



Green Leadership

Strategi Pengelolaan Pendidikan
Berbasis Lingkungan



Green Leadership:

Strategi Pengelolaan Pendidikan
Berbasis Lingkungan

Kardoyo
Muhammad Feriady
Nina Farliana



Green Leadership: Strategi Pengelolaan Pendidikan Berbasis Lingkungan

Penulis:

Kardoyo
Muhammad Feriady
Nina Farliana

Editor:

Eko Sugiarto

Penata letak & desain sampul:

ME Art House

Diterbitkan oleh:

PENERBIT LPPM UNNES
Gedung Prof. Retno Sriningsih Satmoko
Kampus Sekaran Gunungpati Semarang
Kode Pos: 50229
Telp: (024) 8508089 Fax: (024)8508089
Email: lppm@mail.unnes.ac.id

(Anggota IKAPI)
IKAPI No. 175/ALB/JTE/2019

Cetakan Pertama, September 2020
Hak cipta dilindungi undang-undang pada Penulis
ISBN:

Hak Cipta © pada penulis dan dilindungi Undang-Undang Penerbitan Hak Penerbitan pada LPPM UNNES.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh buku ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari penerbit.

Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

Ketentuan pidana pasal 72:

2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kehadirat Tuhan YME atas izin-Nya kami dapat menyelesaikan buku *Green Leadership: Strategi Pengelolaan Pendidikan Berbasis Lingkungan* dengan lancar tanpa adanya halangan apapun. Ucapan terimakasih yang sedalamnya kepada Lembaga penelitian dan pengabdian Kepada masyarakat Universitas Negeri Semarang karena telah memfasilitasi penelitian Kami yang salah satu outputnya adalah Buku ini. Selanjutnya LP2M UNNES juga menjadi fasilitator penerbitan buku ini sehingga dapat tersebar luas ditengah masyarakat. Kami mengucapkan terimakasih kepada Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dan Seluruh Civitas Akademik FE UNNES atas dukungan dan semangat yang diberikan dalam penyusunan buku ini.

Kami juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga, sahabat dan kolega yang telah memberikan dukungan baik materiil maupun moriil kepada kami sehingga penyusunan buku ini dapat berlangsung dengan lancar tanpa adanya kendala. Kami mengucapkan terimakasih kepada para pembaca yang telah meluangkan waktunya untuk membaca satu persatu bab dalam buku ini, semoga apa yang kami tulis memberikan manfaat bagi para pembaca. Tak lupa ucapan terimakasih juga kepada seluruh pihak yang telah membantu selama proses penyusunan buku ini dan tidak dapat dicantumkan satu persatu.

Semoga buku ini dapat diterima dengan baik dan pembaca dapat merekomendasikan kepada rekan-rekan di lingkungan pembaca. Akhir kata semoga buku ini dapat bermanfaat dan memberikan inspirasi bagi pembaca baik bagi perkembangan pengelolaan pendidikan tinggi di Indonesia, maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Tim Penulis

Prakata

Salah satu bagian penting dalam berkontribusi dalam menjaga lingkungan dari kerusakan adalah melalui pendidikan lingkungan. Sayangnya perspektif pendidikan lingkungan seringkali disempitkan hanya dalam pemahaman pelajaran yang bertema lingkungan ataupun mata kuliah tentang konservasi. Lebih jauh dari itu harusnya ada pembahasan yang lebih luas seputar pendidikan lingkungan yaitu meliputi aspek pengelolaan pendidikan dan perencanaan kurikulum yang mendukung terwujudnya lingkungan lestari.

Dibeberapa perguruan tinggi isu lingkungan telah diangkat sebagai ciri khas pengembangan lingkungan pendidikan yang harapannya dapat dijadikan *role model* pendidikan lingkungan yang sesungguhnya. Untuk itu pembahasan seputar kepemimpinan di perguruan tinggi yang berorientasi pada kelestarian lingkungan harus diangkat sebagai kajian yang menarik untuk di diskusikan. Hal ini menjadi urgent dikarenakan kepemimpinan merupakan faktor penentu pengelolaan yang baik dalam dunia pendidikan terutama pendidikan tinggi. dengan adanya kepemimpinan yang berorientasi pada kelestarian lingkungan maka tata Kelola pendidikan tinggi juga diharapkan berorientasi pada lingkungan.

Konsep *Green Leadership* selama ini belum banyak di perbincangkan dalam pengelolaan institusi pendidikan. *green leadership* selama ini banyak diperbincangkan dalam entitas bisnis dan kaitanya dengan pencapaian Green Business. Adopsi dari hal tersebut dapat diterapkan dalam dunia pendidikan dengan tujuan utama mengoptimalkan pendidikan lingkungan. dengan adanya green leadership dalam kepemimpinan pendidikan harapannya orientasi dari pendidikan emngarah pada perilaku peserta didik yang berorientasi pada kelestarian lingkungan.

Dilain sisi *green leadership* adalah sebuah kajian mendalam tentang kepemimpinan yang meliputi pendekatan dan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di abad ini. Buku ini akan mengupas lebih lanjut tentang bagaimana *green leadership* menjadi sebuah cara bagaimana mengelola pendidikan dengan orientasi lingkungan. selain itu juga berkaitan dengan manajemen pendidikan tinggi yang selama ini sudah banyak menerapkan konsep ramah lingkungan.

Buku ini akan menjabarkan secara luas pengertian *green leadership* dan perspektif kepemimpinan di dunia pendidikan. Buku ini dilengkapi dengan beberapa bahasan mengenai penyusunan kurikulum berorientasi lingkungan, pengelolaan kampus berbasis lingkungan, serta konsep kesadaran dan tanggungjawab lingkungan. selanjutnya buku ini juga dilengkapi dengan adanya beberapa contoh pengaplikasian pengelolaan kampus yang berorientasi pada kelestarian lingkungan.

Buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada lingkungan. hal ini sekaligus memperkaya keilmuan pada konsep kepemimpinan dalam dunia pendidikan.

September, 2020

Penulis

Daftar Isi

Prakata

Daftar Isi

- 1. Peran Universitas dalam Isu Lingkungan—1**
 - Peran Universitas melalui Pendidikan Lingkungan—4
 - Pembelajaran Lingkungan Melalui PLH—5
 - Peran Universitas melalui Riset dan Inovasi Lingkungan—7
 - Belajar dari Wageningen University and Research Belanda—8

- 2. Kepemimpinan dalam dunia Pendidikan—11**
 - Berbagai Pendekatan dalam Membahas Kepemimpinan Theory Kepemimpinan—11
 - Teori Kontingensi—17
 - Teori Jalur- Tujuan (*Path- Goal Theory*) 18
 - Leader Member Exchange—19
 - Kepemimpinan Transformasi (*Transformational Leadership*) —23
 - Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) —25
 - Kepemimpinan Otentik (*Authentic Leadership*) —27
 - Kepemimpinan Pendidikan—29
 - Bagaimana Kepemimpinan Pendidikan Ideal? —31

- 3. Mendefinisikan Kepemimpinan Hijau—35**
 - Kepemimpinan Hijau dan Gaya Kepemimpinan Ideal—40
 - Kekuatan dan Pengaruh dalam Kepemimpinan Hijau—44

- 4. Leader Member Exchange (LMX) dalam Kepemimpinan Hijau—49**
 - Leader Member Exchange Theory* (LMX) —49
 - Dimensi, Kekuatan dan Kritik Model LMX—55

- Penerapan Model LMX dalam Kepemimpinan Hijau—**57**
- 5. Peranan Kampus dalam Menjaga Kelestarian Lingkungan—61**
Perguruan Tinggi dan Lingkungan—**61**
Kelestarian Lingkungan dan Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan—**63**
Peran Kampus dalam Menjaga Kelestarian Lingkungan—**68**
- 6. Pengelolaan Kampus Hijau di Indonesia—73**
Peran Perguruan Tinggi Dalam Pembangunan Berkelanjutan —**73**
Kampus Berkelanjutan—**80**
Indikator dan Implementasi Tercapainya Kampus Hijau—**84**
Universitas Negeri Semarang sebagai Kampus Hijau—**87**
- 7. Kesadaran dan Tanggung Jawab Lingkungan—93**
Manusia sebagai Agen Perubahan—**92**
Kesadaran Baru Terhadap Lingkungan—**98**
Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan—**103**
- 8. Pendidikan Kesadaran Lingkungan—111**
Pendidikan dan Kesadaran Lingkungan—**111**
Pendidikan Lingkungan di Perguruan Tinggi—**113**
Membentuk Karakter Peduli Lingkungan Melalui Pendidikan—**118**
Strategi Pelaksanaan Pendidikan Lingkungan di Perguruan Tinggi—**122**
- 9. Green Curriculum—130**
Kurikulum Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0—**130**
Kurikulum Merdeka Belajar 2020 dan Tuntutan Standar Pendidikan Tinggi—**134**
Landasan Pengembangan Kurikulum—**136**

Konsep Kurikulum Berbasis Lingkungan/*Green Curriculum* di Era Industri 4.0—**140**

Pengelolaan Kurikulum Berbasis Lingkungan/ Green Kurikulum—**144**

10. Belajar dari UI Greenmetric—150

UI GreenMetric 2019—**150**

Belajar dari UI GreenMetric—**121**

11. Belajar dari Kepemimpinan Bertumbuh UNNES—173

Perguruan Tinggi dan Perilaku Pemimpin—**173**

Kepemimpinan Bertumbuh Rektor UNNES

Prof. Dr. Fathur Rokhman—**179**

Daftar Pustaka—187

1

Peran Universitas dalam Isu Lingkungan

Perubahan lingkungan dirasakan sudah memasuki tahap yang memprihatinkan dan semakin cepat dalam 50 tahun terakhir. Menurut catatan UN Millenium Ecosystem Assessment menjelaskan telah terjadi perubahan lingkungan yang sangat serius sebagai akibat dari perubahan teknologi, demografi dan gaya hidup masyarakat. Hasilnya adalah sekitar 60 persen lingkungan hidup telah berubah dari mulai udara, air dan tanah, alih-alih memberikan dampak ekonomi kepada manusia namun secara tidak langsung telah terjadi degradasi lingkungan yang sangat cepat. Hal ini tentu saja akan berpengaruh pada keuntungan jangka panjang yang akan dirasakan generasi di masa yang akan datang.

Kerusakan lingkungan di Indonesia sampai dengan akhir tahun 2019 sudah mencapai level yang memprihatinkan. Salah satu inikator yang sering digunakan untuk mengukur kerusakan lingkungan adalah penggunaan plastic. Laporan yang dimuat oleh Bank Dunia dan LIPI menyebutkan pada tahun 2018 tidak kurang dari 150 juta ton sampah telah dibuang ke lautan. Berkaitan dengan hal tersebut temuan Jena R. Jambeck yang dipublikasikan pada tahun 2015 menjelaskan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-2 penghasil sampah plastic (Kemenkeu.com, 2019). Indonesia memiliki populasi pesisir sebesar 187,2 juta yang setiap

tahunnya menghasilkan 3,22 juta ton sampah plastik yang tak terkelola dengan baik. Sekitar 0,48-1,29 juta ton dari sampah plastik tersebut diduga mencemari lautan (CNBC, 2019). Jumlah tersebut setara dengan penggunaan plastic 11.9 kilogram untuk tiap penduduk Indonesia setiap tahunnya (Penduduk Indonesia 269,6 Juta Jiwa). Tidak hanya itu, sampah plastic di Indonesia diperkirakan tumbuh 24,6% setiap tahunnya (CNBC,2019). Angka tersebut jelas sangat menghawatirkan kelangsungan ekosistem di Indonesia.

Indikator lain berkaitan dengan polusi udara dijelaskan BMKG bahwa selama tahun 2019 terjadi penurunan kualitas udara di Kota besar di Indonesia yang di indikasikan dengan adanya partikel debu dan emisi gas karbon yang meningkat seiring bertambahnya jumlah kendaraan bermotor di Indonesia. Dilansir dari British Petroleum (BP) Energy Outlook 2019 Jumlah emisi karbon tercatat pada 2018 adalah 543 juta dan menempati peringkat ke 4 dunia katadata.com. jumlah ini meningkat 5,2 persen setiap tahunnya dan sudah mencapai level yang cukup tinggi dalam peningkatan emisi karbon CO₂ di udara.

Kondisi memprihatinkan terkait dengan pengelolaan sampah dan emisi karbon di Indonesia bukan hanya merupakan tanggungjawab pemerintah, akan tetapi menjadi tanggungjawab bersama. Diperlukan peranan yang serius dari semua elemen agar upaya penanggulangan kerusakan lingkungan menjadi massif dan berkelanjutan.

Salah satu peranan yang harus ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan mendegradasi kerusakan lingkungan adalah melalui Universitas. Dalam satu decade terakhir upaya kampus dalam mendukung perbaikan kerusakan lingkungan menjadi hal utama yang di garap oleh kampus-kampus besar di dunia. Hal ini tentu tidak lepas dari peranan utama perguruan tinggi sebagai Lembaga riset dan Lembaga pendidikan. Colding dan Barthel (2017), menjelaskan bahwa peranan pendidikan tinggi dalam menjaga kelestarian

lingkungan didasarkan bukan hanya pada aspek pendidikan lingkungan dan riset, melainkan bagaimana universitas mampu memberikan pengaruh kepada masyarakat berkaitan dengan kualitas lingkungan mereka. Colding dan Barthel (2017) menjelaskan peran penting adanya socio-cultural transition dalam perubahan masyarakat menuju kualitas lingkungan yang berkelanjutan.

Dalam kerangka UN Millenium Ecosystem Assessment (2005) dijelaskan bahwa proses perubahan lingkungan hidup juga dipengaruhi oleh beberapa komponen seperti perubahan teknologi dan perubahan gaya hidup. Untuk mengatasi dampak yang ditimbulkan dari pengaruh komponen tersebut maka diperlukan intervensi terhadap komponen-komponen tersebut. Dalam hal ini institusi pendidikan tinggi dapat berperan secara penuh dalam setiap komponen yang ada. Sebagai contoh berbagai kampus ternama di Indonesia telah mengembangkan berbagai teknologi ramah lingkungan yang berperan dalam mengatasi kerusakan lingkungan. demikian juga dengan pengembangan karakter yang dilakukan di universitas mengacu pada karakter mencintai lingkungan sehingga menciptakan gaya hidup ramah lingkungan. kedua hal ini tentu saja tidak dapat dilepaskan dari peran tri dharma pendidikan tinggi yaitu: 1) Pendidikan, 2) Penelitian, 3) pengabdian kepada masyarakat.

Jadhav, et all (2014) menjelaskan dalam risetnya tentang peranan universitas di India dalam mendukung lingkungan berkelanjutan dapat dilakukan melalui 3 aspek: 1) Teaching programs, 2) research, 3) Outreach. Selanjutnya dalam UI Green Matric (2018) peranan universitas dalam meningkatkan kualitas lingkungan diukur dengan pencapaian utama universitas dalam menciptakan kampus hijau dengan pengukuran utama meliputi: 1) Penggunaan SDA, manajemen lingkungan, 3) Pengendalian polusi, 4) pendidikan, 5) keterlibatan masyarakat, 6) keaktifan dalam kegiatan social, 7) keuntungan ekonomi dan 8) efisiensi sumber daya.

Peran Universitas melalui Pendidikan Lingkungan

Pendidikan lingkungan diartikan oleh Roth (1973) sebagai upaya sadar dalam memahami diri sendiri, sesama manusia dan lingkungan serta interaksi timbal balik didalamnya. Prinsip-prinsip pendidikan lingkungan seperti yang tertuang dalam deklarasi Tbilisi (UNESCO-UNEP, 1978) mencakup elemen-elemen mendasar dari pembangunan berkelanjutan. Elemen tersebut diantaranya kebutuhan untuk mempertimbangkan aspek sosial dari lingkungan dan mempertimbangkan hubungan erat antara ekonomi, lingkungan dan pembangunan, serta adopsi perspektif lokal dan global dan promosi solidaritas internasional. Kopinha (2011) kemudian menjelaskan adanya keterkaitan antara pendidikan lingkungan dengan upaya menciptakan kehidupan yang berkelanjutan melalui pendidikan berkelanjutan. Menurutnya pendidikan lingkungan harusnya berfokus pada etika lingkungan dan upaya agar siswa mampu mencapai berbagai pengetahuan lingkungan.

Tujuan utama pendidikan lingkungan adalah untuk mendorong individu dalam mengembangkan dirinya dan mampu mengambil keputusan bijaksana yang menciptakan lingkungan agar mendukung kehidupan yang lebih berkualitas. Tujuan pendidikan lingkungan menurut Roth (1973) dapat dijelaskan dalam 3 bentuk yaitu:

1. Memiliki pengetahuan tentang lingkungan fisik dan lingkungan social dimana manusia berada dan memahami keberadaan manusia menjadi bagian dari lingkungan tersebut
2. Menyadari dan mampu melakukan manajemen lingkungan dalam penyelesaian masalah yang ada disekitar kita
3. Memotivasi diri agar memunculkan Tindakan bertanggungjawab dalam menjaga kelestarian lingkungan dan menciptakan kehidupan yang lebih berkualitas

Sementara itu Granit-Dgani et all (2016) memiliki perspektif yang lebih fundamental terkait dengan tujuan pendidikan lingkungan yaitu berkaitan dengan perubahan pada individu yang berkaitan dengan aspek pengetahuan, kebiasaan, concern dan tanggung jawab terhadap lingkungan.

Berdasarkan pada pendapat tersebut maka pengertian tentang pendidikan lingkungan dapat dipahami sebagai upaya sadar institusi pendidikan dalam meningkatkan pengetahuan, kepedulian dan sikap peserta didik terhadap perubahan lingkungan dan upaya menuju kehidupan berkelanjutan yang lebih baik. pengertian ini tentu saja tidak dibatasi pada pendidikan lingkungan di perguruan tinggi saja.

Peranan universitas yang berkaitan dengan upaya pendidikan lingkungan dilaksanakan melalui intra kurikuler dan ekstra kurikuler. Lebih jauh dari itu pendidikan lingkungan juga dapat terinternalisasi melalui kegiatan-kegiatan dan organisasi kemahasiswaan yang berkaitan dengan lingkungan. Tujuan utamanya adalah memberikan pendidikan lingkungan dan juga membangun karakter lingkungan.

Bentuk pendidikan lingkungan di beberapa Universitas di Indonesia di implikasikan secara khusus pada mata kuliah lingkungan dan memasukan substansi materi terkait lingkungan dengan mata kuliah yang ada di satuan program studi masing-masing. Universitas Negeri Semarang (UNNES) memiliki dua treatment dalam menjalankan pendidikan lingkungan di Universitas, yaitu melalui Mata kuliah Umum (MKU) Wajib Universitas yaitu pendidikan Konservasi dan di insertkan dalam setiap mata kuliah prodi di masing-masing Fakultas. Sebagai contoh misalnya dengan memasukan materi sustainable economic pada pokok bahasan di salah satu mata kuliah di prodi Ekonomi Pembangunan di Fakultas Ekonomi UNNES.

Pembelajaran Lingkungan Melalui PLH

Pendidikan lingkungan hidup (PLH merupakan mata kuliah ajar yang bebreapa tahun terahir diajarkan di berbeagi Universitas di Indonesia. Esensi mata kuliah ini terletak pada berubahnya perilaku peserta didik yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. pendidikan lingkungan hidup diartikan sebagai upaya sadar dari berbagai pihak yang bertujuan meningkatkan pemahaman, kesadaran, keterampilan dan sikap tentang nilai-nilai lingkungan dan permasalahan lingkungan yang pada ahirnya dapat menggerakkan masyarakat pada gerakan peduli lingkungan (Sriyono, 2011). Pendidikan lingkungan hidup atau environmental education menurut Union For The Conservation Of Nature And Natural Resources (IUCN) 1970 didefinisikan sebagai: *"The Process of recognizing and darifying conceps in order to develop skills attitudes necessary to understand and appreciate the interrelatedness among man, his culture and biophysical. Environmental education also entails practice in decision making and self-formulation of code of behavior about issues concerning environmental quality"* (Wulandari, 2018).

Pendidikan lingkungan hidup terdiri dari dua model pembelajaran. Yang pertama adalah PLH dipandang sebagai mata kuliah/mata pelajaran yang berdiri sendiri dengan muatan materi yang spesifik tentang lingkungan. yang kedua adalah PLH dalam konteks pembelajaran yang tidak dapat berdiri sendiri melainkan terdapat pada mata kuliah/mata pelajaran lain dengan materi yang holistic dengan mata kuliah lainnya. Kedua bentuk pembelahrn ini pada satu decade terahir banyak diterapkan di Universitas baik dalam mata kuliah Umum universitas ataupun di insertkan kedalam substansi materi di masing-masing mata kuliah.

Keberadaan Pendidikan Lingkungan Hidup tidak lain adalah sebagai reaksi akan rusaknya lingkungan yang semakin memperhatikan. Adanya bencana alam, penumpukan sampah, pembangunan yang tidak ramah lingkungan dan lainnya perlu ada upaya untuk menanggulangnya. Kebijakan yang diterapkan pemerintah sepertinya tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh, diperlukan adanya kesadaran dan partisipasi masyarakat yang lebih kuat. Berdasarkan kondisi ini pendidikan lingkungan hidup hadir dan memberikan solusi jangka panjang penanganan kerusakan lingkungan (Tim MKU PLH UNNES, 2011).

Peran Universitas melalui Riset dan Inovasi Lingkungan

Sebagai bagian dari kegiatan Tri dharama perguruan tinggi, kegiatan penelitian menjadi salah satu indikator peran pendidikan tinggi di suatu negara. Keberadaan riset disuatu negara sangat penting kaitanya dalam meningkatkan inovasi dan keunggulan di negara tersebut. Menurut Global Innovation Index (2018), riset adalah kunci pengembangan inovasi di suatu negara. Saat ini Indonesia menduduki peringkat ke 80 dalam pencapaian inovasi dengan skor 29.8 terpaut sangat jauh dengan singapura pada urutan pertama di ASEAN yang memiliki skor 59,8.

Apabila dilihat lebih lanjut selama kurun waktu 2011 sampai dengan 2018 pertumbuhan inovasi di Indonesia hanya 2,0 point dari semula 27,8 menjadi 29,8. Berbeda dengan negara china yang memiliki pertumbuhan inovasi sangat cepat mencapai 6,7 poin dari semula skor 46,4 di tahun 2011 menjadi 53,1 pada tahun 2018 dan menempatkan China sebagai negara dengan peringkat inovasi ke 17 di dunia. Salah satu kunci keberhasilan China dalam meningkatkan indeks inovasi mereka adalah melalui pengembangan riset yang sangat massif. Hal ini terbukti dari banyaknya Lembaga swasta yang bergerak dalam bidang Riset dan pengembangan, disamping sumbangan riset dari universitas-universitas di cina yang sudah sangat baik.

Perkembangan riset bertema lingkungan tentu saja memberikan peranan yang sangat besar terhadap inovasi pada bidang lingkungan, hal ini menempatkan riset sebagai salah satu alat untuk menuju perbaikan kualitas lingkungan melalui pengembangan teknologi dan kajian ilmiah. Semakin banyak riset bertema lingkungan seharusnya menimbulkan semakin banyak inovasi dan karya ilmiah yang mendorong adanya perbaikan lingkungan.

Belajar dari Wageningen University and Research Belanda

Melihat lebih jauh bagaimana pendidikan tinggi berperan dalam menjaga kelestarian, salah satu universitas yang menarik untuk kita telusuri adalah Universitas Wageningen di Belanda. Pada tahun 2019 Universitas Wageningen menduduki peringkat 1 ranking global UI Green Matric dengan skor total mencapai 9025 selisih 25 point diatas Universitas oxford di Inggris. Yang menarik dari universitas Wageningen adalah pada focus mereka terhadap lingkungan. Tagline universitas yaitu "To explore the potential of nature to improve the quality of life" seakan menegaskan baha kampus ini memang concern pada upaya perbaikan kualitas lingkungan. Misi yang di usung oleh institusi ini adalah "mengeksplorasi potensi alam untuk meningkatkan kualitas kehidupan; Pengetahuan kami mendukung pemerintah, sektor perdagangan dan industri dan masyarakat sipil dalam menghadapi tantangan mereka; Kami mencapai sinergi dengan menggabungkan pendidikan dengan penelitian mendasar dan terapan.

Bukan hanya itu, pada program Sarjana hingga doctoral juga diisi oleh program studi yang berkenaan dengan lingkungan. pada program sarjana misalnya, Universitas Wageningen memiliki program studi: 1) Animal Science yang berfokus pada pengembangan cara-cara yang berkelanjutan dan bertanggung jawab untuk merawat hewan, 2) Environmental Science yang berfokus pada isu lingkungan dan interaksi manusia dengan lingkungan, 3) Land and Water managemen yang berfokus pada pengelolaan tanah dalam dimensi social economic dan juga lingkungan, 4) Soil Water and Atmosphere yang berkenaan dengan perubahan iklim, dan lain sebagainya. Hampir keseluruhan program studi sarjana di universitas Wageningen berorientasi pada pendidikan lingkungan.

Pada bidang penelitian, universitas Wageningen Belanda juga melakukan kajian riset utama dengan tema lingkungan. focus riset yang dikembangkan di institusi ini adalah perubahan iklim, keanekaragaman hayati, produksi pangan, nutrisi sehat dan aman dan ekonomi sirkular. Banyak publikasi dan juga hasil riset terapan yang mendukung secara langsung dan tidak langsung dalam upaya untuk mewujudkan lingkungan yang lestari dan memperbaiki kualitas hidup manusia.

Dari universitas Wageningen kita dapat belajar bahwa focus universitas dalam pengendalian kerusakan lingkungan dan mendukung pembangunan berkelanjutan dapat dilakukan secara penuh melalui background universitas yang memang concern

dalam hal tersebut. Lalu bagaimana dengan Univeristas-Universitas di Indonesia yang memang sedari awal tidak dalam kapasitas membangun program studi dan bidang riset bertema lingkungan?

2

Kepemimpinan dalam dunia Pendidikan

Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa Kampus memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perubahan social masyarakat melalui pendidikan, termasuk didalamnya adalah perubahan kepedulian terhadap lingkungan. terlepas dari hal tersebut secara lebih luas proses perubahan pola pikir masyarakat akan pentingnya nilai-nilai kelestarian lingkungan

lembaga Pendidikan dalam memajukan sumberdaya manusia tidak pernah lepas dari aspek pengelolaan di dalamnya. Adanya kepemimpinan yang baik dalam pendidikan tentu saja membawa dampak terhadap proses didalamnya. Pada bagian ini akan dijabarkan bagaimana dimensi kepemimpinan dalam dunia pendidikan secara lebih spesifik dan dampaknya terhadap perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan. Sebelum membahas lebih jauh kepemimpinan di dunia pendidikan, akan dijabarkan terlebih dahulu pendekatan dan teori-teori kepemimpinan secara umum.

Berbagai Pendekatan dalam Membahas Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan oleh Robin (2006) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Sejalan dnegan itu, Nanang Fatah dalam bukunya menjelaskan bahwa pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi melalui kekuasaan yang dimilikinya. Suryana (2010) menjelaskan Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (leader) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (to lead) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan hal penting dalam mempengaruhi orang lain dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Beberapa pandangan terkait dengan konsep kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahannya, dikutip dari suryana (2010) hubungan antara pimpinan dan bawahan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang ketika dia mengarahkan kegiatankegiatan dari kelompoknya ke arah pencapaian tujuan (Hemphill & Coons)
- b. Kepemimpinan adalah hubungan kerja antara anggota-anggota kelompok dimana pemimpin memperoleh status melalui partisipasi aktif Dan dengan memperlihatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas kerjasama dengan usaha mencapai tujuan (Stogdill)
- c. Kepemimpinan adalah cara interaksi dengan orang-orang lain yang merupakan suatu proses sosial yang mencakup tingkah laku pemimpin yang diangkat (Jenings)
- d. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan aktivitas kelompok yang terorganisasi ke arah pencapaian tujuan (Rauch & Behling)

Konsep kepemimpinan dapat dikaji dalam berbagai macam prespektif. Dimensi kepemimpinan bisa di kaji dari model Pendekatan, gaya kepemimpinan, dan kriteria atau karakteristik pemimpin itu sendiri. Bahkan dalam konsep transformational

leadership berkembang juga dimensi kepemimpinan yang dilihat dari karakteristik Followers yang mengikutinya.

