurun terus selama tiga tahun terakhir.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai diketahui bahwa selama ini peraturan kedisiplinan yang dibuat tidak serta merta diterapkan dengan semestinya. Menurut Marianti Devy, Sekrertaris bidang tindak pidana khusus selama bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat untuk peraturan jam masuk kerja masih sangat lemah karena masuk kerja jam berapapun tidak dikenai sanksi. Selain itu, tidak ada tindak pendisiplinan yang jelas terhadap pegawai terutama yang sering keluar masuk kantor tanpa izin disaat jam kerja berlangsung. Apabila hal ini berlangsung secara terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat”

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Barat,

yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.54, Citarum. Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Februari 2020. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional/asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kejaksaan yang berjumlah 278 orang terdiri dari semua bidang yang terdapat di kantor kejaksaan.

Pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala *likert*, observasi dan dokumentasi.

Uji validitas dan realibilitas instrumen menggunakan uji coba angket atau *try out*. Analisis data menggunakan uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sudah terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0.05$ .

#### 2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena memiliki angka signifikansi sebesar  $0.619 > 0.05$ . Kemudian variabel motivasi kerja dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena memiliki angka signifikansi sebesar  $0.502 > 0.05$  dan variabel disiplin kerja juga dinyatakan linear terhadap variabel kinerja pegawai karena menunjukkan angka signifikansi sebesar  $0.314 > 0.05$ .

#### 3. Uji Multikolinieritas

Uji statistik yang digunakan berdasarkan pada VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan taraf signifikansi  $< 10$ . Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF menunjukkan tidak lebih dari 10, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa terbukti data variabel yang disajikan tidak terdapat multikolinearitas.

#### 4. Uji t

Hasil uji t diketahui derajat kebebasan atau  $df = (n-k-1)$  sebesar 70 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 sehingga dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,666. Hasil perhitungan untuk variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar -0.879 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382 dimana nilai signifikansinya lebih besar dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikarenakan persepsi pegawai yang berbeda beda kepada pimpinan di tiap bidangnya. Variabel Motivasi kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2.014 dengan nilai signifikansi sebesar 0.048 dimana nilai signifikansinya lebih kecil atau kurang dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X3) mendapatkan nilai t hitung sebesar 3.458 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dimana nilai signifikansinya lebih kecil

atau kurang dari alpha 0.05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### 5. Uji F

Hasil pengolahan uji F diketahui untuk  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $df_2 = (nk-1)$  sebesar 2,74. Merujuk pada hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni memiliki nilai sebesar  $6.504 > 2.74$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  maka dengan demikian dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang didapatkan adalah  $\hat{Y} = 15.424 + (-0.089)X_1 + 0.145X_2 + 0.407X_3$ .

Merujuk pada persamaan tersebut maka dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 15.424

yang berarti, jika variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai (0) atau tidak ada variabel bebas maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15.424. Koefisien variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai sebesar -0.089 yang berarti, jika variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.089. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.145 yang berarti, jika variabel independen atau variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.145. Koefisien variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0.407 yang berarti, jika variabel independen atau bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.407.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F yang menyatakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan menunjukkan nilai sebesar  $6.504 > 2.74$  yang menunjukkan bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang bersamaan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diikuti dengan nilai signifikansinya sebesar  $0.001 < 0.05$  yang berarti bahwa variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja

pegawai, sehingga H4 diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah diuraikan sebagai berikut:

- 1) Persepsi Pegawai tentang Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat karena adanya perbedaan persepsi pegawai pada pimpinan disetiap masing-masing bidang.
- 2) Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

- 3) Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

- 4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu :

##### **1. Bagi Pimpinan Bidang Kejaksaan Tinggi Jawa Barat**

Bagi pimpinan bidang Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan dan memberikan apresiasi kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebaiknya juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan atau kontroling pekerjaan, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan upaya disiplin dengan membuat sistem kerja yang efektif dan efisien agar kualitas kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan secara maksimal.

## 2. Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Bagi pegawai kejaksaan hendaknya dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai dituntut agar dapat menyelesaikan tugas secara inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan harus lebih berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas diri terhadap pekerjaan atau tugas yang diterima.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini adalah waktu penelitian yang relatif singkat dan masih sedikit variabel yang diuji. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengaji variabel-variabel lainnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta menambah kajian baik secara fokus maupun lokus sehingga untuk hasil penelitian selanjutnya diharapkan akan jauh lebih baik dari penelitian ini.

## V. DAFTAR PUSTAKA

Banni, Maslan. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur

Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit JP. Books. Surabaya.

Gibson, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunagera, A. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosada.

Putra, Gede Prawira Utama & Made Subudi. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. E-Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 7, Juli 2013

Rivai, V. & Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo

Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Index.

Robbins, Stephen P. (2007). Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo Robert, Kreitner dan Angelo Kinivki. (2014). Perilaku Organisasi: Organizational

Behavior. Edisi 9. Jakarta:  
Salemba Empat.

Uno, Hamzah B. (2009). Teori  
Motivasi dan  
Pengukurannya (Analisis  
di Bidang Pendidikan).  
Jakarta: Bumi Aksara.

**ANALISIS IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA ORGANISASI  
(Studi Kasus di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo)**

**Isma Putri Ariyanti<sup>1</sup>, Tri Murwaningsih<sup>2</sup>, Cicilia Dyah S. Indrawati<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: ismaputriariyanti98@gmail.com, murwaningsih\_tri@yahoo.com,  
ciciliadyah@staff.uns.ac.id*

**Abstract**

*Analysis of Organizational Work Culture Implementation (Case study at The Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency of Sukoharjo Regency). The research aims to know the implementation of work culture, the obstacles and solutions of work culture implementation in the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency of Sukoharjo Regency. This research uses descriptive qualitative method with a case study approach. Based on research we can conclude that the process of this work culture couldn't be implemented by some employees, this was because the regulations can not be asserted on disorder and the efforts to implement a work culture that were not maximal. The obstacles of this work culture implementation include: (1) differences in individual character; (2) there are jobs that cannot be completed on time; (3) misunderstanding of instruments; (4) feeling reluctant to give a warning to senior employees. Efforts to deal with these obstacles include: (1) building employee commitment; (2) formation of work groups; (3) guidance and direction; (4) periodic evaluation.*

**Keywords : qualitative, work culture, organizational culture, organizational behavior, ATR/BPN land office**

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya, salah satu cara yang dilakukan yaitu menciptakan budaya kerja berprestasi. Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan.

Budaya kerja organisasi dapat menjadi kekuatan sebuah organisasi karena mampu menggerakkan anggota untuk melakukan pekerjaan, dan secara tidak sadar setiap anggota tersebut akan mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya (Sutrisno, 2010:2). Budaya kerja organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada sehingga terbentuk suatu komitmen, profesional dan integritas yang tinggi dalam bekerja. Adanya budaya kerja akan terlihat peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis antar semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan dalam bekerja.

Wibowo (2014: 149) menegaskan bahwa budaya organisasi pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka

harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja organisasi berfungsi sebagai pembentuk identitas para anggota organisasi sehingga mampu mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi tersebut yang mengutamakan tercapainya tujuan bersama dengan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh para anggota, serta mampu menjaga kestabilan sosial organisasi.

Kekuatan budaya organisasi harus didasarkan pada nilai-nilai, baik nilai-nilai yang telah terbentuk di dalam organisasi maupun sistem nilai yang datang dari luar. Dalam bukunya Tika (2014, 39) mengungkapkan bahwa dalam organisasi/perusahaan terdapat dua nilai yaitu nilai utama (primer) dan nilai sekunder. Nilai utama berkaitan dengan inovasi besar, ketaatan, dan produktivitas. Nilai ini banyak digunakan oleh organisasi manajemen yang besar. Sedangkan nilai sekunder merupakan nilai tambahan yang berkaitan dengan variabel bisnis.

Jadi untuk mengetahui apakah budaya kerja dalam suatu organisasi sudah baik atau belum dapat diidentifikasi dengan memperhatikan nilai-nilai utama maupun nilai sekunder yang diterapkan. Maka nilai-nilai tersebut harus dibudayakan dalam organisasi karena dapat menciptakan inovasi baru, loyalitas, dan produktivitas sebagaimana telah dilakukan oleh

organisasi-organisasi sukses di Amerika.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menjadi penghambat bagi peningkatan produktivitas, perkembangan, dan perubahan organisasi. Permasalahan budaya organisasi yang dihadapi oleh suatu organisasi berbeda dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi lain, beberapa permasalahan disebabkan oleh sumber daya manusia, sumber budaya organisasi, serta perubahan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku (Wardiah, 2016: 209-211).

Para pimpinan tertinggi organisasi harus mampu memahami budaya organisasi yang sedang berlaku dalam organisasinya. Apabila budaya organisasi tersebut masih dilaksanakan dengan baik dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pimpinan perlu mengelola, mempertahankan, serta meningkatkan budaya organisasi tersebut. Upaya mempertahankan budaya organisasi misalnya dengan memberikan imbalan atau promosi jabatan kepada anggota yang perilakunya konsisten dengan budaya organisasi berlaku; serta memberi sanksi terhadap anggota yang melanggar norma, nilai, dan kode etik budaya organisasi (Wirawan, 2008:99).

Kantor Pertanahan (Kantah) ATR/BPN Sukoharjo tidak ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Kantor

Pertanahan (Kantah) ATR/BPN Sukoharjo membentuk dan menerapkan budaya kerja organisasi sebagai landasan nilai dan semangat yang mendasar dalam mengelola serta mengorganisasikan tugas-tugasnya sebagai lembaga pelayanan masyarakat di bidang pertanahan.

Berdasarkan pada hasil pengamatan, dalam menyelenggarakan kegiatannya Kantah ATR/BPN Sukoharjo belum menerapkan budaya kerja secara utuh. Hal tersebut terlihat dari adanya beberapa indikasi kurangnya penerapan budaya kerja, misalnya tidak disiplin waktu, tidur pada jam kerja, setiap apel pagi masih terlihat pegawai yang datang terlambat dan tidak di sanksi, tidak mengenakan atribut lengkap, serta ditemukan pula setiap hari Jumat dimana pegawai tidak berganti pakaian dinas setelah melaksanakan senam pagi di kantor sebagaimana yang tertulis pada aturan. Adapula penyimpangan pegawai kantor, dimana tidak jarang ditemukan pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja kantor untuk kepentingan pribadi seperti menjemput anak sekolah, atau sejenisnya sehingga dapat menghambat dalam penanganan pelayanan kantor.

Penerapan budaya kerja perlu dilakukan oleh semua pihak agar budaya kerja di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dapat diterapkan secara utuh dan menyeluruh sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi kedepannya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk: 1) mengetahui implementasi budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo, 2) mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo, dan 3) mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam penerapan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 310, Ngepeng, Sidorejo, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah.

Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman tentang implementasi budaya kerja organisasi di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo secara lebih mendalam dari satu kesatuan unit dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah sehingga dapat dijadikan sebagai sarana untuk pembentukan teori.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder yang bersumber dari informan atau narasumber, tempat atau peristiwa, serta dokumen dan arsip. Pada penelitian ini, peneliti tidak menentukan jumlah sampel

melainkan menekankan pada kualitas informasi yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Peneliti mengumpulkan data-data mengenai implementasi budaya kerja organisasi di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo dengan cara observasi lapangan, wawancara, dan analisis dokumen. Data yang diperoleh dari sumber dan metode yang berbeda kemudian diuji validitasnya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara antara informan yang satu dengan informan yang lain.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif dengan tahapan antara lain: 1) Pengumpulan Data, 2) Reduksi Data, 3) Penyajian Data, dan 4) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Agustinova, 2015: 69). Sedangkan prosedur penelitian yang ditempuh peneliti antara lain: 1) Tahap pra-lapangan, 2) Tahap penelitian lapangan, 3) Tahap analisis data, dan 4) Tahap penulisan laporan

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Budaya kerja yang kuat dapat menunjukkan identitas suatu organisasi sebagai media untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Supaya budaya kerja organisasi berjalan dengan baik dan tidak ada penyimpangan terhadap peraturan dan/atau budaya yang berlaku di suatu organisasi, maka diperlukan

perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan yang tepat. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual maupun kelompok, tidak terkecuali Kantah ATR/BPN Sukoharjo sebagai instansi pemerintah juga memiliki budaya kerja yang telah ditetapkan oleh pusat dan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab demi memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Implementasi budaya kerja organisasi tersebut dilaksanakan dengan baik oleh sebagian besar sumber daya manusia di Kantah ATR/BPN Sukoharjo, namun masih ditingkatkan lagi agar budaya kerja tersebut dilaksanakan secara konsisten dan menyeluruh. Upaya penerapan tersebut dilakukan melalui berbagai metode antara lain (1) pendekatan kekeluargaan, (2) pembinaan pegawai, (3) pelatihan pegawai, dan (4) pengawasan dan evaluasi. Namun demikian proses implementasi tersebut masih menemukan hambatan-hambatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, perubahan nilai dan norma, dan faktor-faktor lain. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan upaya-upaya yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan sehingga mampu mencapai budaya kerja organisasi yang kondusif.

## **B. Pembahasan**

### **1. Implementasi Budaya Kerja Organisasi di Kantor Pertanahan (Kantah) ATR/BPN Kabupaten Sukoharjo**

#### **a. Penerapan Aspek-Aspek Budaya Kerja Organisasi**

Budaya kerja organisasi di Kantor ATR/BPN Sukoharjo yang pertama berlaku adalah Budaya Tepat Waktu, Tepat Kinerja, dan Tepat Sasaran kemudian budaya tersebut dikuatkan oleh Keputusan Kepala BPN RI Nomor 277/KEP-7.1/VI/2012

tentang Sapta Tertib Pertanahan dimana isinya lebih terperinci membahas antara lain: Tertib Administrasi, Tertib Anggaran, Tertib Perlengkapan, Tertib Perkantoran, Tertib Kepegawaian, Tertib Disiplin Kerja, dan Tertib Moral dimana setiap “tertib” memiliki indikator masing-masing.

Kedua budaya tersebut diakui serta dilaksanakan oleh seluruh anggota Kantah ATR/BPN Sukoharjo sebagai pedoman yang wajib dipatuhi sehingga dapat menciptakan ketertiban dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja organisasi juga dijadikan pengontrol perilaku setiap pegawai di Kantah

ATR/BPN Sukoharjo sejak pegawai mengikatkan diri menjadi pegawai disana. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Srikaningsih dan Setyadi (2015: 211)

Budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilaksanakan dengan bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing. Sejalan dengan hal tersebut Kantah ATR/BPN Sukoharjo lebih berorientasi kepada pencapaian target sehingga pekerjaan harus selesai dengan baik dan tepat waktu. Pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan gagasan terhadap hal-hal baru dengan tetap memperhatikan peraturan yang berlaku sehingga tidak mengganggu stabilitas kerja organisasi.

Penerapan budaya kerja organisasi memiliki karakter yang tidak hanya berorientasi pada perilaku para pelaku organisasi saja, melainkan juga meliputi aktivitas dan manajemen organisasi sehingga tercipta keharmonisan dalam suatu organisasi. Budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo diterapkan secara fleksibel terhadap peraturan yang berlaku artinya peraturan yang

berlaku bisa disesuaikan dengan kondisi tertentu yang terpenting adalah pekerjaan selesai dengan baik. Hal tersebut yang dapat menyebabkan terjadinya tindakan penyimpangan oleh beberapa pegawai.

b. Metode Penerapan Budaya Kerja Organisasi di Kantah ATR/BPN Kabupaten Sukoharjo

Metode penerapan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo adalah sebagai berikut:

- 1) Pendekatan kekeluargaan  
Pendekatan ini dilakukan dengan menjalin hubungan harmonis antarpegawai maupun hubungan atasan dengan bawahan. Cara yang dilakukan untuk lebih mendekatkan diri adalah dengan sering menjalin komunikasi secara formal maupun informal, melakukan kegiatan bersama di luar kantor, bersikap lebih bersahabat sehingga pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi. Jika pegawai merasa dihargai dan memiliki organisasi tersebut, maka pegawai akan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai aturan yang berlaku.

- 2) **Pembinaan Pegawai**  
Pembinaan di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilakukan guna menjaga kinerja para pegawai agar tetap berkualitas dan dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk menerapkan budaya kerja organisasi dari segi perilaku, pola pikir, dan cara kerja sehingga tercipta budaya kerja yang kondusif. Pembinaan tersebut diterapkan melalui beberapa kegiatan rutin seperti berikut: 1) Apel pagi 2) Sosialisasi, 3) Senam atau Siraman Rohani setiap hari Jumat, 4) *Coffee morning* setiap hari Selasa, 5) Pemasangan Slogan.
  - 3) **Pelatihan Pegawai**  
Pelatihan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan diadakan melalui Bimtek (Bimbingan Teknologi) dengan memanggil *trainer* dari luar kantor. Selain itu, ada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diadakan oleh Kantor Wilayah pusat yang diikuti oleh pihak-pihak tertentu sesuai kegiatan yang diselenggarakan.
  - 4) **Pengawasan dan Evaluasi**  
Pengawasan dan evaluasi diterapkan guna menjamin semua pekerjaan berjalan dengan lancar sesuai rencana yang telah dibuat. Setiap pegawai diawasi secara langsung oleh atasan langsung di atasnya yaitu Kepala Sub Seksi di bidang masing-masing, Kepala Sub Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Seksi kemudian Kepala Kantor sebagai pengawas kegiatan secara keseluruhan.
- c. **Nilai Dasar Budaya Kerja Organisasi di Kantah ATR/ BPN Kabupaten Sukoharjo**  
Kekuatan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo didasarkan pada nilai-nilai dasar yang telah terbentuk secara bertahap yang pertama adalah membangun komitmen terlebih dulu, artinya disini antara pimpinan dan bawahan harus bisa berkolaborasi kerjasama tidak ada unsur lebih pandai dan lebih bisa. Sebagaimana dengan delapan unsur nilai utama budaya organisasi yang diungkapkan oleh Sutrisno (2010:16) antara lain asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas kesatuan, asas prestasi, asas empirik,

asas keakraban, dan asas integritas.

2. Hambatan yang dihadapi dalam Penerapan Budaya Kerja Organisasi di Kantah ATR/BPN Kabupaten Sukoharjo

Penerapan budaya organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo juga memiliki hambatan, sebagai berikut: 1) Perbedaan Karakter individu, 2) Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, 3) Ketidapahaman terhadap instrumen, 3) Rasa sungkan memberi teguran pada pegawai senior.

Individu yang memiliki karakter cuek, keras kepala, egois, dan tidak mau tahu memiliki kecenderungan untuk melakukan kegiatan tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang buruk. Selain itu, perbedaan kompetensi pegawai juga dapat menghambat dalam menyampaikan suatu informasi untuk memperoleh satu pemahaman yang sama.

Penumpukan pekerjaan sering terjadi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo terutama pada akhir tahun, tidak jarang pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menjadi berkali lipat karena permohonan yang diajukan masyarakat juga meningkat sehingga tidak selesai pada waktunya. Selain itu,

penyebab lain adalah kebiasaan pegawai meninggalkan kantor baik untuk kepentingan tugas lapangan maupun untuk kepentingan pribadi.

Dari hasil penelitian, tidak semua pegawai mengetahui dan memahami instrumen yang berlaku dengan alasan isinya terlalu banyak jadi mereka sulit untuk menghafal. Adakalanya ditemui kesalahan dilakukan oleh anggota yang lebih tua atau atasan. Perasaan sungkan dan takut tidak sopan untuk menegur atas kesalahan pegawai yang lebih tua atau atasan menjadi hambatan dalam penerapan budaya kerja organisasi. Hal tersebut harus dihilangkan karena menegakkan nilai-nilai kebenaran dalam organisasi dapat membangun etos kerja yang berkualitas bagi kemajuan organisasi.

Hambatan-hambatan di atas senada dengan pendapat Wardiah (2016: 209-211) bahwa dalam membangun budaya kerja organisasi akan menemukan beberapa hambatan yang berkaitan dengan: (1) sumber daya manusia, (2) sumber budaya organisasi, dan (3) perubahan nilai-nilai dan norma.