Gerry Yukl pada tahun 1998 menjelaskan dalam bukunya yang berjudul: "Leadership in Organization" bahwa pemimpin membawa peranan penting bagi kemajuan suatu organisasi. Menurut Yukl untuk membahas berbagai teori kepemimpinan dalam organisasi dapat dikaji melalui beberapa pendekatan, yaitu: 1) Pendekatan berdasarkan karakteristik/sifat, 2) Pendekatan berdasarkan Perilaku, 3) Pendekatan Pengaruh kekuasaan, 4) Pendekatan situasional, dan 5) Pendekatan integratif. Pendekatan tersebut dimaksudkan untuk meninjau sejauh mana pengaruh kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam mempengaruhi organisasi yang dipimpinya.

1. pendekatan berdasarkan karakteristik

Pendekatan ini memfokuskan pada karakteristik/sifat alami seseorang sebagai faktor utama dalam kepemimpinan. Pendekatan ini menekankan pada atribut yang dimiliki oleh pemimpin seperti sifat, kepribadian, motif, nilai dan keterampilan. Pemimpin yang baik dan efektif dalam pendekatan ini memiliki sifat yang secara alami menunjukan kepemimpinan. Artinya pemimpin tidak dibuat melainkan ada bakat alamiah yang dimiliki seseorang yang menjadikannya pemimpin. Beberapa penelitian mengkaji bahwa seseorang memiliki kemampuan yang baik sebagai pemimpin dikarenakan memiliki sifat unik seperti tidak kenal lelah, intuisi yang baik, visioner dan memiliki kemampuan persuasive yang baik.

2. Pendekatan Berdasarkan perilaku

Pendekatan berdasarkan perilaku mengambil sudut pandang bahwa pemimpin tidak dilahirkan secara alamiah, tentu saja pandangan ini bertentangan dengan pendekatan sifat. Pendekatan ini mengkaji bahwa efektifitas kepemimpinan dapat ditinjau dari bagaimana perilaku pimpinan tersebut di dalam organisasi. Adapun yang dijadikan parameter adalah bagaimana

pemimpin menyelesaikan masalah, bagaimana pemimpin menyelesaikan konflik, bagaimana mengatasi tuntutan bawahan, bagaimana menggali potensi organisasi dan lain sebagainya. Pendekatan perilaku juga mengungkapkan adanya hal dasar yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya yaitu memberikan contoh melalui perilaku yang diinginkan oleh bawahannya di dalam organisasi. kemampuan melakukan "drive" pemimpin akan tercermin dari mulai diikutinya perilaku baik yang ada pada pimpinan tersebut.

3. Pendekatan pengaruh kekuasaan

pendekatan pengaruh kekuasaan mengambil perspektif yang berpusat pada pemimpin dengan asumsi implisit bahwa kausalitas adalah searah (pemimpin bertindak dan pengikut bereaksi). Pendekatan ini melihat efektifitas kepemimpinan berdasarkan pada jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan bagaimana kekuasaan dilakukan. Kekuasaan dipandang sebagai hal yang penting tidak hanya untuk mempengaruhi bawahan, tetapi juga untuk mempengaruhi teman sebaya, atasan, dan orang-orang di luar organisasi, seperti klien dan pemasok.

Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin menjadi hal utama yang digunakan untuk menggerakkan organisasi. hal ini menempatkan bawahan sebagai objek yang melakukan suatu Tindakan karena tidak memiliki kuasa atas suatu hal. sebaliknya pemimpin dapat memerintahkan bawahan melakukan pekerjaannya karena memiliki kuasa dalam suatu hal. Keadaan demikian akan menentukan efektifitas kepemimpinan dalam organisasi berdasarkan pada pemahaman bawahan atas kuasa yang dimiliki pemimpin mereka.

4. Pendekatan situasional

Berbeda dengan pendekatan-pendekatan sebelumnya yang menekankan efektifitas kepemimpinan pada kondisi pimpinanya, Pendekatan situasional menekankan pentingnya faktor

kontekstual yang memengaruhi proses kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan yang berhasil ditentukan oleh faktor diluar pimpinan, yaitu faktor eksternal. faktor situasional utama meliputi karakteristik pengikut, sifat pekerjaan yang dilakukan oleh unit pemimpin, jenis organisasi, dan sifat lingkungan eksternal. Pendekatan ini memiliki dua subkategori utama.

Pendekatan ini menekankan pada karakteristik situasional organisasi, artinya leadership tidak selalu ditinjau dari kemampuan leadernya, melainkan dari kondisi bawahan dan juga faktor lingkungan. seorang pemimpin yang hebat adalah mereka yang mampu menyesuaikan faktor situasional yang dimiliki organisasi dan mengubahnya menjadi potensi untuk mencapai tujuan.

5. Pendekatan integrative

Pendekatan integrative menekankan pada kombinasi antara pengaruh pimpinan dan bawahan dalam efektifitas kepemimpinan di organisasi. hal ini berarti konsep kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh pemimpin yang memiliki kekuasaan dan perilaku yang baik, melainkan dari karakteristik bawahan yang juga mampu mengikuti pimpinannya. Beberapa teori tentang kepemimpinan menerapkan pendekatan ini sebagai pendekatan yang efektif dalam menjelaskan karakteristik kepemimpinan organisasi. sebagai contoh teori kepemimpinan karismatik yang mencoba menjelaskan mengapa para pengikut beberapa pemimpin bersedia melakukan upaya luar biasa dan membuat pengorbanan pribadi untuk mencapai tujuan atau misi kelompok. Hal ini tentunya bukan hanya muncul karena faktor pimpinan saja, seperti sifat dan perilaku, tetapi juga karena motivasi bawahan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Berbeda dengan Yukl, Northouse (2013) menjelaskan bahwa pendekatan dalam mengkaji teori kepemimpinan didasarkan pada beberapa hal: 1) Pendekatan karakteristik, 2) pendekatan kerampilan, 3) pendekatan gaya kepemimpinan, dan 4) pendekatan situasional. Meskipun memiliki perbedaan dengan

pendapat Yukl, akan tetapi secara garis besar kedua pendapat tersebut konsisten menempatkan pendekatan kepemimpinan dapat ditinjau dari segi pimpinan, bawahan dan juga situasi dan kondisi organisasi.

Berdasarkan pada pendapat Yukl dan Northouse tentang berbagai pendekatan yang digunakan untuk menganalisis teori kepemimpinan, dapat disimpulkan beberapa karakteristik penentu kepemimpinan di dalam organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kata Kunci dalam Teori Leadership

Karakteristik		
Pimpinan	Bawahan	Situasi
1. Ciri-ciri (motif, kepribadian)	1. Ciri-ciri (kebutuhan, nilai, konsep diri)	1. Jenis unit organisasi
2. Nilai, integritas, dan perkembangan moral	2. Keyakinan dan optimisme	2. Ukuran unit organisasi
3. Keyakinan dan optimisme	3. Kemampuan dan keahlian	3. Posisi kekuasaan dan otoritas pemimpin
4. Kemampuan dan keahlian	4. Atribusi tentang pemimpin	4. Struktur dan kompleksitas tugas
5. Perilaku kepemimpinan	5. Identifikasi dengan pemimpin	5. Budaya organisasi
6. Taktik pengaruh	6. Komitmen dan upaya tugas	6. Ketidakpastian dan perubahan lingkungan
7. Atribusi tentang pengikut	7. Kepuasan dengan pekerjaan dan pemimpin	7. Ketergantungan dan kendala eksternal
8. Model mental (kepercayaan dan asumsi)	8. Kerjasama dan saling percaya	8. Nilai-nilai budaya nasional

Sumber: Gery Yukl, 1992

Pada tabel 1 dijabarkan karakteristik masing-masing komponen yang menjadi penentu efektifitas kepemimpinan dalam organisasi. Semakin sama komponen yang dimiliki maka akan semakin baik kepemimpinan diterapkan dalam organisasi tersebut. Sebagai

contoh karakteristik pimpinan yang penuh keyakinan dan optimisme jika didukung oleh kemampuan dan keahlian yang mumpuni dari bawahan, serta adanya situasi yang menempatkan posisi kekuasaan dan otoritas pimpinan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja optimal dari organisasi. demikian sebaliknya, jika pemimpin misalnya memiliki atribusi yang buruk tentang pemimpin dan didukung oleh tidak adanya komitmen bawahan serta adanya ketidakpastian lingkungan, maka menyebabkan kinerja organisasi menjadi buruk. Artinya pada kolom pimpinan, bawahan dan situasi saling terhubung dan menciptakan kondisi ideal bagi organisasi.

Teory Kepemimpinan

Berbagai pendektan tentang kepemimpinan yang telah dijabarkan tersebut, menjelaskan tentang bagaimana teori-toeri kepemimpinan itu dibahas. Sudut pandang kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi dua yaitu kemampuan emimpin dalam menggerakkan orang lain, atau keadaan situasional termasuk didalamnya karakteritik bahawan dalam menerima araham pimpinan. Ada beberapa teori kepemimpinan yang dianggap populer dalam beberapa decade terahir yang banyak diterapkan dalam berbagai organisasi termasuk organisasi pendidikan.

Dikutip dari Northouse dalam bukunya yang berjudul *Leadership: Theory and Practices* tahun 2013 bebrapa teori kepemimpinan yang banyak di adopsi dewasa ini diantaranya: 1) Teori Kontingensi, 2) Teori Jalur- Tujuan (*Path-Goal Theory*), 3) Teori Pertukaran pimpinan dan anggota (*LMX Theory*), 4) teori kepemimpinan transformational, 5) Teori kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*), 6) kepemimpinan autentik , 7) kepemimpinan Grup/*Team Leadership*. Berbagai teori tersebut menjabarkan model pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dan menyesuaikan situasi yang ada di dalam organisasi.

Teori Kontingensi

Teori kontingensi seperti yang di jabarkan oleh Fiedler (1967) merupakan teori kepemimpinan yang menjelaskan tentang pengaruh dominan gaya kepemimpinan dan situasi subordinat dalam mempengaruhi organisasi. menurut Fiedler, kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan bawahannya sehingga situasinya dapat mendukung terhadap kepemimpinan yang dimiliki organisasi. Untuk mengertikinerja pemimpin, penting untuk memahami situasi di mana mereka memimpin. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada mencocokkan gaya pemimpin dengan pengaturan yang tepat. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan situasi yang ada didadlamnya.

Dalam teori kontingensi, Fiedler menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan seperti apa yang mampu memberikan efek motivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya ditentukan oleh situai organisasi tersebut. Fleksibilitas pemimpin dalam memberikan motivasi dan arahan merupakan kunci keberhasilan dalam teori kontingensi.

Situasi organisasi dalam konsep kontingensi dapat dibagi menjadi tiga faktor: 1) Hubungan pemimpin-anggota, 2) struktur tugas, dan 3) kekuatan posisi. Hubungan pemimpin-anggota terdiri dari suasana kelompok dan tingkat kepercayaan, kesetiaan, dan ketertarikan yang dirasakan pengikut terhadap pemimpin mereka. Jika suasana kelompok positif dan bawahan percaya, maka mereka akan mampu bergaul dengan pimpinan yang menyebabkan hubungan pemimpin-anggota menjadi baik. Di sisi lain, jika suasana tidak bersahabat dan gesekan ada di dalam kelompok, hubungan pemimpin-anggota menjadi buruk.

Sturktur tugas yang jelas dan terukur menyebabkan kesediaan anggota untuk menyelesaikanya, namun jika ada struktur tugas

yang tidak jelas dan cenderung memberatkan anggota maka ada keengganan untuk menyelesaikannya. Dalam hal ini peran pimpinan menjadi sangat penting memunculkan motivasi anggotanya. Pada karakteristik yang ketiga, kekuatan dan kewenangan pimpinan dan posisinya dalam organisasi dituntut untuk mampu memberikan hukuman dan hadiah kepada anggota, yang digunakan untuk memotivasi kinerja bawahan.

Teori Jalur- Tujuan (*Path- Goal Theory*)

Teori Path-goal seperti yang dijelaskan oleh Fidler (1967) menjelaskan tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbeda dengan pendekatan situasional, yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus beradaptasi dengan tingkat situasi bawahan, dan menekankan kecocokan antara gaya pemimpin dan variabel situasional tertentu, Teori ini menekankan hubungan antara gaya pemimpin, karakteristik bawahan dan pencapaian tujuan kerja. Asumsi yang mendasari teori jalur-tujuan berasal dari teori harapan, yang menunjukkan bahwa bawahan akan termotivasi jika mereka berpikir mereka mampu melakukan pekerjaan mereka, jika mereka percaya upaya mereka akan menghasilkan hasil tertentu, dan jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan pengakuan dan imbalan jika melakukan pekerjaan mereka bermanfaat.

Pada teori ini pemimpin dituntut untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang paling memenuhi kebutuhan motivasi bawahan. Salah satunya dilakukan dengan memilih perilaku yang melengkapi apa yang kurang dalam lingkungan kerja. Pemimpin harus mampu meningkatkan pencapaian tujuan bawahan dengan memberikan informasi detail termasuk keuntungan apa yang didapat oleh bawahan jika memiliki kinerja baik. Pemimpin menjadi sosok yang mampu mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan bawahan.

House dan Mitchell dalam Fidler (2013) menjelaskan peran informasi berkaitan dengan reward dan punishment yang penting dalam pencapaian kerja organisasi. selain itu kepemimpinan yang baik dalam organisasi ditunjukkan oleh kemampuan pimpinan dalam mempermudah tercapainya tujuan organisasi. kemampuan menghilangkan halangan dan kesulitan-kesulitan organisasi menjadi kunci sukses kepemimpinan.

Leader Member Exchange

Berbeda dengan dua teori sebelumnya yang mengambil pendekatan dari sisi pemimpin, pada teori Leader member Exchange (LMX) mengkonseptualisasikan kepemimpinan sebagai proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut. Teori LMX menempatkan hubungan diadik (hubungan baik) antara pemimpin dan bawahan sebagai titik fokus dari proses kepemimpinan. Hubungan saling memahami antara pimpinan dan bawahan terkait peran dan kedudukan masing-masing menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Graen (1976) menjelaskan keanggotaan dalam satu kelompok atau yang lain didasarkan pada bagaimana bawahan melibatkan diri dalam memperluas tanggung jawab peran mereka dengan pemimpin. Pada teori ini, bawahan akan tertarik untuk bernegosiasi dengan pemimpin tentang apa yang mereka dapat lakukan untuk kelompok. Negosiasi ini melibatkan pertukaran di mana bawahan melakukan kegiatan tertentu yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka, dan pemimpin, pada gilirannya, memberikan penghargaan atas pencapaian bawahan. Jika bawahan tidak tertarik untuk mengambil tanggung jawab pekerjaan yang baru dan berbeda, mereka menjadi bagian dari hubungan baik antara pimpinan dan bawahan (out group) .

Teori LMX menempatkan organisasi menjadi dua bagian, yaitu in group dan out group. In group adalah bawahan yang memilih menjalin hubungan baik dengan pimpinan melalui kesigapan

dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab lebih dibandingkan anggota lainnya. Sebaliknya pada kondisi out group mereka melaksanakan tugas sebagaimana yang harus dilakukan, tanpa adanya upaya menjalin hubungan baik dan memahami ekspektasi pimpinan. Sebagian besar hasil riset menunjukkan adanya kondisi kerja yang sangat berbeda antara in group dan out group di dalam organisasi.

Dari sisi pimpinan keterlibatan langsung dalam pekerjaan bawahan menempatkan pimpinan memiliki pandangan yang berbeda antara in group dan out group. Keterlibatan pimpinan lebih tinggi pada in group dipengaruhi oleh potensi bawahan pada in group yang lebih memenuhi ekspektasi pimpinan. Menanggapi upaya dan pengabdian ekstra mereka, para pemimpin memberi mereka lebih banyak tanggung jawab dan lebih banyak peluang. Para pemimpin juga memberi anggota ingroup lebih banyak waktu dan dukungan kepada mereka.

Belajar dari Pemimpin Universitas yang Mencoba “Kekinian”

Tidak ada yang special sebenarnya dari apa yang disampaikan oleh Wakil Rektor Bidang Akademik ITB Prof Bermawi Priyatna Iskandar dalam sebuah video wisuda yang di unggah di platform media social. Namun dalam video yang ditonton lebih dari 1,7 juta kali ini ada sesuatu yang berbeda dari wisuda biasanya, Wakil Rektor itu membacakan Kuestioner salah satu wisudawati yang ternyata isinya menyebabkan banyak orang tertawa. Dengan apa adanya Prof Bermawi membacakan isi angket wisudawati yang didalamnya terdapat banyak hal yang lucu, seperti “Ngobrol dengan Kucing”, “belajar sambil tidur” dan “Hobi Hunting promo”. Semua yang disampaikan sebenarnya biasa saja, yang tidak biasa adalah karena disampaikan oleh Wakil Rektor ditengah acara seremonial resmi. Video tersebut kemudian viral dan banyak mendapat tanggapan positif dari warganet. Tak jarang yang memberikan komentar bahwa mereka sudah bosan dengan yang serius dan membutuhkan yang lucu-lucu.

Cerita serupa juga datang dari Yogyakarta, Rektor itu mengadakan konser Band top Ibu kota dengan tiket berupa IPK mahasiswa. Kisah ini viral dan menguak siapa sebenarnya sang rektor. Ya, beliau adalah prof. Sutisna Wibawa, rektor UNY yang ternyata aktif di media social. Warganet yang sudah terlanjur

stalking media sosial sang rektor, akhirnya menemukan banyak hal unik darinya. Dari mulai penggemar drakor, konsultan percintaan dan banyak membuat Meme di Social media yang dia miliki. Cerita itu kemudian menyebabkan banyak warganet dan mahasiswa yang mengidolanya sebagai sosok rektor yang gaul dan kekinian.

Selanjutnya jagad dunia maya juga tidak asing dengan nama Risa Santoso yang di dapuk menjadi rektor termuda di Indonesia. Risa Santoro adalah rektor Intituit Teknologi dan Bisnis ASIA. Selain karena usia yang masih terbilang muda untuk jabatan rektor, Wanita kelahiran 1992 ini juga merupakan lulusan Sarjana dan Magister di dua perguruan tinggi ternama di Amerika. Pro dan kontra terkait jabatan Risa berkembang di masyarakat, banyak yang kemudian pesimis dengan posisi yang saat ini dijabat Risa. Dari ketiga cerita tersebut, kita dapat ketahui bahwa gaya kepemimpinan sudah sangat berkembang dari yang biasanya ada. Kepemimpinan yang dianggap ideal tentu saja berubah seiring dengan berkembangnya zaman. Apa yang kita lihat dari sosok Prof Bermawi dan Prof Sutisna adalah upaya transformational yang mencoba untuk membentuk style pimpinan yang di idam-idamkan generasi yang jauh berbeda dari generasi mereka. Upaya keduanya merupakan bagian dari merangkul lebih banyak "pengikut" yang diharapkan bisa berubah dan mendukung kinerja organisasi yang dipimpinnya. Tentu saja para mahasiswa tersebut bukan bawahan langsung sang rektor, akan tetapi dukungan dan suara mereka adalah modal utama pembangunan universitas.

Mungkin banyak orang yang menganggap hal yang mereka lakukan hanya sebatas lucu-lucuan saja, akan tetapi lebih jauh dari itu kita bisa melihat bagaimana masyarakat seketika terkonsentrasi pada sosok pimpinan yang ideal. Mereka yang dianggap luwes, peduli dan mewakili Sebagian besar dari bawahannya. Dalam Teori LMX pemimpin yang demikian sudah menjadi bagian dari member yang memiliki perasaan yang sama dan misi yang sama. Ini merupakan modal social yang besar dalam memajukan organisasi. Lain halnya dengan kisah rektor termuda Risa Santoso, dari terpilihnya Risa kita dapat mengetahui bahwa organisasi yang hebat akan berusaha mengikuti perubahan jaman. Keberadaan Risa merupakan bukti bahwa organisasi sangat luwes dan peka terhadap perubahan Zaman. Kepemimpinan yang milenial diharapkan mampu merumuskan kebutuhan organisasi sesuai era yang baru. Keberanian organisasi dalam mendapuk Risa sebagai pimpinan tentu saja sudah jauh dari teori klasik kepemimpinan yang ada sebelumnya. Kepemimpinan Risa diharapkan dapat

mengakomodir kebutuhan-kebutuhan milenial dan menemukan trobosan-trobosan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Kepemimpinan Transformasi (*Transformational Leadership*)

Salah satu teori kepemimpinan yang paling populer dalam 50 tahun terakhir adalah transformational leadership. Transformational leadership juga dianggap sebagai teori modern tentang kepemimpinan, dimana bawahan dianggap memiliki kebebasan dalam memilih pimpinan yang mereka inginkan. Pada pendekatan yang lebih klasik, berbagai teori kepemimpinan menempatkan pemimpin sebagai sosok yang memiliki otoritas atas bawahannya, namun berbeda dengan teori-teori modern yang berkembang dewasa ini.

Seiring berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, serta peran media yang massif dalam kehidupan masyarakat memunculkan sosok pemimpin ideal tidak lagi berdasarkan kemampuan leaders dan kepatuhan bawahan saja. Bawahan memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menentukan karakteristik seperti apa pemimpin yang diinginkan.

Teori kepemimpinan transformational mengkaji bagaimana seseorang mampu melakukan "transform" merubah orang lain. Perubahan orang lain tersebut terkait dengan kepentingan-kepentingan jangka panjang organisasi. seseorang bisa saja berubah karena adanya motif, tujuan, ekspektasi dan keadaan-keadaan situasional yang dimiliki. pemimpin dalam transformational leadership adalah mereka yang mampu merubah bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh bawahan tersebut lebih dari apa yang mereka perkirakan. Kemampuan pemimpin dalam merubah bawahan dimulai dari sesuatu yang kecil dan personal, kemudian mampu melakukan perubahan terhadap organisasi dan bahkan merubah budaya kerja

di lingkungan masyarakat. Meskipun demikian proses transformasi juga tidak dapat dilepaskan dari kemauan dan kemampuan bawahan dalam mengikuti perubahan yang ingin dicapai pimpinan.

Northouse (2013) menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan sesuatu yang berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang mengutamakan keuntungan timbal balik. Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam diri pemimpin maupun pengikut. Tipe pemimpin ini memperhatikan kebutuhan dan motif pengikut dan mencoba membantu pengikut mencapai potensi penuh mereka.

Benyak peneliti yang mengaitkan pemimin transformasional dengan pemimpin karismatik, artinya ada hal yang sama dibangun dalam kepemimpinan karismatik yang mampu menggerakkan bawahannya. Northouse menjelaskan bahwa karisma seseorang juga akan menunjukkan keperibadian dan juga kebiasaanya, hal ini yang menjadikan pemimpin menjadi teladan yang diikuti bawahannya. Lebih lanjut hubungan antara kebiasaan, karakteristik dan dampak yang ditimbulkan dalam organisasi dijelaskan dalam tabel 2.2.

Tabel 2.2. Karakteristik pribadi, Perilaku, dan Efek pada Pengikut Kepemimpinan Karismatik

Karakteristik personal	Kebiasaan	Dampak terhadap bawahan
Mendominasi	Menetapkan teladan yang kuat	Percaya pada ideologi pemimpin
Keinginan untuk mempengaruhi	Menunjukkan kompetensi	Kesamaan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut
Percaya diri	Mengartikulasikan tujuan	Penerimaan tanpa pertanyaan
Nilai-nilai moral	Mengkomunikasikan	Kasih sayang

yang kuat	harapan yang tinggi dan Mengungkap kepercayaan diri Membangkitkan motif	terhadap ketaatan pemimpin
-----------	--	-------------------------------

Sumber: Northouse, 2013

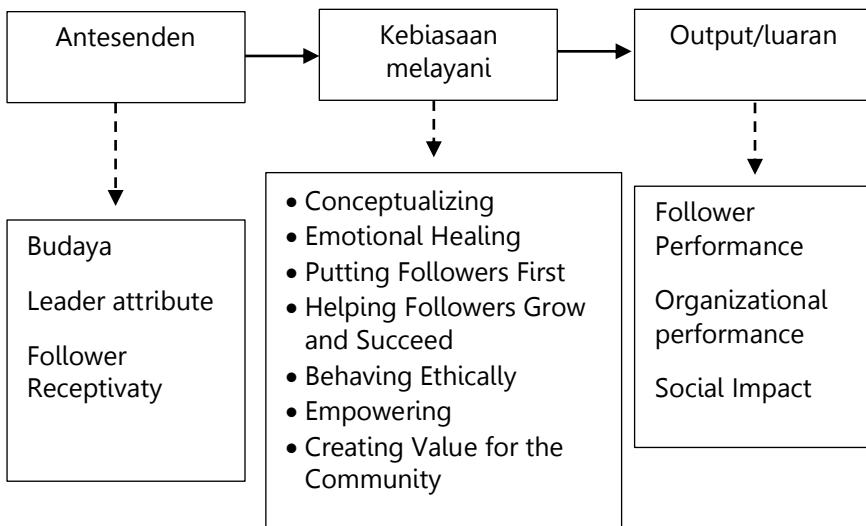
Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Model kepemimpinan melayani dipandang sebelah mata oleh sebagian besar peneliti pada bidang organisasi. Banyak yang beranggapan bahwa dalam tataran empiris nyaris tidak ada pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai pelayan bagi bawahannya. Banyak juga yang menganggap istilah pemimpin melayani hanya sebagai pemanis dalam system demokrasi yang menempatkan pemimpin harus mampu melayani rakyatnya. Yang terjadi di kehidupan sesungguhnya nyaris tidak ada pemimpin yang benar-benar menjadi pelayan masyarakat.

Terlepas dari anggapan tersebut, para ahli telah membahas pendekatan ini dari berbagai perspektif yang menghasilkan berbagai definisi kepemimpinan yang melayani. Greenleaf (1970) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani diawali dari karakteristik baik yang dimiliki individu yang bersifat melayani orang lain, ketika orang tersebut dianggap baik dan dipercaya memimpin maka dia tetap melekatkan sifat-sifat melayani dalam kepemimpinannya. Keterpilihan orang tersebut sebagai pemimpin didasari oleh sifat baik mereka yang melayani bawahannya.

Greenleaf menjelaskan dalam Northouse (2013) bahwa pemimpin melayani memiliki beberapa karakteristik, yaitu: 1) mendengarkan, 2) memiliki empati, 3) menyembuhkan, 4) kesadaran, 5) persuasif, 6) konseptualisasi, 7) berorientasi masa depan, 8) penatalayanan, 9) komitmen pada kemajuan bawahan, 10) membangun komunitas. Karakteristik tersebut mendukung seorang pimpinan untuk melayani anggotanya dan menjadikannya diangkat oleh bawahan menjadi leaders. Liden et al (2011) menjelaskan peranan dari kebiasaan melayani pemimpin terhadap

performa organisasi. model hubungan tersebut dijelaskan dalam gambar 1 berikut:



Gambar 2.1: Model Kepemimpinan melayani dan efek yang ditimbulkan

Pada gambar 1 dijelaskan bahwa kebiasaan melayani dari pimpinan memang dipengaruhi oleh faktor budaya, kondisi pemimpin dan penerimaan dari bawahan. Selanjutnya kepemimpinan yang melayani akan mempengaruhi performa dari para bawahan yang merasa dihargai dan dibersamai dalam kerja. Dampak lebih lanjut dari sifat organisasi yang melayani akan muncul pada kondisi social masyarakat.

Belajara dari Gandhi, Pemimpin yang Melayani

Mahatma Ghandi merupakan pemimpin pergerakan pembebasan India yang tesohor. Gandhi sempat menempuh pendidikanya di London Inggris, sebelum ahirnya pulang ke India dan mendalami berbagai agama. Meskipun seorang hindu wisnu yang taat, Ghandi terkenal sangat toleransi, dan karena toleransinya terhadap

muslim, ghandi dibunuh pada usia ke 78 oleh seorang ekstrimis Hindu.

Kepemimpinan gandi dianggap menjadi role model para pemimpin dunia pada saat kemerdekaan maupun pscsa kemerdekaan. Banayak buku kepemimpinan yang membahas model kepemimpinan Ghandi sebagai model terbaik transformational leadership. Cara dia memberikan pengaruh kepada pengikutnya bukan hanya sekedar pergolakan pola pikir, melainkan juga gaya hidupnya yang sederhana.

Selain sebagai pemimpin yang kharismatik dengan gaya transformastional, kita bisa melihat Ghandi sebagai sosok yang melayani. Cara gandi dalam memberikan pelayanan kepada warga dan bersama warga memperjuangkan kemerdekaan merupakan wujud nyata pemimpin yang melayani. Dalam sebuah catatan gandi berkata "*The best way to find yourself is to lose yourself in the service of others*" dari sini kita bisa melihat bagaimana ghandi memberikan kehidupanya guna melayani masyarakat india dalam mencapai kemerdekaan.

Kepemimpinan Otentik (*Authentic Leadership*)

Kepemimpinan otentik merupakan konsep yang baru berkembang ahir-ahir ini. Berbeda dari berbagai teori sebelumnya yang dijelaskan, teori ini mengutamakan pembahasan tentang orisinalitas dari seorang pemimpin. Belum banyak kajian yang dikembangkan terkait teori ini, namun munculnya teori ini secara garis besar mulai Ketika banyak ketidakpastian yang terjadi di dunia ahir-ahir ini. Semenjak peristiwa 9/11, skandal pengelolaan di perusahaan-perusahaan seperti WorldCom dan Enron, dan kegagalan besar-besaran di industri perbankan semuanya menciptakan ketakutan dan ketidakpastian, sosok pemimpin otentik mulai di butuhkan. Sosok pimpinan yang benar-benar menjamin kepastian keamanan bagi bawahan dianggap yang paling ideal.

Banyaknya kepemimpinan transformasional yang gagal dalam praktik dan hanya dijadikan pemanis dalam demokrasi semakin memperbesar ketidakpastian. Diperlukan sosok pemimpin ideal yang dianggap orisinal dan otentik apa adanya tidak dibuat-buat. Pandangan ini kemudian memunculkan banyaknya kajian terkait sosok pemimpin yang diinginkan masyarakat. Dalam upaya untuk mengeksplorasi kepemimpinan autentik secara lebih lengkap, para peneliti berupaya mengidentifikasi parameter-parameter kepemimpinan autentik dan mengonseptualisasikannya dengan lebih jelas, upaya yang berlanjut hingga hari ini.

Definisi dari kepemimpinan otentik menurut para pakar dibagi menjadi tiga perspektif. Yang pertama adalah kepemimpinan otentik dipandang dari perspektif intrapersonal, yang berfokus erat pada pemimpin dan apa yang terjadi dalam diri pemimpin. Ini mencakup pengetahuan diri, pengaturan diri, dan konsep diri pemimpin. Perspektif ini menekankan pengalaman hidup seorang pemimpin dan makna yang dilekatkannya pada pengalaman-pengalaman tersebut sebagai hal yang penting untuk pengembangan pemimpin yang otentik Northouse (2013).

Pandangan yang kedua memandang kepemimpinan otentik sebagai proses interpersonal yang menempatkan pemimpin otentik sebagai proses yang diciptakan bersama oleh pemimpin dan bawahannya (Eagly dalam Northouse, 2013). Pemimpin otentik tidak dibuat oleh pemimpin itu sendiri melainkan sebuah proses yang dilakukan oleh bawahan dalam organisasi. Pandangan ketiga mengambil sudut pandang pemimpin otentik sebagai proses perkembangan. Pemimpin otentik sebagai sesuatu yang dapat dipupuk dalam diri seorang pemimpin, bukan sebagai sifat tetap. Kepemimpinan yang autentik berkembang pada diri orang seumur hidup dan dapat dipicu oleh peristiwa besar dalam hidup, seperti penyakit parah atau karier baru.

Apakah Trump dan Kim adalah Sosok Pemimpin Otentik?

Pemimpin yang otentik tidak hanya didasarkan pada bagaimana seseorang itu secara orisinal menjadi dirinya sendiri dan mampu

memimpin. Menjadi orisinal dan diri sendiri dalam memimpin tidak selamanya juga menjadi cara terbaik dalam memimpin organisasi atau memimpin masyarakat. Dari sisi orisinalitas dan apa adanya dan cenderung semaunya sendiri maka kedua tokoh Trump dan Kim merupakan sosok yang otentik, namun apakah mereka pemimpin otentik, belum tentu.

Jika membahas tentang prespektif pemimpin otentik sebagai proses intrapersonal yang diciptakan oleh lingkungannya, maka sikap apa adanya dan cenderung semuanya sendiri model Trump dan Kim bukanlah kategori ini. Trump bahkan berulang kali mengalami penyelidikan atas kebijakan "ugal-ugalan" yang dilakukan hingga pada 24 September 2019 Mosi tidak percaya muncul dalam kongres AS. Dari 235 anggota parlemen 187 diantaranya mendukung proses impeachment terhadap Trump. Puncaknya adalah 18 Desember 2019 Trump resmi dimakzulkan oleh parlemen AS melalui voting. Namun walaupun bukan menunjukkan pemimpin otentik dalam hal ini Trump tetaplah Trump, cara berfikir yang bebas dan menapat. Sebagian pengakuan terutama dari partai pendukungnya membuat dia lolos dari pemakzulan yang ditentukan pada 5 Februari 2020 dalam siding Senat AS yang Sebagian besar dikuasai partai Republik.

Lain Trum lain pula Kim. Pemberitaan tentang Kim Jong Un pemimpin tertinggi Korea Utara selalu diwarnai dengan kediktatoran dan kekejamannya dalam memimpin. Bukan lagi dalam konteks tegas tapi melampaui itu adalah dictator yang kejam. Bahkan dalam beberpa pemberitaan dikabarkan kalau Kim mengeksekusi mati pamanya sendiri dengan cara sadis, mengumpankan pada 120 anjing kelaparan. Lalu apakah Kim adalah sosok pemimpin otentik? Tentu saja tidak, karena kepatuhan bawahan terhadap kim adalah kepatuhan terhadap system, bukan pada sosok pemimpin. Dalam hal ini mungkin Kim dapat dikategorikan pada prespektif intrapersonal dimana lingkungan menjadikanya otentik, namun bayangkan jika Kim berada di tengah Samudera Hindia hanya dengan seorang warga Korea Utara, apakah dia tetap menjadi sosok "otentik"?

Kepemimpinan Pendidikan

Setelah mengkaji berbagai teori kepemimpinan pada bagian ini akan dijabarkan kepemimpinan dalam dunia pendidika. Bagian ini merupakan upaya eksplorasi berbagai prespektif kepemimpinan

yang berkembang di institusi pendidikan dan mengaitkannya dengan relevansi teori kepemimpinan.

Berbicara tentang kepemimpinan ideal di dunia pendidikan tentunya tidak lepas dari konsep manajemen pendidikan. manajemen pendidikan beorientasi pada tujuan dan fungsi Lembaga pendidikan, bahkan secara lebih jauh perlu dipahami juga berkaitan dengan tujuan pendidikan nasional. Pemimpin Lembaga pendidikan tidak lain adalah seseorang yang dianggap mampu mengelola berbagai sumberdaya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan.

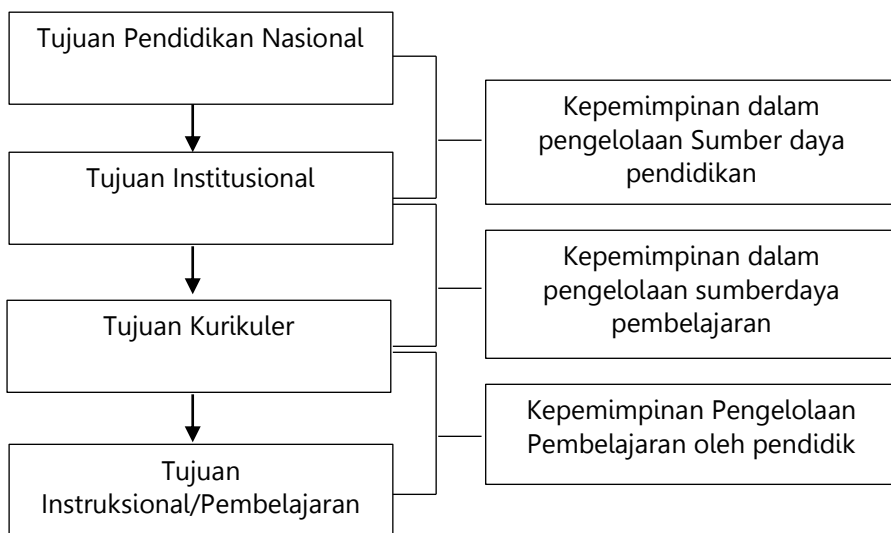
Dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa Tujuan pendidikan nasional indonesia adalah "berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan yang luas tersebut kemudian diimplementasikan kedalam tujuan institusional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional/ pembelajaran.

Tujuan institusional secara lebih spesifik dikembangkan masing-masing satuan pendidikan kedalam visi dan misi yang diterapkan di satuan pendidikan tersebut. Adapun visi misi yang telah ditetapkan tentunya berorientasi pada tujuan kurikuler yang berkaitan dengan output satuan pendidikan. selanjutnya tujuan kurikuler yang telah ditetapkan harus didukung oleh tujuan instruksional pada masing-masing pembelajaran. Keseluruhan tujuan yang dicapai harus linier dengan tujuan pendidikan nasional.

Jika manajemen pendidikan secara komperhensif diartikan sebagai seni mencapai tujuan, maka dalam dunia pendidikan tujuan instruksional sampai dengan tujuan pendidikan nasional juga memerlukan adanya pengelolaan. Hal ini menegaskan pentingnya kepemimpinan pada masing-masing pengelolaan

tujuan tersebut. Kepemimpinan tidak semata-mata dilihat dari sudut pandang Kepala sekolah, Rektor, Dekan atau pimpinan pendidikan saja melainkan juga pada level pengelolaan di dalam kelas yaitu para pendidik. Thompson (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan di dalam dunia pendidikan di abad 21 tidak hanya berfokus pada para manajer di sekolah, akan tetapi juga menyoroti tentang kepemimpinan guru dalam pembelajaran. Hal ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan perlu ada di semua lini baik pengelola sekolah maupun guru di kelas. Kemampuan leadership yang dimiliki oleh masing-masing elemen dalam dunia pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan pada masing-masing level.

Adapun secara lebih sederhana pencapaian tujuan pendidikan nasional dan peran kepemimpinan di dalamnya dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2: Tujuan pendidikan dan kepemimpinan

Gambar 2 menjelaskan perlunya kepemimpinan dalam pengelolaan di masing-masing tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Meskipun demikian akan tetapi pada prakteknya semua tujuan ditetapkan

bersama seluruh komponen pendidikan dan memperhatikan aspek masukan bawahan.

Bagaimana Kepemimpinan Pendidikan Ideal?

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan tentang pentingnya kepemimpinan dalam dunia pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Lalu bagaimana kepemimpinan yang ideal dalam dunia pendidikan? pada bagian ini akan dijabarkan berbagai konsep, pendekatan dan teori kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan.

Pembahasan tentang kepemimpinan ideal, tentu saja tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Pada bagian sebelumnya telah dijabarkan berbagai pendekatan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dalam organisasi. pada dunia pendidikan tentu saja ada gaya dan pendekatan khusus yang biasa diterapkan. Pemahaman ini kemudian juga tidak dapat dilepaskan dari tujuan organisasi.

Thompson (2017) menjelaskan kepemimpinan dalam pendidikan di abad 21 sebagian besar berorientasi pada transformational leadership. Hal ini juga menjelaskan bagaimana pendidik berinteraksi dengan pimpinanya. Kepemimpinan yang transformasional akan memungkinkan pimpinan di dunia pendidikan menggerakkan dan mempengaruhi para pendidik dan karyawan administrasi untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada para siswa. Andershon (2017) menjelaskan dalam temuan risetnya bahwa kepemimpinan yang transformative sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Hal ini berkaitan dengan persepsi dari para pendidik sebagai pelaksana pelayanan dalam bisnis pendidikan terhadap perubahan apa yang mengungungkan mereka di masa yang akan datang. Selain itu juga dijelaskan dalam pembelajaran di kelas pendidik yang transformational juga dibutuhkan untuk merubah suasana kelas menjadi lebih menarik.

Perubahan “transform” yang diinginkan pimpinan Lembaga pendidikan tentu saja berorientasi pada pencapaian standar pendidikan yang diinginkan. Namun demikian transformational leadership tidak satu-satunya model ideal penerapan kepemimpinan dalam dunia pendidikan. beberapa sekolah berbasis pondok pesantren justru menempatkan kepemimpinan karismatik sebagai model kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan. karakteristik yang dimiliki top leader, yang biasanya adalah Kyai atau Ustad yang memiliki karismatik yang tinggi menjadi dasar hubungan antara pimpinan dan bawahan. Crawford (2002) menjelaskan bagaimana kepemimpinan karismatik di sekolah mampu menjawab tantangan yang kompleks dan mendasar serta ketidakpastian situasional. Para bawahan dianggap lebih siap menghadapi situasi mendesak dan tantangan karena keyakinan mereka pada pimpinan.

Kepemimpinan pelayanan (servant leadership) juga menjadi model yang banyak diterapkan di sekolah berbasis keagamaan. Penelitian Sula (2019) mengkaji tentang penerapan servant leadership dalam tata Kelola sekolah Kristen di Afrika Selatan sebagai bentuk pelayanan yang dilakukan terhadap umat. Kepemimpinan yang melayani adalah panggilan jiwa yang harus dilaksanakan.

Jika kita melihat pola kepemimpinan pendidikan di Indonesia agaknya sukar menerka kepemimpinan seperti apa yang tepat. Hal ini disebabkan karena karakteristik organisasi yang berbeda-beda. Hal ini juga menyangkut kebutuhan institusi pendidikan yang tidak bisa disamakan antara satu dan lainnya.

Ada beberapa kategori Lembaga pendidikan yang dalam pelaksanaannya membentuk kepemimpinan di Lembaga tersebut menjadi sangat kharismatik. Sebaliknya ada juga Lembaga pendidikan yang model kepemimpinannya sangat dekat pada kepemimpinan transformational yang demokratis. Sebut saja pada lingkungan pesantren yang bisa kita jumpai sangat membudayakan kepemimpinan kharismatik seorang Kyai atau

Ustadz. Sementara disisi lain dapat juga kita jumpai kepemimpinan yang sangat transformasional dan hangat seperti diterapkan pada berbagai sekolah alam dan sekolah luar biasa. Bayangkan jika keduanya dapat saling bertukar model, tentu saja akan terjadi ketidaksesuaian. Walaupun pada pelaksanaannya masing-masing pemimpin mempunyai gayanya sendiri.

Belajar Kepemimpinan Karismatik di Pesantren

Ada pedoman baku yang diterapkan dalam pendidikan pesantren yaitu "Adab selalu lebih diutamakan daripada ilmu". Ternyata pedoman tersebut bukan hanya sekedar jargon saja melainkan metode pendidikan yang paling dasar. Mendahulukan adab dibandingkan ilmu ternyata menciptakan budanya pesantren yang lekat dengan gaya kepemimpinan kharismatik dalam dunia pendidikan. Kyai dan Ustad yang sangat dihargai dan dihormati membuat para santri menjadi taat dan patuh. Pola ini menciptakan gaya kepemimpinan yang karismatik dimana pemimpin (Kyai/Ustad) mendapat pengakuan dari santri dan warga pesantren, bahkan lingkungan sekitar atas kemampuan mereka dalam memimpin. Tentu saja kemampuan itu tidak diukur dari kemampuan intelektualitas atau penentuan kesepakatan yang demokratis, melainkan karena sosok yang dihormati dan penuh charisma. Apa yang menjadi perkataan Kyai merupakan perintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dalam rangka mendapatkan berkah dari Tuhan.

Pada Sebagian kelompok masyarakat mungkin saja tabu, namun model kepemimpinan kharismatik di Pesantren nyatanya menjadi role model pendidikan yang baik di masyarakat. Tentu saja dengan output pendidikan berupa pola kepatuhan, ketaatan dan menghargai pada mereka yang dianggap perlu dihargai. Tentu saja ini menjadi modal social yang baik dalam membangun bangsa, terutama aspek dukungan dan partisipasi dari semua elemen bangsa.

Berdasarkan pada beberapa penjabaran tersebut kita dapat tarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan yang baik dalam dunia pendidikan merujuk pada kepemimpinan yang efektif. Sedangkan kepemimpinan efektif tersebut utamanya ditentukan oleh faktor karakteristik organisasi, karakteristik bawaan dan juga perubahan-perubahan didalamnya.

3

Mendefinisikan Kepemimpinan Hijau

Perubahan iklim, kerusakan lingkungan dan perilaku tidak ramah lingkungan merupakan bagian besar dalam perbincangan di abad ini. Hal ini semakin dirasakan ketika banyak orang yang merasakan suhu ruang semakin panas dan memerlukan pendingin ruangan yang terpasang. Semakin banyak juga orang yang merasakan rishi dengan keberadaan sampah yang menumpuk, serta kualitas air yang semakin buruk. Lalu apakah masyarakat secara umum peduli dengan lingkungannya? Pada bab 1 telah disampaikan berbagai isu terkait kerusakan lingkungan dan peranan institusi pendidikan dalam mengatasi permasalahan lingkungan. bagian ini akan menjabarkan arti penting kepemimpinan dalam institusi pendidikan dalam mengurangi dampak kerusakan lingkungan melalui pendidikan.

Seperti telah dijabarkan di Bagian sebelumnya bahwa permasalahan lingkungan yang paling ihwal dan dapat diperbaiki oleh manusia adalah literasi lingkungan. permasalahan literasi lingkungan tersebut tidak dapat dilepaskan dari permasalahan pendidikan lingkungan, Selanjutnya perlu dibahas bagaimana kepemimpinan di dunia pendidikan dalam memahami isu lingkungan dan mencari solusi kerusakan lingkungan di

sekitarnya, utamanya yang berkaitan dengan literasi lingkungan dan perilaku ramah lingkungan.

Secara harafiah dapat dijabarkan bahwa Green Leadership (Kepemimpinan Hijau) terdiri dari kata kepemimpinan yang memiliki makna kemampuan dalam menggerakkan dan mempengaruhi orang dalam organisasi. dan kata "Green", Hijau yang acap kali disimbolkan dengan lingkungan dan kelestarian alam (Troop dan Knut, 2017). Dapat diartikan bahwa kepemimpinan hijau adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar peduli dengan lingkungannya. Namun pengertian kepemimpinan Hijau tidak sesederhana itu, karena kepemimpinan selalu dikaitkan dengan tujuan dan pencapaian organisasi. dan kepemimpinan hijau tidak bisa disempitkan maknanya hanya berorientasi pada aspek lingkungan saja dan menabaikan tujuan organisasi yang sesungguhnya.

Pembahasan tentang kepemimpinan hijau (Green Leadership) sampai dengan awal decade ini sebenarnya masih menuai banyak pro dan kontra oleh para peneliti di bidang manajemen. Beberapa perdebatan yang sering terjadi menyoal tentang apakah Green Leadership merupakan sebuah gaya kepemimpinan, atau berupa konsep kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan berbasis lingkungan. perdebatan selanjutnya berkaitan dengan dimensi-dimensi dalam kepemimpinan hijau, apakah dia termasuk kepemimpinan yang transformative, kharismatik atau autentik.

Definisi tentang kepemimpinan hijau yang diuraikan sebagai Style "Gaya" kepemimpinan disampaikan oleh Ali (2019) bahwa kepemimpinan hijau adalah gaya yang mendukung perlindungan lingkungan global dan menganggap mitigasi dan ketahanan perubahan iklim sebagai sarana pembangunan berkelanjutan. Senada dengan itu, Pendapat lain datang dari Gole (2012) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan hijau sebagai gaya yang ramah lingkungan dan mempromosikan dan mempraktikkan mitigasi perubahan iklim dan tindakan ketahanan. Ketika

membahas green leadership sebagai sebuah gaya kepemimpinan, maka pertanyaan yang muncul adalah, pendekatan yang digunakan untuk gaya kepemimpinan hijau ini yang seperti apa? Tentunya definisi ini belum bisa dikaitkan dengan pengertian sesungguhnya dari green leadership.

Definisi berikutnya terkait dengan kepemimpinan hijau adalah, pandangan peneliti bahwa kepemimpinan hijau tidak sebagai gaya kepemimpinan, melainkan hanya pencapaian value/nilai nilai tertentu dari para pemimpin, dalam hal ini nilai yang pro terhadap kelestarian lingkungan. Troop dan Knut (2017) dalam laporan yang dirilis oleh Boston Consulting Group (BCG) menyebutkan bahwa green leadership adalah cara yang ditempuh organisasi dalam mencapai nilai-nilai lingkungan. peneliti lain seperti Wang et al. (2018) serta Mittal dan Daar (2016), menggunakan istilah green transformational leadership dalam menjelaskan konsep kepemimpinan yang berorientasi lingkungan. Artinya tidak dapat dikatakan bahwa green leadership merupakan gaya kepemimpinan tersendiri, karena gaya kepemimpinan yang biasa digunakan adalah kepemimpinan transformasional.

Kedua pemahaman terkait dengan definisi kepemimpinan hijau ini selanjutnya menjadi titik awal berbagai kajian terkait dengan kepemimpinan hijau. Walaupun demikian, masih sedikit riset yang menerangkan tentang hal tersebut. Berbagai riset terkait kepemimpinan hijau selalu dikaitkan dengan performa lingkungan atau kebijakan lingkungan, serta berbagai variabel yang menempatkan definisi operasional kepemimpinan hijau tidak lagi menjadi bahasan yang utama. Lalu bagaimana hakikat dari kepemimpinan hijau itu?

Studi yang dilakukan McKinsey (dikutip dalam Gole, 2012) mencoba untuk menyelidiki bagaimana orientasi perusahaan-perusahaan besar dunia dalam isu lingkungan. Dalam laporan penelitian Gole (2012) perusahaan-perusahaan besar seperti Google, Intel, Tata, Toyota, dan Ford ternyata mengambil beberapa kebijakan yang sangat berkaitan dengan aspek

lingkungan. sebut saja misalnya Google yang menggunakan 50% lebih sedikit energy dalam pusat data yang dimilikinya dibandingkan dengan perusahaan lainya. Selain itu, google juga menggunakan sangat sedikit listrik dunia (kurang dari 0,01%) 35% menjadi listrik terbarukan. Sebagian besar inisiatif hijau seperti panel surya dan green building yang telah dilakukan Google telah menginspirasi banyak perusahaan besar di dunia.

Selain Google, perusahaan lainya seperti intel juga memiliki inisiatif dalam green energy yaitu melalui penyediaan solar cell yang menghasilkan daya listrik yang sangat besar. Perusahaan otomotif Tata juga melakukan inisiatif hijau dengan melakukan pengurangan emisi CO₂ hingga 240.000 Ton pertahun dan Emisi debu 40 ton per tahun melalui Proyek pemulihan baja oksigen dasar. Selanjutnya Langkah serupa juga dilakukan Ford dan Toyota yang berkomitmen menurunkan emisi Karbon dari kegiatan yang dilakukan perusahaan mereka.

Berkaca dari apa yang dilakukan para perusahaan besar dunia dalam rangka mewujudkan kelestarian lingkungan, mereka bisa disebut sebagai Leader dalam menginspirasi paerusahaan lain. Dari sini muncul pemahaman tentang green leadership secara lebih spesifik pada kemampuan mempengaruhi, mengisirasi memberikan petunjuk bagi orang lain. Pengertian ini sebenarnya tidak lepas dari pengertian Leader sebagai orang yang mampu mempengaruhi orang lain (Northouse, 2013).

Untuk memahami lebih jelas tentang definisi dari Green Leadership, pendapat Sharma et all. (2013) agaknya dapat dijadikan rujukan. Sharma mengutip dari US Army (1983) menjelaskan bahwa ada empat komponen dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin (Leader)

Pemimpin adalah mereka yang dianggap paling mungkin untuk dipercaya oleh bawahanya/pengikutnya. Kesuksesan pemimpin terletak pada bagaimana pengikutnya mencurahkan perhatian

pada apa yang diharapkan organisasi. Para pemimpin bisa saja diterima oleh bawahannya karena faktor Karisma, ketegasan, maupun berdasarkan kemampuan yang teruji.

2) Pengikut/bawahan (followers)

Secara formal ataupun tidak formal pengikut/bawahan adalah mereka yang menempatkan diri sebagai orang yang siap menjalankan perintah demi majunya organisasi. Bawahan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga membutuhkan juga karakter pemimpin yang berbeda. Kesamaan dalam visi untuk berubah dan bergerak bersama merupakan wujud keberhasilan pimpinan dalam menggerakkan pengikutnya.

3) Komunikasi (Communication)

Komunikasi merupakan kunci berjalannya hubungan antara pimpinan dan bawahan/pengikutnya. Adanya komunikasi yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu komunikasi yang baik juga dapat mengurangi kesalahpahaman antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi efektif seharusnya tidak hanya dimulai dari atasan kepada bawahan, akan tetapi juga bawahan ke atasan.

4) Situasi (Situation)

Situasi yang mendukung gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya adalah situasi yang ideal. Situasi juga dapat diartikan sebagai keadaan yang ingin dicapai dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Situasi yang sering kali berubah-ubah menyebabkan perlu adanya penyesuaian dari bawahan dan pimpinan serta pola komunikasi yang terjadi antar keduanya. Bisa disimpulkan bahwa situasi merupakan kondisi yang perlu dipahami dan menjadi tolak ukur gaya kepemimpinan dan kepatuhan bawahan.

Berdasarkan pada penjabaran tentang faktor kepemimpinan tersebut dapat kita tarik benang merah antara kepemimpinan dengan isu lingkungan. Definisi dari kepemimpinan hijau (green

leadership) dipahami sebagai penyesuaian-penyesuaian gaya kepemimpinan dan pola kepatuhan bawahan terhadap perubahan-perubahan lingkungan. komponen kepemimpinan tersebut akan menentukan seperti apa sejatinya kepemimpinan hijau. Berdasarkan dari penjabaran tersebut maka kesimpulan terkait dengan kepemimpinan hijau adalah:

- Kepemimpinan hijau didasarkan pada karakteristik pimpinan yang peduli dan bertanggungjawab atas perubahan lingkungan disekitar organisasi
- Kepemimpinan hijau juga ditentukan oleh karakteristik kepatuhan bawahan terhadap komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan berkaitan dengan isu lingkungan. seberapa patuh dan peka bawahan terhadap perubahan lingkungan
- Kepemimpinan hijau terbangun atas perubahan situasi yang menuntut organisasi untuk peduli terhadap isu lingkungan dan mencari cara agar organisasi mampu mengurangi dampak kerusakan lingkungan.

Kepemimpinan Hijau dan Gaya Kepemimpinan Ideal

Penjabaran yang ada sebelumnya menguraikan definisi tentang kepemimpinan hijau yang berorientasi pada lingkungan dan berkaitan dengan penataan lingkungan. apabila dirujuk dari bebrbagai konsep kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dijabarkan pada bagian II rasanya memang kepemimpinan hijau tidak dapat dimasukan kedalam bagian gaya kepemimpinan. Namun secara lebih terperinci kepemimpinan hijau dapat menjadi alternative model kepemimpinan yang ideal dimasa yang akan datang. Hal ini tentu saja diperkuat dari berbagai fakta yang menunjukan bahwa isu lingkungan memang semakin populis. Semakin pentingnya isu lingkungan dalam kehidupan sehari-hari maka semua organisasi juga berorientasi terhadap kelestarian lingkungan.

Pengembangan kepemimpinan hijau sebagai model kepemimpinan ideal tentu saja tidak serta merta merubah gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasinya. Tentu saja tujuan-tujuan organisasi selain tujuan lingkungan harus tercapai, lalu bagaimana kepemimpinan hijau menjadi bagian dari upaya mencapai tujuan organisasi?

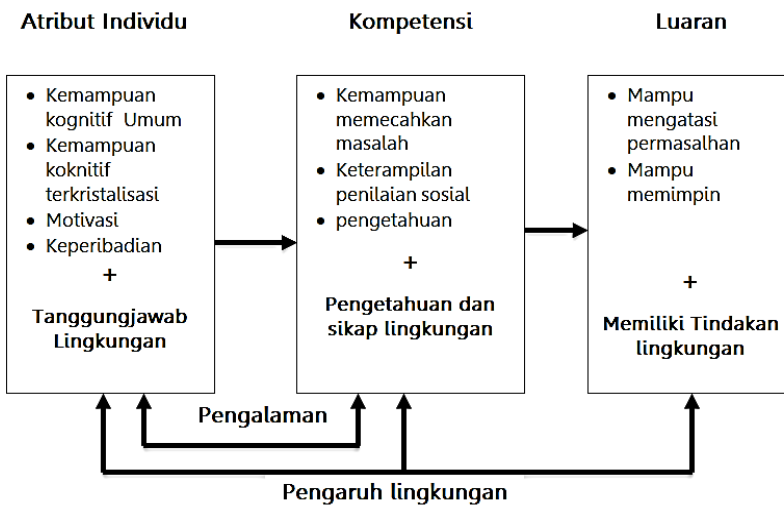
Kementrian Perindustrian RI pada tahun 2018 mengatakan berdasarkan hasil assessment industri untuk penghargaan Industri Hijau Tahun 2018, diperoleh penghematan energi senilai Rp1,8 triliun dan air senilai Rp27 miliar. hal ini berarti isu lingkungan atau penghijauan juga memiliki dampak terhadap biaya perusahaan. Kementrian perindustrian juga akan terus meningkatkan jumlah dan kualitas industry yang menerapkan konsep industry hijau sampai dengan 29-40 persen sampai dengan tahun 2030. Keadaan seperti demikian yang menyebabkan pengembangan teknologi dan juga strategi industry semakin berorientasi pada lingkungan.