3. Upaya yang dilakukan dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan dalam Penerapan Budaya Kerja Organisasi di Kantah ATR/ BPN Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan hasil penelitian Kantah ATR/BPN Sukoharjo dalam menghadapi hambatan-hambatan penerapan budaya kerja organisasi melakukan beberapa upaya untuk mengatasinya, yaitu sebagai berikut:

- a. Membangun Komitmen Pegawai  
Komitmen pegawai terhadap organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilakukan dengan meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi, rutin memotivasi melalui *Whatsapp Group* tentang hasil kerja terbaik, menanyakan setiap hari tentang perkembangan pekerjaan tiap pegawai, serta menjalin kebersamaan di luar maupun di dalam kantor.
- b. Pembentukan Kelompok Kerja  
Pekerjaan yang terus menerus dan target 8000 sertifikat per tahun membuat Kantah ATR/BPN Sukoharjo harus mencari strategi agar semua terlaksana dengan baik. Salah satu cara tersebut adalah dengan membentuk tim atau kelompok kerja yang terdiri dari beberapa pegawai dari beberapa bidang. Tim kerja ini diberi tugas masing-masing untuk mencapai

target yang ditentukan sehingga upaya ini dianggap cukup efektif.

- c. Pembinaan dan Pengarahan  
Pembinaan dan pengarahan terhadap pegawai dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan sosialisasi seperti apel pagi, rapat monitoring, *coffee morning*, serta penempelan peraturan/budaya kerja di setiap ruangan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Sutrisno (2010:29) bahwa sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi serta berkomunikasi untuk menjalankan semua aktivitas organisasi.
- d. Evaluasi Berkala  
Evaluasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilakukan secara berkala melalui Rapat Monitoring dan Evaluasi guna mendiskusikan perkembangan organisasi selama sebulan serta pelaporan hasil pekerjaan oleh pegawai. Pada akhir tahun setiap pegawai melaksanakan evaluasi atas kinerjanya selama setahun menggunakan instrumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang

meliputi kepribadian, pengetahuan, ketrampilan, dan pemahaman pegawai tentang organisasi. Kegiatan ini sangat bagus untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga produktivitas organisasi juga meningkat.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Aspek-aspek budaya kerja organisasi yang diterapkan di Kantah ATR/BPN Sukoharjo adalah Budaya Tepat Waktu, Tepat Kinerja, dan Tepat Sasaran. Budaya tersebut dikuatkan oleh Keputusan Kepala BPN RI Nomor 277/KEP-7.1/VI/2012 tentang Sapta Tertib Pertanian dimana isinya lebih terperinci. Kedua prinsip budaya kerja tersebut digunakan oleh organisasi, sehingga keduanya dapat saling melengkapi, dan saling berkaitan untuk menciptakan budaya kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Sebagian besar sumber daya manusia di Kantah ATR/BPN Sukoharjo sudah memahami serta menerapkan budaya kerja yang berlaku ini dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, namun dalam prosesnya budaya kerja ini kurang dapat dilaksanakan

oleh beberapa pegawai kantor hal ini terjadi karena peraturan yang berlaku kurang bisa ditegaskan terhadap ketidaktertiban serta upaya penerapan budaya kerja yang kurang maksimal.

- b. Metode penerapan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo dilakukan melalui: (1) Pendekatan kekeluargaan, (2) Pembinaan Pegawai, (3) Pelatihan Pegawai, (4) Pengawasan dan Evaluasi.
- c. Budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo memenuhi delapan nilai-nilai dasar berdasarkan asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas kesatuan, asas prestasi, asas empirik, asas keakraban, dan asas integritas.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo sebagai berikut: (1) Perbedaan karakter individu, (2) Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu; (3) Ketidakhahaman terhadap instrumen; (4) Rasa sungkan memberi teguran pada pegawai senior

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo sebagai berikut: (1) Membangun komitmen pegawai; (2) Pembentukan kelompok kerja; (3) Pembinaan dan Pengarahan; (4) Evaluasi Berkala.

Dari hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai masukan untuk lebih meningkatkan implementasi budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo, sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Kepala Kantah ATR/BPN Sukoharjo

Diharapkan Kepala atau pimpinan organisasi dapat lebih aktif dalam menegakkan peraturan tentang budaya kerja yang diterapkan, serta terus mengembangkan budaya kerja organisasi di Kantah ATR/BPN Sukoharjo agar selalu baik, konsisten, efektif, dan berkesinambungan. Selain metode penerapan budaya kerja organisasi yang telah dilakukan, pimpinan harus lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusia serta mencoba metode-metode baru. Misalnya dengan mengadakan kegiatan sosialisasi khusus yang dilakukan secara rutin untuk membahas pentingnya budaya kerja organisasi guna membangun kesadaran pegawai demi keberlangsungan organisasi.

2. Kepada Pegawai Kantah ATR/BPN Sukoharjo

Diharapkan seluruh pegawai Kantah ATR/BPN Sukoharjo dapat lebih mentaati dan bekerja sesuai dengan budaya kerja yang diterapkan agar dapat lebih mencerminkan identitas organisasi. Penerapan budaya kerja sebaiknya dapat dilakukan dalam setiap

pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab pegawai, dan kapanpun mereka melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Kepada Peneliti Lain

Diharapkan peneliti lain dapat mengkaji ulang penelitian ini menggunakan metode yang berbeda misalnya metode kuantitatif, atau metode mix (kuantitatif-kualitatif). Kemudian dapat menggunakan variabel yang berbeda misalnya motivasi kerja, prestasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan atau perilaku organisasi.

**V. DAFTAR PUSTAKA**

Agustinova, D.E. (2015). *Memahami metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Calpulis.

Jimantoro, R. (2016). Analisis penerapan budaya kerja kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4 (2), 127-132. Diperoleh 12 April 2020 dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/viewFile/4783/4393>.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan konsep dan aplikasi administrasi, manajemen, dan organisasi modern*. Bandung: CV Alfabeta.

Republik Indonesia. Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia

- No. 277/Kep. 7.1/VI/2012 tentang sapta tertib pertanahan. Jakarta: Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyadi, D., & Sriekaningsih, A. (2015). The effect of competence and motivation and cultural organization towards organizational commitment and performance on State University Lecture in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7 (17), 208-219. Diperoleh 10 Oktober 2019 dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.735.4594&rep=rep1&type=pdf>.
- Susanto. (2008). *Budaya perusahaan: manajemen dan persaingan bisnis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, M.P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

---

**IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001  
DI PERPUSTAKAAN PUSAT UNS**

**Finna Aqhninna<sup>1</sup>, Wiedy Murtini<sup>2</sup>, C. Dyah Sulistyaningrum I.<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Email: fnaqhn@gmail.com, idik\_53@yahoo.co.id,  
ciciliadyahsulistyaningrum@yahoo.com*

**Abstract**

*The purpose of this study was studied to determine the implementation of the ISO 9001 Quality Management System in the UNS Central Library. The research method used is qualitative with a phenomenal approach. The phenomena that have occurred are the transformation of ISO 9001, program innovation carried out by the UNS Central Library, and Predicate A for the National University Libraries. The results of this study were reviewed by 10 ISO clauses with the PDCA pattern (Plann, Do, Check, and Act). So that getting a program that has been running includes Processing Library Materials, Cooperation Administration, Digital Library Services, Academic Internships, Maintenance of Infrastructure, Website Management, Book Returns, HR, Information Literacy, Scientific Library Clinics, Library Tours, News Coverage, Environmental Maintenance, to the processing of journals, magazines, and newspapers. All of these programs are the result of implementing ISO 9001 itself by compiling Quality Procedures and Work Instructions for all elements of the UNS Central Library.*

**Keywords : ISO 9001, Library Management, Quality Management**

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Perpustakaan sendiri bukan hanya kegiatan menempatkan buku-buku di rak, di susun, dan di pakai, namun manajemen perpustakaan bisa lebih dari itu, sangat kompleks. Pustaka perguruan tinggi yang terus berkembang, informasi yang semakin beranekaragam, sehingga memberikan peluang pengguna untuk memilih yang terbaik perihal pelayanan maupun informasi yang diinginkan. Upaya memberikan mutu dan kualitas yang terbaik kepada pengguna, maka diperlukan penjaminan mutu (Quality Assurance-QA) . Penjamin mutu merupakan cara untuk mencegah adanya suatu kesalahan pada suatu produk yang diproduksi dan menghindari masalah saat memberikan pelayanan kepada pelanggan. Penetapan penjamin mutu ditetapkan pada ISO 9000 sebagai bagian dari manajemen mutu yang berfokus untuk memberikan keyakinan bahwa persyaratan kualitas akan terpenuhi. Dalam jurnal internasional, yang ditulis oleh Carlos del Castillo-Peces, dkk., 2017.

“.....which indicate that the search for internal improvements are the motivations that can actually cause a real improvement in the quality of the company’s functioning, which with time will result in both positive internal and external effects pursued with the implementation of ISO 9001.”

Artinya bahwa proses indikator untuk memperbaiki

internal adalah suatu motivasi yang benar-benar dapat menyebabkan peningkatan nyata dalam kualitas dari fungsi perusahaan, adanya peningkatan tersebut menghasilkan efek internal dan eksternal yang positif, upaya dalam mendapatkan motivasi tersebut salah satunya dengan menerapkan ISO 9001.

Perpustakaan UNS mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, sehingga Perpustakaan UNS harus dituntut untuk meningkatkan kebutuhan pelanggan, memperbaiki operasional, dan sistem kerja tersebut. Dengan meneliti implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001 di Perpustakaan UNS penulis dapat mengamati fenomena-fenomena yang ada berdasarkan 10 klausul ISO 9001 yang diterapkan mulai dari terdapat lingkup, acuan normatif, terms dan definition, konteks organisasi, kepemimpinan, perencanaan, pendukung, operation, evaluasi, dan peningkatan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Fenomena yang pertama ialah transformasi ISO 9001:2008 ke ISO 9001:2015 di Perpustakaan Pusat UNS, menariknya pada transformasi ini tahapan dalam pengimplementasian sangat baik dilihat dari waktu pada sertifikat diproses secara cepat dan dokumen yang dipersiapkan sesuai dengan standarisasi. Perpustakaan pusat UNS sendiri mempunyai fenomena yang menarik lainnya yaitu mendapatkan predikat “A” dari

Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Predikat ini didapatkan pada tahun 2015 dengan nomor sertifikat 25/I/ee/XII.2015, indikator pencapaian dari predikat A ini dilihat dari standar koleksi yang sudah sesuai ditetapkan, standar gedung sehingga dapat menyajikan layanan dengan baik, standar pustakawan meliputi layanan dan juga teknis, dan standar manajemennya. Standar manajemen ini ditinjau dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen perpustakaan, standar anggaran mulai dari biaya operasional hingga gaji, dan juga standar dari budaya dan nilai organisasi dalam perpustakaan pusat UNS yang dimana semua ini dapat diukur dengan implementasi ISO 9001.

Fenomena menarik yang kedua ialah inovasi unggulan dalam memperkaya pelayanan dan branding dari perpustakaan pusat UNS sendiri yaitu terdapat *Angkringan Baca*. Inovasi ini dikeluarkan oleh perpustakaan pusat untuk mendukung slogan kepemimpinan Bapak Dr. Muhammad Rohmadi, SS., M.Hum yaitu *RATULISA* (*Rajin Tulis dan Baca*). *Angkringan Baca* tersebut digunakan pelanggan hanya untuk membaca ditempat dan tidak bisa dipimjan, sesuai dengan keadaan pada “*Warung makan*” *Angkrian*. Hebatnya, *Angkringan Baca* tersebut dapat diimplementasi dengan baik pada lingkup dunia literasi. Dukungan, lainnya untuk meningkatkan slogan *RATULISA* (*rajin Tulis dan Baca*)

Perpustakaan Pusat sendiri mengadakan banyak sekali seminar dan workshop dengan tema “*Digital Literasi*”. Inovasi ini termasuk dalam salah satu pengaruh pengimplementasian ISO secara tepat, adanya ISO mendorong Perpustakaan pusat agar lebih meningkatkan standarisasi.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang terjadi pada perpustakaan pusat UNS penulis tertarik untuk meneliti “*IMPLEMENTASI ISO 9001 PADA PERPUSTAKAAN PUSAT UNS*”. Harapannya penelitian ini mampu menjadi sumber informasi pembaca mengenai standar pengukuran perpustakaan dari ISO sendiri dan juga menjadi bahan evaluasi dari perpustakaan UNS untuk menilai pelayanan perpustakaan sehingga pelayanan perpustakaan dapat meningkat.

## II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian dan perumusan masalah yang dikaji, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2006.60),” Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas social, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok”.

Sesuai dengan fenomena-fenomena yang diteliti, pendekatan penelitian yang memungkinkan dapat menjawab penelitian secara

tuntas adalah melalui penelitian deskriptif dan mempelajari fenomena sebagai suatu kasus. Hal ini berarti penelitian ini berusaha untuk memfokuskan pada suatu fenomena yaitu bagaimana implementasi system manajemen mutu ISO 9001 diperpustakaan pusat UNS.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, pendekatan penelitian melalui penelitian deskriptif dengan mempelajari fenomena-fenomena yang ada. Subjek penelitian adalah Kepala perpustakaan pusat UNS, Tim ISO, dan Pegawai. Instrumen penelitian berasal dari peneliti itu sendiri. Sumber data berasal dari Informan, Lokasi dan Dokumen. Teknik pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi atau arsip. Validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Analisis data menggunakan teknik analisis data tematik. Prosedur penelitian menggunakan model sistematis dan berurutan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

Perpustakaan Pusat Universitas Sebelas Maret memiliki lembaga penjaminan mutu yang setiap saat melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia, pelayanan, sarana dan prasarana. Lembaga penjaminan mutu tersebut di setiap unit kerja mempunyai TIM ISO yang berbeda-beda, berupaya secara optimal untuk menjaga komitmen program studi dalam mengembangkan dan meningkatkan sistem pelayanan

yang baik. Pengelolaan mutu secara internal dan eksternal sudah melembaga dan menjadi komitmen manajemen Perpustakaan Pusat UNS.

TIM ISO Penjaminan Mutu Perpustakaan Pusat UNS merupakan salah satu TIM di Perpustakaan yang mengemban tugas memastikan proses pelaksanaan pelayanan pustaka di lingkungan internal berjalan sebagaimana mestinya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Selain bidang pelayanan, penjaminan mutu internal juga dilakukan pada bidang proses administrasi, Pemeliharaan lingkungan, Saranaprasarana, SDM/pustakawan dan kerjasama. Monitoring dan evaluasi dilakukan dalam bentuk Audit Mutu Internal (AMI) sesuai prosedur ISO 9001: 2008 yang pelaksanaannya rutin setiap setahun sekali pada akhir tahun anggaran. Tujuannya memastikan apakah terdapat kesesuaian antara realisasi yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan pada awal tahun.

Dalam pelaksanaan tugasnya, TIM ISO mengacu pada siklus Plan- Do-Check-Act (PDCA). Siklus PDCA merupakan penerapan dari konsep pengendalian mutu dan ada konsep problem solving yang dapat diterapkan di organisasi atau lembaga dengan menggunakan PDCA sebagai proses penyelesaian masalah, dengan pola dan runtun sistematis. Langkah-langkah pada masing-masing tahapan pada masing-masing tahapan dalam proses PDCA adalah 1) Tahap

perencanaan (plan), terdiri dari beberapa proses yaitu a) menentukan proses mana yang perlu diperbaiki, yaitu proses yang berkaitan dengan misi lembaga dan tuntutan konsumen atau pelanggan. b) Menentukan perbaikan apa yang akan dilakukan terhadap proses yang dipilih. c) Menentukan data dan informasi yang diperlukan untuk memilih proses yang paling relevan dengan lembaga/Fakultas.

2) Tahap Pelaksanaan (do), terdiri dari beberapa langkah yaitu (a) Mengumpulkan informasi dasar tentang jalannya proses yang sedang berlangsung. (b) Melakukan perubahan yang dikehendaki untuk dapat diterapkan dengan menyesuaikan keadaan nyata yang ada dan tidak menimbulkan gejolak. (c) Kembali mengumpulkan data untuk mengetahui apakah perubahan telah membawa perbaikan atau tidak.

3) Tahap pemeriksaan (check), terdiri dari beberapa langkah, yaitu (a) memantau, (b) Mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi dengan teknik observasi dan survey. (c) melaporkan hasilnya.

4) tahap tindakan perbaikan (act), terdiri dari beberapa langkah, yaitu: (a) Menindaklanjuti hasil untuk perbaikan yang diperlukan yang berarti meninjau seluruh dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya, (b) menindaklanjuti hasil, yang berarti melakukan standarisasi perubahan seperti merevisi proses yang sudah diperbaiki, memodifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada.

## **B. Pembahasan**

### **a. Perencanaan Mutu (Planning)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Tim ISO Perpustakaan Pusat UNS di-kepalai Oleh Bpk. Suharno melakukan tindakan perencanaan mutu sebagai langkah awal dalam menjalankan manajemen mutu. Dalam prosesnya, perencanaan ini merupakan langkah persiapan terhadap aspek pengawasan mutu internal, sehingga sudah ada pemetaan dan tidak melenceng dari ketentuan yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan kriteria dalam standar ISO 9001. Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Hal tersebut sejalan dengan makna yang diungkapkan oleh (Prabowo dan Nurmaliyah, 2010) bahwa perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola tindakan untuk masa mendatang. Adanya

perencanaan merupakan hal yang harus ada dalam setiap kegiatan. Perencanaan Mutu merupakan awal aspek dalam siklus penerapan SMM ISO 9001 di Perpustakaan Pusat UNS. Dalam prosesnya, perencanaan mutu dibuat dengan melalui beberapa tahapan, yaitu: (a). Menyiapkan pedoman mutu; Pedoman Mutu ini menguraikan Sistem Manajemen Mutu di Perpustakaan Pusat UNS dan merupakan Pedoman Mutu dalam melaksanakan tugas bagi seluruh elemen perpustakaan. Menyiapkan sasaran mutu, (b) Menyusun SOP, (c) Menyusun instruksi kerja, (d) Menyusun jadwal audit internal (e). Menyusun kebijakan mutu (f) Menyusun program kerja untuk mendukung sasaran mutu.

#### **b. Pelaksanaan Manajemen Mutu (Do)**

Pada proses ini, penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 menekankan pada a) Analisa resiko dan cara menanggulangi resiko, b) memasukan harapan pelanggan, c) memasukkan unsur CSI (Continual Service Improvement) berkelanjutan sebagai dasar menyusun program, d) mengelola konteks mutu melalui input, proses dan output. Konsep pelaksanaan pengendalian mutu adalah dasar untuk menilai hasil yang ingin dicapai dalam konteks untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Pelaksanaan pengendalian mutu di Perpustakaan Pusat UNS meliputi pemenuhan infrastruktur sarana dan prasarana serta dengan membangun manajemen

administrasi. Dengan demikian diharapkan, aktivitas untuk menjaga dan mengarahkan agar mutu dan kualitas dapat dipertahankan sebagaimana yang telah direncanakan. Adapun sasaran dari pengendalian mutu adalah ketercapaian hasil yang diharapkan. Pencapaian hasil ini dilakukan melalui monitoring dan kegiatan perbaikan. Kemudian, guna meningkatkan kualitas layanan manajemen mutu semua prasarana kerja, termasuk mesin-mesin dan alat proses pelayanan serta sarana pendukung proses pelayanan lainnya disediakan dan dipelihara agar bisa berfungsi optimal dalam mendukung proses manajemen mutu. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk menjaga kesesuaian barang dan jasa dan untuk memenuhi persyaratan pelanggan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam proses pelaksanaan manajemen mutu dalam hal membangun dan memelihara sarana dan prasarana dan menyiapkan manajemen administrasi dilakukan hal-hal seperti penyusunan pedoman mutu, pembuatan SOP bidang akademik, sarana dan kepegawaian, melakukan analisis resiko, melakukan monitoring sasaran mutu, melaksanakan audit internal per semester dan melakukan RTM (Rapat Tinjauan Manajemen).