Industr di Indonesia yang ditargetkan bisa berhemat melalui penerapan industry hijau, sejalan dengan konsep green economy atau ekonomi hijau yang dicanangkan Bapenas. Dalam konsep Sustainable Development Goals (SDGs) ekonomi hijau merupakan proyeksi jangka panjang dalam segala bentuk efisiensi ekonomi. Dalam Modul "Prakarsa Strategis Pengembangan Konsep Green Economy) yang diterbitkan oleh Deputi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup BAPENAS, dijelaskan berbagai aspek lingkungan yang harus diperhatikan untuk menuju ekonomi hijau. Adapaun tujuan utama ekonomi hijau adalah agar pemanfaatan sumberdaya lingkungan yang ada lebih efisien serta berorientasi jangka panjang. Dalam konsep ini jelas, bahwa diperlukan upaya untuk menciptakan pemimpin-pemimpin organisasi yang berorientasi pada lingkungan.

Berbagai penjabaran tersebut menandakan bahwa untuk emngawal sebuah organisasi yang nantinya dituntut untuk berorientasi pada lingkungan maka diperlukan kepemimpinan

yang juga tangguh dan konsisten terhadap lingkungan. kepemimpinan hijau lahir sebagai alternative pencapaian tujuan organisasi yang terus berkembang, bukan hanya mewujudkan tujuan utama yang telah disusun namun juga memasukan tujuan-tujuan lingkungan kedalam pencapaiannya.

Sebagai sebuah alternatif kepemimpinan yang ideal, kepemimpinan hijau harus memiliki unsur penggerak anggota. Berkaca dari kepemimpinan model transformasional misalnya, unsur penggerak yang dapat menggerakkan anggota adalah pada kharisma pimpinan, hubungan baik pimpinan dengan anggota dan bisa juga berkaitan dengan reward dan punishment. Salah satu unsur yang menggerakkan anggota dalam kepemimpinan hijau adalah adanya kepedulian lingkungan baik dari sisi pimpinan maupun anggota. Selanjutnya kepedulian yang dimiliki dalam organisasi ini harus didukung oleh pencapaian tujuan lingkungan secara bersama-sama, adanya visi-misi organisasi terhadap lingkungan dapat menjadi acuan standar apa yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan lingkungan. Adapun komponen yang dibutuhkan seorang pemimpin dalam kepemimpinan hijau adalah:



Gambar 3.1 Model Kepemimpinan Hijau

Sumber: Pengembangan dari "Leadership Skills for a Changing World: Solving Complex Social Problems" by M. D. Mumford, S. J. Zaccaro, F. D. Harding, T. O. Jacobs, and E. A. Fleishman, 2000, *Leadership Quarterly*, 11(1),

Pada bagan yang dikembangkan dari Mumford, dkk (2000), model kepemimpinan hijau dikembangkan dengan menambahkan tanggungjawab lingkungan sebagai bagian dari atribut individu. Artinya Semua orang dianggap memiliki kepedulian lingkungan. selanjutnya pengetahuan dan sikap terhadap lingkungan ditambahkan sebagai bagian dari kompetensi yang harus dimiliki pimpinan. Hasil dari proses memimpin yang dilakukan adalah adanya Tindakan lingkungan yang melingkupi kemampuan penyelesaian masalah dan juga capaian organisasi.

Tanggungjawab lingkungan dalam hal ini merupakan bagian dari atribut individu seorang pemimpin yang merupakan sikap bawaan seseorang. Semakin tinggi tanggungjawab lingkungan maka semakin besar pula potensi mempengaruhi orang lain dalam kaitanya dengan kepedulian lingkungan. selanjutnya pengetahuan lingkungan dan sikap terhadap lingkungan merupakan bagian dari kompetensi yang dimiliki seseorang dalam kepemimpinan hijau. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam memahami lingkungan dan mampu bersikap terhadap perubahan lingkungan pastinya mampu melakukan perubahan terhadap lingkungan. hasil ahir dari kompetensi dan nilai diri yang dimiliki pemimpin dalam kepemimpinan hijau akan terwujud dalam tindakan lingkungan yang dilakukan oleh organisasi sebagai bagian dari pencapaian tujuan dan penyelesaian masalah organisasi.

Dalam kepemimpinan hijau tindakan lingkungan bukanlah satu-satunya tujuan organisasi. Tindakan lingkungan adalah bagian dari performa organisasi yang mendukung tujuan organisasi dan juga penyelesaian masalah organisasi. kita dapat belajar dari berbagai organisasi profesional yang menerapkan tujuan lingkungan sebagai bagian dari visi misi organisasi dan nyatanya

dapat menjadi bagian dari penyelesaian masalah yang ada pada organisasi tersebut. Kita bisa menghitung berapa organisasi bisa berhemat biaya listrik dari penggunaan solar cell di atap-atap Gedung mereka. Pemasangan solar cell bukanlah tujuan akhir, tapi tindakan hijau ini mampu menjadi solusi pembengkakan biaya listrik yang dihadapi perusahaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat kita simpulkan bahwa Kepemimpinan Hijau bukanlah sebuah gaya kepemimpinan. Walaupun bukan merupakan gaya kepemimpinan, kepemimpinan hijau dapat dijadikan model referensi memimpin dan alternative kepemimpinan di masa yang akan datang karena selalu berorientasi pada lingkungan.

Kekuatan dan Pengaruh dalam Kepemimpinan Hijau

Secara sederhana kekuatan dalam kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kekuatan "Power" didefinisikan oleh Yulk (2011) Sebagai kapasitas absolut dari seorang agen individu untuk mempengaruhi perilaku atau sikap dari satu atau lebih orang sasaran yang ditunjuk pada suatu titik waktu tertentu. Dari pernyataan tersebut dapat kita pahami bahwa dalam sebuah kepemimpinan mutlak diperlukan adanya power atau kekuatan yang memiliki daya gerak terhadap anggota-anggota organisasi. lalu bagaimana kepemimpinan hijau memaksimalkan kekuatannya dalam menggerakkan? Walaupun di bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa kepemimpinan hijau itu tidak termasuk kedalam gaya kepemimpinan, akan tetapi jika membahasan tentang kukuatan memimpin, maka kepemimpinan hijau juga harus memiliki daya dorong yang optimal untuk menggerakkan organisasi.

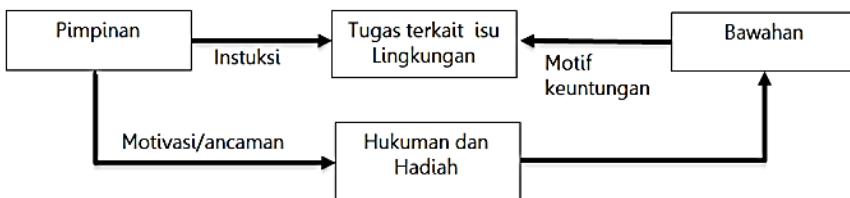
Ada beberapa hal penting yang berkaitan Dengan kekuatan dalam kepemimpinan salah satunya adalah otoritas. Otoritas merupakan pemberian hak-hak prerogatif, kewajiban, dan tugas yang terkait dengan posisi tertentu dalam suatu organisasi atau sistem sosial. Seorang pemimpin dengan otoritasnya memiliki hak untuk memberikan perintah langsung dan memberikan penugasan

tertentu, namun otoritas tersebut tidak serta merta dapat diterapkan pada isu lingkungan. Hal ini didasarkan pada anggapan organisasi bahwa isu lingkungan memang bukan merupakan prioritas utama dalam organisasi. Kekuatan otoritas yang dimiliki oleh pimpinan bisa saja tidak mendapatkan respon dari para bawahan.

Hal penting berikutnya adalah berkaitan dengan pengaruh interpersonal (interpersonal influence). Bagian ini merupakan proses psikologis dimana seorang bawahan terlibat dalam interaksi dengan pimpinan yang berkaitan dengan motif dan persepsi atas tugas yang diberikan. Kelmen (1958) menjelaskan ada tiga jenis proses pengaruh yaitu:

1) Kepatuhan Instrumental

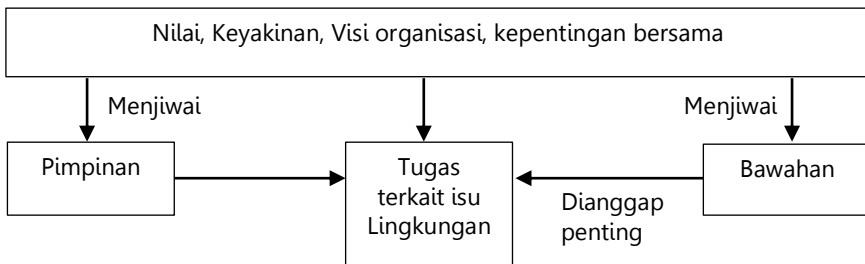
Kondisi ini terjadi apabila bawahan mau melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pimpinan karena adanya keinginan mendapatkan hadiah, atau menghindari dari hukuman tertentu. Kepatuhan bawahan menjadi bagian utama dalam kondisi ini. Semakin patuh seorang bawahan maka akan semakin mungkin dia melakukan penugasan terkait dengan isu lingkungan. Demikian juga jika seorang bawahan yakin bahwa dia akan mendapatkan hadiah atau tidak dihukum jika melakukan perintah yang berkaitan dengan isu lingkungan maka dia akan memiliki motif lebih kuat dalam melaksanakan tugasnya. Pada kondisi ini tentu saja dibutuhkan hadiah dan hukuman yang dapat memacu kepatuhan bawahan, tentu saja ini masih belum ideal mengingat isu lingkungan sekali lagi bukan merupakan isu utama organisasi. Lihat bagan berikut:



Gambar 3.2 Kepatuhan Instrumental

2) Internalisasi

Kondisi ini menempatkan bawahan yang mendukung dan siap melaksanakan penugasan yang dilakukan pimpinan karena secara intrinsic tampak diinginkan dan benar dalam kaitanya dengan nilai, keyakinan dan citra diri mereka. Pada proses ini bawahan sudah memahami bahwa perintah yang diberikan oleh pimpinan semata-mata untuk kepentingan bersama dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. adanya nilai-nilai dan keyakinan yang dijunjung tinggi para bawahan merupakan bagian dari perintah yang diberikan pimpinan sehingga mereka tidak membutuhkan banyak hukuman dan hadiah untuk melaksanakan suatu perintah. Lihat gambar berikut:



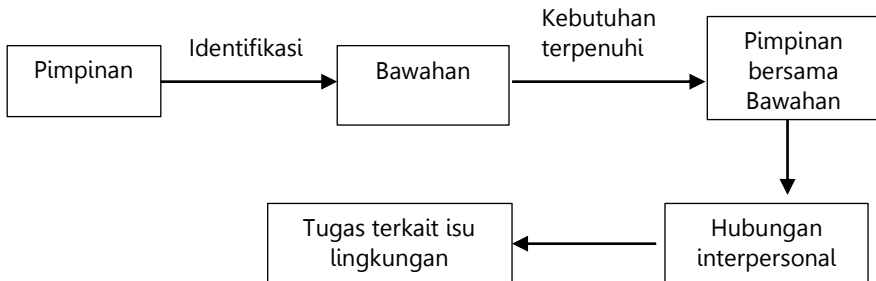
Gambar 3.3. Hubungan Internalisasi

Berkaitan dengan kepemimpinan hijau, isu lingkungan yang mampu dipahami oleh semua anggota organisasi dapat dijadikan sebagai nilai-nilai dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh bawahan. Dalam kondisi ini maka dapat tercapai kekuatan penggerak dari pemimpin yang didukung oleh bawahannya. Kondisi ini bisa jadi merupakan kondisi yang paling ideal dalam kepemimpinan hijau.

3) Identifikasi pribadi

Kondisi ini menempatkan pimpinan sebagai seseorang yang mampu memahami karakteristik bawahannya. Pemimpin hadir di tengah-tengah bawahan dan mampu memahami karakteristik pribadi bawahan, membuat mereka senang dan akhirnya mampu mengambil hati bawahan. Dalam kondisi hubungan yang baik

antara pimpinan dan bawahan pimpinan dapat dengan mudah memberikan perintah terhadap bawahan sekalipun dengan tugas yang berada diluar otoritas pimpinan tersebut. Lihat gambar berikut ini:



Gambar 3.4. Kondisi Identifikasi Pribadi

Kepemimpinan hijau dalam membahas isu lingkungan bisa saja mengadopsi kondisi ini. Pada keadaan tertentu isu lingkungan yang memang bukan merupakan tujuan utama organisasi akan mampu menjadi tugas yang menarik bagi bawahan mengingat antara pimpinan dan bawahan memang telah terjalin hubungan baik saling memahami dan saling melengkapi.

4

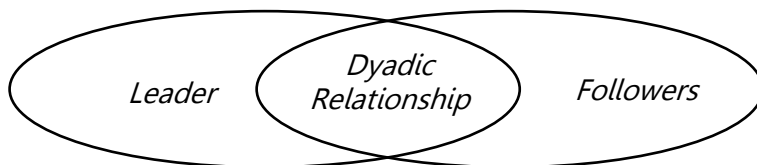
Leader Member Exchange (LMX) dalam Kepemimpinan Hijau

Pada akhir bab 3 buku ini telah membahas tentang bekerjanya kekuatan kepemimpinan dalam berbagai kondisi yang mampu mempengaruhi bawahan. Ada dua kemampuan penting yang menjadi tolak ukur bekerjanya kekuatan "power" pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya pada isu lingkungan yaitu: 1) kemampuan internalisasi dan 2) kemampuan identifikasi personal. Berkaitan dengan dua hal tersebut, teori kepemimpinan yang digunakan untuk membahas dua kemampuan tersebut adalah Leader member Exchange teori yang membahas kemampuan identifikasi personal dan Social Identity Theory yang membahas kemampuan internaslisasi. Kedua teori tersebut akan dijabarkan pada bab 4 dan bab 5.

Leader Member Exchange Theory (LMX)

Seprti yang telah dibahas di bab 2 bahwa LMX merupakan salah satu pendekatan teori kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai seseorang yang memiliki hubungan baik dengan bawahan. Hubungan baik (Dyadic) inilah yang kemudian dijadikan alat untuk menggerakkan anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan. Adapun hubungan baik tersebut dibangun melalui "pertukaran" antara pimpinan dan bawahan.

Definisi “pertukaran” dalam konsep LMX tidak semata-mata dijelaskan dalam pengertian pertukaran posisi pimpinan dan bawahannya. Pertukaran yang dimaksud juga berupa adanya upaya pimpinan dalam memenuhi ekspektasi-ekspektasi bawahan, mengambil sudut pandang sebagai bawahan dalam sebuah organisasi. perturanan ini lebih luas dan menyeluruh dan berdasarkan pada pola hubungan baik antara pimpinan dan bawahan. Lihat gambar 1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Model kepemimpinan LMX, Yukl (2011)

Pada gambar 1 dapat kita ketahui adanya irisan antara pimpinan dengan bawahan yang ada dalam organisasi. Irisan tersebut disebut sebagai *dyadic relationship* (hubungan Diad) yang bermakna adanya kedekatan dan hubungan baik pimpinan dan bawahannya. Dasar inilah yang melatarbelakangi terbentuknya model LMX.

Konsep LMX pertama kali dikemukakan oleh Dansereau, Graen, and Haga (1975), Graen (1976), and Graen and Cashman (1975) dalam Yukl (2011). Pandangan ini bertolakbelakang dengan berbagai pandangan sebelumnya yang menyatakan bahwa sebuah organisasi dipengaruhi secara kuat oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpinnya. Konsep LMX pada dasarnya dikembangkan dari teori pertukaran social dan berharap pemimpin memiliki asosiasi yang berbeda terhadap setiap stafnya sebagai bagian dari ekspektasi kerja setiap individu yang berbeda-beda (Graen dan Uhl-Bien, 1995). Lebih lanjut diterangkan oleh (Volmer et al., 2012) yang memyatakan konsekuensi dari hubungan baik pimpinan dan bawahan harusnya meningkatkan loyalitas, rasa hormat, dan tanggungjawab

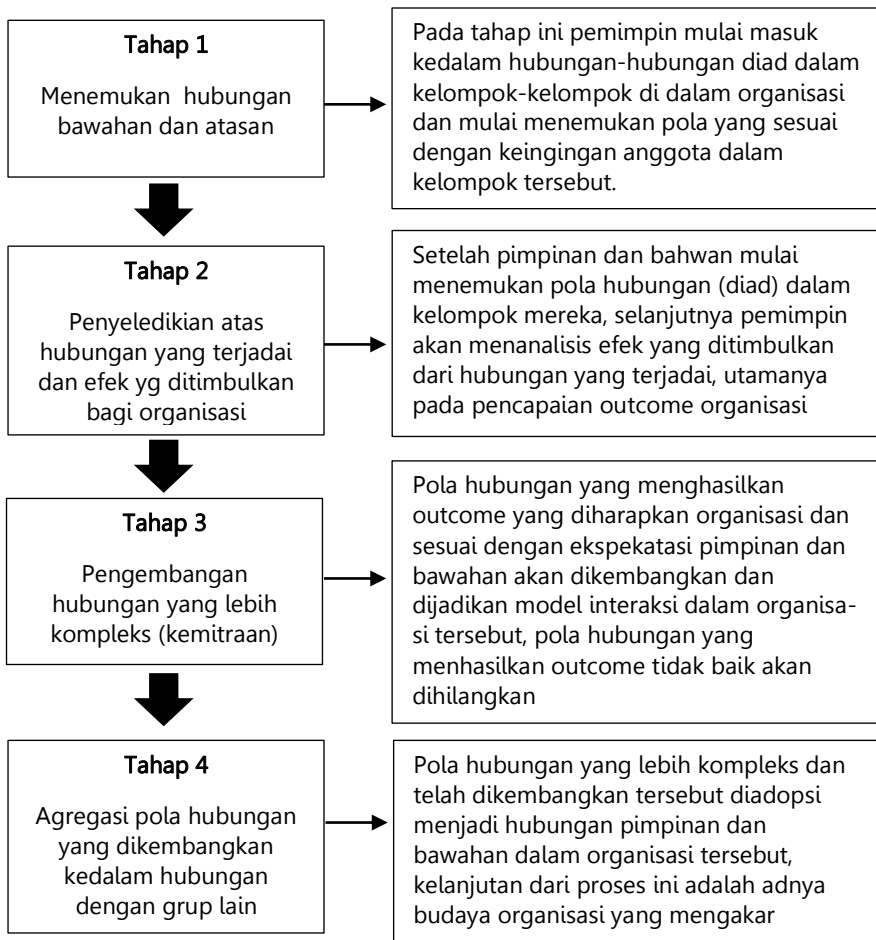
bawahan terhadap kerja yang dimiliki, namun bisa juga terjadi sebaliknya.

Menurut Volmer et al (2012) dalam hubungan LMX, karyawan dengan hubungan baik diberi lebih banyak waktu pemimpin, lebih banyak informasi panduan, dan lebih banyak dukungan emosional daripada karyawan di asosiasi berkualitas rendah. Karyawan seperti itu memiliki keuntungan karena pemimpin mereka memperkenalkan mereka kepada individu-individu kunci di tempat kerja, mengelola informasi lebih lanjut dan sumber daya sosial dan politik. Hubungan yang berkualitas tinggi antara pemimpin dan anggota dikaitkan dengan beberapa hasil terkait pekerjaan yang positif, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Martin et al., 2016).

Dalam pandangan LMX, penting adanya hubungan in group dan out group, yang didasarkan pada hubungan baik antara pimpinan dan bawahanya. Dalam kelompok in group, hubungan baik antara pimpinan dan anggota kelompok sangat erat, memiliki keterkaitan interaksi dan hubungan yang informal. Sementara dalam suatu organisasi juga terdapat kelompok outgroup yang tidak memiliki kedekatan sedekat kelompok in group. Pengamatan yang dilakukan oleh Graen dan Haga (1975) menjelaskan bahwa kedua kelompok berkembang secara natural dan juga dapat dibentuk oleh pemimpinnya.

Mereka yang berada dalam in group cenderung lebih bisa melakukan hal-hal diluar ekspektasi dari pimpinan. Sedangkan pada kelompok out-group hanya mengutamakan pelaksanaan tugas dengan sebaiknya, tanpa berupaya melampaui ekspektasi pimpinan. Selain itu banyak juga kegiatan-kegiatan diluar tugas yang mampu dilakukan oleh kelompok in group dibandingkan dengan kelompok outgroup. Dalam temuannya Saed dan Afsar (2018) menjelaskan bahwa penerapan LMX pada organisasi mampu meningkatkan inovasi kerja dari para bawahanya. Dalam hal ini mereka yang merupakan kelompok in group dan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya.

LMX merupakan pola kepemimpinan dalam organisasi yang didasarkan pada hubungan antara atasan dan bawahan. Graen dan Uhl Brien (1995) mengemukakan bahwa pola hubungan antara atas dan bawahan ini dapat di lihat melalui empat tahapan. Gambar berikut ini akan menjelaskan tahapan perkembangan hubungan antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi.



Gambar 4.2: Tahap Perkembangan Hubungan dalam LMX Model, diadopsi dari penelitian yang dikembangkan Graen dan Uhl Brien (1995)

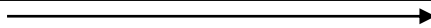
Berdasarkan pada gambar 3 tersebut kita dapat memahami bahwa proses penjajakan pimpinan terhadap anggota dalam kelompok-kelompok yang ada sangatlah penting. kondisi awal yang menciptakan hubungan baik antar pimpinan dan juga bawahan akan menentukan kemana pola hubungan diad (hubungan baik) antara pimpinan dan anggota dapat diarahkan. Keseluruhan proses tahapan dalam model LMX akan berujung pada bagaimana hubungan baik yang terbina menjadi bagian dari organisasi dan menciptakan budaya organisasi tertentu.

Hubungan pertukaran pemimpin-anggota tingkat tinggi menghilangkan kendala birokrasi dan membantu karyawan untuk mengeksplorasi peluang baru dengan fokus yang lebih baik pada masalah dan proses organisasi penting yang akan mengarah pada penambahan nilai dan penyelarasan tujuan daripada memulai ide acak, non-praktis dan tidak efektif. Karyawan dapat lebih memahami keadaan organisasi melalui pengetahuan domain mereka dalam kondisi yang mendukung ini, memancarkan ide-ide yang benar-benar baru, praktis dan berguna (Nijstad dan Stroebe, 2006).

Selanjutnya dari sudut pandang pimpinan dalam organisasi, LMX tidak lain adalah kemampuan bagaimana pimpinan mulai menjajaki peranan dalam hubungan antara pimpinan bawahan. Graen dan Uhl-Bien (1991) mengemukakan bahwa pola pendekatan pimpinan akan mengalami beberapa fase: 1) Pemandang, 2) fase pengenalan, dan 3) fase kemitraan lanjutan. Tabel berikut ini akan menjelaskan lebih detail terkait fase tersebut:

Tabel 4.1. Fase pembentukan hubungan kepemimpinan dalam LMX

	Fase 1 Pemandang	Fase 2 Pengenalan	Fase 3 Kemitraan
Peranan pimpinan	Mendikte	menguji	Menegosiasikan
Pengaruh	Satu arah	Campuran	Resiprokal

pimpinan			
Kuatnya pertukaran	Rendah	Sedang	tinggi
Bentuk perhatian	Diri sendiri	Diri sendiri dan orang lain	Kepentingan bersama/Group
Waktu 			

Sumber: Graen dan Uhl-Bien, 1995

Selama Fase pertama, fase pendaratan, interaksi dalam pasangan pemimpin-bawahan umumnya terikat aturan, sangat bergantung pada hubungan kontraktual. Pemimpin dan bawahan berhubungan satu sama lain dalam peran organisasi yang ditentukan. Mereka memiliki pertukaran berkualitas rendah, mirip dengan anggota kelompok luar. Bawahan mematuhi pemimpin formal, yang memiliki status hierarkis untuk tujuan mencapai imbalan ekonomi yang dikendalikan oleh pemimpin. Motif bawahan selama fase orang asing diarahkan pada kepentingan pribadi daripada kebaikan kelompok (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Selanjutnya pada Fase kedua, fase pengenalan, mulai adanya tawaran oleh pemimpin atau bawahan untuk pertukaran sosial berorientasi karir yang lebih baik, yang melibatkan pola hubungan informal yang berisi informasi tentang karir, sumberdaya dan pencapaian. Pada tahap ini baik pimpinan maupun bawahan dapat mulai menilai apakah bawahan tertarik untuk mengambil lebih banyak peran dan tanggung jawab dan untuk menilai apakah pemimpin bersedia memberikan tantangan baru bagi bawahan. Pada tahap ini, hubungan telah bergeser dari interaksi yang diatur secara ketat oleh deskripsi pekerjaan dan peran yang ditentukan dan bergerak menuju cara baru untuk berhubungan. Kualitas pertukaran pimpinan dan bawahan meningkat menjadi kualitas menengah. Jika tahap ini berlangsung dengan baik maka mulai adanya kepercayaan dan rasa hormat yang lebih besar satu sama lain. Selain itu meningkatnya loyalitas juga ditunjukkan pada fase ini dan dibuktikan dengan menurunnya focus pada diri sendiri dan meningkatnya focus pada grup/kelompok.

Pada tahap yang ketiga, kemitraan yang matang, ditandai dengan pertukaran pemimpin-anggota yang berkualitas tinggi. Orang-orang yang telah maju ke tahap ini dalam hubungan mereka mengalami rasa saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban yang tinggi terhadap satu sama lain. Mereka telah menguji hubungan mereka dan menemukan bahwa mereka dapat bergantung satu sama lain. Dalam kemitraan yang matang, ada tingkat timbal balik yang tinggi antara pemimpin dan bawahan: Masing-masing memengaruhi dan dipengaruhi oleh yang lain.

Selain itu, pada fase ini para anggota dapat bergantung satu sama lain untuk mendapatkan bantuan dan bantuan khusus. Misalnya, pemimpin mungkin mengandalkan bawahan untuk melakukan tugas tambahan, dan bawahan mungkin mengandalkan pemimpin untuk dukungan atau dorongan yang dibutuhkan. Intinya adalah bahwa para pemimpin dan bawahan terikat bersama dalam cara-cara produktif yang melampaui hubungan kerja yang didefinisikan secara hierarkis tradisional. Mereka telah mengembangkan cara berhubungan yang sangat efektif yang menghasilkan hasil positif bagi diri mereka sendiri dan organisasi. Akibatnya, kemitraan bersifat transformasional karena mereka membantu para pemimpin dan pengikut dalam bergerak melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk mencapai kebaikan yang lebih besar dari tim dan organisasi

Walaupun mengutamakan pola hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, akan tetapi Pengembangan LMX didasarkan pada karakteristik hubungan kerja yang bertentangan dengan hubungan pribadi atau persahabatan. Kepercayaan, rasa hormat, dan kewajiban bersama tetap harus diutamakan dan penilaian individu satu sama lain tetap didasarkan pada kemampuan dan perilaku profesional mereka.

Dimensi, Kekuatan dan Kritik Model LMX

Sebagai sebuah model kepemimpinan, LMX tentu saja dapat diukur secara dimensional. Beberapa pendapat yang dirangkum

dari Graen dan Uhl Brien (1995), Vasudevan (1993) dan Saeed et al. (2018) mengemukakan dimensi dari LMX adalah: 1) Respek, 2) Kepercayaan dan 3) Kewajiban. Model LMX dapat diukur melalui kepercayaan-kepercayaan dalam hubungan antara pimpinan dengan kelompok didalam organisasi. semakin tinggi kepercayaan pimpinan dan anggota kelompok terhadap satu sama lain maka semakin tinggi kemungkinan terjadi pertukaran antara pimpinan dan bawahan, hal ini kemudian memunculkan daya gerak organisasi yang mampu melampaui ekspektasi dari pimpinan. Bawahan dapat melaksanakan tugas diluar tanggungjawab yang dimilikinya. Pada tahap selanjutnya tugas-tugas diluar tanggungjawab tersebut menjadi kewajiban bawahan yang akan dipegang teguh demi kemajuan organisasi.

Selain itu, pola lebih lanjut hubungan LMX didasarkan pada beberapa faktor yang dapat diterima secara umum apabila masing-masing kelompok yang memiliki hubungan tersebut dapat: 1) saling menghormati kemampuan pihak lain, 2)antisipasi memperdalam kepercayaan timbal balik dengan pihak lain, dan 3) ekspektasi bahwa kewajiban berinteraksi akan tumbuh seiring waktu sebagai karier- pertukaran sosial yang berorientasi berkembang menjadi kemitraan.

Sebagai sebuah model kepemimpinan, Model LMX memiliki beberapa keunggulan diantaranya dikutip dari Yukl (2011) ada empat keunggulan model LMX, yaitu:

1. Konsep diad (hubungan baik) menempatkan pimpinan dan bawahan dalam sebuah hubungan diluar tugas pokok dan fungsi sehingga dapat menjadikan potensi pelaksanaan kegiatan yang melampaui target yang ditentukan
2. Model LMX akan membagi organisasi dalam kelompok-kelompok, kelompok in group dan out group, pimpinan bisa mengukur efektifitas dari kedua kelompok tersebut dan dapat mengambil keputusan strategis dalam pencapaian organisasi

3. Model LMX menempatkan pola komunikasi sebagai sarana utama dalam menggali apa yang diharapkan bawahan dan apa yang ingin dicapai pimpinan. Hubungan baik akan mengakomodasi pola komunikasi menjadi lebih terbuka dan lebih dapat diterima secara umum
4. Model LMX dapat memberikan pengingat kepada pemimpin untuk membangun komunikasi universal dan menyingkirkan bias keberpihakan pada: Ras, Suku, Agama dan Kepentingan pribadi. Karena pada dasarnya model LMX menempatkan hubungan baik pimpinan dan bawahan tidak pada dasar persepsi individu pimpinan semata.

Teori LMX juga memiliki beberapa keterbatasan, dikutip dari Yukl (2011) beberapa keterbatasan tersebut adalah:

1. Teori LMX yang mengutamakan pola hubungan baik, diad dan bermula dari teori hubungan vertical antara pimpinan bawahan bertentangan dengan nilai dasar manusia tentang keadilan. Hal ini karena organisasi terkotak-kotak menjadi beberapa kelompok yang memiliki kedekatan berbeda
2. Ide awal tentang pertukaran pimpinan dan bawahan belum sepenuhnya akurat untuk menjelaskan hubungan yang efektif dalam organisasi. konsep pertukaran masih perlu dikembangkan lagi dan disesuaikan dengan kultur yang ada pada organisasi.

Penerapan Model LMX dalam Kepemimpinan Hijau

Model LMX yang telah dibahas pada bab ini menempatkan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan sebagai kunci untuk melakukan aktivitas yang melampaui target yang ditetapkan organisasi. Isu-isu lingkungan yang diangkat dewasa ini bukan merupakan tujuan utama organisasi namun merupakan hal penting yang dituntut oleh perkembangan jaman. Melalui LMX isu-isu lingkungan dapat dibahas lebih informal dalam suasana hubungan antara pimpinan dan bawahan dan dibahas sebagai bagian dari outcom organisasi.

Model LMX dapat dikatakan sebagai salah satu model ideal dalam menjelaskan kepemimpinan hijau di organisasi. Pendapat Saeed et al. (2018) yang menyatakan bahwa LMX dapat menciptakan kreativitas dan keleuasaan para member. Hal ini membuktikan bahwa isu-isu lingkungan juga dapat dibahas melalui model ini. Adanya pencapaian anggota organisasi dalam model LMX dimungkinkan berada diluar target yang ditetapkan sehingga isu lingkungan yang bukan merupakan bagian dari tujuan pokok organisasi dapat dibahas juga oleh anggota organisasi.

Dari sisi kepemimpinan adanya "exchange" pertukaran antara pimpinan dan bawahan dapat dijadikan alat oleh para pimpinan untuk menginternalisasikan nilai-nilai lingkungan yang dia miliki kedalam organisasi. sebaliknya jika para member atau bawahan memiliki kesadaran lingkungan, kepedulian dan focus terhadap isu lingkungan maka dengan mudah mereka bisa menyampaikannya kepada para pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anand et al. (2018) menempatkan hubungan yang erat antara pemimpin dengan warga melalui pertukaran yang erat dapat menggerakkan warga dalam perilaku yang baik sebagai warga masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan kepatuhannya terhadap aturan-aturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya penyelidikan yang dilakukan oleh Herdman et al (2017) menemukan bahwa yang menjadi point penting LMX dalam mewujudkan kinerja para bawahan adalah adanya efisiensi dan efektifitas hubungan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat bahwa jika isu lingkungan yang selama ini masih dipandang sebagai hal yang tidak pokok bagi organisasi maka dia berada pada kondisi bahasan yang sangat jauh didalam organisasi tersebut. Akibatnya adalah hubungan yang tidak efektif dalam membahas isu lingkungan. Dimisalkan upaya penghematan listrik yang dibenturkan dengan kapasitas produksi dalam suatu unit kerja, membahas hal ini tentu saja akan menjadikannya sangat tidak

efektif. Namun adanya pertukaran pimpinan dan bawahan akan meningkatkan efektifitas dalam menemukan solusi-solusi atas masalah tersebut.

Partisipasi anggota organisasi terhadap isu lingkungan tidak hanya dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin menggerakkan anggotanya. Namun juga atas inisiatif dan kepedulian lingkungan yang dimiliki anggota. Dalam model LMX, anggota lebih bebas dalam berinisiatif dan memiliki inisiatif yang digunakan untuk memajukan organisasi. Jika organisasi memiliki anggota yang peduli terhadap isu lingkungan maka menjadi modal yang sangat baik bagi organisasi dalam mengatasi masalah lingkungan. Hal ini akan diakomodasi lebih jauh melalui model LMX melalui hubungan yang erat dengan pemimpin. Kebijakan-kebijakan lingkungan akan mudah dibangun oleh pemimpin jika aspirasi para member dapat dipenuhi. Khan dan Malik (2019), Estiri Et al. (2018) menjelaskan peranan pertukaran dalam LMX dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan sebaliknya berpengaruh terhadap kepemimpinan yang akan mendapatkan masukan-masukan.

Berdasarkan penjabaran tersebut kita dapat ketahui bahwa kepemimpinan hijau dengan potensi utamanya dari pemimpin yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan akan dapat menciptakan performa organisasi hijau dalam model Leader Member Exchange (LMX). hal ini disebabkan karena adanya daya dorong pemimpin dalam menggerakkan para anggota akan lebih baik karena adanya ikatan (hubungan baik). melalui kedekatan dengan pimpinan peranan anggota dapat dimaksimalkan, utamanya untuk mendukung Gerakan cinta terhadap lingkungan. permasalahan besar yang menempatkan isu lingkungan tidak pada pembahasan utama dalam organisasi dapat dijumpai melalui hubungan informal yang dijalin pimpinan dan anggota.

5

Peranan Kampus dalam Menjaga Kelestarian Lingkungan

Perguruan Tinggi dan Lingkungan

Dapat dipastikan, semua orang tahu lingkungan. Tak seorang manusia pun yang tidak tahu perihal lingkungan. Masalah lingkungan, misalnya pencemaran (polusi) air, tanah, dan udara secara masif, besar-besaran terjadi di semua daerah di Indonesia, di desa maupun kota tanpa kecuali. Sebabnya berbagai macam, satu di antaranya adalah pengusaha yang hanya mengeksploitasi sumber daya alam dan abai pada kelestariannya. Semua ragam kasus pencemaran lingkungan, baik yang disebabkan oleh pabrik maupun domestik (rumah tangga), menjadi cermin betapa rendah mutu pengelolaan lingkungan kita yang diawali oleh kegagalan pendidikan lingkungan atau baru sebatas pengetahuan saja, belum menjadi karakter harian (afektif) dan perilakunya (psikomotorik).

Menyadari hal tersebut dan memperhatikan hakikat pendidikan, maka dalam rangka menumbuhkembangkan sikap dan perilaku masyarakat yang berwawasan kependudukan dan lingkungan demi terjaganya kelestarian alam, peran pendidikan menjadi sangat penting. Dicanangkannya pendidikan lingkungan hidup (PLH) dalam pendidikan formal ataupun nonformal menunjukkan komitmen pemerintah Indonesia untuk berperan serta dalam

mewujudkan eksistensi bumi sebagai dunia yang lestari melalui pendidikan. Persoalan lingkungan hidup merupakan persoalan yang bersifat sistemik, kompleks, serta memiliki cakupan luas. Persoalan lingkungan juga menjadi salah satu pilar pembangunan berkelanjutan Indonesia. Tiga pilar pembangunan berkelanjutan yaitu: ekonomi, sosial dan lingkungan, yang merupakan satu kesatuan yang bersifat saling ketergantungan dan saling memperkuat.

1. Pilar Ekonomi; menekankan pada perubahan sistem ekonomi agar semakin ramah terhadap lingkungan hidup sesuai prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Isu atau materi yang berkaitan adalah: pola konsumsi dan produksi, teknologi bersih, pendanaan/ pembiayaan, kemitraan usaha, pertanian, kehutanan, perikanan, pertambangan, industri dan perdagangan.
2. Pilar Sosial; menekankan pada upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Isu atau materi yang berkaitan adalah kemiskinan, kesehatan, pendidikan, kearifan/ budaya lokal, masyarakat pedesaan, masyarakat perkotaan, masyarakat terasing terpinggirkan, pemerintahan/ kelembagaan yang baik, hukum dan pengawasan.
3. Pilar Lingkungan; menekankan pada pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang berkelanjutan. Isu atau materi yang berkaitan adalah: pengelolaan sumber daya air, sumber daya lahan, sumber daya udara, laut dan pesisir, energi dan sumber daya mineral, konservasi satwa tumbuhan langka, keanekaragaman hayati dan penataan ruang.

Merujuk dari UU Sisdiknas Tahun 2003, maka sebagai upaya memberikan pemahaman dan tanggungjawab lingkungan kepada individu, dilakukan melalui proses pendidikan, sejak pendidikan dini hingga orang dewasa. Mahasiswa sebagai orang dewasa yang memiliki karakter dinamis, kritis dan kreatif perlu diwadahi potensi dan kompetensi. Potensi inilah yang perlu dikembangkan sebagai landasan perilaku arif terhadap lingkungan hidup sekitar.

Perguruan tinggi sebagai wadah akademik mahasiswa, memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan dan perubahan sikap atau perilaku terhadap lingkungan.

Perguruan tinggi sebagai miniatur kehidupan sosial, memberikan pengalaman luas dalam berinteraksi, berorganisasi dan membangun kreativitas serta ide-ide mereka pada ranah bidang keahliannya, sehingga sangatlah penting peran kampus dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup. Perguruan tinggi menghargai kekayaan alam yang melimpah dan berhati-hati dalam membangun keberlanjutan perilaku arif lingkungan, yaitu melalui kebijakan penanaman pohon, menerapkan langkah-langkah penghematan energi dan menumbuhkan sikap arif atau peduli terhadap penghijauan, dan hidup harmonis dengan lingkungan.

Kelestarian Lingkungan dan Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan

Di tengah krisis ekonomi global yang melanda dunia pada saat ini karena Covid 19, negara-negara di dunia termasuk Indonesia diharapkan tetap mampu mempertahankan pertumbuhan ekonominya yang positif dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yakni menyejahterakan masyarakat Indonesia. dilakukan Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk mendukung program pembangunan. Sumber daya alam atau SDA adalah tulang punggung perekonomian suatu negara. Salah satu dampak dari pembangunan ekonomi terhadap lingkungan terlihat dari beberapa indikator degradasi lingkungan baik pada air, udara, lahan dan hutan, pesisir dan lautan serta keanekaragaman hayati.

Masalah lingkungan hidup merupakan masalah urgent yang perlu diselesaikan segera. Sebab dengan menurunnya kualitas lingkungan hidup baik karena terjadinya pencemaran atau terkurasnya sumber daya alam ini dapat mengganggu kesehatan

masyarakat, menurunkan nilai estetika, menimbulkan kerugian ekonomi (*economic cost*) dan terganggunya sistem alami (*natural system*). Jika mengacu pada teori J. Rostow yang menjelaskan bahwa ada tiga tahapan dalam pembangunan perekonomian. Pertama "*Underdevelopment* ", "*Take Off* " dan "*Mass Consumption* " sebagai tingkat tertinggi. Jika ditempatkan pada salah satu indikator tersebut maka Indonesia masih dalam masa "*Underdevelopment*" selama 65 tahun ini. Khusus untuk mengatasi masalah lingkungan hidup, pemerintah membuat Undang-undang no.23 tahun 1997 mengenai lingkungan hidup.

Berbicara masalah pertumbuhan ekonomi dan lingkungan, Hubungan antara keduanya secara umum dianggap kontroversial. Teori ekonomi tradisional memosisikan trade-off antara pertumbuhan ekonomi dan kualitas lingkungan. Sejak awal 1990-an, literatur empiris dan teoretis berkembang pesat pada Kurva Lingkungan Kuznets (EKC) yang hasilnya telah menyimpulkan bahwa hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan lingkungan bisa menjadi positif; dan karenanya pertumbuhan merupakan prasyarat untuk perbaikan lingkungan. Dalam konsep ekonomi pencemaran merupakan suatu eksternalitas yang terjadi jika satu atau lebih individu mengalami atau menderita kerugian berupa hilangnya kesejahteraan mereka (Monke & Pearson, 1989).

Pandangan pentingnya adalah ternyata baik perekonomian yang tumbuh dengan pesat maupun yang lambat sama-sama telah mengalami degradasi lingkungan dengan berbagai macam tingkatannya. Polusi udara, khususnya partikel total yang melayang-layang di udara yang tinggi tingkatannya, telah mengakibatkan kematian prematur dan kerusakan kesehatan yang parah di wilayah perkotaan. Meskipun demikian bukan hanya pertumbuhan pesat yang mengantarkan kepada permasalahan degradasi modal alam. Seperti halnya negara-negara Asia Timur, negara-negara yang pertumbuhan ekonominya lambat juga mengalami kemerosotan lingkungan, misalnya penggundulan hutan besar-besaran, khususnya pada wilayah-wilayah yang secara ekologis sensitif serta lereng-lereng yang curam; degradasi

lapisan tanah yang yang tersebar luas; penangkapan ikan berlebihan dan polusi air di zona-zona pesisir; pencemaran air dari bahan-bahan kimia pertanian; dan keracunan pestisida yang dialami petani dan peternak.

Alam selalu dijadikan sasaran eksploitasi besar-besaran yang memungkinkan untuk mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, baik untuk kepentingan investasi, pembukaan lahan dan lain sebagainya. Haruskah kita korbankan kelestarian modal alam yang kita miliki demi meningkatkan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi? Tidakkah ada jalan lain selain alam yang dapat dijadikan target pertama dan utama dalam mengeruk keuntungan yang sebesar-besarnya? Maka pembangunan berkelanjutan adalah solusi tepat menghadapi kegetiran akan kerusakan alam yang terjadi selama ini, menggeser keberadaan kebutuhan-kebutuhan dasar berupa kenyamanan serta keaslian alam dan menggantikannya dengan lingkungan materialistik dengan berbagai efek dan bentuk kerusakan yang muncul di dalamnya. Melihat kondisi tersebut, masihkah ada kepedulian kita terhadap lingkungan sekitar kita.

Dalam hal ini perlu dipahami dan direnungi hakekat pembangunan sesungguhnya yang ingin dicapai, yaitu mengangkat harkat dan martabat masyarakat Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang termuat dalam pembukaan UUD 1945, dimana salah satunya adalah melalui pendidikan berkualitas. Pembangunan janganlah menimbulkan degradasi alam (lingkungan), apa gunanya pembangunan bila lebih banyak menimbulkan eksternalitas negatif dan tentunya lebih merugikan masyarakat serta anak dan cucu kita di masa-masa yang akan datang. Hanya sekedar AMDAL (analisis dampak lingkungan) ternyata belum mampu menciptakan dan meminimalisir dampak industri terhadap lingkungan. Lubang galian sisa pertambangan emas yang cukup luas dan mendalam yang ditinggalkan perusahaan pertambangan, yang terkandung didalamnya zat-zat kimia berbahaya jelas merusak kondisi tanah setempat. Ada

beberapa hal yang biasa diterapkan pemerintah berkaitan dengan perlindungan lingkungan, diantaranya sebagai berikut

1. *Emission charge of Chloro-Fluro Carbon/ CFC* (penetapan kebijakan pajak terhadap penggunaan CFC).
Zat kimia ini biasanya ada pada alat-alat pendingin, seperti: AC, kulkas dan lain-lain. Penggunaannya dikenakan pajak agar supaya kapasitas CFC berkurang diudara karena zat tersebut diindikasikan sebagai pemicu rusaknya lapisan ozon.
2. *Permit system allowing a fixed amount of emission*
yaitu ijin penetapan kapasitas atau jumlah polusi yang diperbolehkan atau sesuai dengan ambang batas yang telah ditetapkan, yang ditujukan kepada pabrik-pabrik yang akan beroperasi.
3. Subsidi
Pemerintah memberikan subsidi terhadap industri-industri yang belum menggunakan pengolahan limbah dengan baik, sehingga tidak ada lagi masalah pencemaran lingkungan dan efek lain yang ditimbulkan akibat dari hasil operasional pabrik tersebut. Hal ini sulit diterapkan didalam negeri karena keterbatasan dana pemerintah, masalah ini diharapkan diupayakan secara personal oleh pihak swasta dalam mengatur dan mengelola limbah-limbah perusahaannya.

Ada beberapa upaya yang bisa dilakukan dalam rangka menciptakan kesadaran atau pemahaman guna meminimalisir kondisi rusaknya lingkungan, yaitu:

1. Undang-undang pelarangan polusi
Undang-undang ini harus secara tegas menjelaskan hukuman yang akan diterapkan apabila perusahaan terbukti melakukan pencemaran. Pelaksanaannya harus benar-benar konsisten dan komprehensif serta dijelaskan secara kolektif. Cara ini memberikan *warning* yang tegas terhadap pengusaha untuk peduli terhadap permasalahan lingkungan yang ditimbulkan dari aktifitas perusahaannya tersebut.
2. Pengenaan pajak pencemaran

Pengenaan pajak pencemaran terhadap perusahaan-perusahaan yang melakukan pencemaran dikenakan pajak pencemaran, semakin tinggi tingkat pencemaran yang ditimbulkan maka nilai pajaknya akan semakin tinggi pula.

3. Menggunakan sertifikasi
Pemerintah mengeluarkan sertifikat bebas pencemaran, sistem ini diadakan semacam perlombaan yang menjanjikan hadiah atau kemudahan-kemudahan dari pemerintah untuk pengusaha, sehingga memicu pengusaha-pengusaha industri maupun jasa secara sadar dan aktif dalam mengatasi masalah lingkungan
4. Inforcement dari asosiasi
Cara ini dilakukan melalui asosiasi industri atau organisasi induk industri-industri, guna memberikan penekanan-penekanan agar para anggota dapat menciptakan dan mengembangkan produksi ramah lingkungan.
5. Minyak bumi bebas lead (timbangal)
Cara ini telah banyak dilakukan oleh negara-negara di dunia, terutama negara-negara asia, yaitu BBM bebas timbal. Namun Indonesia masih sangat terbatas pada tempat-tempat tertentu. Hal ini sangat penting mengingat bahaya timbal terhadap lingkungan dan semakin tingginya jumlah kendaraan yang ada didalam negeri.
6. Media-media komunikasi
Program ini bertujuan untuk terus mengingatkan masyarakat akan pentingnya kelestarian lingkungan, misalnya dengan memperbanyak iklan layanan masyarakat yang menarik tentang lingkungan, program-program kemasyarakatan yang dicanangkan pemerintah, dan lain-lain.
7. Tanggung jawab masyarakat setempat
Masyarakat berperan sangat besar dalam menjaga kelestarian lingkungan, berawal dari lingkungan pribadi dan di sekelilingnya. Kurangnya kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan, menjaga kelestarian alam, dan mengawasi upaya-upaya perusakan lingkungan lainnya,

akan semakin memperparah kondisi lingkungan yang memang sudah dirasakan parah dari waktu ke waktu.

Peran Kampus dalam Menjaga Kelestarian Lingkungan

Lingkungan ini bukan hanya tanggung jawab pemerintah, melainkan tanggung jawab masyarakat dan khususnya mahasiswa. Setiap orang mendapat hak dan kewajiban yang sama, seperti berhak mendapatkan udara bersih, air yang bersih dan sehat, serta memiliki pemukiman yang layak yang diperlukan oleh ekosistem lingkungan. Degradasi mutu lingkungan hidup yang terjadi akan semakin parah jika tidak dibarengi oleh kesadaran masyarakat untuk mengelola lingkungan dengan bijak. Permasalahan lingkungan hidup yang terjadi akibat ulah manusia akan menjadi ancaman bagi manusia itu sendiri. Disisi lain, pencegahan terhadap kerusakan lingkungan sudah banyak dilakukan beberapa dekade terakhir ini.

Faktanya tidak cukup hanya mengandalkan tumbuhnya kesadaran pada masyarakat dengan sendirinya. Dibutuhkan suatu tindakan untuk menumbuhkan kesadaran masyarakat agar lebih peduli pada lingkungan disekitarnya. Dalam dunia pendidikan terdapat dua aspek output yang harus dimiliki oleh peserta didik. Pertama, aspek yang menyangkut skill, misalnya kemampuan berbahasa asing dan mengoperasikan komputer. Kedua, aspek yang menyangkut masalah karakter, misalnya pantang menyerah, aktif, dan kreatif. Hal ini juga berlaku bagi pendidikan di perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan tempat kaum intelektual berkumpul yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar dan riset namun juga tempat untuk membentuk karakter yang siap mengabdikan diri terutama untuk masyarakat sekitar. Perguruan tinggi berperan penting dalam membendung degradasi karakter dan membentuk karakter yang kokoh guna menghadapi tantangan yang terjadi dalam kehidupan. Inti kegiatan di perguruan tinggi adalah tridharma perguruan tinggi, sehingga

semua kegiatan baik unsur pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Selain melaksanakan tugas tridharma pendidikan kepada mahasiswa agar lebih mencintai lingkungan, perguruan tinggi juga harus mampu menjadi ujung tombak dalam hal penelitian dan pengabdian yang bermanfaat bagi masyarakat.

Perguruan tinggi dengan segala aktivitas didalamnya adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sistem lingkungannya. Dengan demikian, maka komponen perguruan tinggi akan mengalami hubungan interaktif dengan komponen lingkungannya. Pengelolaan lingkungan hidup tidak hanya bertumpu pada dimensi fisik semata, melainkan memerlukan sumber daya manusia yang dapat mengatasi permasalahan untuk jangka panjang. Dalam konteks perguruan tinggi, disatu sisi pendidikan lingkungan sangat penting untuk diberikan. Namun disisi lain, kesadaran yang harus menjadi orientasi utama, mengingat semakin banyaknya fenomena-fenomena yang melanda akibat buruknya moral dan etika lingkungan manusia.

Peran perguruan tinggi dalam perlindungan lingkungan: *pertama*, terungkap dalam banyak tindakan, seperti memunculkan solusi dan tindakan nyata, dari kondisi tersebutlah muncul blue print "kampus hijau." Dalam hal ini, perguruan tinggi mengambil peran strategis untuk mengedukasi masyarakat agar lebih berwawasan lingkungan yang pada akhirnya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap lingkungan. Memang harus diakui bahwa hal ini tidak akan merubah situasi dan kondisi lingkungan yang rusak menjadi baik dalam waktu yang singkat. Mahasiswa adalah kaum intelektual yang mempunyai peranan besar terhadap kemajuan dan perubahan bangsa ke arah yang lebih baik.

Kedua, peran mahasiswa dibutuhkan untuk tetap bisa menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak menimbulkan masalah bagi manusia yang mendiaminya. Sungai, hutan, taman, selokan dan laut bagian dari lingkungan yang sering menimbulkan banyak problema. Mahasiswa memiliki peranan penting dalam pelestarian

lingkungan karena mahasiswa yang nantinya akan menggantikan pemerintah dalam menjaga lingkungan hidup. Banyak kegiatan pelestarian lingkungan yang dapat dilakukan oleh mahasiswa, contohnya penanaman mangrove, kegiatan reboisasi, kegiatan kebersihan lingkungan, kegiatan konservasi terdapat tanaman-tanaman langka, konservasi terhadap hewan-hewan langka, dan kegiatan lainnya.

Selain itu peranan mahasiswa dalam lingkungan hidup, *ketiga* adalah mensosialisasikan tindakan atau cara-cara agar sumber daya tetap lestari seperti menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien, tidak mengurangi kemampuan dan kelestarian sumber daya alam lain dalam satu ekosistem serta mengadakan sumber daya alam alternatif untuk pembangunan di masa depan. Sehingga dengan terjaganya keserasian dan keseimbangan antara manusia dan lingkungan hidup mendukung terciptanya kualitas hidup maupun kualitas lingkungan yang bersifat subjektif dan relatif. Dalam hal ini, tentu terlihat bahwa peranan mahasiswa dalam pelestarian lingkungan hidup sangat penting karena selain dapat menyejahterakan masyarakat juga dapat mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan dan berkelanjutan yang menghasilkan generasi muda yang terdidik guna membangun negara Indonesia.

Kegiatan pelestarian seperti yang dilakukan di atas dapat mengembalikan kelestarian lingkungan. Kegiatan kegiatan seperti inilah yang diharapkan mampu menjaga kelestarian lingkungan. Menjaga kelestarian lingkungan adalah tugas semua makhluk hidup yang hidup di bumi ini, karena lingkungan adalah sepenuhnya tanggung jawab kita. Apabila lingkungan kita lestari, kita juga yang akan menikmati hasilnya. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan rusak maka kita juga yang akan menanggung akibat dari kerusakan tersebut.

Peran keempat, dalam rangka pemenuhan hak dasar masyarakat atas lingkungan hidup yang layak dan dapat menjamin kehidupan yang berkelanjutan, khususnya dalam rangka meminimalisasi

ancaman terhadap lingkungan hidup, peran penting perguruan tinggi dalam pelestarian lingkungan dilakukan melalui pelayanan Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup (PKLH). Pendidikan lingkungan hidup dikaitkan dengan pendidikan kependudukan karena masalah-masalah lingkungan hidup terkait erat dengan perilaku penduduk dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Melalui penyelenggaraan PKLH, pendidikan berperan dalam pelestarian lingkungan hidup dan pembinaan pengelolaan lingkungan hidup (yaitu agar peserta didik dapat berpartisipasi aktif dalam pengelolaan lingkungan hidup secara rasional dan bertanggung jawab).

Salah satu pendidikan lingkungan hidup di Universitas Negeri Semarang (UNNES) adalah adanya matakuliah Pendidikan Konservasi. Mata kuliah Pendidikan Konservasi merupakan salah satu Mata Kuliah Umum (MKU) wajib di Universitas Negeri Semarang. MKU ini dulu bernama Mata Kuliah Pendidikan Lingkungan Hidup. Materi dalam mata kuliah ini berisi tentang konsep dasar lingkungan, makna konservasi, konsep, nilai dan karakter konservasi. Selain itu, dalam mata kuliah ini juga dipelajari mengenai konservasi nilai, konservasi sumber daya baik sumber daya hayati dan sumber daya non-hayati.

UNNES sebagai universitas konservasi telah mengusung pendidikan konservasi bagi mahasiswa baik program studi kependidikan maupun non kependidikan. Kegiatan ini merupakan pembinaan sekaligus pendidikan yang sangat nyata. Materi pendidikan konservasi diberikan sebagai materi yang harus diketahui dan dipahami oleh mahasiswa, selanjutnya dikembangkan sendiri oleh mahasiswa. UNNES yang telah mendeklarasikan diri sebagai Universitas Konservasi pada 12 Maret 2010 ini mengembangkan tata kelola kampus berbasis konservasi yang diwujudkan melalui 7 pilar konservasi yakni:

1. Konservasi keanekaragaman hayati
2. Arsitektur hijau dan sistem transportasi internal
3. Pengelolaan limbah

4. Kebijakan nir kertas
5. Energi bersih
6. Konservasi etika, seni dan budaya
7. Kaderisasi konservasi

Sebagai kader konservasi setiap mahasiswa UNNES diwajibkan memiliki 11 nilai karakter konservasi, yakni:

1. Religius
2. Jujur
3. Cerdas
4. Adil
5. Tanggung jawab
6. Peduli
7. Toleran
8. Demokratis
9. Cinta tanah air
10. Tangguh
11. Santun

6

Pengelolaan Kampus Hijau di Indonesia

Peran Perguruan Tinggi dalam Pembangunan Berkelanjutan

Istilah pembangunan berkelanjutan dimulai dari Malthus (1798) yang khawatir akan tidak seimbangnya ketersediaan lahan dan pertumbuhan penduduk di Inggris. Pembahasan mengenai pembangunan berkelanjutan terus berkembang hingga World Commission on Environment and Development (1987) menetapkan bahwa pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan hak pemenuhan kebutuhan generasi yang akan datang. Pembangunan berkelanjutan adalah proses pembangunan yang berprinsip "memenuhi kebutuhan sekarang tanpa mengorbankan pemenuhan kebutuhan generasi masa depan" (menurut [Laporan Brundtland](#) dari [PBB, 1987](#)).