#### **c. Pengendalian Manajemen Mutu (Check)**

Hasil penelitian tentang proses kontrol manajemen mutu ini

diperoleh dengan melalui wawancara kepada: Ketua TIM ISO Bpk Suharno, Kabbag Penjamin Mutu Bpk Daryono, Staff TU Ibu Rina, dan Sekretaris TIM ISO Ibu Nurin beserta dokumen pendukungnya. Pengendalian adalah segala aktivitas untuk menjaga dan mengarahkan agar mutu atau kualitas produk dapat dipertahankan sebagaimana yang telah direncanakan. Sasaran dari pengendalian mutu adalah ketercapaian hasil yang diharapkan dan pencapaian hasil ini dilakukan melalui monitoring dan kegiatan perbaikan, dengan demikian controlling adalah proses untuk memastikan kegiatan yang sedang berjalan dengan apa yang direncanakan. Dalam monitoring dan evaluasi yang berjalan terdapat KTS berupa formulir yang digunakan Audit/Tim ISO sehingga manajemen mutu dapat diketahui ketidaksesuaian pelaksanaannya.

#### **d. Tindak Lanjut Manajemen Mutu (Act)**

Tahap tindakan perbaikan (act), terdiri dari beberapa langkah, yaitu: menindaklanjuti hasil untuk perbaikan yang diperlukan yang berarti meninjau seluruh dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya, dan menindaklanjuti hasil, yang berarti melakukan standarisasi perubahan seperti merevisi proses yang sudah diperbaiki, memodifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada. Adapun program yang telah berjalan adalah meliputi

Pengolahan Bahan Pustaka, Administrasi Kerjasama, Layanan Digital Library, Magang Akademik, Pemeliharaan Sarana-prasarana, Pengelolaan Website, Pengembalian buku, SDM, Literasi Informasi, Klinik Pustaka Ilmiah, Library Tour, Peliputan Berita, Pemeliharaan Lingkungan, hnga adanya pengolahan jurnal, majalah, dan surat kabar.

#### **IV. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini Perpustakaan Pusat UNS berhasil mengimplementasikan ISO 9001. Serta, pengimplementasian tersebut berjalan sesuai standar ISO 9001, mendapatkan hasil berupa Prosedur Mutu dan Intruksi Kerja yang bisa dilaksanakan pada semua elemen Perpustakaan Pusat UNS.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Kadir, A. (2014). *Pengenalan sistem informasi (edisi revisi)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ahmad Saleh, I. (2011). *Penyelenggaraan perpustakaan sekolah*. Jakarta : Hida Karya Agung
- Anonim. (2019). Penjelasan tentang ISO. Diperoleh 22 juni 2019, dari [www.konsultasiISO.com](http://www.konsultasiISO.com), pukul 02:29
- Anonim. (2019). Penjelasan tentang ISO. Diperoleh 22 Juni 2019 dari [http://www.iso.org/iso/iso\\_9000.com](http://www.iso.org/iso/iso_9000.com), pukul 01:30

- Antaresti. (2017). Integrasi ISO 9001:2015 dan standar akreditasi BAN-PT untuk meningkatkan daya saing institusi pendidikan tinggi di era masyarakat ekonomi asean. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Sekretari: Universitas Katolik Wdya Mandala Surabaya*
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Berawi, I. (2012). Mengenal lebih dekat perpustakaan perguruan tinggi. *Jurnal Iqra'*. Volume 06 No.01. Pustakawan Penyelia pada Perpustakaan IAIN-SU)
- Boyatzis, R.E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: Sage (e-books)
- Carlos del Castillo-Peces. (2017). The influence of motivations and other factors on the results of implementing ISO 9001 standards. *European Research on Management and Business Economics*. Vol 24, 33–41
- Chowdhury, S. (2006). *The Management Of Academic Libraries: A Comparative Study Of The University Of The Western Cape Library And Dhaka University Library*. Thesis. University Of The Western Cape, South Africa
- Damayanti, L. (2012). *Implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 di SMKN 1 wonogiri*. Skripsi. FKIP:UNS
- Sutanta, E. (2012). *Sistem informasi manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Einasto, O. (2014). E-service Quality Criteria in University Library: A Focus Group Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 147, 25 August 2014, Pages 561-566
- Gaspersz, V. (2002). *Total quality management*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi kedua*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jantz, R. C. (2017). Creating the Innovative Library Culture: Escaping the Iron Cage through Management Innovation. *New Review of Academic Librarianship*. Vol 23 (4)
- Jogiyanto, H. M., (2017). *Analisa dan desain sistem informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktik aplikasi bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Moleong, L. J. (2002). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Nurcahyo, Rahmat dan Sik S. (2011). studi penerapan ISO 9001 pada layanan administrasi di perguruan tinggi xyz. *Jurnal*

- Standardisasi* Vol. 13, No.3  
155-162
- Parasuraman, A. (2011). The behavior consequence of service. *Jurnal of marketing*. Vol.60
- Prastowo, A. (2012). *Metode penelitian kualitatif dalam persektif rancangan penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Prihatmaji, W. (2014). implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 pada LP3I college jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 3 No. 1/ ISSN 2252-9993
- Qalyubi, S. (2007). Dasar-dasar ilmu pesrpustakaan dan informasi. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi (IPI). *Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga*
- Rahayuningsih, F. (2015). survei peningkatan mutu berkelanjutan melalui pemantauan dan pengukuran kepuasan pemustaka. *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Volume XI Nomor 2
- Rezvani, Mousa, Shahrn Gilaninia dan Seyyed J. M (2011). *Strategic Planning: A Tool For Managing Organizations In Competitive Environments*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. Vol 5(9): 1537-1546
- Rusniati dan Ahsanul H. (2014). perencanaan strategis dalam perspektif organisasi. *Jurnal INTEKNA*. Tahun XIV, No. 2, Nopember 2014 : 102 – 209
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sukmadinata, N.S. (2006). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sulistyo, B. (2010). *Pengantar ilmu perpustakaan*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Sutarno NS. (2003). *Perpustakaan dan masyarakat*. Jakarta : Sagung Seto
- Fany, T., dan Anastasia, D. (2003). *Total quality management*. Yogyakarta: ANDI
- Undang-Undang nomor 2 tahun 1989. tentang sistem pendidikan nasional
- Wirjana, B R. (2011). *Mencapai manajemen berkualitas edisi baru*. Yogyakarta: ANDI

**PELAKSANAAN MAGANG KEPENDIDIKAN 3 FAKULTAS  
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SEBELAS  
MARET (Studi Kasus Penilaian Akhir Magang di SMK N 6 Surakarta  
Tahun Ajaran 2019/2020)**

**Firli Khoirul Rachmadani<sup>1</sup>, Anton Subarno<sup>2</sup>, Wiedy Murtini<sup>3</sup>**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

*Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: firlikhoirulrachmadani@student.uns.ac.id, antonsubarno@fkip.uns.ac.id,  
wiedymurtini@staff.un.ac.id*

**Abstract**

*The Implementation Of Teaching Internship 3 Of Teacher Taining and Education Faculty sebelas Maret University (Case Study Of Final Assessment Internship Program At Vocational Senior High School 6 Surakarta 2018/2019). This research aims to find ; 1) the implementation of teaching Internship 3, 2) the Problems in the teaching internship, and 3) the way of solving the problems of teaching internship 3 at Vocational Senior High School 6 Surakarta. This research is a qualitative research ith a case study approach. The sampling technique was purposive and snowball sampling methods, the head of the teaching internship 3 is as the key-informant. The data were collected using interview, observation, and documentation. The validation of data was the source triangulation and method triangulation. The data were analysed using reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The results show: 1) the implementation of the final assessment of teaching internship program was not in accodance with its guidelines, 2) the problems of teaching internship, for instance the problems in critical report, the purpose of teaching internship, and the implementation of the co-curricular and extracurricular activities, and 3) the effort to overcoming the problems, the evaluation of assesment system based on UP2KTM.*

**Keywords: Teaching Internship 3, Final Assessment,**

## I. PENDAHULUAN

Guru sebagai jabatan profesional harus dipersiapkan melalui program pendidikan yang relatif lama dan dirancang berdasarkan standar kompetensi guru dari penguasaan bidang studi, landasan keilmuan kegiatan mendidik, sampai strategi menerapkannya di kelas untuk menjadikan seorang guru yang profesional. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 dinyatakan bahwa guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar, (Sumardiono, 2014). Sedangkan menurut UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, permagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau

pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Magang Kependidikan 3 merupakan kegiatan akademik yang pelaksanaannya berupa kegiatan observasi, wawancara, dan kegiatan utama yakni mengajar langsung ke peserta didik untuk memahami *culture* sekolah dan empat kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, sosial, dan sekaligus pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai calon guru.

Penilaian merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu proses belajar mengajar. Penilaian adalah koleksi dari informasi yang valid, reliable yang digunakan sebagai usaha untuk melihat keberhasilan proses belajar mengajar yang ditunjukkan dalam bentuk nilai dan juga digunakan sebagai penilaian terhadap usaha dalam rangka perbaikan suatu penampilan, (Juliantine, 2015). Langkah-langkah penting dalam proses penilaian mencakup tujuan, menuangkan kembali tujuan dalam bagian perilaku, berhasil dalam target dan kriteria, mengumpulkan *baseline* data, mencapai tujuan melalui strategi khusus dan pengukuran reguler, memelihara sekaligus mengembangkan

keterampilan, dan mengontrol terhadap pengajaran.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, menerbitkan pedoman/panduan magang sebagai pegangan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan Magang Kependidikan 3. Panduan magang berisi tentang dasar pelaksanaan magang, tujuan magang, komponen-komponen magang, persiapan magang, pelaksanaan magang, penilaian magang, hingga pelaporan magang dirangkum dalam satuan panduan magang yang bertujuan untuk memudahkan mahasiswa, guru pamong, dan dosen pembimbing melaksanakan rangkaian kegiatan Magang Kependidikan 3 mulai dari observasi, wawancara, dan kegiatan utama yakni mengajar langsung ke peserta didik untuk memahami *culture* sekolah dan empat kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, sosial, dan sekaligus pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai calon guru.

Penilaian akhir magang merupakan hasil dari pelaksanaan praktik mengajar di sekolah selama kurang lebih 8x pertemuan guna mengetahui kemampuan/kemahiran peserta magang pada saat latihan mengajar di sekolah. Dalam pelaksanaannya, ada aspek-aspek yang dinilai, diantaranya, tugas administrasi, praktik latihan mengajar, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial, dan laporan kritis. Seorang pakar, Tekyiwa (2016:1), menyatakan:

“Penilaian formatif terjadi ketika guru dan siswa merespon pekerjaan siswa, membuat penilaian tentang apa itu pembelajaran yang baik dengan umpan balik informasi tentang bagaimana keadaan pembelajaran siswa saat ini dan kinerja (hasil aktual) berkaitan dengan tujuan dan standar (hasil yang diinginkan).”

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan terlihat adanya masalah dalam pelaksanaan penilaian magang salah satunya adalah tidak ada penilaian tugas kokurikuler dan ekstrakurikuler dari guru pamong. Menurut Lutan (1986:72), kegiatan Ektrakurikuler merupakan perpanjangan atau penguat kegiatan intrakurikuler untuk menyalurkan bakat atau pendorong perkembangan potensi anak didik mencapai taraf maksimum. Tertulis pada buku pedoman Magang Kependidikan 3 FKIP UNS (2018), bahwa penilaian tugas kokurikuler dan ekstrakurikuler memiliki bobot nilai sebesar 1 point dengan skala 10 (form penilaian akhir magang terlampir).

Penilaian yang baik terbentuk apabila pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh guru pamong, koordinator magang, dan dosen pembimbing praktik magang, sesuai dalam buku

panduan Magang Kependidikan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta tahun 2018/2019. Proses penilaian magang inilah yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Selain menganalisis proses penilaian, peneliti juga ingin mengetahui apa saja yang menjadi penghambat dalam penilaian tersebut. Setelah diketahui secara jelas hambatan tersebut maka peneliti akan mencari solusi pemecahan secara teoretis dan praktis sesuai keadaan dilapangan..

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pelaksanaan penilaian akhir Magang Kependidikan 3 mahasiswa di SMK Negeri 6 Surakarta. 2) Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi ketika pelaksanaan sistem penilaian akhir Magang Kependidikan 3 mahasiswa di SMK Negeri 6 Surakarta. 3) Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh tim Magang Kependidikan 3 dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan penilaian akhir Magang Kependidikan 3 mahasiswa di SMK Negeri 6 Surakarta.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK N 6 Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berusaha untuk memfokuskan pada suatu pemecahan masalah sebagai studi kasus yaitu bagaimana sistem penilaian akhir Magang Kependidikan III di SMK Negeri 6 Surakarta.

Dalam menjawab permasalahan penelitian, kemungkinan dibutuhkan satu atau lebih sumber data, hal ini sangat tergantung kebutuhan dan kecukupan data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data dan sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini berasal dari informan yang telah ditentukan, tempat peristiwa di SMK N 6 Surakarta dan arsip dokumen terkait.

Dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang biasanya digunakan dalam menentukan subyek penelitian yaitu dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*, (Sugiyono, 2015). Peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Penelitian dimulai dengan menetapkan beberapa orang sebagai kunci untuk memperoleh informasi dengan melakukan wawancara secara bertahap.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan

oleh peneliti meliputi wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Pemeriksaan validitas data yang menggunakan suatu yang laindari luar data itu sendiri untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data, disebut sebagai triangulasi data, (Moelong, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi metode, dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari guru dengan data yang diperoleh dari panitia penyelenggara Magang Kependidikan III, dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari informan lainnya (misalnya mahasiswa magang, kepala sekolah, siswa, dosen pembimbing, atau guru pamong).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama proses pengumpulan data dilakukan hingga penyusunan laporan telah selesai. *Miles and Huberman* dalam Sugiyono (2009:246) mengemukakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas sehingga data yang diperoleh jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

Prosedur penelitian merupakan tahapan-tahapan yang ditempuh dalam kegiatan penelitian dari awal hingga akhir proses penelitian. Adapun prosedur yang dilaksanakan dalam penelitian ini yaitu tahapan persiapan peneliti, tahapan pengumpulan data, tahap analisis data, tahapan penarikan kesimpulan, dan tahapan penyusunan laporan.

### **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengkaji tentang pelaksanaan magang kependidikan 3 FKIP UNS di SMK N 6 Surakarta studi kasus penilaian akhir magang tahun ajaran 2018/2019. Untuk mempermudah dalam suatu proses pengkajian permasalahan, maka peneliti melakukan pemilihan data yang valid dalam memecahkan penelitian. Penelitian ini membahas tentang:

#### **A. Bagaimana pelaksanaan penilaian akhir magang kependidikan 3 FKIP UNS di SMK Negeri 6 Surakarta?**

Pada penjelasan sebelumnya, telah dipaparkan penjelasan mengenai pelaksanaan penilaian akhir magang kependidikan 3 FKIP UNS. Dalam penjelasannya, pelaksanaan magang kependidikan III di SMKN 6 Surakarta memiliki sasaran penilaian yang mengacu pada pedoman magang. Beberapa

sasaran penilaian tersebut adalah:

### **1. Tujuan Magang Kependidikan 3**

Dalam pedoman magang kependidikan 3, magang kependidikan 3 memiliki tujuan agar mahasiswa merasakan langsung proses pembelajaran dan memantapkan diri sebagai pendidik dengan menjadi asisten guru saat mengajar. Kegiatan yang dilakukan saat menjadi asisten guru antara lain mengajar dengan bimbingan melekat guru pamong dan dosen pembimbing dan melaksanakan tugas-tugas pendampingan peserta didik dan kegiatan ekstrakurikuler.

Persiapan merupakan hal pertama untuk mengawali suatu kegiatan agar dalam pelaksanaannya kegiatan berjalan dengan lancar. Persiapan sebelum pelatihan mengajar dilaksanakan meliputi pengajaran mikro pada semester sebelumnya, pembekalan yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan (sekolah), observasi pada minggu pertama/awal pekan, dan persiapan apa saja yang harus dipersiapkan sebelum mengajar. Menurut Rosyid (2015), “Proses pembinaan kemampuan mengajar melalui pembelajaran mikro, dilakukan secara sistematis mulai dari pemahaman hakikat pembelajaran, hakikat

pendekatan pembelajaran mikro, persiapan penerapan pembelajaran mikro, mulai dari kegiatan observasi sampai dengan latihan lapangan”. Ketika memasuki pada kegiatan latihan di lapangan (sekolah), setiap peserta tidak dilepas langsung mengajar sendirian, akan tetapi masih berjenjang mulai dari mengajar dengan pengawasan penuh, sampai dengan mengajar mandiri.

Pada pekan terakhir, mahasiswa masih melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk mempresentasikan hasil observasi/temuan selama pelaksanaan magang berlangsung. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kritis mahasiswa dalam menghadapi setiap masalah yang ditemui dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut.

### **2. Tim Penilai Magang Kependidikan 3**

Dalam kegiatan belajar mengajar, salah satu komponennya adalah penilaian hasil belajar. Penilaian perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Dalam upaya meningkatkan kompetensi pendidik dalam melaksanakan penilaian perlu dilakukan terus menerus baik dalam bentuk pendidikan,

pelatihan, maupun pembimbingan. Dalam magang kependidikan 3, guru pamong dan dosen pembimbing menjadi penilai kegiatan mahasiswa dari awal hingga akhir kegiatan magang. Guru pamong dan dosen pembimbing dipilih karena mereka melihat langsung bagaimana proses kegiatan berlangsung di lapangan sehingga guru pamong dan dosen pembimbing memiliki kuasa penuh dalam menentukan penilaian magang kependidikan 3.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (2016), menyatakan bahwa, “Dalam melakukan penilaian, pendidik dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki peserta didik, ketepatan metode mengajar yang digunakan, dan keberhasilan peserta didik dalam meraih kompetensi yang telah ditetapkan.”. Berdasarkan hasil penilaian, pendidik dapat mengambil keputusan secara tepat untuk melakukan langkah selanjutnya. Selain itu hasil penilaian juga dapat memberikan motivasi kepada peserta didik untuk berprestasi lebih baik lagi.

### **3. Instrumen Penilaian Magang Kependidikan 3**

Instrumen merupakan bahan yang digunakan untuk

mengumpulkan informasi berupa pengetahuan/keterampilan individu maupun kelompok. Sedangkan penilaian, menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (2016), menyatakan bahwa “Penilaian merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.”. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian merupakan bahan yang digunakan untuk menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik, sehingga pendidik mengetahui sejauh mana kemampuan peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

Instrumen penilaian yang baik harus memenuhi syarat penilaian yang baik. Sebelum instrumen penilaian digunakan akan dilakukan proses uji coba sehingga instrumen penilaian mempunyai ciri tertentu untuk menghasilkan data yang akurat. Menurut Abdulloh, M. N. W (2016), menyatakan bahwa, “Beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam instrumen penilaian antara lain memiliki

validitas yang tinggi, memiliki reliabilitas yang tinggi yang dapat menghasilkan pengukuran yang tepat, objektivitas dalam penyusunan instrumen, bersifat praktis, tidak membutuhkan biaya yang tinggi, tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit, dan daya pembeda instrumen.”.

Dalam proses penyusunan instrumen magang kependidikan 3, pihak pengelola magang kependidikan 3 bagian fakultas yang diwakili UP2KTM bertanggung jawab penuh dalam penyusunan instrumen. Penyusunan instrumen penilaian dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan magang berlangsung. Instrumen magang kependidikan 3 mengacu pada sasaran akhir penilaian, seperti latihan praktik mengajar terbimbing, tugas kokurikuler dan ekstrakurikuler, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, tugas administrasi sekolah, laporan kritis masalah pembelajaran, dan *Focus Group Discussion* (FGD).

#### **4. Focus Group Discussion**

Sasaran akhir penilaian magang adalah *Focus Group Discussion* (FGD). *Focus Group Discussion* (FGD) dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan/ daya berpikir kritis mahasiswa

terhadap masalah-masalah pembelajaran yang dialami, dan dihadapi sendiri, maupun yang dihadapi temannya dalam pembelajaran yang teramati selama observasi. Menurut Made (2018) *Focus Group Discussion* (FGD) adalah suatu bentuk diskusi yang didesain sedemikian rupa agar dapat memunculkan informasi mengenai keinginan, sudut pandang, kebutuhan, kepercayaan, dan pengalaman yang dikehendaki peserta. Kelebihan dari *Focus Group Discussion* (FGD) adalah diskusi yang dilakukan secara bersama-sama dalam kelompok sehingga setiap peserta dapat bertukar pikiran serta saling menanggapi dan memberikan pendapat.

Dalam *Focus Group Discussion* (FGD), Semua mahasiswa peserta magang kependidikan 3 membuat laporan kritis tentang masalah-masalah pembelajaran dan upaya atau tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut dan memaparkannya di depan Guru Pamong dan Dosen Pembimbing

#### **B. Apa saja hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan penilaian akhir magang kependidikan 3 FKIP UNS di SMK Negeri 6 Surakarta?**

Adapun hambatan yang terjadi selama kegiatan magang berlangsung, antara lain :

### **1. Hambatan dalam menyusun laporan kritis**

Kurangnya koordinasi berimbas pada beberapa masalah dalam penilaian, seperti penilaian laporan kritis. Penyusunan laporan kritis merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa sebelum memasuki tahap akhir magang, yaitu *Focus Group Discussion* (FGD). Dalam prosesnya, penyusunan laporan kritis melibatkan mahasiswa dan Dosen Pembimbing. Mahasiswa diharuskan untuk berkonsultasi dengan dosen. Namun, karena kurangnya koordinasi, mahasiswa tidak berkonsultasi dengan dosen pembimbing.

Koordinasi juga diperlukan dalam proses mahasiswa untuk memilih masalah yang akan dikaji dalam penyusunan *Focus Group Discussion* (FGD). Pihak UP2KTM sebaiknya lebih transparan dan dalam berkoordinasi dengan sekolah sehingga apa sekolah dapat memahami apa saja target yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam kegiatan magang kependidikan. Mahasiswa hendaknya tidak dibatasi dalam menentukan topik dan masalah. Mahasiswa sebaiknya diberi kesempatan untuk melakukan

observasi di semua tempat sekolah, misalnya di perpustakaan, Tata Usaha, dan sebagainya. Bisa jadi masalah dapat ditemukan disitu, jadi ada pembagian mencari masalah agar nantinya saat *Focus Group Discussion* (FGD) berlangsung, semua mahasiswa memiliki masalah yang berbeda-beda jadi menarik untuk menjadi bahan diskusi.

Hambatan yang lain seperti kurangnya kualitas form penilaian dalam pedoman magang. Pihak UP2KTM seharusnya segera melakukan evaluasi karena masalah tersebut selalu muncul dari tahun ke tahun dan dirasa tidak ada perkembangan yang berarti, karena jika tidak teratasi dengan baik, maka dapat mempengaruhi proses penilaian magang, seperti pernyataan Juliantine (2015:3) bahwa “Penilaian adalah koleksi dari informasi yang valid, reliabel yang digunakan sebagai usaha untuk melihat keberhasilan proses belajar-mengajar yang ditunjukkan dalam bentuk nilai dan juga digunakan sebagai penilaian terhadap usaha dalam rangka perbaikan suatu penampilan”.

### **2. Pelaksanaan tujuan magang tidak sesuai dengan pedoman magang yang berlaku**

Dalam pedoman magang kependidikan 3, magang

kependidikan 3 memiliki tujuan agar mahasiswa merasakan langsung proses pembelajaran dan memantapkan diri sebagai pendidik dengan menjadi asisten guru saat mengajar. Kegiatan yang dilakukan saat menjadi asisten guru antara lain mengajar dengan bimbingan melekat guru pamong dan dosen pembimbing dan melaksanakan tugas-tugas pendampingan peserta didik dan kegiatan ekstrakurikuler.

Pada pekan terakhir, mahasiswa masih melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk mempresentasikan hasil observasi/temuan selama pelaksanaan magang berlangsung. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kritis mahasiswa dalam menghadapi setiap masalah yang ditemui dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut

### **3. Pelaksanaan penilaian kegiatan ekstrakurikuler tidak sesuai dengan pedoman yang berlaku**

Hambatan lain yang muncul adalah dalam penilaian tugas kokurikuler dan ekstrakurikuler, khususnya dalam kegiatan ekstrakurikuler. Menurut Lutan (1986:72) “Kegiatan ekstrakurikuler merupakan perpanjangan atau penguat kegiatan intrakurikuler

untuk menyalurkan bakat atau pendorong perkembangan potensi anak didik mencapai taraf maksimum”. Guru Pamong kerap kesulitan memberi penilaian karena meskipun kegiatan ekstrakurikuler tercantum dalam pedoman magang, namun tidak semua mahasiswa mampu mendampingi murid dalam pelaksanaannya. Mahasiswa yang mampu mendampingi murid dalam kegiatan ekstrakurikuler mayoritas berasal dari jurusan olahraga. Kegiatan ekstrakurikuler di SMKN 6 Surakarta memang kebanyakan bergerak di bidang olahraga, sehingga kemampuan mahasiswa olahraga sangat cocok untuk diterapkan. Sedangkan untuk mahasiswa selain yang berasal dari jurusan olahraga, beberapa dari mereka memilih untuk tidak mendampingi dalam kegiatan ekstrakurikuler sedangkan sisanya mendampingi dalam kegiatan ekstrakurikuler yang lain.

### **C. Bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan penilaian akhir magang kependidikan 3 FKIP UNS di SMK Negeri 6 Surakarta?**

Adapun upaya dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan

penilaian akhir magang kependidikan 3 FKIP UNS di SMK N 6 Surakarta, antara lain:

**1. Evaluasi yang dilakukakn oleh pihak sekolah, dosen pembimbing, dan pengelola magang kependidikan 3 dalam penyusunan laporan kritis**

Koordinasi diperlukan dalam proses mahasiswa untuk memilih masalah yang akan dikaji dalam penyusunan laporan kritis yang akan dipaparkan dalam *Focus Group Discussion* (FGD). Pihak UP2KTM sebaiknya lebih transparan dalam berkoordinasi dengan sekolah sehingga apa sekolah dapat memahami apa saja target yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam kegiatan magang kependidikan. Mahasiswa hendaknya tidak dibatasi dalam menentukan topik dan masalah. Mahasiswa sebaiknya diberi kesempatan untuk melakukan obervasi di semua tempat sekolah, misalnya di perpustakaan, Tata Usaha, dan sebagainya. Bisa jadi masalah dapat ditemukan disitu, jadi ada pembagian mencari masalah agar nantinya saat *Focus Group Discussion* (FGD) berlangsung, semua mahasiswa memiliki masalah yang berbeda-beda jadi menarik untuk menjadi bahan diskusi.

Dengan lebih meningkatkan koordinasi antara mahasiswa, dosen,

UP2KTM dan sekolah, diharapkan proses komunikasi terus berjalan secara intens selama proses magang berlangsung sehingga tidak ditemukan lagi kejadian di mana mahasiswa tidak melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing dalam penyusunan laporan kritis. Selaras dengan pernyataan Tekyiwa (2010:1), yang menyatakan bahwa “Penilaian formatif terjadi ketika guru dan siswa merespon pekerjaan siswa, membuat penilaian tentang apa itu pembelajaran yang baik dengan umpan balik informasi tentang bagaimana keadaan pembelajaran siswa saat ini dan kinerja (hasil aktual) berkaitan dengan tujuan dan standar (hasil yang diinginkan)”.

**2. Evaluasi tujuan magang pada pedoman magang**

Menurut Idrus (2019), evaluasi merupakan bagian dari proses pembelajaran yang secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan mengajar, melaksanakan evaluasi yang dilakukan dalam kegiatan pendidikan mempunyai arti yang sangat utama, karena evaluasi merupakan alat ukur atau proses untuk mengetahui tingkat pencapaian keberhasilan yang telah dicapai, sehingga dengan adanya evaluasi maka tujuan

dari pembelajaran akan terlihat secara akurat dan meyakinkan. Evaluasi atau pengkajian ulang oleh pihak UP2KTM selaku penyelenggara adalah upaya yang harus dilakukan kedepannya

### **3. Mengevaluasi sistem penilaian kegiatan ekstrakurikuler**

Evaluasi pada penilaian kegiatan ekstrakurikuler perlu dilakukan mengingat relevansinya pada kemampuan dan jurusan mahasiswa magang.

Ekstrakurikuler bidang olahraga mungkin akan tepat bagi mahasiswa program studi olahraga, namun untuk mahasiswa dari program studi lain akan kesulitan untuk mengikuti. Akibatnya mereka tidak mampu mengikuti kegiatan dan dapat berakibat mempengaruhi nilai magang kependidikan III.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan data yang telah dianalisis, dapat dirangkum bahwa dari pelaksanaan penilaian akhir magang kependidikan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penilaian Akhir Magang Kependidikan 3 dilakukan sesuai dengan yang tertulis di dalam Panduan

Magang Kependidikan 3. Dalam proses penilaian, yang memiliki kewenangan untuk menilai mahasiswa magang adalah Guru Pamong dan Dosen Pembimbing. Sifat penilaiannya meliputi terbuka, utuh, luwes dan sesuai, berkesinambungan. Sasaran penilaian meliputi Latihan Praktik Mengajar Terbimbing., Tugas Kokurikuler dan Ekstrakurikuler, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Tugas Administrasi Sekolah, Laporan Kritis Masalah Pembelajaran/BK, dan *Focus Group Discussion* (FGD).

2. Hambatan yang muncul dalam penilaian akhir Magang Kependidikan 3 adalah hambatan dalam penyusunan laporan kritis, pelaksanaan tujuan magang tidak sesuai dengan pedoman yang berlaku, dan pelaksanaan penilaian kegiatan ekstrakurikuler tidak sesuai dengan pedoman yang berlaku.

3. Beberapa upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul adalah evaluasi yang dilakukan oleh pihak sekolah, dosen pembimbing, dan pengelola magang kependidikan 3 dalam penyusunan laporan kritis, evaluasi tujuan magang pada pedoman magang, dan mengevaluasi sistem penilaian kegiatan ekstrakurikuler.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan saran, yaitu, lebih meningkatkan koordinasi antara peserta magang, guru pamong, dosen pembimbing, hingga guru koordinator Magang Kependidikan 3 FKIP UNS di SMK N 6 Surakarta, mulai dari observasi hingga pelaksanaan *Forum Group Discussion* (FGD), terkhusus pendampingan kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler. Selain itu, kepada guru pamong, dosen pembimbing, dan guru koordinator magang agar memberikan perhatian lebih ke mahasiswa magang sehingga dapat memberikan solusi apabila mahasiswa mengalami hambatan dalam kegiatan magang.

Peneliti juga memberikan saran kepada Koordinator Panitia Magang Kependidikan 3 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta di SMK N 6 Surakarta, agar mengevaluasi Panduan Magang Kependidikan sehingga tidak menghambat proses penilaian serta menjalin komunikasi yang lebih dengan sekolah terkait penilaian akhir.

Kepada Peneliti lain, saran yang diberikan peneliti adalah sebagai bahan referensi dalam menyusun penelitian sejenis dan mengembangkan penelitian selanjutnya dengan fokus penelitian mengenai tujuan

magang kependidikan yang sesuai dengan pedoman magang kependidikan.

### **V. DAFTAR PUSTAKA**

Bahar, H. (2017). Panduan Magang 3. *Panduan Magang 3 Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 3-4.

Budi, U. (2015). Pelaksanaan Magang Profesi Kependidikan Mahasiswa Pendidikan Kimia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Penelitian dan Kajian Konseptual Mengenai Pembelajaran Sains Berbasis Kemandirian Bangsa*, 336-338.

Bukaliya, R. (2012). The Potential benefits And Challenge Of Internship Programmes In An ODL Institutions: A Case For The Zimbabwe Open University. *Zimbabwe Open University*, 3(13), 120-125.

Hendrikse, J.V. (2013). *Teacher Education by Means of Internship: A Case Study*. Disertasi. Hlm.33. University of South Africa.

Hora, T.M., Wolfgram, M., & Thompson, S. (2017). What Do We Know About The Impact Of Internships On Student Outcomes?. *Wisconsin Center For Education Research*

- University Of Wisconsin-Madison*, 2(17), 4-5.
- Hukum.Unsrat, (2013). Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. Diperoleh pada 03 April 2019, pada [http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu\\_13\\_03.htm](http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm).
- Idrus, L (2019). Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 1.
- Juliantine, T. (2013). Penilaian Dalam Pendidikan Jasmani (Versi Elektronik). *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, 1-4. Diperoleh pada 20 April 2019, dari [file.upi.edu](http://file.upi.edu)
- Made, I (2018). FGD untuk mengurangi prokrastinasi akademik pada siswa Sekolah Menengah. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Fakultas Psikologi Universitas Malang Tahun 2018*, Hlm 7.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Standar Penilaian Pendidikan. (2016). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 4-5. Diperoleh pada 03 April 2019, dari [bsnp-indonesia.org](http://bsnp-indonesia.org)
- Peraturan Presiden Republik Indonesia. (2012). Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. *Peraturan Presiden Republik Indonesia*, 1-3.
- Rosyid, A. (2015). Perencanaan Pembelajaran Mikro. *Modul Keterampilan Dasar Mengajar Micro Teaching Universitas Esa Unggul*, 328(1), 1-2.
- Sahrir, S.M., Ismail, T., Mustapha, H.N., Bakar, A.R., Man, S., Ahmad, A.M., & Mokhtar, M. (2016). An Evaluation Of Internship Programme In Improving graduate Skills and Marketability Among Arabic Language Students in IIUM From The Perspective of Malaysian Job Market. *Journal Of Education and Human Development*, 5(1), 1-2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tekyiwa, E. (2016). Assesment, Student Learning and Classroom Practice. *International Knowledge Sharing Platform*, 7(21), 1-2.
- Tim Magang Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Pekalongan. (2018). Panduan Magang Kependidikan. *Panduan Magang Kependidikan*

*Universitas Pekalongan, 5-10.*

Tim Magang Kependidikan FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2018). *Pedoman Magang Kependidikan III FKIP UNS*. Surakarta. Diperoleh 03 April 2019, dari [up2kt.fkip.uns.ac.id](http://up2kt.fkip.uns.ac.id)

Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi FKIP UNS. (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta. Diperoleh 03 April 2019, dari [fkip.uns.ac.id](http://fkip.uns.ac.id)

Zahriyanti. (2014). *Penilaian berstandar nasional*. Bandung: Lentera.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PENGADILAN NEGERI WONOGIRI**

**Sindi Fatikasari<sup>1</sup>, C Dyah S Indrawati<sup>2</sup>, Tri Murwaningsih<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: Sindifatika23@stiudent.uns.ac.id, Ciciliadyah@staff.uns.ac.id,  
Murwaningsih\_tri@yahoo.com*

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of: (1) Organizational commitmen on employee work motivation at Wonogiri District Court, (2) Job satisfaction on employee work motivation at Wonogiri District Court, and (3) Organizational commitment and job satisfaction simultaneously on employee work motivation at wonogiri district court. This research used quantitative methods. The population was all 47 employees of the Wonogiri District Court. Sample of 47 employees were taken by census technique. The data of this research was collected by using questionnaire and document analysis methods, by taking the test on 20 employees of Karanganyar District Court. The results of data analysis that have been carried out at the level of significance 5% there are: (1) There is a significant effect of organizational commitmen on work motivation with the result of t test  $2,701 > 2,015$ , (2) There is a significant effect of job satisfaction on work motivation with the result of t test  $3,166 > 2,015$ , (3) There is a significant simultaneous effect of organizational commitmen and job satisfaction on work motivation with the result of F test  $14.342 > 3,21$ .*

***Keywords : organizational commitmen, job satisfaction, work motivation***

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam organisasi. Kekuatan sumber daya dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya, karena manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Suparyadi (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Organisasi perlu melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam melakukan pekerjaan di organisasi tersebut, sehingga organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui peningkatan kinerja agar dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dimana karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa terdorong untuk mencapai target dari setiap aktivitas pekerjaannya, sehingga

motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja pada diri karyawan sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan kontribusi dan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja, sehingga akan memiliki produktivitas yang tinggi dan tercapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam menjalankan tugas kerja akan cenderung merasa terbebani dan kurang bergairah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja rendah, produktivitas menurun dan akan menghambat laju organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam diri manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut antara lain komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Murgianto, dkk (2016) tentang *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees at Integrated Service Office Of East Java* bahwa komitmen dan kepuasan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan dari

jurnal tersebut, dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Namun dalam kenyataannya tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik dan tidak semua karyawan puas terhadap apa yang didapatkan selama bekerja di organisasi tersebut. Penelitian ini membahas mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri.

Pengadilan Negeri Wonogiri merupakan lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai Pengadilan Tingkat Pertama berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi masyarakat yang mencari keadilan. Oleh karena itu, untuk mendukung fungsi Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai lembaga peradilan perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Sumber daya di Pengadilan Negeri Wonogiri salah satunya adalah karyawan sebagai sumber daya manusia dimana dapat dinilai dari kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dan ditingkatkan melalui motivasi kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang menimbulkan semangat kerja pada suatu instansi tempat individu bekerja. Sunyoto (2012) motivasi kerja didefinisikan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan untuk menggerakkan individu bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal dan tujuan organisasi.

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang yaitu : 1) Kematangan pribadi, 2) Tingkat pendidikan, 3) Keinginan dan harapan pribadi 4) Kebutuhan 5) Kelelahan dan kebosanan 6) Kepuasan kerja & komitmen terhadap pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri yaitu : 1) Kondisi lingkungan kerja, 2) Kompensasi memadai, 3) Supervisi yang baik, 4) Ada jaminan karir, 5) Status dan tanggungjawab, 6) Peraturan yang fleksibel. Adapun indikator untuk mengetahui motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan

: 1) Fisiologis, 2) Rasa aman, 3) Rasa Memiliki, dan 4) Harga diri.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai motivasi kerja. Karena komitmen dalam organisasi diperlukan sebagai suatu hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan mampu menunjukkan kualitas kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan kemauan kerja keras dalam mencapai tujuan organisasi, dimana komitmen organisasi sebagai dasar keinginan yang kuat karyawan dalam bekerja maupun mempertahankan pekerjaannya. Luthans (2012:249) komitmen organisasi adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas seseorang terhadap pekerjaan dan keberlangsungan terhadap organisasi.

Suparyadi (2015:452) mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen normatif, dan 3) komitmen berkelanjutan. Dimana dimensi komitmen organisasi sebagai dasar indikator

untuk mengukur tingkat komitmen karyawan dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat seseorang tersebut bekerja. Malayu S.P Hasibuan (2013:202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan apakah pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Afifah, T dan Musadieq (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : 1) Gaji, 2) Pekerjaan, 3) Promosi, 4) Rekan Kerja, 5) Kepuasan dengan atasan, dan 6) Kondisi Kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti,

terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Masalah pertama dalam instansi berkaitan dengan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri diketahui dengan kurangnya semangat bekerja pada beberapa karyawan. Masalah kedua adalah masalah kepuasan kerja yang dapat dilihat dari tidak sesuainya apa yang diharapkan karyawan dengan yang didapatkan saat bekerja. Masalah ketiga yaitu berkaitan komitmen organisasi di Pengadilan Negeri Wonogiri adalah kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan meninggalkan kantor saat jam kerja maupun adanya karyawan yang tidak tertib pada peraturan dan kurang disiplin bahkan setiap hari terlambat masuk kantor. Meskipun di Pengadilan Negeri Wonogiri terdapat sistem absensi dan pemberian *punishment* berupa potongan gaji.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?, 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?, 3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?

Berdasarkan pemaparan latar belakang peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Pengadilan Negeri Wonogiri yang beralamatkan di Jl. R. Moh. Said, Ngaliyan, Singodutan, Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57652. Peneliti memilih Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai tempat penelitian karena Pengadilan Negeri Wonogiri memberikan izin untuk dijadikan tempat penelitian dan tersedianya data yang dibutuhkan peneliti sebagai dasar menjawab masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 8 bulan, dari bulan Februari 2020 sampai dengan Oktober 2020.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri sejumlah 47 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pengadilan Negeri Wonogiri yaitu sebanyak 47 responden. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana dalam mengambil sampel seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert berisi empat alternatif jawaban dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa dokumen.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri Karanganyar kepada 20 karyawan dengan tujuan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk penelitian apakah valid dan reliabel atau tidak. Uji validitas menggunakan korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan melalui uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, analisis linier berganda dan uji determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan

menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0 pada taraf kesalahan 5% menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,815 > 0,05$  yang artinya data regresi berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Y), komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas dengan *Sig. Deviation from Linearity* dengan taraf signifikansi 5%, variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikan  $0,088 > 0,05$ . Hasil uji linieritas variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikan  $0,617 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Uji multikolinieritas didasarkan pada *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan taraf signifikansi 5%, pada masing masing variabel diperoleh nilai *tolerance* sebesar  $0,841 > 0,10$  dan uji statistik didapatkan hasil *VIF* sebesar  $1.189 < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat pengaruh antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil uji t dengan bantuan SPSS 16.0

diperoleh  $t_{hitung}$  dalam variabel komitmen organisasi sebesar 2,701 dan signifikansi 0,010.  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dan  $df = 47$  ( $df = n-k-1$ , dimana  $df = 47-2-1 = 44$ ), diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Nilai  $t_{hitung}$  (2,701) >  $t_{tabel}$  (2,015) dan signifikansi  $0,010 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.