Banyak laporan PBB, yang terakhir adalah laporan dari Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Dunia [2005](#), yang menjabarkan pembangunan berkelanjutan terdiri dari tiga tiang utama (ekonomi, sosial, dan lingkungan) yang saling bergantung dan memperkuat. Elim Salim (2010) mengemukakan bahwa konsep pembangunan berkelanjutan adalah suatu proses pembangunan yang mengoptimalkan manfaat dari sumber daya alam serta

sumber daya manusia, dengan menyeraskan sumber alam dengan manusia dalam pembangunan. Pembangunan berkelanjutan juga dilakukan secara kontinyu agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi berbagai kepentingan dan kebutuhan tanpa harus mengorbankan berbagai generasi yang akan datang.

Tanggal 25 September 2015 bertempat di Markas Besar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), para pemimpin dunia secara resmi mengesahkan Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) sebagai kesepakatan pembangunan global. Kurang lebih 193 kepala negara hadir, termasuk Wakil Presiden Indonesia. SDGs dirancang dengan melibatkan seluruh aktor pembangunan, baik itu Pemerintah, Civil Society Organization (CSO), sektor swasta, akademisi, dan sebagainya. Kurang lebih 8,5 juta suara warga di seluruh dunia juga berkontribusi terhadap Tujuan dan Target SDGs. "Tidak Meninggalkan Satu Orangpun" merupakan Prinsip utama SDGs. Dengan prinsip tersebut setidaknya SDGs harus bisa menjawab dua hal yaitu, Keadilan Prosedural yaitu sejauh mana seluruh pihak terutama yang selama ini tertinggal dapat terlibat dalam keseluruhan proses pembangunan dan Keadilan Substansial yaitu sejauh mana kebijakan dan program pembangunan dapat atau mampu menjawab persoalan-persoalan warga terutama kelompok tertinggal.

Pembangunan berkelanjutan memiliki tiga tujuan utama, yaitu berkelanjutan ekologis (jaminan eksistensi sumber daya alam), berkelanjutan ekonomi (efisiensi ekonomi), dan berkelanjutan sosial (keanekaragaman budaya). Target yang hendak dicapai dituangkan dalam istilah Sustainable Development Goals (SDGs). SDGs sendiri merupakan lanjutan dari program Millenium Development Goals (MDGs). Program MDGs sendiri diupayakan berhasil pada tahun 2000-2015 yang kemudian dilanjutkan oleh program SDGs hingga tahun 2030. Pengimplementasian pembangunan berkelanjutan di Indonesia mengacu pada empat pilar pembangunan, yaitu sebagai berikut.

- 1) [Pilar Pembangunan Sosial](#), meliputi Tujuan 1, 2, 3, 4 dan 5
Pembangunan Sosial SDGs adalah tercapainya pemenuhan hak dasar manusia yang berkualitas secara adil dan setara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat
- 2) [Pilar Pembangunan Lingkungan](#), meliputi Tujuan 6, 11, 12, 13, 14 dan 15
Pembangunan Lingkungan SDGs adalah tercapainya pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan yang berkelanjutan sebagai penyangga seluruh kehidupan
- 3) [Pilar Pembangunan Ekonomi](#), meliputi Tujuan 7, 8, 9, 10 dan 17
Pembangunan Ekonomi SDGs adalah tercapainya pertumbuhan ekonomi berkualitas melalui keberlanjutan peluang kerja dan usaha, inovasi, industri inklusif, infrastruktur memadai, energi bersih yang terjangkau dan didukung kemitraan
- 4) [Pilar Pembangunan Hukum dan Tata kelola](#), meliputi Tujuan 16
Pembangunan Hukum dan Tata Kelola SDGs adalah terwujudnya kepastian hukum dan tata kelola yang efektif, transparan, akuntabel dan partisipatif untuk menciptakan stabilitas keamanan dan mencapai negara berdasarkan hukum.

Pembangunan berkelanjutan di Indonesia diatur sebagai dasar hukum pembangunan berkelanjutan yang terdapat dalam Undang-Undang No 25 tahun 2004 tentang perencanaan pembangunan nasional dan Undang- Undang No 32 tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Sebagai wujud komitmen politik pemerintah untuk melaksanakan SDGs, Presiden Jokowi telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) SDGs Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Perpres tersebut juga merupakan komitmen agar pelaksanaan dan pencapaian SDGs dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pihak.

Pembangunan yang tidak didasari dengan konsep berkelanjutan akan cenderung mengakibatkan masalah dan dampak negatif seperti kerusakan lingkungan sebagai dalih pemenuhan kebutuhan, kekurangan sumber daya alam, makanan, energi, bencana alam, perubahan iklim, dan *global warming*. Adapun prinsip pembangunan berkelanjutan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Pemerataan dan keadilan sosial, dimana tidak adanya ketimpangan akan sumber daya bagi masa kini hingga masa yang akan datang, misalnya pemerataan distribusi lahan dan kesetaraan gender
- 2) Menghargai keanekaragaman, yaitu dengan menjaga keanekaragaman hayati dan tidak adanya diskriminasi pada keanekaragaman budaya
- 3) Pendekatan integratif, dimana pembangunan yang dilakukan harus berpedoman pada hubungan timbal balik antara manusia dengan lingkungan
- 4) Perspektif pada jangka panjang, dengan cara melakukan perencanaan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam yang dapat digunakan dalam jangka panjang.

Pembahasan mengenai program SDGs dilakukan pada tahun 2015 dengan usulan adanya 17 tujuan yang harus tercapai pada tahun 2030. 17 tujuan pembangunan berkelanjutan atau *sustainable development goals* (SDGs), yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanpa kemiskinan; mengentaskan segala bentuk kemiskinan di seluruh tempat.
- 2) Tanpa kelaparan; mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan perbaikan nutrisi, serta menggalakkan pertanian yang berkelanjutan.
- 3) Kehidupan sehat dan sejahtera; menggalakkan hidup sehat dan mendukung kesejahteraan untuk semua usia.
- 4) Pendidikan berkualitas; memastikan pendidikan berkualitas yang layak dan inklusif serta mendorong kesempatan belajar seumur hidup bagi semua orang.

- 5) Kesetaraan gender; mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan.
- 6) Air bersih dan sanitasi layak; menjamin akses air dan sanitasi untuk semua.
- 7) Energi bersih dan terjangkau; memastikan akses energi yang terjangkau, bisa diandalkan, berkelanjutan, dan modern.
- 8) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi; pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan inklusif, serta lapangan pekerjaan yang layak untuk semua.
- 9) Industri, inovasi dan infrastruktur; membangun infrastruktur kuat, mempromosikan industrialisasi berkelanjutan, dan mendorong inovasi.
- 10) Berkurangnya kesenjangan; mengurangi kesenjangan didalam dan di antara negara-negara.
- 11) Kota dan komunikasi berkelanjutan; membuat perkotaan menjadi inklusif, aman, kuat, dan berkelanjutan.
- 12) Konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab; memastikan pola konsumsi dan produksi berkelanjutan.
- 13) Penanganan perubahan iklim; mengambil langkah penting untuk melawan perubahan iklim dan dampaknya.
- 14) Ekosistem laut; perlindungan dan penggunaan samudra, laut, dan sumber daya kelautan secara berkelanjutan.
- 15) Ekosistem darat; mengelola hutan secara berkelanjutan, melawan perubahan lahan menjadi gurun, menghentikan kepunahan keragaman hayati
- 16) Perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh; mendorong masyarakat adil, damai, dan inklusif.
- 17) Kemitraan untuk mencapai tujuan; menghidupkan kembali kemitraan global demi pembangunan berkelanjutan.

Indikator untuk mencapai pembangunan berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- 1) Berkelanjutan ekologis
Menjamin berkelanjutan eksistensi bumi, hal-hal yang diupayakan adalah:

- a. Memelihara integrasi tatanan lingkungan dan keanekaragaman hayati.
 - b. Memelihara integrasi tatanan lingkungan agar sistem penunjang kehidupan bumi tetap terjamin.
 - c. Memelihara keanekaragaman hayati
- 2) Berkelanjutan ekonomi
- Pembangunan memiliki dua hal utama, yaitu:
- a. Ekonomi makro, menjamin ekonomi secara berkelanjutan dan mendorong efisiensi ekonomi melalui reformasi struktural dan nasional.
 - b. Ekonomi sektoral, mencapainya sumber daya alam di mana nilai ekonominya dapat dihitung sebagai kapital dalam rangka akunting ekonomi.
- 3) Berkelanjutan sosial budaya
- Berkelanjutan sosial budaya meliputi:
- a. Stabilitas penduduk
 - b. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia
 - c. Mempertahankan keanekaragaman budaya
 - d. Mendorong partisipasi masyarakat lokal dalam pengambilan keputusan.
- 4) Berkelanjutan politik
- Tujuan dari pembangunan berkelanjutan politik adalah:
- a. Respek pada human rights, kebebasan individu dan sosial untuk berpartisipasi di bidang ekonomi, sosial, dan politik.
 - b. Demokrasi, yakni memastikan proses demokrasi secara transparan dan bertanggung jawab.
- 5) Berkelanjutan pertahanan dan keamanan
- Keberlanjutan kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi tantangan, ancaman, dan gangguan baik dari dalam maupun luar. Baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membahayakan bangsa dan negara.

Perguruan tinggi merupakan *aktor kunci* dalam mencapai kesuksesan *Sustainable Development Goal* (SDGs) di Indonesia, karena memiliki tugas untuk mengedukasi *generasi masa depan* dan juga para pelaku SDGs lainnya, seperti LSM dan

institusi pembangunan, melalui transfer knowledge, riset dan inovasi. Selain itu, sektor pendidikan merupakan kunci utama dalam proses pengembangan wilayah yang didukung oleh masyarakat lokal. Namun pada kenyataannya sektor pendidikan yang ada tidak pernah dibangun melalui dasar kekuatan sumber daya lokal yang dapat dikembangkan oleh masyarakat lokal. Elemen dasar dalam pengembangan wilayah adalah ketersediaan sumber daya alam dan sumber daya manusia/teknologi.

Dalam hal ini sektor pendidikan berperan sebagai pabrik pencetak sumber daya manusia yang ada dalam konsep pengembangan wilayah (Soetomo, 2012). Annan (2000), Bekessy dkk. (2003) memberikan pandangannya bahwa peran edukasi sangat penting dalam mewujudkan konsep pembangunan berkelanjutan dan menghadapi tantangan yang ada di lingkungan sekitar kita sehingga badan pendidikan memegang peranan penting untuk membentuk masyarakat yang berwawasan lingkungan. Peran perguruan tinggi dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/ Sustainable Development Goals (TPB/SDGs) yang lain di antaranya memberikan pengetahuan, inovasi dan solusi untuk TPB/SDGs, menciptakan pelaksana TPB/SDGs saat ini dan yang akan datang, mendemonstrasikan bagaimana mendukung, mengadopsi dan mengimplementasikan TPB/SDGs dalam tata kelola, operasionalisasi dan budaya, serta mengembangkan kerja sama kepemimpinan antar sektor untuk memandu dalam merespons TPB/SDGs.

Secara bersamaan, TPB/SDGs juga berperan membantu perguruan tinggi dalam meningkatkan kebutuhan TPB/SDGs terkait pendidikan, memberikan definisi yang komprehensif dan global bagi perguruan tinggi yang bertanggung jawab, menawarkan kerangka kerja untuk mencapai tujuan, menciptakan skema baru pendanaan, hingga mendukung kolaborasi dengan mitra internal dan eksternal yang baru (Bappenas, 2019). Peran penting perguruan tinggi hendaknya tetap menjunjung konsep tri dharma perguruan tinggi, dimana pendidikan digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia.

Penelitian digunakan sebagai upaya untuk mengembangkan beragam ilmu pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan jaman agar dapat berdaya guna disegala sisi kehidupan. Sementara itu pengabdian kepada masyarakat merupakan suatu pelaksanaan agar ilmu pengetahuan berdampak bagi masyarakat Indonesia.

Adanya Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pendidikan, dan pengabdian masyarakat diharapkan dapat berkontribusi langsung terhadap upaya pencapaian TPB/SDGs di Indonesia. Kampus sangat berperan dalam pencapaian TPB/SDGs dan harus bisa menjadi pusat unggulan (*center of excellence*) di bidang keilmuan sesuai dengan kompetensi intinya (*core competence*), mengharuskan utamakan SDGs dalam proses pendidikan/pengajaran, menjadi mitra pemerintah pusat dan daerah serta pemangku kepentingan lainnya dalam melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan TPB/SDGs, serta memberi rekomendasi dalam penyusunan Rencana Aksi Daerah (RAD) TPB/SDGs (Bappenas, 2019).

Kampus Berkelanjutan

Pengelolaan kampus yang berkesinambungan dan berkelanjutan dengan memperhatikan aspek lingkungan merupakan suatu keharusan saat ini. Permasalahan seperti perubahan iklim, pencemaran air, udara, dan tanah, krisis air, energi, dan sumber daya alam, serta berkurangnya lahan hijau merupakan isu lingkungan global yang merupakan masalah nyata di sekitar kita termasuk dalam kehidupan kampus. Sebagai kalangan akademisi, pemikiran kedepan tentang masalah lingkungan sangat dinanti oleh masyarakat karena tentunya kualitas lingkungan yang baik akan menopang kehidupan yang baik. Program Kampus Hijau (Green Campus) dilatarbelakangi antara lain bahwa lingkungan kampus diharapkan harus merupakan tempat yang nyaman, bersih, teduh (hijau), indah dan sehat.

Banyak istilah mulai bermunculan terkait dengan kampus dan lingkungan, mulai dari eko kampus, kampus berkelanjutan, dan juga kampus hijau. Kampus yang berkelanjutan telah menjadi isu yang mengglobal. The Stockholm Declaration tahun 1972 telah membuka mata dunia tentang adanya ketergantungan antara manusia dan lingkungan sehingga memunculkan beberapa cara untuk mewujudkan lingkungan yang berkelanjutan (Alshuwaikhat dan Abubakar, 2008). Definisi kampus yang berkelanjutan menurut Meng, Abidin dkk. (2007) adalah kampus yang menjalankan dua sub-sistem dengan baik, yaitu ekosistem dan sistem manusianya. Sub-sistem ekosistem terdiri dari komponen material, udara, air, lahan, dan energi, sedangkan sub-sistem manusianya dibentuk dari pengetahuan, komunitas, kesehatan, kesejahteraan, dan kelembagaan.

Kampus berkelanjutan merupakan kampus yang peduli terhadap lingkungan untuk masa yang akan datang, seperti halnya yang dikemukakan oleh menurut Thomashow (2014); Pope, et.al (2015) dan Phramesti & Yuliasuti (2013:184) kampus berkelanjutan adalah Kampus yang menerapkan visi kawasan ekologis dengan teknologi, karakter, komunitas, program, yang menciptakan dan membentuk gaya hidup ramah lingkungan pada orang-orang yang menjadi bagian dari kampus tersebut. Kampus berkelanjutan ini kemudian dipopulerkan dengan istilah *eco campus* atau dikenal dengan istilah kampus hijau (*green campus*).

Eco campus merupakan kampus yang menerapkan konsep ekologis yang ramah lingkungan, ini seperti yang dikemukakan oleh Wildensyah (2012:92) eko-kampus adalah konsep pengelolaan lingkungan hidup di wilayah kampus dengan melibatkan semua civitas akademik (warga kampus). Di Indonesia sendiri program eco-campus telah banyak di implementasikan pada Universitas negeri dan swasta, seperti Universitas Indonesia (UI), Institut Teknik Bandung(ITB) dan Institut Pertanian Bogor (IPB) dan lain-lainnya. Tujuan dari program eco-campus sendiri bukan hanya untuk ajang meningkatkan gengsi, tetapi pada dasarnya penerapan program eco-campus bertujuan untuk

mengupayakan agar warga kampus dapat menumbuhkan kesadaran dan kepedulian warga kampus terhadap lingkungan sekitarnya, dengan cara membiasakan diri dengan selalu menjaga lingkungan sekitarnya.

Kampus hijau (*eco campus/ green campus*) merupakan konsep perpaduan antara lingkungan dengan dunia kampus dimana konsep lingkungan yang meliputi 3R, penghijauan, in front of office, CSR dan sebagainya digabung dengan konsep kampus yang terdiri dari fisik kampus, lokasi dan perilaku warga kampus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa green campus merupakan kombinasi antara green building, green place dan green behaviour. Implementasi konsep green campus di beberapa perguruan tinggi disebut juga sebagai sebuah komunitas perguruan tinggi untuk meningkatkan efisiensi energi, melestarikan sumber daya dan meningkatkan kualitas lingkungan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan belajar yang sehat (Humblet et al., 2010).

Pembangunan kampus berkelanjutan patut diperhitungkan karena lingkungan kampus universitas memiliki populasi yang besar sehingga menyebabkan penggunaan air bersih yang besar, penggunaan energi yang cukup besar, menghasilkan sampah dan limbah yang besar, penggunaan transportasi yang tinggi, dan pembangunan fasilitas-fasilitas yang makin bertambah (Gunawan dkk, 2012). Jika hal tersebut dibiarkan dan tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan kampus. Dampak negatif tersebut diantaranya meningkatnya suhu dilingkungan universitas akibat meningkatnya polusi yang ditimbulkan oleh kendaraan bermotor jika penggunaan kendaraan bermotor tidak dibatasi, kekeringan dan tidak adanya sumber air bersih jika penggunaan air bersih sekarang tidak dibatasi, dan pencemaran lingkungan akibat tidak adanya pengelolaan sampah yang dihasilkan oleh kegiatan kampus.

Perilaku kebiasaan warga kampus, kepedulian, pemahaman dan pengetahuan sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan program eco-campus. Kesiapan warga kampus harus lebih diperhatikan dalam memulai implementasi pengembangan program eco-campus, agar implementasi eco-campus tersebut dapat tercapai dengan lancar dan baik. Menurut Salatin (2011) bahwa untuk mewujudkan konsep seperti kampus ramah lingkungan, eko kampus, kampus berkelanjutan, kampus konservasi atau istilah-istilah lainnya yang sebenarnya memiliki prinsip yang sama, yaitu berwawasan lingkungan, maka perlu didukung oleh setiap civitas akademika yang ada di dalamnya. Maka dari itu kesiapan warga kampus sangat perlu untuk pencapaian hasil yang maksimal.

Civitas akademika adalah potensi besar dalam membangun pengelolaan lingkungan kampus yang *integrated, comprehensive* dan *sustainable*. Kampus Hijau (*Green Campus*) dalam konteks pelestarian lingkungan bukan hanya suatu lingkungan kampus yang dipenuhi dengan pepohonan yang hijau. Kampus Hijau (*Green Campus*) adalah sejauhmana warga kampus dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada dilingkungan kampus secara efektif dan efisien misalnya dalam pemanfaatan kertas, alat tulis menulis, penggunaan listrik, air, lahan hingga pengelolaan sampah. Pendidikan di bidang lingkungan hidup juga tidak kalah pentingnya. Dalam hal ini perlu dibentuk *attitude* warga kampus yang berwawasan lingkungan.

Keterlibatan mahasiswa sebagai agen perubahan iklim, diharapkan dapat menjadi salah satu strategi yang efektif, dalam membentuk generasi ramah lingkungan. Mata kuliah yang mengarah pada upaya ramah lingkungan harus mulai diidentifikasi, termasuk jenis-jenis penelitian dan publikasi ilmiah yang dilakukan ke arah perbaikan lingkungan hidup harus semakin banyak dilengkapi fasilitas pendukung. Dengan demikian eko-kampus atau kampus yang berwawasan lingkungan harus dapat menciptakan keterlibatan seluruh warga kampus yang ada dalam lingkungan kampus agar selalu memperhatikan aspek lingkungan dalam

aktivitasnya. Sebagai suatu institusi yang dianggap sebagai pusat intelektual, maka ada tuntutan moral pada kampus untuk dapat bertindak lebih bijak dan inovatif terhadap lingkungan sehingga memerlukan pemikiran-pemikiran yang memunculkan program-program.

Indikator dan Implementasi Tercapainya Kampus Hijau

Indikator tercapainya kampus hijau yaitu sebagai berikut.

- 1) Kebijakan manajemen kampus yang berorientasi pada pengelolaan lingkungan
- 2) Adanya penghijauan untuk mencapai proporsi ideal Ruang Terbuka Hijau (RTH)
- 3) Tersedianya bangunan/gedung ramah lingkungan
- 4) Terpeliharanya kebersihan dan kenyamanan lingkungan
- 5) Terciptanya kampus tanpa rokok dan bebas polusi
- 6) Terselenggaranya pendidikan lingkungan bagi mahasiswa
- 7) Adanya kepedulian dan keterlibatan seluruh elemen civitas akademika dalam budaya peduli lingkungan
- 8) Kesadaran terhadap keselamatan kerja dan tanggap bencana

Untuk mencapai indikator-indikator yang sangat komprehensif tersebut diperlukan tindakan nyata yang berkesinambungan dan bukan sekedar ceremonial atau event belaka. Untuk itu, perubahan pola pikir seluruh civitas akademika dalam menyikapi dan memperlakukan lingkungan secara benar merupakan langkah awal yang perlu terus diupayakan. Implementasi kampus hijau, diantaranya melalui:

- 1) Evaluasi dan Revitalisasi Masterplan Kampus Berbasis Green Campus

Sejalan dengan komitmen Perguruan Tinggi untuk menciptakan kampus yang peduli dan berbudaya lingkungan, maka akan dievaluasi dan direvitalisasi master plan pengembangan Perguruan Tinggi berbasis Kampus Hijau, seperti:

- a. Desain standar gedung yang berkonsep green building

- b. Pembuatan desain infrastruktur yang berkonsep green building
- c. Perbaikan sistem drainase dengan perbaikan kualitas air permukaan
- d. Pilot project green building
- e. CSMS (Construction Safety Management System) dan Food Handling

2) Socio Engineering

Keberhasilan pencapaian Kampus Hijau (Green Campus) tidak hanya ditandai dari pencapaian fisik, namun lebih pada perubahan attitude dan mindset seluruh elemen civitas akademika Perguruan Tinggi terhadap lingkungan. Untuk itu perlu dilakukan perubahan mendasar pada sikap dan pola pikir seluruh civitas akademika perguruan tinggi melalui program socio engineering. Terciptanya sikap dan pola pikir yang pro terhadap lingkungan akan mengkondisikan dan mendorong pelaksanaan program Kampus Hijau (Green Campus) secara sistematis dan berkelanjutan.

Dalam jangka panjang pola pikir dan sikap tersebut akan merupakan salah satu atribut lulusan perguruan tinggi yang pada akhirnya akan berpengaruh besar terhadap terciptanya kepedulian dan budaya lingkungan di Indonesia, di manapun alumni perguruan tinggi melakukan perannya. Program socio engineering tidak hanya ditujukan untuk perubahan sikap dan pola pikir, namun juga ditujukan untuk mengenalkan konsep, pemikiran, serta peluang keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam program kampus hijau.

3) Sistem Sirkulasi yang Aman, Nyaman, Sehat, Manusiawi

Program ini terdiri atas:

- a. Pembuatan jalur sepeda yang terintegrasi dengan moda transportasi yang lain
- b. Pembuatan jalur pedestrian yang nyaman dan integrated
- c. Pembuatan rambu (signage) yang informatif dan estetis serta marka jalan
- d. Pengelolaan bike share atau sepeda bersama dalam kampus

- e. Kampanye safety riding bagi warga kampus
 - f. Uji emisi gas buang kendaraan bermotor secara rutin
 - g. Car free day pada hari Minggu
- Dengan program ini diharapkan suatu saat semua kendaraan yang melintas di Perguruan Tinggi telah memenuhi baku mutu emisi untuk peningkatan kualitas udara ambien.
- 4) Peningkatan Efisiensi Pemakaian dan Kualitas Air
 - a. Rehabilitasi dan revitalisasi jaringan air bersih
 - b. Melakukan meterisasi suplai air tiap jurusan
 - c. Pengembangan sarana dan prasarana yang menunjang penghematan air
 - d. Program water reuse/pemanfaatan kembali air limbah domestik serta pengelolaan limbah cair laboratorium 5
 - e. Peningkatan kualitas air permukaan
 - 5) Program Peningkatan Efisiensi Energi Listrik
 - a. Rekonfigurasi jaringan dan meterisasi listrik berbasis jurusan
 - b. Otomasi penggunaan energi listrik di kelas (sudah dilakukan di lantai 1 ccar)
 - c. Timerisasi penerangan umum
 - d. Penggantian bertahap peralatan listrik dengan peralatan yang hemat energi
 - e. Pencabutan steker listrik jika tidak digunakan
 - f. Peraturan yang mewajibkan pengaturan suhu pendingin ruangan yang tidak boleh lebih rendah dari 24°C
 - g. Melakukan penelitian terkait penggunaan renewable energy
 - h. Data konsumsi listrik
 - 6) Pengelolaan Sampah Terpadu
 - a. Pembuatan composting center
 - b. Penyiapan manajemen pengelolaan sampah secara terpadu
 - c. Penerapan berbagai kebijakan terkait pengelolaan sampah secara mandiri di lingkungan kampus
 - d. Kerjasama dengan masyarakat dalam pemanfaatan material daur ulang

- 7) Penghijauan Hutan Kampus Terpadu
 - a. Pembuatan composting center
 - b. Penyiapan manajemen pengelolaan sampah secara terpadu
 - c. Penerapan berbagai kebijakan terkait pengelolaan sampah secara mandiri di lingkungan kampus
 - d. Kerjasama dengan masyarakat dalam pemanfaatan material daur ulang
- 8) Pembuatan Wahana Transportasi Internal Kampus Ramah Lingkungan
 - a. Penjajagan kerjasama dengan instansi dan industri terkait
 - b. Pengembangan desain alat transportasi ramah lingkungan
 - c. Perencanaan sistem manajemen transportasi
 - d. Pembangunan wahana transportasi
 - e. Pengadaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan transportasi masal ramah lingkungan
 - f. Pembatasan kendaraan yang tidak lulus uji emisi.

Universitas Negeri Semarang sebagai Kampus Hijau

Berdasarkan tinjauan dan hasil laporan yang dipublikasikan di Kementerian Ristekbrin oleh Kurniawan Akbar, Yanuar Luqman, Djoko Setiabudi (2013) dijelaskan bahwa Universitas Negeri Semarang (UNNES) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tengah menjalankan kebijakan green university di lingkungan kampusnya. Melalui berbagai langkah strategis, Universitas Negeri Semarang (UNNES) terus mengupayakan terciptanya brand image baru yang muncul di mata khalayak terhadap kampus sebagai perguruan tinggi yang berhasil mengintegrasikan antara isu lingkungan dengan kehidupan akademis. Konsep green university diterapkan UNNES sejak tahun 2010 dengan mendeklarasikan diri sebagai universitas konservasi. Konsep konservasi yang dirumuskan oleh Universitas Negeri Semarang (UNNES) adalah menciptakan suasana kampus dengan melakukan pelestarian alam dan lingkungan sekitar dan

mengajarkan unsur nilai seni dan budaya kepada civitas akademika.

Upaya untuk membangun brand image sebagai kampus green university dilakukan melalui berbagai strategi, dengan tujuan mencapai mutual understanding dari target audiens baik publik internal seperti mahasiswa, dosen dan karyawan (seluruh civitas akademika) dan publik eksternal seperti masyarakat luas pada umumnya. UNNES memiliki Badan Pengembang Konservasi (UPT Bangvasi) sebagai pelaksana kebijakan yang berkoordinasi dengan Humas dalam menjalankan kebijakan komunikasinya. Tugas pokok UPT Bangvasi adalah:

- 1) mewujudkan tercapainya visi Universitas Negeri Semarang sebagai universitas berwawasan konservasi dan bereputasi internasional;
- 2) menjadikan UNNES sebagai acuan atau referensi universitas yang berwawasan konservasi di tingkat nasional;
- 3) bersama unit lain yang relevan berupaya mengkaji, melestarikan, dan memanfaatkan nilai dan karakter, seni dan budaya serta SDA dan lingkungan UNNES dan sekitarnya melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- 4) bersama unit lain yang relevan berupaya mengembangkan dan memantau kegiatan-kegiatan berwawasan konservasi, dalam hal pelestarian nilai dan karakter; seni dan budaya serta SDA dan lingkungan UNNES dan sekitarnya;
- 5) menjalin kerjasama dan pengembangan jejaring dengan stakeholder dalam melakukan upaya perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan pemantauan kegiatan pelestarian, khususnya konservasi pada bidang SDA dan lingkungan; dan membantu menumbuhkan sikap mental, perilaku yang bertanggung jawab dan peran serta seluruh warga UNNES dalam upaya konservasi nilai dan karakter, seni dan budaya serta SDA dan lingkungan melalui penguatan peran kader konservasi.

Keberadaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengembangan Konservasi (Bangvasi) UNNES sangat penting untuk mengawal ketercapaian visi terwujudnya UNNES berwawasan konservasi yang menjadi landasan meraih reputasi internasional. Sejak 2016, UPT Bangvasi yang semula memiliki tugas dan fungsi mengawal 7 (tujuh) pilar konservasi disederhanakan menjadi 3 (tiga) pilar konservasi. UNNES menerapkan kebijakan green university atau kampus konservasinya berdasarkan Tujuh (7) pilar konservasi UNNES pilar konservasi yang terdiri atas:

- 1) keanekaragaman hayati,
- 2) arsitektur hijau dan tata kelola transportasi internal,
- 3) pengelolaan limbah,
- 4) energi bersih,
- 5) kebijakan nirkertas,
- 6) konservasi seni, etika, dan budaya, serta
- 7) kader konservasi

Tanpa mengubah makna tujuh pilar konservasi, kemudian disederhanakan menjadi 3 pilar, yaitu:

- 1) nilai dan karakter,
- 2) seni dan budaya, serta
- 3) sumber daya alam (SDA) dan lingkungan

Ada 8 karakteristik pada masing-masing fakultas di UNNES yaitu

- 1) Fakultas Ilmu Pendidikan : Inspiratif
- 2) Fakultas Bahasa dan Seni : Humanisme
- 3) Fakultas Ilmu Sosial : Peduli
- 4) Fakultas Mipa : Inovatif
- 5) Fakultas Teknik : Kreatif
- 6) Fakultas Ilmu Keolahragaan : Sportif
- 7) Fakultas Ekonomi : Jujur
- 8) Fakultas Hukum : Adil

Dari 8 karakteristik itu tersebut telah membuktikan bahwa UNNES merupakan kampus konservasi ataupun kampus hijau. Tujuan green university akan tercapai melalui perumusan kebijakan komunikasi yang baik dan tepat sasaran. Pengembangan UNNES sebagai universitas berwawasan konservasi memiliki beberapa

tujuan. Pertama, mendukung upaya pemerintah dalam melaksanakan pengelolaan SDA hayati dan non hayati dan ekosistem. Kedua, melindungi, mengawetkan, dan memanfaatkan SDA secara lestari melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian bagi terciptanya keseimbangan ekosistem yang ada di dalamnya. Ketiga, menumbuhkan sikap mental, perilaku, yang bertanggungjawab dan peran serta sivitas akademika UNNES dalam upaya konservasi keanekaragaman hayati, pelestarian lingkungan, seni, budaya, dan olahraga.

Kehidupan mahasiswa dan kemahasiswaan UNNES; peran dan perilaku alumni UNNES di masyarakat; peran dan perilaku staf pendidik (dosen) dan staf kependidikan; dan kepemimpinan yang tumbuh di UNNES; kebijakan dan realisasi penyelenggaraan kegiatan Tridharma UNNES; kebijakan dan realisasi organisasi dan manajemen UNNES; kebijakan tentang lingkungan dan permasalahan lingkungan; interaksi dan suasana akademik; kebijakan dan realisasi kerja sama institusi dan sivitas akademika UNNES dengan lingkungan di luar kampus akan memberi dampak kepada upaya perwujudan UNNES sebagai Universitas Berwawasan Konservasi dan Bereputasi Internasional.

Upaya tersebut dilakukan UNNES dalam mencapai tujuan green university melalui formula kebijakan komunikasi seperti *fact finding, planning, action and communication dan evaluation*. Tahap fact finding dan planning dilakukan oleh perumus kebijakan melalui observasi lingkungan kampus yang ternyata masih sangat minimnya jumlah ruang terbuka hijau serta tingkat polusi udara yang cukup tinggi terlebih UNES yang didukung dengan topologi atau lokasi kampus yang sangat mendukung untuk dikembangkannya kebijakan tersebut. Tahapan action communication dijalankan oleh unit pelaksana teknik (UPT) Hubungan Masyarakat (Humas) dari masing-masing institusi.

Pengembangan kebijakan dan komunikasi strategis mempunyai hubungan yang kuat dalam implementasi kebijakan dan akan berdampak pada respon audiens terhadap pelaksanaan kebijakan

tersebut serta berimbang pada tujuan kebijakan. Implementasi kebijakan green university UNNES dilakukan oleh Badan Pengembang Konservasi UNNES bekerjasama dengan pimpinan universitas berupaya untuk mencapai aspek green behaviour, sehingga yang dilakukan bukan hanya pada aspek green building dan green place saja, namun program yang dijalankan dan berdasarkan pada tujuh pilar konservasi sesuai rencana strategis universitas.

Strategi komunikasi dalam kebijakan green university UNNES dilakukan dengan cara media relations (hubungan media), event (pengadaan kegiatan) dan komunikasi verbal dua arah melalui sosialisasi langsung. Upaya mewujudkan visi UNNES berwawasan konservasi merupakan respons UNNES terhadap berbagai perubahan dan tantangan di segala bidang, baik ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan. Tekad yang kuat dan program-program kegiatan berkelanjutan untuk mempertahankan nilai-nilai dan karakter unggul penting untuk menjadi bangsa yang bermartabat dengan kemampuan daya saing tinggi. Milestone menjadi Kampus Berperadaban Unggul dicitakan UNNES melalui kajian, pelestarian, dan pemanfaatan nilai dan karakter konservasi.

7

Kesadaran dan Tanggung Jawab Lingkungan

Manusia sebagai Agen Perubahan

1. Pengertian Agen Perubahan

Pada awal kehadirannya, manusia lebih banyak menyesuaikan diri dengan alam. Namun, sejalan dengan bertambahnya pengetahuan, manusia tidak lagi hanya menerima pengaruh dari lingkungannya. Dengan demikian bumi tidak lagi hanya mengalami proses dinamis pada dirinya sendiri saja, melainkan telah melibatkan manusia dan juga makhluk-makhluk hidup lainnya, dalam proses interaksi yang saling mempengaruhi. Didalam era globalisasi yang mendunia saat ini, perubahan terus bergerak cepat baik itu dalam produk baru, pasar baru, cara berfikir dan kompetensi baru, serta teknologi yang semakin canggih. Perubahan tersebut dapat menjadi peluang atau mungkin bisa menjadi sebuah tantangan dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ketat.

Menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa pihak-pihak yang menghendaki perubahan dinamakan *Agent of Change*, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mendapat kepercayaan sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan (Soekanto, 1992:273). Dalam rumusan Havelock

(1973), *agent of change* yaitu orang yang membantu terlaksananya perubahan sosial atau suatu inovasi berencana (Nasution, 1990:37). Menurut Robbins & Coulter dalam (Supriyanto, 2016:32), agen perubahan adalah orang yang bertindak sebagai katalisator dan mengelola perubahan yang terjadi. Pengertian lebih luas menurut Griffin (2003) dan Pareek (1994), bahwa agen perubahan adalah orang profesional yang tugasnya membantu masyarakat atau kelompok merencanakan pembangunan atau membentuk kembali sasaran, fokus pada masalah, mencari pemecahan yang mungkin, mengatur bantuan, merencanakan tindakan, yang dimaksud untuk memperbaiki situasi, mengatasi kesulitan, dan mengevaluasi hasil dari usaha yang terencana.

Usaha yang dilakukan dalam pembangunan suatu masyarakat ditandai dengan adanya sejumlah orang yang menggerakkan dan menyebarluaskan proses perubahan tersebut. Mereka itulah yang dinamakan sebagai agen perubahan. Agen perubahan selalu menanamkan pada dirinya sikap optimis demi terciptanya sebuah perubahan yang diharapkannya. Para individu atau kelompok yang diberi tanggung jawab untuk mengubah perilaku atau untuk melakukan perubahan dinamakan agen perubahan. Para ahli ilmu jiwa dan para konsultan, sering diminta bantuan mereka pada organisasi-organisasi sebagai agen-agen perubahan guna menghadapi bahkan mengikuti perubahan Winardi, Nurkolis & Yuliejantiningasih (2017).

2. Fungsi Agen Perubahan

Berikut dibawah ini merupakan fungsi-fungsi dari agen perubahan atau agent of change adalah sebagai berikut:

- 1) Catalyst (Penghubung), menggerakkan suatu masyarakat untuk melakukan perubahan
- 2) Solution Giver (Memberikan solusi), memberikan solusi dalam suatu pemecahan masalah yang terjadi.
- 3) Process Helper (Memberikan pertolongan), sebagai tokoh yang membantu dalam proses perubahan.

- 4) Resources Linker (Sumber-sumber), sebagai penghubung dengan sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang terjadi.

3. Tugas Agen Perubahan

Tugas yang dilakukan oleh agen perubahan atau yang biasa kita sebut dengan Agent of Change adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan keinginan perubahan didalam masyarakat.
- 2) Menciptakan keinginan perubahan dikalangan klien lainnya.
- 3) Menjalin dan membina hubungan dalam rangka melakukan perubahan.
- 4) Mendiagnosa permasalahan yang dihadapi masyarakat.
- 5) Melaksanakan perubahan atau menerjemahkan keinginan perubahan menjadi suatu tindakan yang nyata.
- 6) Menjaga kestabilan perubahan.

4. Etika Agen Perubahan

Etika atau nilai pribadi yang harus ada pada seorang agen perubahan adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap diri sendiri.
- 2) Bertanggung jawab terhadap profesionalisme, dalam pengembangan dan kompetensi.
- 3) Bertanggung jawab terhadap klien dan pihak-pihak lain.
- 4) Bertanggung jawab terhadap profesi.
- 5) Bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial.

5. Peranan Agen Perubahan

Seorang agen perubahan dalam melaksanakan tugasnya memiliki peran-peran tertentu. Berikut ada 6 peranan agen perubahan dalam proses mengenalkan sebuah inovasi kepada klien yakni sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan kebutuhan perubahan pada klien
Seorang agen perubahan membantu klien menjadi sadar akan kebutuhan untuk melakukan perubahan terhadap

sikap dan tingkah laku mereka. Setelah itu agen perubahan mengusulkan alternatif-alternatif baru untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, menjelaskan betapa pentingnya masalah tersebut diatasi dan diselesaikan serta meyakinkan klien bahwa mereka mampu menghadapi masalah tersebut.

- 2) Untuk menciptakan hubungan pertukaran informasi
Ketika kebutuhan untuk melakukan perubahan diciptakan, seorang agen perubahan harus mengembangkan hubungan dengan para kliennya. Agen perubahan dapat meningkatkan hubungan dengan para kliennya dengan cara memiliki sikap yang terpercaya, kompeten, serta berempati terhadap kebutuhan dan permasalahan terhadap kliennya.
- 3) Untuk menganalisis masalah klien
Agen perubahan bertanggung jawab untuk menganalisis permasalahan para klien untuk menentukan mengapa alternatif yang ada sebelumnya tidak cocok dengan kebutuhan mereka. Disini tugas agen perubahan adalah mencoba untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi kliennya dan mencoba menemukan inovasi yang paling tepat.
- 4) Untuk menumbuhkan niat berubah pada klien
Setelah agen perubahan menyelidiki bermacam-macam kesempatan dari tindakan yang dapat mengantarkan klien mencapai tujuan mereka, agen perubahan mencari cara agar mereka tertarik dengan inovasi yang diciptakan agen perubahan tersebut.
- 5) Untuk menerjemahkan niat klien kedalam tindakan
Agen perubahan mencoba untuk mempengaruhi sikap klien dalam menyesuaikan saran atau rekomendasi berdasarkan kebutuhan dari para kliennya. Agen perubahan melakukan secara aktif dalam menstabilkan perilaku atau tingkah laku baru dikalangan klien tersebut.
- 6) Untuk mencapai hubungan yang berulang-ulang
Tujuan akhir dari agen perubahan adalah untuk mengembangkan sikap dan memperbaharui diri

(*selfrenewing*) dalam bagian dari klien. Ketika perubahan telah terjadi dan stabil pada klien, maka seorang agen perubahan harus dapat mengembangkan kemampuan klien untuk menjadi seorang agent of change bagi dirinya sendiri.

6. Jenis-Jenis Agen Perubahan

Dibawah ini merupakan jenis-jenis dari agen perubahan, terdapat 3 jenis yakni sebagai berikut:

- 1) Agen perubahan internal
Agen perubahan internal adalah staff ahli dari dalam organisasi yang secara khusus dilatih untuk melakukan pengembangan organisasi.
- 2) Agen perubahan eksternal
Agen perubahan eksternal adalah individu dari luar organisasi yang ditugaskan untuk memberikan usulan mengenai perubahan.
- 3) Agen perubahan eksternal-internal
- 4) Agen perubahan eksternal-internal upaya memadukan orang-orang dari dalam organisasi dan dari luar organisasi dengan mengambil kelebihan dan kelemahan dari agen perubahan internal dan eksternal.

Berikut adalah perbandingan antara agen perubahan internal dengan agen perubahan eksternal yakni sebagai berikut:

- 1) Tokoh agen perubahan
 - a. Agen perubahan internal: Para manager atau staf khusus dalam organisasi serta tim khusus untuk pimpin perubahan.
 - b. Agen perubahan eksternal: Konsultan atau orang ahli dari luar organisasi untuk pimpin perubahan.
- 2) Kelebihan agen perubahan
 - a. Agen perubahan internal: Menguasai permasalahan dan situasi yang dihadapi organisasi dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam memanaajemen perubahan

- b. Agen perubahan eksternal: Lebih objektif melihat keadaan organisasi, mengedepankan strategi, dan memiliki kebebasan lebih tinggi dalam memimpin perubahan
- 3) Kekurangan agen perubahan
- a. Agen perubahan internal: Kurang objektif dalam melihat permasalahan, subjektivitasnya tinggi, dan inisiatifnya kurang.
 - b. Agen perubahan eksternal Kurangnya dalam menguasai permasalahan secara detail

Kesadaran Baru terhadap Lingkungan

Kesadaran baru mengenai lingkungan mulai tumbuh secara bertahap, yaitu:

1. World Environment Movement (1972)

Perhatian terhadap masalah lingkungan hidup di zaman modern ini dimulai pada dasawarsa 50-an terutama di Amerika Serikat ketika terjadinya pencemaran di kota Los Angeles akibat smog (smoke-fog = asap kabut) hasil pembakaran industri dan kendaraan bermotor. Pada dasawarsa yang sama masyarakat Jepang digemparkan oleh peristiwa pencemaran limbah merkuri (Hg) di Teluk Minamata yang menelan korban ribuan jiwa manusia. Gerakan kesadaran ekologi secara internasional diprakarsai oleh PBB dengan mengadakan konferensi Gerakan Lingkungan Hidup Sedunia (World Environment Movement) di Stockholm, 5-16 Juni 1972, yang kemudian setiap tahun diperingati menjadi Hari Lingkungan Hidup Sedunia

2. Konferensi Rio de Janeiro (1992)

Merupakan gelombang optimisme baru tentang penyelamatan lingkungan hidup dari ancaman penghancuran oleh kesalahan manusia. Konferensi Rio de Janeiro (yang sering disebut juga KTT Bumi) dapat dianggap sebagai sebuah tonggak sejarah dalam penanganan masalah-masalah lingkungan. Ditekankan pentingnya pengaitan strategi-strategi penanganan masalah-masalah

lingkungan ke dalam kebijakan pengembangan ekonomi suatu negara, antarnegara, bahkan ekonomi dunia. Tiga masalah global paling mendesak dalam memasuki abad ke 21, yakni: perubahan iklim akibat ulah manusia, menghilangnya keragaman hayati, dan perlunya pembatasan jumlah penduduk.

3. Protokol Kyoto (1997)

Protokol Kyoto, yang merupakan hasil perundingan yang berjalan selama empat tahun, dan diadopsi tahun 1997, dapat dilihat sebagai tonggak lanjutan keseriusan berbagai negara untuk menyelamatkan bumi ini dari kehancuran totalnya. Elemen-elemen utama Protokol Kyoto adalah target kuantitatif dan waktu penurunan emisi gas serta mekanisme pencapaian target tersebut. Protokol Kyoto juga merupakan dasar bagi negara-negara industri untuk mengurangi emisi gas rumah kaca gabungan mereka paling sedikit 5 persen dari tingkat emisi tahun 1990.

Berbicara masalah kesadaran lingkungan, menurut Poerwadarminta (2002) dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kesadaran lingkungan ialah pengertian yang mendalam pada seseorang atau sekelompok orang yang terwujud dalam pemikiran, sikap dan tingkah laku yang mendukung pengembangan lingkungan. Pendidikan lingkungan hidup adalah suatu proses untuk membangun populasi manusia di dunia yang sadar dan peduli terhadap lingkungan total (keseluruhan) dan segala masalah yang berkaitan dengannya, dan masyarakat yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan tingkah laku, motivasi serta komitmen untuk bekerja sama, baik secara individu maupun secara kolektif, untuk dapat memecahkan berbagai masalah lingkungan saat ini, dan mencegah timbulnya masalah baru.

Kesadaran lingkungan tumbuh karena keadaan lingkungan semakin memburuk. Manusia sadar akan kepentingan dan masalah yang sedang dihadapi oleh lingkungan. Kepedulian lingkungan menunjukkan orientasi umum individu terhadap

lingkungan. Tingkat kepedulian seseorang untuk isu-isu lingkungan telah ditemukan menjadi prediktor yang berguna dari perilaku sadar lingkungan (Kim, et.al, 2005). Menurut Neolaka (2008); Afandi, Neolaka & Saleh (2012), kesadaran adalah keadaan seseorang yang memiliki pengetahuan yang mendalam dan dapat terlihat dari perilaku dan sikapnya. Sedangkan lingkungan adalah semua yang memengaruhi manusia atau hewan (KBBI, 2008). Jadi kesadaran lingkungan diartikan sebagai keadaan seseorang yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang hal yang memengaruhi manusia atau makhluk hidup lainnya dan dapat terlihat dari perilaku dan sikapnya. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kesadaran lingkungan akan terlihat dari pengetahuan yang dia miliki, caranya menyikapi lingkungan, serta perilakunya terhadap lingkungan.

Daniel Chiras (Neolaka, 2008) menyatakan bahwa dasar penyebab kesadaran lingkungan adalah etika lingkungan. Etika lingkungan yang sampai saat ini berlaku adalah etika lingkungan yang didasarkan pada sistem nilai yang mendudukkan manusia bukan bagian dari alam, tetapi manusia sebagai penakluk dan pengatur alam. Didalam pendidikan lingkungan hidup, konsep mental tentang manusia sebagai penakluk alam perlu diubah menjadi manusia sebagai bagian dari alam. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kesadaran lingkungan, yaitu:

1) Faktor Ketidaktahuan

Tujuan pengembangan pengetahuan tidak hanya untuk mengatasi kebutuhan hidup tetapi bahkan lebih dari itu yaitu memikirkan hal-hal baru, menjelajah alam semesta, mengembangkan kebudayaan, memberi arti/makna pada kehidupan, memanusiaikan dirinya dan orang lain yang semua ini menjadi motivator untuk selalu mengembangkan pengetahuannya.

2) Faktor Kemiskinan

Kesulitan hidup juga muncul karena selain faktor ekonomi, lingkungan, dan kemajuan teknologi/pembangunan, faktor penentu lain adalah pemahaman terhadap wawasan

kebangsaan dan nasionalisme yang menurun sehingga timbul sikap mementingkan diri dan tidak peduli terhadap lingkungan.

3) Faktor Kemanusiaan

Tindakan manusia diabstraksikan melalui kehidupannya, yaitu dapat menyalurkan keindahan /keburukan melalui bahasa, memory, empathy, dan segala sesuatu sesuai yang terintegrasi dalam suatu sistem yang rumit, yaitu pengetahuan, kesadaran (awareness), dan moral (morality).

4) Faktor Gaya Hidup

Gaya hidup adalah pola hidup konsumen tercermin dalam aktivitas, minat, dan opini. Gaya hidup konsumen menggambarkan seseorang secara keseluruhan yang berinteraksi dengan lingkungannya. Sedangkan kepribadian adalah sekumpulan karakteristik yang dimiliki oleh individu dan bersifat permanen, selain itu kepribadian merupakan pola perilaku yang konsisten dan bertahan lama. Ada beberapa gaya hidup masyarakat yang dapat memperparah rusaknya lingkungan hidup, yaitu :

- a. Gaya hidup yang menekankan pada kenikmatan, foya-foya, berpesta pora (hedonisme).
- b. Gaya hidup yang mementingkan materi (materialisme).
- c. Gaya hidup yang konsumtif (konsumerisme).
- d. Gaya hidup sekuler atau yang mengutamakan keduniaan (sekularisme).
- e. Gaya hidup yang mementingkan diri sendiri (individualism).

Dalam dunia pendidikan terdapat dua aspek output yang harus dimiliki oleh peserta didik. Pertama, aspek yang menyangkut skill, misalnya kemampuan berbahasa asing dan mengoperasikan komputer. Kedua, aspek yang menyangkut masalah karakter, misalnya pantang menyerah, aktif, dan kreatif. Hal ini juga berlaku bagi pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan tempat kaum intelektual berkumpul, yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar dan riset namun juga tempat untuk membentuk karakter yang siap mengabdikan diri untuk

masyarakat sekitar. Perguruan tinggi berperan penting dalam membendung degradasi karakter dan membentuk karakter guna menghadapi tantangan kehidupan.

Selain melaksanakan tugas tridharma pendidikan kepada mahasiswa agar lebih mencintai lingkungan, perguruan tinggi juga harus mampu menjadi ujung tombak dalam hal penelitian dan pengabdian yang bermanfaat bagi masyarakat. Dalam hal ini, perguruan tinggi mengambil peran strategis untuk mengedukasi masyarakat agar lebih berwawasan lingkungan yang pada akhirnya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap lingkungan. Kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan di sekitar kita merupakan aspek dasar yang harus dimiliki oleh semua orang, termasuk civitas akademika.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menjaga lingkungan agar lingkungan yang ditempati dapat dikatakan nyaman dan sejuk serta upaya pencegahan atas pencemaran lingkungan, diantaranya yaitu:

- 1) Membuang sampah pada tempatnya, hal sederhana tersebut adalah hal yang seharusnya dapat dilakukan oleh semua orang.
- 2) Menghemat energi, menghemat energi nampaknya salah satu hal yang juga diabaikan oleh sebagian masyarakat, mengingat semakin menipisnya sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui, contohnya minyak bumi, gas alam, dan batu bara. Sikap masyarakat yang seharusnya dapat dilakukan untuk menghemat energi adalah dengan contoh sederhana yaitu: menghemat pemakaian listrik rumah tangga, menggunakan air conditioner dengan sangat bijak, dan meminimalisir penggunaan kendaraan bermotor apabila tidak bepergian jarak jauh (dapat digantikan fungsi kendaraan bermotor tersebut dengan sepeda, selain bersepeda dapat menghemat energi pada kendaraan bermotor yang tidak digunakan, sepeda juga dapat menyehatkan tubuh).

- 3) Memanfaatkan barang bekas agar dapat dimanfaatkan kembali
- 4) Melakukan penghijauan; menanam tumbuhan atau pohon, agar mendapatkan pasokan oksigen yang memadai.
- 5) Mengatur sistem pembuangan limbah industri sehingga tidak mencemari lingkungan.
- 6) Melakukan pengawasan atas penggunaan beberapa jenis pestisida, insektisida dan bahan kimia lain yang berpotensi menjadi penyebab dari pencemaran lingkungan.
- 7) Memberikan sanksi atau hukuman secara tegas terhadap pelaku kegiatan yang mencemari lingkungan.
- 8) Melakukan penyuluhan dan pendidikan lingkungan untuk menumbuhkan kesadaran masyarakat tentang arti dan manfaat lingkungan hidup yang sesungguhnya.

Beberapa poin diatas adalah contoh hal sederhana sampai pada pemberian sanksi atau hukuman yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan. Kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap orang.

Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan

Pembahasan konsep tanggungjawab sosial dan lingkungan yang dimaksud disini mengacu pada konsep tanggungjawab sosial dan lingkungan di organisasi bisnis/ perusahaan.

1. Tanggungjawab Sosial Organisasi

Tanggungjawab sosial perusahaan/ organisasi menurut Harahap (2001); Riduwan (2014) menggambarkan aktivitas perusahaan/ organisasi dalam tiga model, yaitu:

- 1) Model Klasik, bahwa tujuan perusahaan hanya untuk mencari untung yang sebesar-besarnya;
- 2) Model Manajemen – bahwa manajer sebagai orang yang dipercayai oleh pemilik modal menjalankan perusahaan bukan hanya untuk kepentingan pemilik modal, tetapi juga untuk kepentingan stakeholder lain yang berkepentingan atas

eksistensi perusahaan tanpa adanya hubungan kontraktual;
dan

- 3) Model Lingkungan Sosial – manajer meyakini bahwa kekuatan ekonomi dan politik yang dimiliki perusahaan mempunyai hubungan dengan atau bersumber dari lingkungan sosial, bukan semata-mata bersumber dari kekuatan pasar seperti diyakini oleh model klasik.

Menurut Saidi dan Abidin (2004) dan Suharto (2006) sedikitnya ada empat model atau pola tanggung jawab sosial yang umumnya diterapkan di Indonesia.

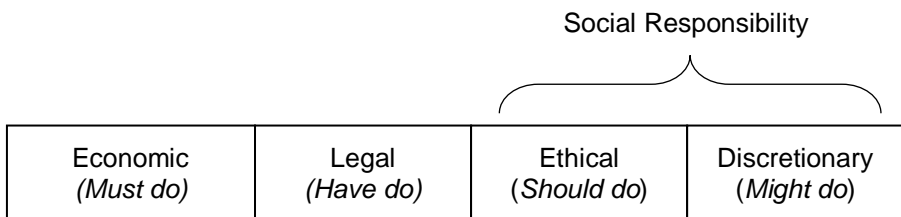
- 1) Keterlibatan langsung
Perusahaan menjalankan program tanggungjawab sosial secara langsung dengan menyelenggarakan sendiri kegiatan sosial atau menyerahkan sumbangan ke masyarakat tanpa perantara.
- 2) Melalui yayasan atau organisasi sosial perusahaan
Perusahaan mendirikan yayasan sendiri dibawah perusahaan atau grupnya. Biasanya, perusahaan menyediakan dana awal, dana rutin atau dana abadi yang dapat digunakan secara teratur bagi kegiatan yayasan.
- 3) Bermitra dengan pihak lain
Perusahaan menyelenggarakan Tanggungjawab Sosial melalui kerjasama dengan lembaga sosial/ organisasi non-pemerintah, instansi pemerintah, universitas atau media masa, baik dalam mengelola dana maupun dalam melaksanakan kegiatan sosialnya.
- 4) Mendukung atau bergabung dalam suatu konsorsium
Perusahaan turut mendirikan, menjadi anggota atau mendukung suatu lembaga sosial yang didirikan untuk tujuan tertentu. Dibandingkan dengan model lainnya, pola ini lebih berorientasi pada pemberian hadiah perusahaan yang bersifat “ hibah pembangunan”. Pihak konsorsium atau lembaga semacam itu yang dipercayai oleh perusahaan-perusahaan yang mendukungnya secara pro aktif mencari mitra kerjasama

dari kalangan lembaga operasional dan kemudian mengembangkan program yang disepakati bersama.

Harahap, (2001:360-361) mengutip Bradshaw yang mengemukakan tiga bentuk tanggungjawab sosial perusahaan, yaitu:

- 1) Corporate Philanthropy, tanggungjawab sosial perusahaan berada sebatas kedermawanan yang bersifat sukarela belum sampai pada kewajiban;
- 2) Corporate Responsibility, kegiatan pertanggungjawaban sosial sudah merupakan bagian dari kewajiban perusahaan, baik karena ketentuan UU atau kesadaran perusahaan; dan
- 3) Corporate Policy, tanggungjawab sosial perusahaan itu sudah merupakan bagian dari kebijakannya

Dari sudut pandang strategis, organisasi bisnis perlu mempertimbangkan tanggungjawab sosialnya bagi masyarakat di mana bisnis menjadi bagiannya. Wheelen dan Hunger (2000: 40) menyatakan bahwa manajer organisasi bisnis memiliki empat tanggungjawab sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 1 berikut.