Pengujian  $t_{hitung}$  dalam variabel kepuasan kerja sebesar 3,166 dan signifikansi 0,003.  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dan  $df = 47$  ( $df = n-k-1$ , dimana  $df = 47-2-1 = 44$ ), diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Nilai  $t_{hitung}$  (3,166) >  $t_{tabel}$  (2,015) dan signifikansi  $0,003 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.342 dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0,000 < 0,05$ , dan  $F_{tabel}$  3,21 ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 44$ ;  $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (14.342) >  $F_{tabel}$  (3,21), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama yang

signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $\hat{Y} = 6,252 - 0,506X_1 + 0,235X_2$ . Arti dari persamaan tersebut yakni rata-rata minat menjadi guru (Y) diperkirakan meningkat atau menurun sebesar 0,506 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan unit komitmen organisasi dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,235 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kepuasan kerja.

Hasil uji determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,395. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 39,5%. Sisanya atau sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan sumbang efektif dan relatif diperoleh hasil : a) Sumbangan efektif komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 17,4%, b) Sumbangan efektif

kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 21,9%, c) Sumbangan relatif komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 44,05%, d) Sumbangan relatif kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 55,44%

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan analisis data di atas, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian menunjukkan pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,506. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang artinya setiap peningkatan nilai 1 satuan variabel komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan minat menjadi guru sebesar 0,506.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri baik yaitu

berupa komitmen bersama Pengadilan Negeri Wonogiri kelas 1b dalam rangka menerapkan Akreditasi Penjaminan Mutu (APM) untuk membangun Zona Integritas (Z1) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBM) sebagai lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum maka hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Sebaliknya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri kurang baik dengan tidak melaksanakan komitmen untuk mencapai tujuan Pengadilan Negeri Wonogiri maka hal ini juga akan mempengaruhi menurunnya tingkat motivasi kerja pada karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Dengan adanya penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti. Dengan diterimanya hipotesis I, membuktikan penelitian Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi (2013) hasil penelitian pada *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* menunjukkan

komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian menunjukkan pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,235. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Artinya bahwa setiap peningkatan nilai 1 satuan variabel kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,235.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Afifah, T., & Musadieg, M. A. (2017) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hipotesis

kedua dalam penelitian ini telah terbukti.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan F sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 14.342 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,21 ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 44$ ;  $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Adanya hasil tersebut berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,395. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,395 atau 39,5% motivasi kerja karyawan di Pengadilan Negeri Wonogiri dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 60,5% ( $100\% - 39,5\%$ ) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan

kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Pengaruh positif dan signifikan yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Untuk terciptanya motivasi kerja karyawan yang lebih baik lagi Pengadilan Negeri Wonogiri dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ketika motivasi kerja karyawan dapat meningkat hal ini akan dapat memberikan dampak yang positif juga terhadap Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan Murgianto, dkk (2016) tentang *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java* bahwa komitmen, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diberikan adalah: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen

organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,701 > 2,015$ . 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,166 > 2,015$ . 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $14.342 > 3,21$ .

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti kepada Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri yaitu: 1) Sebaiknya Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri memberikan peluang dalam kebijakan promosi khususnya kenaikan jabatan untuk karyawan non PNS yang mana kebijakan promosinya merupakan kebijakan Pengadilan Negeri Wonogiri bukan dari Mahkamah Agung, dengan memberikan peluang promosi untuk karyawan yang memiliki potensi yang dapat dilihat dari hasil kerja maupun kontribusi karyawan dan prestasi kerjanya, caranya Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri lebih meningkatkan

fokus pada karyawan honorer dengan melakukan pengawasan secara langsung, melihat hasil kerja dan prestasi kerjanya apakah karyawan layak dan kompeten pada posisi jabatan tertentu dengan berpedoman pada mekanisme promosi jabatan yang telah ditetapkan instansi. 2) Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri hendaknya memperhatikan mekanisme promosi jabatan di Pengadilan Negeri Wonogiri dalam kebijakan kenaikan jabatan untuk karyawan honorer. Karyawan yang telah lama bekerja sebagai karyawan honorer yaitu dengan prestasi kerja baik yang dilihat dari hasil kerjanya selama bekerja di Pengadilan Negeri Wonogiri. Dengan demikian diharapkan tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi dan termotivasi untuk bekerja.

Saran yang diberikan peneliti kepada karyawan yaitu : 1) Berdasarkan angket yang diuji, pada variabel motivasi kerja nilai terendah pada indikator fisiologis terkait tidak adanya intensif pada tambahan jam kerja. Diharapkan karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri mempertahankan dan meningkatkan loyalitas terhadap Pengadilan Negeri Wonogiri meskipun di Pengadilan Negeri Wonogiri tidak memberikan insentif pada tambahan jam kerja. Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri sebaiknya lebih loyal dan disiplin dalam bekerja agar lebih termotivasi dalam bekerja dengan dapat menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu agar tidak perlu ada waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2) Diharapkan karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri memiliki upaya untuk tetap berkomitmen bekerja di Pengadilan Negeri Wonogiri meskipun kenaikan jabatan tidak sering terjadi, khususnya karyawan honorer berkomitmen untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau resign dengan meyakini bahwa bekerja di Pengadilan Wonogiri terikat oleh aturan dan norma bukan karena jabatan tertentu.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieq, M. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy kantor pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47, No.1.
- Dwiningrum, N. R. (2015). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan). *Jurnal Sains Terapan*, No. 1 Vol. 1.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2013). Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation

kanwil Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. X, No. 2 pp. 66-81.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of east java. *International Journal of Advanced Research*, Volume 3, Issue -378-396

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.

**PENGARUH MAGANG KEPENDIDIKAN 3 DAN LINGKUNGAN  
KELUARGA TERHADAP MINAT MENJADI GURU PADA  
MAHASISWA PAP FKIP UNS**

**Stefany Shintya Paulina<sup>1</sup>, Hery Sawiji<sup>2</sup>, Tri Murwaningsih<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: [spstefany30@gmail.com](mailto:spstefany30@gmail.com), [herysawiji@staff.uns.ac.id](mailto:herysawiji@staff.uns.ac.id)  
[murwaningsih\\_tri@staff.uns.ac.id](mailto:murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id),*

**Abstract**

*The purpose of this research was to determine the effect of 1) educational apprenticeship 3 on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program 2) family environment on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program, and 3) educational apprenticeship 3 and family environment together on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program. The population in this research were all college students of Office Administration Education Study Program year 2015 as many as 51 students and the sample as many as 51 students. Data collection technique used in this research were questionnaire and document analysis. The data were analyzed using multiple regression analysis, t-test and F-test. This research concludes that there is a positive and significant effect of 1) educational apprenticeship 3 on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program 2) family environment on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program, and 3) educational apprenticeship 3 and family environment together on the interest in becoming a teacher in students of Office Administration Education Study Program.*

***Keywords : Educational Appretinceship 3, family environment, interest in being a teacher***

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memiliki peran yang penting dalam proses pembangunan demi tercapainya tujuan bangsa. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan erat kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar. Di dalam sebuah pembelajaran peran seorang guru sangatlah penting sebagai pembimbing dan pengarah bagi peserta didik. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Berdasarkan pengertian di atas guru merupakan pendidik profesional

yang tugasnya mencerdaskan generasi penerus bangsa.

Profesi guru merupakan profesi yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu salah satunya adalah minat. Menurut Mahmud (2012:99) *interest* atau minat adalah kecenderungan dan gairah yang tinggi terhadap sesuatu. Untuk menjadi guru yang profesional dibutuhkan adanya keinginan dari dalam diri yang kuat, selain itu guru yang profesional juga harus memiliki kompetensi seperti kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Universitas Sebelas Maret Surakarta merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terdiri dari beberapa fakultas dan program studi, salah satunya adalah program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Misi FKIP yakni mencetak lulusan yang berprofesi sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan.

Mahasiswa yang telah menetapkan pilihannya di FKIP tentu akan diarahkan untuk menjadi seorang pendidik tetapi pada kenyataannya tidak semua mahasiswa yang menempuh pendidikan di FKIP memiliki minat dan keinginan untuk terjun ke dalam profesi yang berlatar belakang pendidikan yaitu menjadi seorang guru.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada mahasiswa PAP tahun angkatan

2015 terkait dengan minat menjadi guru, dari 15 mahasiswa diketahui 15% menunjukkan sangat berminat, 27% berminat, 35% kurang berminat, dan 23% tidak berminat. Melalui data tersebut dapat diketahui bahwa minat mahasiswa PAP menjadi guru masih rendah. Menurut Roisah dan Margunani (2018: 64) terdapat tujuh indikator yang dapat menggambarkan seseorang memiliki minat menjadi guru yaitu pengetahuan mengenai profesi guru, rasa senang terhadap profesi guru, ketertarikan terhadap profesi guru, perhatian terhadap profesi guru, keinginan untuk menjadi guru, usaha untuk menjadi guru, dan keyakinan terhadap profesi guru.

Dalyono (2007: 55-60) menjelaskan minat tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu berasal dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar diri (ekstrinsik). Faktor yang berasal dari dalam diri individu dapat berupa emosi, motivasi, dan persepsi terhadap suatu objek, faktor eksternal sendiri dapat berupa lingkungan dimana individu berada, penghargaan atau pujian yang diberikan oleh orang lain, dan pengalaman yang didapatkannya saat melakukan suatu kegiatan.

Magang Kependidikan 3 dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi minat menjadi guru. Magang Kependidikan 3 merupakan sebuah program yang

dilaksanakan oleh mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan berupa kegiatan latihan mengajar terbimbing dan tugas-tugas pendampingan peserta didik agar mahasiswa memiliki pengetahuan, keterampilan serta bekal sebagai calon guru. Magang Kependidikan 3 dilakukan dengan tujuan memberikan bekal kepada mahasiswa berupa pengalaman, keterampilan, dan memantapkan jati diri sebagai seorang pendidik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Mahon dan Packman dalam Ardyani dan Latifah (2014) bahwa pengalaman mengajar yang didapatkan mahasiswa selama melakukan magang merupakan unsur penting yang mampu mempengaruhi atau menguatkan minat mahasiswa untuk menjadi guru.

Indikator magang kependidikan 3 pada penelitian ini adalah nilai akhir magang kependidikan 3 yang di dalamnya sudah mencakup aspek-aspek penilaian seperti kemampuan mahasiswa menyusun perangkat pembelajaran (RPP dan silabus), pelaksanaan pembelajaran, kepribadian mahasiswa, dan hubungan sosial mahasiswa magang.

Selain magang kependidikan 3, faktor yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru adalah lingkungan keluarga. Menurut Winarso (2008: 2) "Lingkungan pada hakikatnya adalah segala material dan rangsangan di dalam dan luar di

individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiokultural.” Sedangkan keluarga adalah kesatuan hidup bersama yang pertama kali dikenal oleh anak (Hasbullah, 2013: 34). Sehingga lingkungan keluarga merupakan tempat mula-mula dimana seseorang tinggal dan melakukan interaksi serta mampu merangsang perilaku individu tersebut baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosiokultural.

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan terdekat mahasiswa, sebagian besar hidup mahasiswa dihabiskan bersama dengan keluarga. Keluarga memiliki peran yang penting sebagai motivator dan pengarah ketika mahasiswa sedang mengalami kebingungan dalam menentukan minat dan karir, dengan mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh Huda dan Hiberthus (2018: 52) indikator lingkungan keluarga yang digunakan pada penelitian ini adalah cara orang tua mendidik (otoriter, permisif, dan authoritative), relasi antar anggota keluarga, dan keadaan ekonomi keluarga.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS yang beralamat di Jalan Ir. Sutami Nomor 36A, Ketingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan selama 8 bulan dari bulan Februari sampai September 2020. Desain penelitian ini yaitu kuantitatif

deskriptif dengan variabel bebas yaitu magang kependidikan 3 dan lingkungan keluarga serta variabel terikat yaitu minat menjadi guru.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS tahun angkatan 15 sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* sehingga, didapatkan sampel sebanyak 51 orang.

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 4 alternatif jawaban dan analisis dokumen berupa data nilai akhir magang kependidikan 3.

Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini yaitu 1) Menyusun tabulasi data, data yang telah terkumpul kemudian disusun ke dalam sebuah tabel dengan tujuan untuk memudahkan dalam menghitung, 2) Uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji mulikolinearitas, 3) Uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi berganda, uji F, uji T, sumbangan relatif, dan sumbangan efektif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*

yaitu *sampling jenuh* dengan populasi mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS tahun angkatan 2015 yang berjumlah 51 orang dan sampel 51 orang.

a. Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan program IBM SPSS 23 dan taraf signifikansi 0,05 didapat hasil nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ .

b. Uji linieritas

Uji liniertitas dilakukan dengan menggunakan metode *Test for linearity* dengan bantuan program IBM SPSS 23 dengan taraf signifikansi 5% sehingga didapat hasil nilai signifikansi  $X_1$  sebesar 0,174 dan  $X_2$  0,165. Artinya, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki hubungan yang linear dengan variabel Y karena nilai signifikansi kedua variabel bebas  $> 0,05$ .

c. Uji multikolinearitas

Dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23 yang mengacu pada *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil yang didapat  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai 3,941 artinya kedua variabel bebas tidak

memiliki korelasi karena nilai  $VIF < 10$ .

d. Analisis regresi berganda

Dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -86,009 + 1,610X_1 + 0,317X_2$$

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 1,610 menyatakan bahwa apabila magang kependidikan 3 meningkat satu satuan, maka minat menjadi guru akan meningkat sebesar 1,610 dan nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,317 menyatakan bahwa apabila lingkungan keluarga meningkat satu satuan, maka minat menjadi guru akan meningkat sebesar 0,317.

e. Uji F

Uji F dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 23 dengan taraf signifikansi 5% dan  $F_{tabel} N=51$  adalah 3,18. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 197,491.  $F_{hitung} (197,491) > F_{tabel} (3,18)$  sehingga magang kependidikan 3 dan lingkungan keluarga secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS.

f. Uji t

Uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 23

dengan taraf signifikansi 5% dengan  $t_{\text{tabel}} N= 51$  sebesar 2,010. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{\text{hitung}} X_1 (7,911) > t_{\text{tabel}} (2,010)$  yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan magang kependidikan 3 terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS.

$t_{\text{hitung}} X_2 (2,350) > t_{\text{tabel}} (2,010)$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS.

g. Sumbangan efektif dan relatif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- Sumbangan efektif  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 69,97%.
- Sumbangan efektif  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 19,22%.
- Sumbangan relatif  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 78,44%.
- Sumbangan relatif  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 21,52%.

## B. Pembahasan

Magang kependidikan 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS. Variabel magang kependidikan 3 mendapatkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $7,911 >$

$2,010$  ( $t_{\text{tabel}}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa dengan peningkatan magang kependidikan 3 akan meningkatkan minat menjadi guru. Magang kependidikan 3 dapat meningkatkan minat menjadi guru karena di dalam magang kependidikan 3 terdapat pemahaman mengenai profesi guru, tugas-tugas guru, cara mengelola kelas, keterampilan yang dibutuhkan dalam mengajar, keterampilan menyusun perangkat pembelajaran yang berguna untuk bekal sebagai seorang calon guru, dengan pengalaman tersebut mahasiswa akan memiliki gambaran mengenai profesi guru sehingga mahasiswa dapat menentukan minat karirnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardyani (2014) bahwa pengalaman yang diperoleh selama melakukan kegiatan mengajar akan menentukan pemilihan karir siswa. Selain itu, penelitian yang dilakukan Sari (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan suatu pengalaman terhadap minat menjadi guru.

Lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS. Berdasarkan hasil dari uji  $t$ , variabel lingkungan keluarga mendapatkan nilai

$t_{hitung}$  sebesar  $2,350 > 2,020$  ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan lingkungan keluarga maka akan meningkatkan minat menjadi guru. Lingkungan keluarga dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perkembangan minat mahasiswa, karena lingkungan keluarga merupakan lingkungan terdekat bagi mahasiswa dan sebagian besar waktu mahasiswa berada di dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinuridin dan Rahayu (2017) bahwa keluarga dapat mempengaruhi minat seseorang menjadi guru, hal tersebut dikarenakan sebagian besar hidup seorang individu adalah di dalam keluarga, pendidikan dan interaksi juga pertama kali dilakukan di dalam keluarga. Ketika mahasiswa mengalami kebingungan dalam menentukan minat dan karir, orang tua berperan untuk memberikan arahan, dorongan, motivasi, gambaran, dan solusi untuk membantu anak, sehingga anak dapat mengandalkan keluarga dalam penyelesaian masalah.

Pengaruh magang kependidikan 3 dan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru mahasiswa PAP FKIP UNS berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan

memperlihatkan pengaruh yang signifikan dengan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Magang kependidikan 3 dan lingkungan keluarga yang tinggi dapat meningkatkan minat menjadi guru mahasiswa. Hal tersebut dikarenakan dalam magang kependidikan 3 mahasiswa memperoleh pengalaman nyata mengenai kegiatan pembelajaran di suatu kelas sehingga dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi seorang guru. Lingkungan keluarga yang tinggi akan meningkatkan minat menjadi guru, hal tersebut dikarenakan keluarga memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan tak terkecuali keputusan dalam pemilihan karir, dengan adanya dukungan dari orang tua dan komunikasi yang terbuka antar anggota keluarga dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan magang kependidikan 3 terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa PAP FKIP UNS. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikansi yang diperoleh pada uji hipotesis pertama sebesar  $0,000 < 0,05$ .

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa PAP FKIP UNS. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikansi yang diperoleh pada uji hipotesis kedua sebesar  $0,023 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan magang kependidikan 3 dan lingkungan keluarga secara bersama-sama terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa PAP FKIP UNS. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji hipotesis ketiga melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Selain simpulan yang telah dipaparkan di atas, terdapat temuan lain yang dapat dilaporkan, antara lain:

1. Sumbangan efektif ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) sebesar 69,97%. Sumbangan efektif ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) sebesar 19,22%.
2. Sumbangan relatif ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) sebesar 78,44%. Sumbangan relatif magang lingkungan keluarga ( $X_2$ ) terhadap minat menjadi guru ( $Y$ ) sebesar 21,52%.

Berlandaskan pada simpulan di atas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada mahasiswa
  - 1) Berdasarkan pada analisis dokumen nilai akhir magang kependidikan 3, nilai terendah berada pada nilai 77,50 dan rata-rata nilai yaitu 88,79. Mahasiswa yang hendak

melakukan magang kependidikan 3 sebaiknya selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh guru pamong dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta lebih membangun relasi yang baik dengan guru pamong agar ketika penilaian akhir dilakukan, mahasiswa memperoleh hasil yang baik.

- 2) Pada kuesioner minat menjadi guru skor terendah berada pada memiliki pengetahuan tentang profesi guru, Mahasiswa hendaknya lebih aktif lagi untuk menggali informasi tentang profesi guru misalnya dengan mengikuti seminar, workshop atau mencari literasi lain di berbagai media agar mahasiswa selalu *update* terhadap perkembangan profesi guru.
- 3) Berdasarkan pada kuesioner lingkungan keluarga skor terendah berada pada relasi antar anggota keluarga, tidak semua mahasiswa bisa terbuka mengenai permasalahannya kepada keluarga. Mahasiswa yang masih belum terbiasa menceritakan masalah kepada orang tua dapat membangun komunikasi secara bertahap misalnya dengan membuka percakapan pada saat sedang berkumpul bersama keluarga, tidak bermain

- gadget* pada saat orang tua sedang berbicara.
2. Kepada orang tua  
Dengan berlandaskan pada kuesioner lingkungan keluarga dimana skor terendah berada pada relasi antar anggota keluarga, orang tua sebaiknya lebih berusaha lagi untuk membangun komunikasi yang baik dengan anak misalnya dengan menanyakan kegiatan apa saja yang dilakukan pada hari ini, hal tersebut perlu dilakukan agar terbentuk komunikasi di dalam keluarga, anak akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga tumbuh rasa kepercayaan pada orang tua dan anak dapat membagikan cerita maupun masalahnya kepada orang tua.
  3. Kepada Prodi PAP FKIP UNS  
Pada hasil perhitungan sumbangan efektif didapatkan data bahwa sumbangan efektif variabel magang kependidikan 3 mempengaruhi minat menjadi guru sebesar 69,97% dan variabel lingkungan keluarga mempengaruhi minat menjadi guru sebesar 19,22%. Hal tersebut berarti magang kependidikan 3 memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap minat menjadi guru. Kepada program studi PAP diharapkan dapat terus membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada mahasiswa agar mahasiswa dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat menjadi guru.

4. Kepada peneliti selanjutnya  
Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengadakan penelitian mengenai minat menjadi guru untuk mengetahui variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi minat menjadi guru.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Alinuridin., & Rahayu, Y.M. (2017). Pengaruh Orang Tua terhadap Minat Menjadi Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*. 4(1).
- Ardyani, A., & Latifah, L. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. 3(2).
- Dalyono. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasbullah. (2013). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Huda, T. F & Hiberthus, W. (2018). Pengaruh Disiplin Belajar, Lingkungan Keluarga dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X Semester I Tahun Ajaran 2017/2018 SMA Negeri Darussholah Singojuruh Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Santhet*. 2(1).

Mahmud. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Pemerintah Indonesia. 2003. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kemdikbud.

Pemerintah Indonesia. 2005. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kemdikbud.

Roisah, B & Margunani. (2018). Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL Terhadap Kesiapan Menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*. 7(1).

Sari, D.R.C. (2018). Pengaruh Pengalaman PPP, Lingkungan Keluarga, dan Teman Sebaya terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *JUPE*. 6(3).

Winarso, U.T. (2008). *Lingkungan*. Yogyakarta: Insan Madani.

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BKPPD)  
KOTA SURAKARTA**

**Tri Wulandari<sup>1</sup>, Wiedy Murtini<sup>2</sup>, Hery Sawiji<sup>3</sup>**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

*Universitas Sebelas Maret*

*Email: triwulandarit7@gmail.com, wiedzymurtini53@gmail.com,*

*sawijihery@yahoo.com*

**Abstract**

*This study aims to determine the performance of employees, the obstacles faced by employees and efforts to improve the performance of employees at the Regional Personnel, Education, and Training Agency of Surakarta City. The research is a descriptive qualitative method with a case study approach. The data used are primary and secondary data. Sources of data come from informants, places/events, and documents. Sampling techniques using purposive sampling techniques and snowball sampling. Data validation was carried out by: (1)Credibility, (2)Transferability, (3)Dependability, and (4)Confirmability. The data analysis technique was carried out by: (1)Data collection; (2)Data Reduction; (3)Presentation of Data; (4)Drawing conclusions. The research procedures adopted by researchers included: (1)Proposal and Licensing Preparation Stage; (2)Data Collection Stage; (3)Initial Data Analysis Phase; (4)Final Data Analysis Phase; (5)Report Writing Stage and Report Reproduction. The results shows (1)Service orientation; (2)Commitment; (3)Work Initiatives; (4)Cooperation; (5)Leadership. Barriers to employee performance include: (a) Time Management; (b) Limited Human Resources; (c) Infrastructure; (d) Educational Background. Efforts have made to improve employee performance, among others, prioritizing more important work, to support and assistance between employees, providing training to improve employee competencies, and maintaining and improving available infrastructure.*

**Keywords : performance, employees, performance assessment, work behavior**

## I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang nomer 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam penyelenggaraan pemerintah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan, peran masyarakat serta daya saing daerah. Dalam mewujudkan dan menjalankan roda pemerintahan daerah tidak terlepas dari peran aparatur pemerintahan. Aparat pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi dan berkualitas dalam mencapai tujuan.

Pada era ini, teknologi sangat berkembang pesat akan tetapi peranan sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan. Sebuah teknologi hanyalah berfungsi untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan, sedangkan sumber daya manusia dapat melakukan semua aktivitas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Pentingnya peran sumber daya manusia harus diimbangi dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, tepat dan cepat. Unzicker dalam artikel yang berjudul *Journal Of Service Management* (2016: 13) menyatakan *“An organization’s success is threatened if its employees fail to accept its missions, goals and objectives*

*and fail to believe in what it stands for”* yang memiliki arti bahwa keberhasilan organisasi akan terancam jika karyawannya gagal menerima misi, sasaran, dan tujuan serta gagal mempercayai apa yang dikerjakan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat dilakukan dengan benar dan mendapatkan hasil yang diharapkan, maka sumber daya manusia perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari individu maupun dalam organisasinya sehingga timbul semangat dalam melakukan pekerjaan. Temuan penelitian Nazir dalam artikel yang berjudul *South Asian Journal Of Business* (2017: 11) menyatakan *“Perceived organizational support affects employee engagement positively and employee engagement in turn shows a positive effect on affective commitment and employee performance”* yang memiliki arti bahwa dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara positif dan keterlibatan karyawan pada gilirannya menunjukkan efek positif pada komitmen afektif dan kinerja karyawan.

Kasmir (2016: 182) berpendapat bahwa kinerja di dalamnya terdapat standar yang ditetapkan sebagai dasar pencapaian dari aktivitas kerja dan standar tersebut juga menentukan kinerja pegawai apakah baik atau buruk. Kinerja pegawai menentukan bagaimana karakteristik kerja yang dicapai

oleh pegawai, tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai apakah dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perlu diadakannya penilaian kinerja. Temuan penelitian Pawirosumarto dalam artikel yang berjudul *International Journal of Law and Management* (2017: 4) menyatakan “*Performance assessment is based on understanding of knowledge, skill, expertise and behavior necessary to do a good job and a more extensive analysis of the attributes and behavior of individuals*” yang memiliki arti bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman tentang pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan analisis yang lebih luas tentang atribut dan perilaku individu.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja pegawai negeri yaitu suatu kegiatan dalam proses pengukuran terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) yang dibuat oleh PNS setiap periode tertentu dan perilaku kerja PNS yang memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS didasarkan pada sistem prestasi dan karier, serta penilaian tersebut dilakukan oleh pejabat penilai yang telah ditunjuk.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Adanya Undang-Undang ASN ini pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta merupakan instansi pemerintah di bawah pemerintahan daerah kota Surakarta yang mempunyai tugas dalam bidang manajemen kepegawaian daerah. Berdasarkan KEPRES No 159 Tahun 2000 dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No 83 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dituntut memiliki kualitas kinerja yang baik dan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas serta dapat menjadi contoh bagi pegawai di aparat pemerintahan lainnya.

Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Daerah

Kota Surakarta, dalam pelaksanaan tugas kinerja pegawai masih kurang maksimal. Sebagai aparatur pemerintah yang memiliki tugas menangani kepegawaian di seluruh daerah Kota Surakarta, sudah seharusnya mengerti mengenai regulasi yang berlaku untuk menjadi aparatur pemerintah yang profesional, yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang tidak sesuai regulasi tersebut diantaranya penempatan posisi jabatan yang masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai.

Selanjutnya ketersediaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kota Surakarta masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang ada, pekerjaan yang cukup banyak hanya dikerjakan oleh satu atau dua pegawai, hal ini membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu, masih banyak pegawai yang melakukan hal di luar tugas pekerjaannya seperti menonton film dan bermain game. Kemudian mengenai pengawasan oleh atasan masih kurang maksimal, atasan jarang memantau pekerjaan dari pegawai. Perbaikan terhadap kinerja dalam proses

penyelenggaraan pelayanan publik di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal karena pelaksanaan tugas pelayanan sangat bergantung pada kinerja kantor tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta 2) mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai dan (3) upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## II. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus deskriptif untuk memberikan gambaran secara nyata dan melibatkan sumber informasi, serta secara langsung mengeksplorasi ke kehidupan nyata. Data yang digunakan yaitu data primer diperoleh dari observasi dan wawancara, data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip yang berkaitan dengan kinerja BKPPD Kota Surakarta.

Peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk menentukan *key informan* yang dianggap menguasai mengenai permasalahan yang diteliti dan *Snowball Sampling* digunakan meminta saran untuk informan yang selanjutnya untuk diwawancarai dan demikian

seterusnya sampai data informasi semakin lama semakin besar. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Peneliti dalam melakukan uji validitas data menggunakan teknik: 1) uji kredibilitas/*credibility* yang dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan *member check* 2) *transferability* dilakukan peneliti dengan mendeskripsikan isi laporan penelitian dengan tepat, jelas, sistematis dan dapat dipercaya sehingga dapat dipahami dan diterapkan oleh orang lain 3) *dependability* menjalani proses konsultasi mulai dari seminar proposal, revisi, laporan hasil penelitian sampai dengan proses persetujuan untuk melaksanakan ujian (4) *confirmability* menjalankan seminar proposal yang kemudian dilanjutkan ke tahap ujian skripsi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data model Milles dan Huberman. Menurut Huberman dalam Agustinova (2015:63) bahwa aktivitas kualitatif dilakukan secara interaktif melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang:

#### A. Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta

Di dalam PP Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh pegawai dan harus dicapai setiap tahunnya. Sedangkan Perilaku Kerja merupakan tingkah laku, sikap dan tindakan seorang pegawai atau tidak melakukan tindakan diluar peraturan yang telah ditentukan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, perilaku kerja terdiri dari aspek:

1. Orientasi Pelayanan; Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik baik masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. "Pelayanan publik merupakan segala aktivitas pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik." (Mahmudi (2010: 223). Pelayanan yang

- diberikan tidak hanya berorientasi pada aturan, tujuan, visi dan misi organisasi, namun juga sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam memberikan pelayanan serta kerjasama dan koordinasi baik antar pegawai maupun bidang, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik. Dalam pelayanannya, pegawai BKPPD Kota Surakarta tidak mendiskriminasi siapa yang akan dilayani baik dari segi jabatan maupun usia. Namun disisi lain masih terdapat beberapa pegawai yang belum menerapkan sikap dan perilaku yang baik seperti kurang ramah dan ketus dalam memberikan pelayanan, serta koordinasi antar pegawai maupun bidang masih kurang maksimal.
2. Komitmen; Robbins (2010: 40) menyatakan “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Dari hasil penelitian, pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dalam menunjukkan komitmennya terhadap pekerjaan maupun organisasi pada kenyataannya ditunjukkan dengan sikap mematuhi peraturan yang berlaku, salah satunya dengan tidak melakukan tindakan pungli maupun KKN dan apabila terlambat masuk kerja atau keluar dari kantor, pegawai meminta izin terhadap rekan kerjanya maupun atasannya sehingga pegawai dapat mempertanggungjawabkan segala aktivitas yang dilakukannya.
  3. Inisiatif Kerja; Inisiatif kerja adalah kemauan dan kemampuan PNS dalam menciptakan hal-hal baru dalam meningkatkan kinerjanya, kemauan untuk membantu sesama rekan kerja, kemauan untuk bekerja lebih baik dari hari kehari dan memiliki semangat dan antusias. Dalam hal ini bagaimana pegawai menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja. Inisiatif kerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

- Pelatihan Daerah Kota Surakarta pada kenyataannya masih kurang karena sebagian besar pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah sesuai dengan yang tercantumkan di sistem E-Kinerja, jadi pekerjaan yang dikerjakan monoton tidak berusaha untuk mencari atau menciptakan ide-ide baru. Hal ini disebabkan kurangnya inovasi pegawai dalam bekerja
4. Kerjasama; “*Teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipasif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi”. Arifin (2011: 64). Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dalam bekerja sama dengan rekan kerja baik individu atau kelompok masih kurang. Masih terdapat pegawai maupun bidang yang kurang memperhatikan pegawai lainya dan menghiraukan aturan yang menyangkut banyak orang.
  5. Kepemimpinan; Memiliki hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan mempermudah dan memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi. “pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinanya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”. Hasibuan (2016: 13). Dari hasil penelitian, pengawasan dan monitoring yang dilakukan atasan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta masih kurang optimal. Pengawasan yang dilakukan hanya melalui sistem aplikasi E-Kinerja serta monitoring dilakukan apabila pegawai melakukan kesalahan. Begitupula dengan evaluasi, evaluasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta tidak dilakukan dengan rutin terhadap bawahannya. Evaluasi yang dilakukan

juga tidak menyeluruh dan mengikutsertakan semua pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta, hanya pegawai-pegawai tertentu saja.

**B. Faktor-faktor yang menghambat Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**

1. Manajemen waktu; Manajemen waktu merupakan hal penting yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen waktu yang baik akan berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan. “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan” (Nawawi, 2017: 62). Namun manajemen waktu ini menjadi masalah yang dihadapi oleh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta karena banyaknya beban

kerja yang dikerjakan, pegawai kewalahan dalam memajemen waktu dan berakibat pada kinerja pegawai. Begitupula jika pekerjaan yang mendadak harus cepat dikerjakan, pegawai berusaha untuk menyesuaikan namun terkadang masih terkendala dengan kondisi dari luar organisasi. Hal ini perlu menjadi perhatian baik bagi pegawai maupun atasan terkait dengan penyesuaian beban kerja berdasarkan kemampuan pegawainya masing-masing agar pegawai dapat memajemen waktu dengan baik.

2. Keterbatasan SDM; Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi, dengan adanya sumber daya manusia tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Ketersediaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta menjadi hambatan bagi pegawai dan kinerjanya, karena masih terdapat posisi-posisi kerja yang masih kosong, sehingga beban kerja yang ada tidak sesuai dengan SDM yang tersedia. Hal ini berakibat pada kinerja pegawai, mereka

kewalahan dalam mengerjakan tugasnya yang semakin banyak dan terkadang diluar tupoksinya, sehingga pegawai harus berusaha menyesuaikan dan berfikir lebih kreatif dalam mengerjakan tugas dan fungsi yang dibebankan.

3. Sarana prasarana; Sarana prasarana merupakan faktor penunjang dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. Untuk memperlancar aktivitas pekerjaan di sebuah organisasi, diperlukan adanya sarana prasarana yang lengkap dan baik artinya sesuai dengan kebutuhan. Minarti (2011:259) menyatakan pengadaan sarana prasarana harus disesuaikan dengan kebutuhan, baik berkaitan dengan jenis dan spesifikasi, jumlah, waktu, maupun tempat, dengan harga maupun sumber yang dapat dipertanggung jawabkan. Sarana prasarana di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta sudah cukup memadai, namun jaringan internet dan ruangan masih kurang. Jaringan internet yang tersedia masih kurang cepat dan terkadang terjadi masalah, padahal jaringan

internet pada saat ini menjadi faktor penting dalam kelancaraan komunikasi. Dengan adanya masalah pada jaringan internet menghambat kinerja pegawai terutama ketika *teleconference*. Selain itu, ruangan yang sempit dan sedikitnya ruang gerak di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta berdampak pada terhambatnya aktivitas kerja pegawai. Pegawai merasa kurang nyaman dengan ruangan yang ada dan gudang arsip seharusnya luas namun yang tersedia terbatas, membuat kesusahan dalam menyimpan dokumen-dokumen yang banyak mengenai kepegawaian.

4. Latar belakang pendidikan; Dalam memperlancar pekerjaan pegawai, harus ada kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawainya baik ilmu pengetahuannya maupun latar belakang pendidikan. Dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai, pegawai akan secara cepat menyesuaikan dan memahami beban kerja yang diberikan sehingga tujuan-tujuan dapat dicapai dengan maksimal.

Namun di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta masih terdapat pegawai yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan posisi kerja yang diduduki. Hal ini berakibat kualitas kerja yang dihasilkan pegawai kurang maksimal dibandingkan dengan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Pegawai berusaha keras untuk dapat menguasai tugas dan fungsinya, sehingga tujuan-tujuan tetap dapat dicapai dengan semaksimal mungkin.

**C. Upaya sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**

Dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui pegawai, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta berupaya untuk menanggulangnya sehingga kinerja pegawai meningkat, upaya yang dilakukan sebagai berikut:

1. Manajemen waktu; Manajemen waktu yang baik akan berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai. Dalam mengatasi masalah manajemen waktu, sebagian besar pegawai Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta mengerjakan sesuai *deadline* yang diberikan untuk masing-masing tugasnya dan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting, hal tersebut dinilai dapat mengurangi tabrakan waktu yang mungkin terjadi. Kemudian pegawai memanfaatkan akhir pekan untuk menyelesaikan tugasnya

2. Keterbatasan SDM; Sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar terjadi keseimbangan antara beban kerja yang tersedia dengan sumber daya manusia yang ada. Dalam menanggulangi keterbatasan SDM, belum ada solusi yang tepat dalam mengatasinya. Namun pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta berusaha semaksimal mungkin mengupayakan dengan saling mendukung dan koordinasi apabila terjadi masalah, seperti dengan memberikan dukungan tenaga dan saling komunikasi dalam menyelesaikan masalah terkait dengan kinerja. Robbins (2013: 72) mengemukakan komunikasi dapat membantu perkembangan motivasi dengan memberi arahan kepada pegawai apa

saja yang perlu dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja.

3. Sarana prasarana; Kelengkapan sarana prasarana sangat penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja. Dalam mengatasi kekurangan sarana prasarana seperti jaringan internet yang belum optimal, pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta sudah mengupayakan dengan mengajukan namun belum ada tanggapan. Selain itu mengenai ruangan yang sempit dan kurang nyaman, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta hanya bisa menerima dan menyesuaikan sebaik mungkin karena gedung yang ditempati merupakan kewenangan bagian umum
4. Latar belakang pendidikan; Kemampuan pegawai yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Dengan kualitas yang dimiliki, tugas-tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan maksimal. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dalam mengatasi masalah pegawai yang latar belakang pendidikannya

tidak sesuai dengan posisi kerjanya, pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta mengikutsertakan pegawainya dalam diklat atau bintek yang sesuai dengan tupoksinya. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 9 menyatakan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, maka simpulan penelitian ini adalah:

##### A. Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta cukup baik. Hal ini terlihat pegawai memiliki komitmen cukup tinggi baik terhadap pekerjaannya maupun

organisasi serta mematuhi aturan yang berlaku dan tidak melakukan hal menyimpang yang dapat merugikan organisasi. Namun masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, hal ini dilihat dari masih terdapat pegawai yang bersikap kurang ramah dalam memberikan pelayanan dan koordinasi masih kurang maksimal. Pegawai kurang menciptakan inovasi-inovasi baru yang dapat menjadikan mereka lebih baik dan menyenangkan dalam bekerja. Kerjasama antar bidang-bidang maupun pegawai kurang respon dan masalah absensi yang kurang jujur. Selain itu, pengawasan yang dilakukan atasan tidak rutin dilakukan serta evaluasi yang melibatkan semua pegawai jarang dilakukan hanya pegawai-pegawai tertentu saja.

#### **B. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta mengalami beberapa hambatan dalam kinerjanya. Hambatan-hambatan tersebut yaitu (1) Kesulitan dalam manajemen waktu, (2)

Keterbatasan SDM, (3) Sarana prasarana yang kurang memadai, dan (4) Latar belakang pendidikan yang belum sesuai.

#### **C. Upaya sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**

Dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui pegawai, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta berupaya untuk menanggulangnya sehingga kinerja pegawai meningkat, upaya yang dilakukan yaitu (1) Mengerjakan sesuai *deadline* dan mendahulukan pekerjaan yang lebih penting serta mengerjakan di akhir pekan, (2) Saling mendukung dan interaksi antar bidang maupun individu, (3) Mengajukan sarana prasarana yang kurang, (4) Memberikan diklat atau bintek dalam meningkatkan kemampuannya.

#### **SARAN**

Dengan memperhatikan temuan-temuan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah:

##### **1. Kepada Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**

a. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan

- melakukan monitoring secara rutin dan menyeluruh terhadap setiap pegawai, sehingga aktivitas kerja pegawai dapat terpantau dengan baik dan memberikan sanksi apabila pegawai melanggar aturan
- b. Melakukan evaluasi secara menyeluruh dengan melibatkan semua pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta, sehingga arahan yang diberikan pimpinan dapat dipahami oleh semua pegawai, serta apabila ditemui permasalahan pada kinerja pegawai dapat diselesaikan bersama-sama
  - c. Mengajukan penambahan SDM untuk posisi-posisi kerja yang masih kosong
  - d. Meningkatkan pelaksanaan diklat kepada pegawai dan menyesuaikan diklat dengan tupoksi pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat.
- 2. Kepada Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta**
- a. Dalam mencapai hasil kerja yang optimal, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dengan menerapkan standar kinerja dan aturan yang berlaku, mengembangkan kemampuan diri, bertanggung jawab, serta tanggap terhadap segala bentuk dan jenis kegiatan yang ada di BKPPD Kota Surakarta
  - b. Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya pegawai menciptakan ide-ide baru dan lebih kreatif, tidak hanya berpedoman pada daftar aktivitas pekerjaan yang ditetapkan saja, sehingga pekerjaan tidak monoton
  - c. Meningkatkan keberanian dan lebih aktif dalam menyuarakan pendapat kepada atasan
  - d. Dalam memberikan pelayanan kepada tamu atau masyarakat, sebaiknya pegawai lebih ramah dan selalu memberikan senyuman sehingga tamu merasa lebih nyaman

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustinova, Danu E. (2015). *Memahami metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Calpulis
- Arifin, Zainal. (2011). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Minarti, Sri. (2011). *Manajemen sekolah: mengelola lembaga pendidikan secara mandiri*. Yogyakarta: Ar Ruzz M
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan Industri*. Yogyakarta :Gajah Mada University Press
- Nazir, Owais. & Jamid Ul Islam. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98-114. Diperoleh 26 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1108/SAJ-BS-04-2016-0036>
- Pawirosumarto, S., Sarjana. P. K., & Gunawan. R. (2017). Factors affecting employee performance of PT Kiyokuni Indonesia, *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. Diperoleh 25 Mei 2019, dari <https://doi.org/10.1108/IJL-MA-03-2016-0031>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Sharma, Piyush. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance – exploring the focal role of employee well-being. *Journal of Service Management*, 27(5). Diperoleh 26 Juni 2019, dari <http://dx.doi.org/10.1108/JO-SM-10-2015-0294>
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

**PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DARING DI MASA COVID-19  
PRODI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN FKIP UNS  
(Sudut Pandang Mahasiswa)**

**Irvan Nurafriano<sup>1</sup>, Tri Murwaningsih<sup>2</sup>, Susantiningrum<sup>3</sup>**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

*Universitas Sebelas Maret*

*Email: nurafiriliano@gmail.com<sup>1</sup>, murwaningsih\_tri@yahoo.com<sup>2</sup>,*

*susantiningrum@gmail.com<sup>3</sup>*

**Abstract**

The research aims to describe the implementation of the online learning process, challenges and solutions online learning from the point of view of students in the Office Administration Education Study Program, FKIP UNS. The method used in this study used a qualitative method with a descriptive approach using primary data in the form of interviews via whatsapp voice calls and chat messengers. The research sampling technique uses purposive sampling to determine the first informant and uses a snowball sampling to find the second information and so on. Secondary data using literature study in the form of related research. The validity test used source triangulation. Based on the research results, the learning methods used are lectures, assignments, discussions and quizzes. The learning media used are Zoom, Google Classroom and SPADA. The evaluations used are written, SPADA and oral tests. Barriers include quota and network security, piling up workloads, and the learning environment. The solution to these obstacles is the use of a fast provider or Wi-Fi, a more interactive communication between lecturers and students, an ideal learning environment.

***Keywords: Learning Media, Blended Learning, E-Learning, Novel Coronavirus (2019-nCoV)***

## I. PENDAHULUAN

Pembelajaran daring telah berlangsung di UNS selama pandemik *covid19* dengan diterbitkannya surat edaran Rektor UNS No. 14/UN/SE/2020 yang berlaku untuk semua prodi dan fakultas tidak terkecuali PAP. Tantangan yang dihadapi ketika proses pembelajaran lain yaitu koneksi jaringan dan kuota, motivasi dan beban tugas yang menumpuk serta lingkungan yang kurang mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan, hambatan serta solusi pembelajaran daring di program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS. Dari penelitian diharapkan memberi manfaat antara lain sebagai referensi sebagai langkah meminilisir hambatan terjadi ketika pembelajaran daring.

Pembelajaran daring atau lebih dikenal dengan *e-learning*. *E-learning* adalah pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi melalui jaringan internet yang saling terhubung (Chaeruman, 2017). Chandrawati (2010) mengungkapkan “*e-learning* adalah proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berupa komputer yang dilengkapi dengan sarana telekomunikasi (internet, intranet, ekstranet) dan multimedia (grafis, audio, video) sebagai media utama dalam penyampaian materi dan interaksi antara pengajar (guru/dosen) dan pembelajaran”. Penggunaan teknologi terkini

memungkinkan untuk proses pembelajaran dengan jarak jauh melalui jaringan internet (Fitriyani, Fauzi, & Sari, 2020).

Tujuan pembelajaran daring tentu saja untuk memutus rantai penyebaran *covid19* sesuai dengan anjuran pemerintah melalui Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat penyebaran *Coronavirus Deases (covid19)*. Pembelajaran daring dapat mendorong kemandirian mahasiswa sesuai depan visi makro pendidikan nasional (Syarifudin, 2020) serta sebagai kesiapan mahasiswa untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 dengan berbagai kebutuhan digital masa kini (Pakpahan & Fitriani, 2020).

Pembelajaran daring atau *e-learning* mempunyai ciri-ciri antara lain: 1) Memiliki konten yang relevan dengan tujuan pembelajaran (Hanum, 2013), 2) Pemberian informasi dan komunikasi dilakukan secara *online* menggunakan komputer yang terhubung ke internet (Aminoto & Pathoni, 2014) dan 3) kemudahan untuk mengakses kelas dan literasi lebih mudah dan luas (Herawati, Fuadunnazmi, & Habibi, 2017).

Untuk mengakomodasi pembelajaran berbasis internet atau lebih dikenal pembelajaran daring dibutuhkan suatu perangkat lunak yang bertugas menjalankan kegiatan pembelajaran dari konvensional ke media digital yang disebut

dengan *Learning Management System (LMS)* (Pakpahan & Fitriani, 2020). *LMS merupakan aplikasi perangkat lunak yang memiliki fungsi administrasi, dokumentasi, pelacakan, pelaporan selama proses pembelajaran daring* (Wicaksono & Rachmadyanti, 2017). Aplikasi yang digunakan dapat berupa *Google Meet* dan/atau *Google Class* (Rachmat & Krisnadi, 2020).

Alur pembelajaran daring menurut Clark & Mayer dibagi menjadi dua bagian yaitu *synchronous e-learning* yaitu pembelajaran langsung yang berpusat pada pengajar dan *asynchronous e-learning* yaitu pembelajaran mandiri (Hanum, 2013). Menurut Salmon pembelajaran daring terbagi pada 5 level yang dimulai dari level 1 terkait akses dan motivasi, level 2 bagaimana peran dosen sebagai jembatan antara mahasiswa dan budaya lingkungan pembelajaran, level 3 peran dosen sebagai sumber informasi, level 4 konstruksi pengetahuan, level 5 pengembangan pengetahuan (Wahid, Muchyidin, Supriyanto, & Fuadah, 2018). Chaeruman (2017), menyatakan bahwa alur pembelajaran daring dibagi menjadi empat siklus yang dinamakan dengan PEDATI yaitu pelajari, alami, terapkan dan evaluasi.

Hambatan pembelajaran daring antara lain: 1) keterbatasan data/kuota internet dan jaringan yang tidak stabil di beberapa daerah di Indonesia serta beban tugas yang

menumpuk (Jamaluddin, Ratnasih, Gunawan, & Paujiah, 2020) 2) minat dan motivasi mahasiswa yang menurun dan lingkungan belajar yang kurang mendukung bagi mahasiswa (Kosim, Turmudi, Maryani, & Hadi, 2020).

Terdapat alternatif atau solusi untuk pembelajaran dari yaitu: 1) memberikan kompensasi kuota berkala pada mahasiswa dan menyediakan aplikasi sendiri yang rendah kuota. (Jamaluddin, Ratnasih, Gunawan, & Paujiah, 2020). 2) Komunikasi yang baik merupakan kunci keberhasilan dalam pembelajaran, guru berperan untuk memberi motivasi kepada mahasiswa (Wisman, 2017).

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang ada dalam kehidupan (Sukmadinata, 2016). Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas informasi dari fenomena yang memiliki pembelajaran berharga bagi perkembangan pendidikan (Djunaidi, 2012). Penelitian kualitatif dikaji berdasarkan pertanyaan dari peneliti disajikan dalam bentuk argumentasi melalui proses penyimpulan berpikir deduktif atau induktif (Azwar, 2011).

Pendekatan penelitian menggunakan studi kasus instrumen tunggal yang dilakukan terhadap suatu kelompok atau individu dengan

sistem terbatas temporer (Cresswell, 2015).

Data yang digunakan bersifat kualitatif yaitu gambaran secara umum dalam bentuk uairan kalimat dan argumentasi berdasarkan kumpulan fakta kejadian dan fenomena (Moleong, 2010). Terdapat dua sumber data yaitu data primer yang mana dikumpulkan oleh peneliti dari narasumber. Data primer pada penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2017, 2018 dan 2019 yang mengikuti pembelajaran daring. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada sebagai pendukung data primer. Data sekunder dapat berupa dokumentasi dan laporan penelitian (Azwar, 2011).

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus untuk memperoleh data yang lebih representatif (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini peneliti fokus kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan pembelajaran daring pada masa pandemi *covid-19*.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara online via *whatsapp voice call* dan *chat messenger*, dilakukan dengan maksud tertentu untuk mengetahui dan mengungkapkan secara langsung seluruh informasi. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari kasus atau fenomena serupa sebagai upaya pengayaan diri

mengenai konsep dan sebagai pedoman penelitian (Martono, 2011). Data diperoleh dari dokumentasi berupa data atau benda yang berkaitan pada fenomena yang diteliti (Arikunto, 2018).

Data diuji melalui teknik triangulasi sumber yaitu pengumpulan data dari beragam sumber yang saling berbeda dengan menggunakan suatu metode yang sama untuk melihat keabsahan data (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis data kualitatif ada empat tahap yaitu: pengumpulan data, reduksi data (penggabungan), penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2020 di Pendidikan Administrasi perkantoran FKIP UNS ketika pandemi *covid-19* melanda di Indonesia dan dilakukan pembelajaran daring untuk memutus rantai penularan.

#### A. Hasil penelitian

Pembelajaran daring atau *e-learnig* berjalan cukup efektif dengan dukungan aplikasi dan metode pembelajaran yang tepat. Penggunaan aplikasi disesuaikan dengan kompetensi yang ada agar pembelajaran dapat berjalan efektif. Aplikasi yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran antara lain: *Google Meet*, *Google Classroom*, *Schoology* dan

*Zoom*. Untuk membuat suasana kelas yang kondusif, dosen dan mahasiswa membuat aturan yang disepakati bersama yang dinilai cukup menguntungkan kedua belah pihak.

Metode yang digunakan dosen ketika pembelajaran pada dasarnya ada dua macam yaitu *synchronous* dan *asynchronous*. *Synchronous* adalah pembelajaran yang dilakukan bersama secara langsung dengan melalui aplikasi *teleconference* yaitu *Google Meet* atau *Zoom*, metode pembelajaran yang diterapkan umumnya metode pembelajaran ceramah. Metode pembelajaran ceramah dinilai tepat karena tidak membutuhkan alat atau media khusus saat proses pembelajaran berlangsung dan hanya berfokus pada pengajar/dosen.

*Asynchronous learning* adalah pembelajaran *online* tidak secara langsung. Aplikasi yang digunakan berupa *Google Classroom* dan/atau *Schoology*. *Asynchronous learning* biasanya berupa penugasan atau belajar mandiri.

Evaluasi pembelajaran dilakukan menggunakan tiga cara, yaitu: tes tertulis konvensional, dosen membagikan soal dengan format *ms.word*, setelah itu mahasiswa mengumpulkan file *ms.word* yang telah terisi

jawaban via *email*. Kedua evaluasi pembelajaran menggunakan aplikasi SPADA, mahasiswa cukup login ke aplikasi SPADA dan menjawab kuis yang telah disediakan pihak kampus. Ketiga evaluasi dilakukan secara lisan menggunakan media *teleconferrn*.

Pembelajaran daring berjalan belum berjalan dengan optimal dan masih terdapat hambatan yang perlu dihadapi oleh dosen dan mahasiswa.

(1) Kendala yang dialami mahasiswa antara lain adalah kendala kuota. Frekuensi penggunaan aplikasi *teleconference* yang terlalu sering memakan kuota yang melampaui batas mahasiswa. Choros dari *WhistleOut* (2020) mengungkapkan bahwa penggunaan kuota ketika memakai *Zoom* untuk *teleconference* 1:1 (satu orang *video call* dengan satu orang) membutuhkan kuota sebanyak 540MB perjam dengan detail *upload* dan *download* sebesar 270MB dan untuk mengakses satu kelas maka membutuhkan lebih dari 1GB untuk satu jam pembelajaran. Sedangkan harga kuota untuk 10GB melalui provider telkomsel seharga Rp 80.000 (Purwoko, 2020).

Berkaitan dengan penggunaan aplikasi pendukung pembelajaran,

yaitu terjadi *lag* ketika pembelajaran berlangsung. Artinya ketika pembelajaran berlangsung tayangan pembelajaran terputus-putus dan melompat-lompat tidak sesuai urutan waktu yang sehingga mahasiswa gagal untuk berkonsentrasi serta materi yang terima tidak utuh. Permasalahan *lag* dipengaruhi oleh dua hal yaitu: jaringan yang lambat dan spesifikasi *hardware* yang kurang memadai. Untuk mengakses *teleconfere*n via *Zoom* dibutuhkan *bandwidth* atau kecepatan internet minimal 2.0 Mbps (System Requirements for Zoom Rooms, 2020). Sebagai contoh Telkomsel untuk 3g mampu mencapai 2Mbps dalam keadaan diam dan 384 Kbps saat keadaan bergerak. 4G telkomsel memiliki kecepatan maksimum 100Mbps (Telkomsel, 2019).

(2) Ketika pembelajaran daring adalah beban tugas yang menumpuk. Mahasiswa merasa bahwa beban tugas yang terlalu banyak daripada pembelajaran tatap muka konvensional.

Kecenderungan ini dikarenakan mahasiswa belum terbiasa mengikuti pembelajaran daring sehingga merasakan beban tugas yang diterima meningkat drastis.

(3) Pembelajaran daring adalah motivasi dan lingkungan belajar. Antara

lain dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: (a) Lingkungan belajar yang kurang kondusif karena terlalu banyak aktivitas yang mengganggu ketika pembelajaran berlangsung. (b) monitoring dan evaluasi saat pembelajaran berlangsung yang sangat minim serta dibutuhkan motivasi belajar yang tinggi. (3) Permasalahan yang menumpuk dan kejenuhan belajar akan menurunkan semangat dan motivasi belajar mahasiswa.

Solusi dari hambatan pembelajaran daring antara lain: (1) Pemberian kompensasi berupa pulsa atau kuota internet senilai 50.000 untuk setiap mahasiswa dengan [www.siakad.uns.ac.id](http://www.siakad.uns.ac.id).

Permasalahan jaringan, mahasiswa mengganti provider internet yang lebih baik signal dan kecepatan jaringan. Untuk mengetahui kecepatan internet provider, mahasiswa dapat mencari melalui aplikasi *Open Signal*. *Open Signal* berguna untuk melihat statistik rata-rata kecepatan internet dari berbagai provider yang disesuaikan berdasarkan lokasi. Selain mengganti provider sebagian mahasiswa menggunakan Wi-Fi. Untuk mengetahui kecepatan internet mahasiswa dapat mengeceknya melalui website <https://speedtest.cbn.id/>.

(2) Beban tugas yang menumpuk, jalan keluar yang diperoleh mahasiswa yaitu dengan belajar kelompok. Dengan belajar kelompok mahasiswa dapat mencurahkan ide dan pikirannya ketika mengerjakan tugas, dan juga sebagai ajang untuk mendalami materi yang diberikan dosen serta berbagi sumber dan literasi belajar.

(3) Lingkungan belajar mahasiswa, sebagian mahasiswa mencari waktu dan ruangan yang sunyi sesuai kriteria yang ditetapkan mahasiswa. Kriteria ruangan yang dicari meliputi sepi tanpa aktifitas berleihan dirumah sebagai upaya untuk meningkatkan konsentrasi belajar. Langkah selanjutnya membuat tempat belajar yang ergonomis, misalnya posisi duduk yang ergonomis dengan: a) Duduk nyaman menempatkan punggung pada senderan kursi yang tegak, b) Posisi kaki menapak pijakan, c) Posisi tangan tertopang sandaran dan d) Posisi mata mengarah kelaptop atau layar komputer.

## **B. Pembahasan**

Proses pembelajaran dilaksanakan secara daring menggunakan aplikasi *teleconference*. Aturan yang diterapkan selama pembelajaran daring antar lain: jadwal kelas, *deadline* pengumpulan tugas, *layout*

kertas tugas dan etika penulisan.

Metode pembelajaran yang digunakan antara lain: metode pembelajaran ceramah karena perhatian kelas hanya tertuju ke satu arah, tidak memerlukan alat peraga dan dapat memuat banyak *audience* sehingga dosen lebih dapat menguasai keadaan kelas. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Umam & Mustofa (2019) bahwa metode pembelajaran ceramah tidak memerlukan setting khusus dan dapat diikuti dalam jumlah besar.

Untuk mendalami materi metode pembelajaran yang digunakan berupa metode pembelajaran penugasan yang dilanjutkan dengan diskusi dan presentasi yang sebagai langkah untuk melatih kemandirian dan kreativitas. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Chaeruman (2017) tentang alur pembelajaran daring yang mana pelajar dapat mendalami materi dengan cara diskusi dan mengaplikasikan materi dalam bentuk tugas dan presentasi.

Media pembelajaran daring antara lain : internet yaitu sebuah jaringan yang menghubungkan antar perangkat elektronik, *personal computer* atau *handheld* perangkat keras untuk mengakses

pembelajaran, *learning management system* (LMS) sistem yang mengatur pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Evaluasi dilakukan dengan 3 cara yang berbeda, yaitu: (1) tes tertulis via *ms.word*, mahasiswa mengerjakan soal di media *ms. word* dan dikirim via surel. (2) SPADA, pengerjakan soal secara real time di program SPADA. Sejalan dengan program pemerintah untuk meningkatkan pemerataan akses terhadap pembelajaran yang bermutu di perguruan tinggi (Kemdikbud, 2015). (3) tes lisan secara langsung menggunakan aplikasi *Zoom*. Sehingga dosen dapat melihat secara langsung keterampilan mahasiswa dan sejauh mana pemahaman mahasiswa.

Hambatan yang dialami mahasiswa secara umum ada 3 yaitu: permasalahan kuota dan jaringan, beban tugas yang menumpuk, lingkungan yang kurang mendukung. Hambatan tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Dindin Jamaluddin (2020) yang memproyeksikan hambatan selama proses pembelajaran daring yang dilakukan di FK UIN SGD Bandung yang mana mahasiswa mengalami hambatan berupa: tugas menumpuk sebesar 30,6%, jaringan yang tidak stabil

sebanyak 23,4%, keterbatasan kuota sebanyak 21,5%.

Upaya mahasiswa untuk menghadapi hambata antara lain: menggunakan provider atau *wi-fi* yang memadai, menyelesaikan tugas tugas dengan cara berkelompok dengan membagi materi dan sumber materi, berada di lingkungan belajar yang ideal yaitu dengan menentukan waktu ketika mengerjakan tugas dan berada ruangan sepi ketika pembelajaran kelas berlangsung. Dindin Jamaluddin (2020) dalam penelitiannya berpendapat bahwa solusi bagi pembelajaran daring dapat berupa membuat aplikasi bebas kuota dengan cara bekerja sama dengan provider tertentu dan membangun hubungan komunikasi untuk memotivasi mahasiswa.

#### IV. KESIMPULAN

Pembelajaran daring atau *e-learning* dapat berjalan efektif dengan dukungan aplikasi pendukung dan metode pembelajaran yang tepat seperti ceramah. Evaluasi dilakukan melalui tiga cara yaitu ujian tulis via *ms.word*, kuis melalui aplikasi SPADA, ujian lisan via *teleconference*.

Hambatan yang dialami mahasiswa antara lain: penggunaan kuota yang banyak, jaringan internet yang lambat sehingga terjadi *lag*, beban tugas

yang nemumpuk, motivasi yang menurun dan lingkungan belajar yang kurang mendukung.

Solusi yang diberikan terkait hambatan pembelajaran daring yaitu: dispensasi pulsa 50.000 dari pihak kampus, mencari jaringan yang lebih baik seperti mengganti provider, mencari signal di luar rumah atau menggunakan Wi-Fi jika tersedia. Tugas yang menumpuk dapat diselesaikan dengan belajar kelompok dengan berbagi informasi yang diperoleh, berdiskusi dengan dosen, sabar dan berjuang. dan lingkungan belajar mencari ruangan yang mudah untuk berkonsentrasi dengan kriteria yang sedikit aktivitas dan tempat belajar yang ergonomis.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Aminoto, T., & Pathoni, H. (2014). Penerapan Media E-Learning Berbasis Schoology untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Materi Usaha dan Energi di Kelas XI SMA N10 Kota Jambi. *Jurnal Sainmatika*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaeruman, U. A. (2017). Alur belajar: Meningkatkan Interaktiitas Pembelajaran Daring. *Seminar Lokakarya Pembelajaran Daring di Perguruan Tinggi*.
- Chandrawati, S. R. (2010). Pemanfaatan E-learning dalam Pembelajaran. *Jurnal Cakrawala Kependidikan*.
- Choros, A. (2020, Maret 24). *How much data does Zoom use?* Retrieved from WhistleOut: <https://www.whistleout.com.au/Broadband/Guides/How-much-data-does-Zoom-use?>
- Cresswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djunaidi, M. G. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Fitriyani, Y., Fauzi, I., & Sari, M. Z. (2020, Juli). Motivasi Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kependidikan*, 6, 165-175. Retrieved Juli 17, 2020, from <http://ojs.ikipmataran.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/index>
- Hanum, N. S. (2013). Keefektifan E-Learning sebagai Media Pembelajaran (Studi Evaluasi Model Pembelajaran E-Learning SMK TELKOM Sandhy Putra Purwokerto). *Jurnal Pendidikan Vokasi*.

- Herawati, L., Fuadunnazmi, M., & Habibi. (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Moodle pada Mata Kuliah Fisika Dasar. *Cakrawala Pendidikan*. Retrieved Juli 19, 2020, from <https://media.neliti.com/media/publications/86422-none-5ae23bd8.pdf>
- Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Paujiah, E. (2020). Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 pada Calon Guru: Hambatan, Solusi dan Proyeksi. *Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Kemdikbud. (2015, 11 13). *SPADA KEMDIKBUD*. Retrieved from SPADA KEMDIKBUD: <https://spada.kemdikbud.go.id/berita/apa-itu-spada-indonesia#:~:text=SPADA%20Indonesia%20adalah%20salah%20satu,yang%20bermutu%20di%20Perguruan%20Tinggi>.
- Kosim, N., Turmudi, I., Maryani, N., & Hadi, A. (2020). Pembelajaran Bahasa Arab Melalui daring; Problematika, Solusi dan Harapan. *Digital Library UIN Sunan Gunung Djati*.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, R., & Fitriani, Y. (2020). Analisa Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Jarak Jauh di Tengah Pandemi Virus Corona COVID-19. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Retrieved Juli 19, 2020, from <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/181/144>
- Purwoko, S. A. (2020, Mei 22). *Jalantikus*. Retrieved from <https://jalantikus.com/gadgets/paket-internet-unlimited/>
- Rachmat, A., & Krisnadi, I. (2020). Analisis Efektifitas Pembelajaran Daring (Online) untuk Siswa SMK Negeri 8 Kota Tangerang pada saat Pandemi COVID 19. *Media bina Ilmiah*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syarifudin, A. S. (2020). Implementasi Pembelajaran

- Daring untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan sebagai Dampak Diterapkannya Social Distancing. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. Retrieved Juli 15, 2020, from <https://journal.trunojoyo.ac.id/metalingua/article/view/7072/4432>
- Telkomsel. (2019, Juli 19). *Telkomsel*. Retrieved Agustus 25, 2020, from Yuk mengenal Perbedaan 2G, 3G dan 4G: <https://www.telkomsel.com/about-us/blogs/yuk-mengenal-perbedaan-2g-3g-dan-4g>
- Umam, F. K., & Mustofa, L. A. (2019). Penerapan Metode Ceramah dalam Pembelajaran SKI di Sekolah. *Edutekno: Jurnal Kependidikan*.
- Wahid, S., Muchyidin, A., Supriyanto, R., & Fuadah, W. W. (2018). Desain Pembelajaran Daring di SMK Ilman Mafi'ah Cirebon sebagai Upaya Mempersiapkan Siswa Menghadapi Ujian Berbasis Komputer. *Mathematics Education Learning and Teaching*. Retrieved Juli 20, 2020, from <http://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/eduma/article/view/3401>
- Wicaksono, V. D., & Rachmadyanti, P. (2017). Pembelajaran Blended Learning melalui Google Classroom di Sekolah Dasar. *Seminar Nasional Pendidikan PGSD UMS & HDPPGSDI Wilayah Jawa*. Retrieved Juli 19, 2020, from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9144>
- Wisman, Y. (2017). Komunikasi Efektif dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Nomosleca*.
- Zoom. (2020, Agustus 14). *System Requirements for Zoom Rooms*. Retrieved from Zoom Help Center: <https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/204003179-System-Requirements-for-Zoom-Rooms>

**PENGARUH PARTISIPASI SISWA DALAM EKSTRAKURIKULER DAN  
KEAKTIFAN BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN KOMUNIKASI  
SISWA KELAS X OTKP SMK NEGERI 6 SURAKARTA  
TAHUN AJARAN 2019/2020**

**Hardianti Irmawati<sup>1</sup>, C. Dyah Sulistyningrum<sup>2</sup>, Anton Subarno<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: emahardianti16@gmail.com, cicilidyah@staff.uns.ac.id,  
antonsubarano@fkip.uns.ac.id*

**Abstract**

*The objectives of this research are to know: (1) the effect of students' participation in extracurricular and students' communication ability; (2) the effect of learning activeness and students' communication; (3) the effect of students' participation in extracurricular and learning activeness towards students' communication ability at the 10th grade of Automation and Administration Management of SMK Negeri 6 Surakarta in the academic year of 2019/2020. This research used quantitative method and proportional random sampling to take 85 students as sample from 108 total of population. The techniques for collecting the data were questionnaire and documentation. These data was analyzed using multiple linear regression. The result of the research showed that: (1) there was positive and significant correlation between students' participation in extracurricular and communication ability at the 10th grade of Automation and Administration Management of SMK Negeri 6 Surakarta in academic year 2019/202, ( $t_{obtained} 9,680 > t_{table} 2,050$ ); (2) there was positive and significant correlation between learning activeness and communication ability at the 10th grade of Automation and Administration Management of SMK Negeri 6 Surakarta in academic year 2019/2020, ( $t_{obtained} 2,795 > t_{table} 2,050$ ); (3) there was positive and significant correlation between students' participation in extracurricular and learning activeness towards communication ability at the 10th grade of Automation and Administration Management of SMK Negeri 6 Surakarta in academic year 2019/2020, ( $F_{obtained} 69,413 > F_{table} 3,11$ ).*

**Keywords: Students' Participation in Extracurricular, Learning Activeness, Communication Ability**

## I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran diharapkan bisa membantu siswa untuk membantu meningkatkan kemampuan komunikasi baik dengan guru maupun teman. Kemampuan komunikasi yang dimiliki akan membantu siswa untuk dapat menyampaikan pendapat dan pemikiran siswa itu sendiri. Komunikasi sangat penting untuk dikembangkan karena komunikasi merupakan dasar dari keberlangsungan suatu hubungan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Hafied (2007:85) Komunikasi merupakan kemampuan seseorang untuk menyampaikan pesan atau mengirim pesan kepada orang lain (penerima pesan). Yang berarti bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat dasar untuk terus ditingkatkan siswa sehingga dapat menyampaikan pendapat maupun pemikiran. Hal ini harus menjadi acuan guru untuk mengarahkan siswa agar dapat berkomunikasi dengan baik dan benar. Namun kemampuan komunikasi siswa tidak hanya dapat dikembangkan oleh guru melainkan terdapat faktor internal (yang berasal dari dalam diri) dan faktor eksternal (yang berasal dari luar) diantaranya ekstrakurikuler dan keaktifan siswa.

Setiap sekolah baik negeri maupun swasta memiliki kegiatan dan kebutuhan masing-masing dalam mengadakan kegiatan ekstrakurikuler menurut

tujuan yang ingin dicapai sekolah tersebut. Ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan diluar jam pembelajaran. Kegiatan ekstrakurikuler bertujuan untuk mengembangkan minat dan bakat siswa yang tidak dapat dikembangkan dalam proses pembelajaran di kelas. Kegiatan ekstrakurikuler juga dapat mengembangkan kemampuan berorganisasi, menambah wawasan, memecahkan masalah, serta terampil dalam mengolah bahasa sesuai kegiatan yang digelutinya. Menurut Asmani (2011:62) ekstrakurikuler adalah kegiatan pendidikan diluar jam mata pelajaran dan pelayan konseling untuk membantu pengembangan peserta didik sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, dan minat mereka melalui kegiatan yang secara khusus diselenggarakan oleh pendidik dan atau tenaga kependidikan yang berkemampuan dan berwenang di sekolah.

Selain ekstrakurikuler, salah satu faktor dari dalam diri siswa yang akan memengaruhi kemampuan komunikasi siswa adalah keaktifan siswa. Proses pembelajaran yang baik yaitu adanya interaksi antara guru dan peserta didik serta dapat menciptakan aktivitas dan kreatifitas peserta didik itu sendiri. Hal ini sejalan dengan Santosa dan Rokhayati (2007:274) pembelajaran yang berkualitas merupakan keterlibatan peserta didik secara

aktif dalam pembelajaran. Keterlibatan yang dimaksud adalah aktivitas mendengarkan, komitmen terhadap tugas, berpartisipasi, berpendapat, bertanggung jawab, bertanya, serta merespon pertanyaan. Keaktifan peserta didik merupakan unsur yang penting dalam keberhasilan untuk memengaruhi keberhasilan komunikasi siswa. Menurut Sardiman (2001:98) keaktifan merupakan kegiatan yang bersifat fisik maupun mental, yaitu berbuat dan berfikir sebagai suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Proses pembelajaran yang baik memerlukan aktifitas dari peserta didik maupun dari guru.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di SMK Negeri 6 Surakarta siswa kelas X Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), menunjukkan bahwa siswa masih enggan bertanya meskipun tidak paham mengenai materi yang disampaikan guru, kurangnya minat siswa untuk mencari berbagai informasi untuk memecahkan masalah, tingkat keaktifan siswa yang mulai berkurang apabila sudah masuk jam pembelajaran siang ke sore hari, serta siswa yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler hanya karena diwajibkan atau ikut teman.

## II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian di SMK Negeri 6 Surakarta yang terletak di Jl. L.U.Adisucipto

No.38 Kerten, Laweyan Surakarta.

Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020-November 2020. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Variabel meliputi variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yakni Partisipasi siswa dalam Ekstrakurikuler ( $X_1$ ) dan Keaktifan Belajar ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu Kemampuan Komunikasi ( $Y$ ).

Populasi yang digunakan merupakan siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 108 siswa. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak menggunakan teknik *proportional random sampling* sejumlah 85 sampel dihitung dari jumlah populasi. Teknik pengambilan dilakukan menggunakan angket tertutup yaitu kemungkinan jawaban sudah disajikan peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk menentukan nilai dari setiap jawaban.

Pengujian dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan yang dilakukan uji coba layak dan dapat mengukur keadaan yang sebenarnya. Metode yang digunakan yaitu *korelasi product moment* dalam *SPSS 24.0 for Windows*.

Teknik analisis data dimulai dengan membuat tabulasi data, melakukan uji prasyarat seperti

uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 5%, uji linieritas dengan taraf signifikansi 5%, uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan VIF.

Terakhir adalah uji hipotesis meliputi perhitungan uji t, uji F, analisis regresi linier ganda, analisis regresi determinasi, menghitung sumbangan relatif (SR) serta sumbangan efektif (SE).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

Data penelitian diperoleh melalui pengambilan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler, keaktifan belajar dan kemampuan komunikasi. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020. Hasil validitas angket partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler ( $X_1$ ) sebanyak 30 item pernyataan, terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item no 15, no. 17, dan no. 18. Hasil keaktifan belajar ( $X_2$ ) sebanyak 25 item dan terdapat 4 item yang tidak valid yaitu item no 3, no. 17, no. 22 dan no. 23. Sedangkan uji validitas untuk kemampuan komunikasi (Y) sebanyak 14 item pernyataan, terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item no 2, no. 4,

dan no. 13. Item yang tidak valid dihilangkan dari angket karena sudah terdapat item pernyataan lain yang mewakili selanjutnya item pernyataan yang valid digunakan untuk instrumen penelitian.

Uji reliabilitas angket try out diketahui bahwa  $X_1 = 0,968$ ,  $X_2 = 0,927$ ,  $Y = 839$ . Angket dinyatakan reliabel apabila nilai lebih dari 0,60, dimana semua nilai reliabilitas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y masing-masing bernilai diatas 0,60 maka dikatakan reliabel atau dapat diterima sebagai alat ukur.

#### B. Pembahasan

##### 1. Pengaruh $X_1$ terhadap Y

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (9,680)  $> t_{tabel}$  (2,050), maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh antara partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler terhadap kemampuan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler terhadap kemampuan komunikasi siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020” terbukti kebenarannya.

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilakukan diluar jam pembelajaran untuk mengembangkan bakat dan

minat siswa. Ekstrakurikuler bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik. Mampu mengembangkan bakat, minat dalam upaya membina kepribadian menuju hakikat manusia seutuhnya yang positif. Serta mengetahui, mengenal, membedakan antara pembelajaran satu dengan yang lain (Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan dalam Suryosubroto, 2009: 287). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wafroturrohmah & Sulistiyawati (2018:152) berpendapat bahwa ekstrakurikuler mampu mngembangkan dan menumbuhkan rasa percaya diri, disiplin serta keberanian berbicara serta mengungkapkan ide dan berpendapat di muka umum. Ekstrakurikuler mampu menjadi sebuah media bagi siswa belajar untuk berdiskusi serta memecahkan permasalahan ataupun persoalan baik akademik maupun non akademik yang tangan dihadapi.

## 2. Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$

Hasil perhitungan program *SPSS* diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,795) > t_{tabel} = (2,050)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Keaktifan Belajar terhadap Kemampuan Komunikasi. Dari hasil ini

menunjukkan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan belajar terhadap kemampuan komunikasi siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020” terbukti kebenarannya.

Pelaksanaan pembelajaran yang baik akan mampu mengembangkan keaktifan peserta didik dalam proses pembelajaran itu sendiri. Sardiman (2001:98) berpendapat keaktifan merupakan kegiatan yang berhubungan baik secara fisik maupun mental, yang terdiri dari berpikir dan bertindak sebagai suatu rangkaian yang menjadi satu kesatuan dan tidak dapat terpisahkan. Dalam hal ini keaktifan siswa merupakan salah satu faktor penunjang siswa yang dapat mengikuti proses pembelajaran. Keaktifan siswa juga dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh siswa itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Firdawati dan Hidayat (2018:157) mengatakan bahwa keaktifan siswa berkontribusi terhadap kemampuan komunikasi siswa sebesar 70,02% dengan kata lain jika keaktifan siswa baik maka kemampuan komunikasi yang dimiliki akan baik pula.

### 3. Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (69,413) >  $F_{tabel}$  (3,11) berarti  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dan keaktifan belajar secara bersama terhadap kemampuan komunikasi. Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dan keaktifan belajar terhadap kemampuan komunikasi Siswa Kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020” dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini memberikan bukti nyata bagi SMK Negeri 6 Surakarta bahwa partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dan keaktifan belajar memberikan dampak pada peningkatan kemampuan komunikasi siswa. Kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan oleh siswa akan membantu untuk mengembangkan bakat dan minat siswa itu sendiri, sedangkan keaktifan siswa akan membantu siswa dalam mengikuti proses pembelajaran yang dilakukan. Dan kedua faktor tersebut berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan komunikasi siswa yang dapat

membantu siswa untuk beradaptasi ataupun mengatasi kondisi maupun situasi yang tengah dialami, selain itu kemampuan komunikasi yang baik akan membantu siswa mewujudkan hal yang ingin dicapai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Saibovich (2019: 21) yang mengungkapkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja akademik dan pengembangan *soft / flexible skill* dalam hal ini pada kemampuan komunikasi siswa yang dimiliki ketika siswa mengikuti kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan sekolah.

### IV. KESIMPULAN

Analisis data penelitian yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler berpengaruh dan signifikan terhadap kemampuan komunikasi siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020 dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  9,680 >  $t_{tabel}$  2,050) dan nilai signifikansi kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Memiliki sumbangan efektif sebesar 53,8%.

Keaktifan belajar berpengaruh dan signifikan terhadap kemampuan komunikasi siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020 hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  2,795 >  $t_{tabel}$  2,050) dan

nilai signifikansi kurang dari 5% ( $0,006 < 0,05$ ). Memiliki sumbangan efektif sebesar 9,1%.

Partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dan keaktifan belajar berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi siswa kelas X OTKP SMK Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2019/2020 secara bersama-sama, ini dibuktikan dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 69,413 > F_{tabel} 3,11$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) serta dilihat dari koefisien determinasi 0,629 yang berarti partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dan keaktifan belajar berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi sebesar 62,9%.

Saran yang diberikan peneliti kepada guru terkait pentingnya kegiatan ekstrakurikuler dan keaktifan belajar siswa untuk dapat meningkatkan kemampuan komunikasi siswa, maka sebaiknya pihak guru dapat mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mengembangkan keaktifan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu dengan cara memberikan dorongan semangat bahwa semua siswa harus aktif dan kritis selama pembelajaran di kelas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan model pembelajaran *problem solving*, yang dapat mendorong siswa untuk aktif dalam memecahkan suatu persoalan, sehingga siswa akan semakin terlatih dalam berkomunikasi. Selain itu dapat berupa pemberian nilai tambah

bagi siswa yang sering aktif di kelas. Sedangkan bagi siswa peneliti memberikan saran mengingat pentingnya kegiatan ekstrakurikuler semisal Pramuka, ROHIS, OSIS, Musik, dan sebagainya yang diikuti siswa dalam upaya meningkatkan kemampuan komunikasi. Berdasar nilai terendah dalam angket partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler dengan item no 13 untuk memantapkan kepribadian maka siswa sebaiknya mengurangi kebiasaan yang dirasa tidak berguna serta lebih bertanggung jawab dalam kegiatan yang diikuti. Serta mengingat keaktifan siswa dalam proses pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan kemampuan komunikasi serta berdasar nilai terendah dalam angket keaktifan siswa dengan item no 20 mampu mengemukakan pendapat tau ide dihadapan guru maka siswa sebaiknya tidak takut salah jika hendak berargumen, serta mengurangi sikap tidak percaya diri pada saat menjawab pertanyaan dari guru.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, J. (2011). *Buku panduan internalisasi pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta: Diva Pers.
- Firdawati, I. & Hidayat, W. (2018) Hubungan antara keaktifan belajar siswa terhadap kemampuan komunikasi matematis siswa smk. *Jurnal Visipena*, 9 (1), 151-158.

Hafied, C. (2007). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Saibovich, S.A. (2019). Extracurricular activities: Success and development of communication skills with the role of parents, public and home work. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 6(1), 21-26.

Sardiman, A. M. (2001). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Suryosubroto, B.(2009). *Proses belajar mengajar di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wafroturrohmah & Sulistiyawati, E. (2018). Manfaat kegiatan ekstrakurikuler dalam pengembangan kompetensi sosial siswa SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 139-155.



**UNS**  
UNIVERSITAS  
SEBELAS MARET



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**  
Jl. Ir. Sutami 36 A Kentingan, Jebres, Surakarta 57126  
Telp/Fax. (0271) 669124, Email: [pap@fkip.uns.ac.id](mailto:pap@fkip.uns.ac.id)  
[www.adp.fkip.uns.ac.id](http://www.adp.fkip.uns.ac.id)