Gambar 7.1. Tanggungjawab Perusahaan

Berbicara tanggungjawab sosial perguruan tinggi, bahwa perguruan tinggi mulai dari universitas, institut, sekolah tinggi, akademi memiliki peran signifikan melahirkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Tanggung jawab sosial perguruan tinggi secara umum yang bisa dilakukan dan menjadi kewajiban mahasiswa yaitu berupa Kuliah Kerja Nyata (KKN). Mahasiswa

melakukan kegiatan-kegiatan sosial, bakti lingkungan dan pengabdian masyarakat yang dilakukan secara serempak di berbagai daerah. Pelaksanaan KKN di beberapa perguruan tinggi di inisiasi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Sama halnya dengan mahasiswa, civitas akademika dosen juga melakukan kegiatan pengabdian masyarakat, yang merupakan salah satu bentuk tri dharma perguruan tinggi.

2. Tanggungjawab Lingkungan

Tanggungjawab terhadap lingkungan merupakan salah satu bentuk keterlibatan sosial atau tanggungjawab sosial perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Sebagaimana dinyatakan oleh Roth dan Keller (1997) bahwa kesuksesan banyak perusahaan paling tidak ditentukan oleh faktor: kualitas, profitabilitas, dan tanggungjawab lingkungan. Munculnya peraturan pengelolaan lingkungan hidup memberikan bukti adanya tekanan pemerintah untuk mendorong perusahaan memperhatikan lingkungan sosialnya. Di sini, organisasi perusahaan dituntut untuk menjadi sukses dalam lingkungan yang berubah seperti sekarang ini. Perusahaan harus secara simultan mempertimbangkan banyak faktor yang berbeda dalam aktivitas perencanaan dan pengendalian kegiatannya. Dimana hal ini dapat menunjukkan kinerja lingkungan (*environmental performance*) yang telah dibentuk perusahaan, dan tentunya diharapkan dapat menggambarkan tanggungjawab lingkungan (*environmental responsibility*) perusahaan.

Pada bulan Juni 1990, Pemerintah Republik Indonesia membentuk Badan Pengendalian Dampak Lingkungan melalui Keputusan Presiden RI No.23 tahun 1990. Di samping itu, Analisis Dampak Lingkungan dibentuk berdasarkan PP No. 51/1993. Pemerintah juga telah mengeluarkan UU No. 4 tahun 1982 tentang Ketentuan Pokok Pengelolaan Lingkungan Hidup yang bertujuan untuk mengatur pengelolaan lingkungan hidup berdasarkan kebijaksanaan nasional yang terpadu dan menyeluruh. UU ini kemudian diubah dan dituangkan dalam UU No. 23 tahun 1997

dengan topik yang sama (Harahap, 2001, 366). Penetapan peraturan tentang pengolahan limbah, pelarangan perusakan elemen-elemen lingkungan dan persetujuan bersama beberapa negara telah menetapkan ISO 9000 dan ISO 14001 untuk produk-produk yang memasuki negara mereka.

ISO (The International Organization for Standardization) / DIS (The Draft International Standard) 14001 adalah satu seri dari munculnya standar manajemen lingkungan internasional yang bertujuan memasyarakatkan perbaikan yang berkelanjutan dalam environmental performance perusahaan melalui adopsi dan implementasi *environmental management system* (EMS) (GEMI, 1996). ISO/DIS 14001 menetapkan suatu sistem manajemen lingkungan (*Environmental Management System/EMS*) secara menyeluruh, dan mencakup elemen-elemen kunci berikut:

- 1) Penetapan kebijakan lingkungan yang tepat;
- 2) Perencanaan, implementasi dan operasi EMS;
- 3) Pengecekan dan koreksi prosedur; dan
- 4) Pengkajian manajemen secara berkala atas keseluruhan EMS.

Berbicara tanggungjawab lingkungan perguruan tinggi bahwa isu tentang perubahan iklim menjadi daya dorong bagi perguruan tinggi melakukan tanggungjawab terhadap lingkungan. Universitas Negeri Semarang yang memiliki visi "Menjadi Universitas Berwawasan Konservasi Dan Bereputasi Internasional" menjadikan kampus ini berwawasan lingkungan. Menciptakan pengelolaan lingkungan nan hijau berupa hutan kampus dan kegiatan ramah lingkungan. Aspek lingkungan pelaksanaan KKN oleh mahasiswa dan kegiatan tridharma perguruan tinggi oleh dosen dilakukan melalui upaya penelitian, penelaahan kerusakan lingkungan dan memberikan solusi-solusi bagi permasalahan lingkungan yang dihadapi oleh masyarakat. Perbaikan lingkungan dilakukan berdasarkan problem yang terjadi, apakah lingkungan perdesaan atau perkotaan yang memiliki masalah kompleks. Seiring dengan semangat dan ketetapan pemerintah kepada perusahaan untuk melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungan, maka kampus memiliki mitra strategis dan taktis

untuk melaksanakan aksi tanggungjawab sosial dan lingkungan yang saling bersinergi dan menguntungkan.

3. Pengukuran Skor Tanggungjawab Lingkungan

Pengukuran skor tiap kelompok elemen pertanyaan diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan, sebagaimana diadopsi dari *Global Environmental Management Initiative/ GEMI* (1996) sebagai berikut.

1) Kebijakan Lingkungan

Skor 0-5 : perusahaan tidak mempunyai kebijakan lingkungan.

Skor 6-10 : perusahaan mempunyai kebijakan lingkungan tetapi tidak ditetapkan di bawah standar tertentu.

Skor 11-14 : perusahaan mempunyai kebijakan lingkungan dan manajemen puncak telah menetapkan dan mendokumentasikan kebijakan tersebut.

2) Perencanaan

Skor 0-3 : perusahaan tidak mempunyai perencanaan mengenai pengelolaan lingkungan.

Skor 3-6 : perusahaan mempunyai perencanaan pengelolaan lingkungan sebagaimana peraturan yang ditetapkan.

Skor 6-10 : program pengelolaan lingkungan telah menjadi bagian dari aktivitas, produk atau jasa perusahaan yang berpengaruh terhadap lingkungan.

3) Implementasi dan Operasi

Skor 1-8 : prosedur yang ada tidak sepenuhnya memperhitungkan aspek lingkungan pada semua tingkatan (level) dan aktivitas organisasi.

- Skor 9-18 : prosedur-prosedur yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan, tetapi tidak termasuk situasi darurat.
- Skor 19-26 : operasi dan prosedur lain yang ada telah dikembangkan, didokumentasikan, dan dikomunikasikan, program pengelolaan lingkungan menjadi bagian dari semua tingkatan (level) dan aktivitas perusahaan.
- 4) Pengecekan dan Koreksi Prosedur
- Skor 1-3 : hanya sedikit prosedur yang dibangun atau diimplementasikan untuk memeriksa kinerja sistem manajemen lingkungan dan elemen-elemennya, ukuran-ukuran perbaikan dan pencegahan tidak berjalan efektif.
- Skor 4-7 : perusahaan menetapkan banyak prosedur wajib untuk mengukur dan mengevaluasi berdasarkan standar.
- Skor 8-10 : perusahaan mengimplementasikan sebagian besar prosedur dan program yang menggambarkan standar yang efektif serta memantau secara tetap.
- 5) Pengkajian Manajemen
- Elemen kelima ini hanya berisi satu pertanyaan, sehingga dari pilihan jawaban yang ada dapat diketahui apakah manajemen melakukan tinjauan/kajian secara berkala terhadap masalah pengelolaan lingkungan.

8

Pendidikan Kesadaran lingkungan

Pendidikan dan Kesadaran Lingkungan

Fenomena perubahan lingkungan pada akhir-akhir ini menjadi suatu kejadian yang menyita pemikiran kita. Beberapa kejadian musibah yang diakibatkan menurunnya kualitas lingkungan menyebabkan kita berpikir kebelakang dan menghubungkan kejadian tersebut dengan proses pendidikan selama ini. Kesalahan sudut pandang manusia terhadap lingkungan telah mengantarkan kehidupannya pada kondisi yang disebut "Unsustainable for Development". Suatu keadaan dimana kehidupan manusia tidak seimbang dikarenakan ulah manusia yang cenderung lebih banyak mengeksploitasi lingkungan daripada memelihara sumber-sumber natural. Hal ini kemudian ditegaskan oleh Keraf (2006: 123) bahwa krisis lingkungan yang dialami umat manusia berakar pada kesalahan perilaku, dimana kesalahan tersebut timbul karena kekeliruan perspektif manusia tentang manusia sendiri, alam, dan hubungan antara manusia dengan seluruh alam semesta.

Peran dalam kehidupan yang paling menonjol adalah bagaimana lingkungan hidup ikut pula mempengaruhi pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan untuk kehidupan yang manusiawi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan

spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak manusia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan yang merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan menjadi salah satu sorotan penting dalam pengembangan lingkungan hidup, khususnya tentang pendidikan lingkungan hidup (PLH). Pendidikan menyediakan tempat khusus bagi lingkungan untuk dapat ikut berperan dalam memajukan taraf hidup manusia, sehingga saat ini selalu dicanangkan dalam pendidikan bagaimana menjaga dan merawat lingkungan. Salah satu aspek utama dalam memajukan pendidikan lingkungan hidup adalah dengan mengembangkan kurikulum lingkungan hidup yang telah ada saat ini.

Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pendidikan dalam bentuk pembelajaran untuk menumbuhkan kesadaran lingkungan pada prakteknya selama ini masih menekankan aspek pengetahuan peserta didik tanpa mempunyai dampak positif bagi kehidupan sosial budaya peserta didik. Konsekuensinya, banyak peserta didik yang telah memahami konsep, sikap, dan nilai-nilai mengenai pelestarian lingkungan tapi tidak diiringi dengan kesadaran mereka terhadap pelestarian lingkungan. Sangat tidak realistis memikirkan pendidikan manusia dalam segmen-segmen. Hal penting lainnya adalah membantu manusia merealisasikan potensinya. Lebih lanjut bahwa sistem pendidikan yang ada tidak memberi kontribusi untuk penggunaan keterampilan yang semestinya dan bakat yang diperlukan untuk menghargai diri (self-esteem) juga untuk pemecahan masalah yang dihadapi masyarakat. Terlalu menekankan kepada intelegensi. Dengan demikian hal paling penting dalam menanggulangi masalah lingkungan adalah perubahan mendasar sikap manusia terhadap lingkungan.

Menurut Kilpatrick (2001) mengemukakan bahwa hal yang menyebabkan seseorang secara kognitif mengetahui akan tetapi mereka tidak mampu berperilaku baik, karena dalam diri mereka tidak terlatih melakukan kebiasaan atau perbuatan yang bermoral

(moral action). Membangun gaya hidup dan sikap terhadap lingkungan agar hidup selaras dengan lingkungan bukan pekerjaan mudah dan bisa dilakukan dalam waktu singkat. Pendidikan pada manusia yang membuat dirinya manusiawi bukanlah semata-mata pendidikan teknologi, melainkan pendidikan agama, filsafat, ilmu, seni dan budaya. Oleh karena itu jalur pendidikan merupakan sarana yang tepat untuk membangun masyarakat yang menerapkan prinsip keberlanjutan dan etika lingkungan. Jalur pendidikan yang bisa ditempuh mulai dari tingkat Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi.

Pendidikan Lingkungan di Perguruan Tinggi

Pertanyaan mendasar ketika membahas perguruan tinggi dan pendidikan lingkungan, mengapa perlu diadakan pendidikan lingkungan di perguruan tinggi? Bukankah sudah ada pelajaran serupa di SD, SMP, SMA? Betul, sudah ada pelajaran yang erat kaitannya dengan lingkungan dan memiliki variasi nama yang khas. Namun tidak semua SD, SMP, SMA, SMK atau pendidikan formal/ informal/ nonformal lain baik yang negeri maupun swasta sudah menyediakan pelajaran lingkungan secara formal. Mayoritas peserta didik belum diberikan pelajaran lingkungan secara khusus, bukan menjadi bagian kecil dalam sebuah pelajaran, misalnya pelajaran biologi. Artinya, kedudukan mata pelajaran atau mata kuliah Pendidikan Lingkungan selayaknya setara dengan mata pelajaran atau mata kuliah yang lain.

Tonggak awal perkembangan Pendidikan Lingkungan ialah kasus pencemaran lingkungan terbesar di Jepang, yaitu Minamata yang terjadi sporadis antara tahun 1950 – 1970. Kasus besar ini berkaitan dengan limbah metilmerkuri yang mencemari ikan dan kerang laut yang merupakan makanan sehari-hari orang Jepang. Akibatnya, muncullah visi baru tentang lingkungan yang dengan cepat mencuat di tataran elite politiknya. Kemudian warganya yang ketakutan dan merasa terancam hidupnya menyerukan agar pejabat pemerintahan dan politisi peduli pada lingkungan.

Selanjutnya politisi di Diet Jepang intensif menyusun rancangan undang-undang yang akhirnya menghasilkan 14 buah undang-undang. Sebab itulah di Jepang muncul sebutan Pollution Diet pada dekade 1970-an.

Pendidikan lingkungan hidup (PLH) atau *environmental education* (EE) adalah suatu proses untuk membangun populasi manusia di dunia yang sadar dan peduli terhadap lingkungan total (keseluruhan) dan segala masalah yang berkaitan dengannya, dan masyarakat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku, motivasi serta komitmen untuk bekerja sama, baik secara individu maupun secara kolektif, untuk dapat memecahkan berbagai masalah lingkungan saat ini, dan mencegah timbulnya masalah baru [UN – Tbilisi, Georgia – USSR (1977) dalam Unesco, (1978)]. Oleh karena itu, dalam pembelajaran guru atau dosen perlu memasukkan metode-metode yang memungkinkan berlangsungnya klarifikasi dan internalisasi nilai-nilai.

Dalam pendidikan lingkungan perlu dimunculkan atau dijelaskan bahwa dalam kehidupan nyata memang selalu terdapat perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh individu. Perbedaan nilai tersebut dapat mempersulit untuk *derive the fact*, serta dapat menimbulkan kontroversi/ pertentangan pendapat. Oleh karena itu, PLH perlu memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk membangun keterampilan yang dapat meningkatkan “kemampuan memecahkan masalah”. Beberapa keterampilan yang diperlukan untuk memecahkan masalah adalah sebagai berikut ini.

1. Berkomunikasi: mendengarkan, berbicara di depan umum, menulis secara persuasive, desain grafis.
2. Investigasi (investigation): merancang survey, studi pustaka, melakukan wawancara, menganalisis data.
3. Keterampilan bekerja dalam kelompok (group process): kepemimpinan, pengambilan keputusan dan kerja sama.

Pendidikan lingkungan hidup juga haruslah:

1. Mempertimbangkan lingkungan sebagai suatu totalitas - alami dan buatan, bersifat teknologi dan sosial (ekonomi, politik, kultural, historis, moral, estetika).
2. Merupakan suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan sepanjang hidup, dimulai pada zaman pra sekolah, dan berlanjut ke tahap pendidikan formal maupun non formal.
3. Mempunyai pendekatan yang sifatnya interdisipliner, dengan menarik/mengambil isi atau ciri spesifik dari masing-masing disiplin ilmu sehingga memungkinkan suatu pendekatan yang holistik dan perspektif yang seimbang.
4. Meneliti (*examine*) issue lingkungan yang utama dari sudut pandang lokal, nasional, regional dan internasional sehingga siswa dapat menerima insight mengenai kondisi lingkungan di wilayah geografis yang lain.
5. Memberi tekanan pada situasi lingkungan saat ini dan situasi lingkungan yang potensial, dengan memasukkan pertimbangan perspektif historisnya.
6. Mempromosikan nilai dan pentingnya kerja sama lokal, nasional dan internasional untuk mencegah dan memecahkan masalah-masalah lingkungan.
7. Secara eksplisit mempertimbangkan/memperhitungkan aspek lingkungan dalam rencana pembangunan dan pertumbuhan.
8. Memampukan peserta didik untuk mempunyai peran dalam merencanakan pengalaman belajar mereka, dan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan dan menerima konsekuensi dari keputusan tersebut;
9. Menghubungkan (*relate*) kepekaan kepada lingkungan, pengetahuan, keterampilan untuk memecahkan masalah dan klarifikasi nilai pada setiap tahap umur, tetapi bagi umur muda (tahun-tahun pertama) diberikan tekanan yang khusus terhadap kepekaan lingkungan terhadap lingkungan tempat mereka hidup.
10. Membantu peserta didik untuk menemukan (*discover*), gejala-gejala dan penyebab dari masalah lingkungan.
11. Memberi tekanan mengenai kompleksitas masalah lingkungan sehingga diperlukan kemampuan untuk berpikir

secara kritis dengan keterampilan untuk memecahkan masalah.

12. Memanfaatkan beraneka ragam situasi pembelajaran (*learning environment*) dan berbagai pendekatan dalam pembelajaran mengenai dan dari lingkungan dengan tekanan yang kuat pada kegiatan-kegiatan yang sifatnya praktis dan memberikan pengalaman secara langsung (*first – hand experience*).

Karena langsung mengkaji masalah yang nyata, pendidikan lingkungan hidup dapat mempermudah pencapaian keterampilan tingkat tinggi (*higher order skill*) seperti:

1. berpikir kritis;
2. berpikir kreatif;
3. berpikir secara integratif;
4. memecahkan masalah.

Pendidikan lingkungan merupakan suatu proses yang bertujuan membentuk perilaku, nilai dan kebiasaan untuk menghargai lingkungan hidup. Pendidikan Lingkungan berkaitan dengan penanaman nilai-nilai (*values*) hubungan antara manusia dan lingkungannya, mengembangkan kemampuan dan perilaku yang diperlukan untuk memahami hubungan antara manusia, budaya, dan lingkungan biofisikanya (termasuk kimia, yakni biofisikokimia, tambahan dari penulis). Pendidikan Lingkungan juga melatih manusia khususnya murid, santri, mahasiswa dalam upaya pengambilan keputusan yang bertanggung jawab atas isu lingkungan kemudian menerapkannya dalam diri peserta didik dan pendidik (selanjutnya istilah peserta didik diakronimkan menjadi pendidik). Semua itu dilakukan demi mempertahankan (melestarikan) kualitas dan fungsi lingkungan.

Dosen sebagai salah satu komponen perguruan tinggi yang memiliki kesempatan luas dan peran yang penting dalam pembentukan perilaku peduli terhadap kualitas dan kelestarian lingkungan. Hal ini mengingat, kuantitas dan kualitas interaksi dosen dan mahasiswanya menjadi semakin intens. Beberapa

persyaratan penting bagi dosen agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam proses pendidikan lingkungan hidup adalah:

1. Menguasai materi yang mendukung Pendidikan Lingkungan Hidup;
2. Mampu membuat Rencana Program Semester (RPS) sebagai wujud integrasi materi Pendidikan Lingkungan Hidup yang berpusat pada siswa (*student centered learning*);
3. Memahami dan dapat menerapkan metode/cara pembelajaran yang dapat mendorong perubahan perilaku sadar dan peduli lingkungan secara menarik, berhasil guna, dan sesuai materi maupun karakteristik sasaran, dan
4. Memahami dan mampu menerapkan proses pembelajaran yang berpusat pada siswa dalam proses pendidikan lingkungan hidup, sehingga siswa dapat membangun sendiri dan memiliki pengetahuan, sikap dan perilaku sadar dan peduli terhadap lingkungan

Pembelajaran pendidikan lingkungan hidup penting diterapkan di perguruan tinggi dengan tujuan adalah bukan mempekerjakan mahasiswa sebagai pekerja dilingkungan kampus, tetapi membangun jiwa cinta lingkungan, dengan harapan bahwa generasi berikut menjadi generasi yang berbudaya lingkungan dan menjadi sebuah kebiasaan bagi semua civitas akademik. Lebih lanjut Pendidikan Lingkungan Hidup memiliki tujuan seperti yang dirumuskan pada waktu Konferensi Antar Negara tentang Pendidikan Lingkungan pada tahun 1975 di Tbilisi, tujuan pendidikan lingkungan tersebut dijabarkan menjadi enam kelompok, yaitu:

1. Kesadaran, yaitu memberi dorongan kepada setiap individu untuk memperoleh kesadaran dan kepekaan terhadap lingkungan dan masalahnya.
2. Pengetahuan, yaitu membantu setiap individu untuk memperoleh berbagai pengalaman dan pemahaman dasar tentang lingkungan dan masalahnya.
3. Sikap, yaitu membantu setiap individu untuk memperoleh seperangkat nilai dan kemampuan mendapatkan pilihan yang

tepat, serta mengembangkan perasaan yang peka terhadap lingkungan dan memberikan motivasi untuk berperan serta secara aktif di dalam peningkatan dan perlindungan lingkungan.

4. Keterampilan, yaitu membantu setiap individu untuk memperoleh keterampilan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah lingkungan.
5. Partisipasi, yaitu memberikan motivasi kepada setiap individu untuk berperan serta secara aktif dalam pemecahan masalah lingkungan.
6. Evaluasi, yaitu mendorong setiap individu agar memiliki kemampuan mengevaluasi pengetahuan lingkungan ditinjau dari segi ekologi, social, ekonomi, politik, dan faktor-faktor pendidikan (Adisendjaja, 2009).

Membentuk Karakter Peduli Lingkungan melalui Pendidikan

Musibah hutan gundul yang menyebabkan erosi dan kebakaran hutan sehingga mengakibatkan banyak korban dikarenakan longoran kedaerah pemandian yang ramai pengunjung, permasalahan polusi udara di kota besar dikarenakan banyaknya penggunaan kendaraan bermotor, banjir yang terjadi hampir setiap tahun karena diakibatkan tumpukan sampah, sikap penduduk yang masih membuang sampah sembarangan dan masih banyak penyimpangan perilaku yang dapat menurunkan kualitas lingkungan. Besarnya jumlah penduduk dan keragaman aktivitas di berbagai daerah mengakibatkan munculnya persoalan dalam pelayanan prasarana, seperti masalah lingkungan. Kurangnya pemahaman karakter peduli lingkungan membuat manusia memenuhi kebutuhan dengan menjadikan alam sekitar sebagai alat pemuas.

Alam sekitar sebagai tempat berlangsungnya kehidupan, sebenarnya membutuhkan peran manusia untuk tumbuh secara berkelanjutan. Alam dan lingkungan pada akhirnya bermanfaat untuk kepentingan hidup manusia beserta generasinya. Masalah

lingkungan merupakan tanggung jawab bersama yang harus ditanggung demi terciptanya lingkungan yang nyaman dan bersih. Untuk mewujudkan itu maka diperlukan sebuah wadah melalui pendidikan yang akan membentuk karakter peduli lingkungan bagi masyarakat. Salah satunya dimulai dengan memberikan pendidikan dari keluarga, pendidikan formal dan pendidikan informal.

“Ketidakwajaran” perilaku manusia yang telah menyimpang dari keteraturan atau sistem alam itulah yang akan menimbulkan permasalahan, berupa krisis lingkungan. Menurut Arne Naess krisis lingkungan saat ini hanya bisa diatasi dengan melakukan perubahan cara pandang dan perilaku manusia terhadap alam. Perubahan cara pandang yang fundamental dan radikal dibutuhkan sebagai sebuah pola atau gaya hidup baru yang tidak hanya menyangkut orang per orang, tetapi juga budaya masyarakat secara keseluruhan. Artinya, dibutuhkan pedoman tentang bagaimana seharusnya manusia berinteraksi dengan lingkungan hidup saat ini. Pedoman itu tiada lain adalah etika lingkungan.

Permasalahan diatas membuat kita berpikir apakah kepedulian masyarakat akan lingkungan sedang mengalami krisis, apakah selama ini pendidikan yang mengupayakan peningkatan kepedulian masyarakat masih kurang atau kurang optimum. Hal tersebut yang menyebabkan kita harus berpikir bagaimana upaya-upaya yang perlu di tempuh agar masyarakat dapat meningkat kepeduliannya terhadap lingkungan. Kita sebagai orang yang bergerak dalam dunia pendidikan berupaya melalui bidang yang kita tekuni bagaimana mengatasi permasalahan lingkungan hidup yang dari hari ke hari kualitasnya semakin menurun. Salah satu pemikiran kita adalah bagaimana memberikan pendidikan kepada masyarakat mengenai pendidikan lingkungan hidup.

Salah satu faktor pendorong untuk terwujudnya revitalisasi peduli lingkungan adalah dengan memberikan pendidikan lingkungan sedini mungkin agar terbentuk karakter dari masing-masing

individu. Penanaman karakter menjadi hal yang vital untuk mengubah perilaku dari apatis menjadi berpartisipasi penuh dalam menyelamatkan lingkungan. Karakter peduli lingkungan yang sudah tertanam akhirnya dapat mempengaruhi setiap individu untuk respect kepada masalah lingkungan yang menjadi tanggung jawab setiap manusia. Perubahan kesadaran yang terjadi pada masyarakat diharapkan dapat menjadi panutan, sekaligus dapat turun tangan secara langsung agar terwujudnya karakter peduli lingkungan.

Implementasi pendidikan karakter di perguruan tinggi dikembangkan melalui pengalaman belajar yang bermuara pada pembentukan karakter dalam diri peserta didik/ mahasiswa dalam proses pembelajaran. Pendidikan karakter dalam proses pembelajaran di kelas dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan terintegrasi dalam semua mata pelajaran. Dengan demikian, pendidikan yang sangat dibutuhkan saat ini adalah pendidikan yang dapat mengintegrasikan pendidikan karakter dalam pembelajaran sehingga dapat mengoptimalkan perkembangan seluruh ranah kompetensi peserta didik, meliputi ranah kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut Listyarti (2012: 7) pendidikan karakter peduli lingkungan merupakan salah satu dari delapan belas karakter yang ditetapkan oleh Pusat Kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional. Karakter peduli lingkungan diartikan sebagai sikap dan tindakan yang selalu berupaya merawat lingkungan alam dan mencegah kerusakan pada lingkungan, supaya lingkungan alam tetap terjaga akan kelestariannya.

Urgensi pendidikan lingkungan untuk membentuk karakter peduli lingkungan sejatinya meningkatkan pengetahuan dan kesadaran, khususnya mahasiswa agar memiliki tanggung jawab bersama dalam melestarikan lingkungan. Peran mahasiswa serta masyarakat menjadi elemen penting sebagai aktor pengelola yang harus memiliki karakter peduli lingkungan. Pemanfaatan lingkungan tidak sekedar memakai, tetapi juga mengelola dan melakukan penjagaan yang berkesinambungan tanpa

mengorbankan lingkungan itu sendiri. Dari aspek tingkat pendidikan, masyarakat terpelajar dan memiliki status sosial tinggi cenderung memiliki pemahaman dan kesadaran yang positif bagi pengembangan kegiatan partisipasi pengelolaan lingkungan (Lusi A, 2011).

Cara pandang sangat menentukan gerak langkah manusia terhadap kegiatannya termasuk dalam memperlakukan alam ini. Selama ini telah berkembang dua cara pandang, yaitu antroposentrisme dan ekosentrisme. Kedua cara pandang ini mempunyai alasan (pertimbangan rasional) masing-masing. Antroposentrisme adalah teori etika lingkungan yang memandang manusia sebagai pusat dari sistem alam semesta. Cara pandang ini menyebabkan manusia mengeksploitasi dan menguras alam semesta demi memenuhi kebutuhan kepentingan manusia, selain itu cara pandang ini pula melahirkan sikap yang rakus dan tamak yang menyebabkan manusia mengambil semua kebutuhan hidupnya dari alam tanpa memperhitungkan kelestariannya, karena alam dipandang hanya demi kepentingan manusia. Sehingga sebagian pihak mengatakan krisis lingkungan dianggap terjadi karena perilaku manusia yang dipengaruhi oleh cara pandang antroposentris ini. Imanuel Kant adalah salah seorang penganut teori ini mengatakan bahwa hanya manusia yang merupakan makhluk rasional, manusia diperbolehkan secara moral menggunakan makhluk non rasional lainnya untuk mencapai suatu tatanan dunia yang rasional.

Cara pandang kedua, yaitu ekosentrisme yang merupakan kelanjutan teori biosentrisme (teori yang menganggap bahwa setiap kehidupan dan makhluk hidup mempunyai nilai dan berharga pada dirinya sendiri. Teori ini menganggap serius setiap kehidupan dan makhluk hidup di alam semesta). Antara biosentrisme dengan ekosentrisme bahkan sering disamakan begitu saja, karena ada kesamaan prinsip di antara keduanya. Ekosentrisme telah mendobrak cara pandang antroposentris, bahkan telah dikembangkan lebih lanjut hingga mencakup seluruh komunitas ekologis, yang dikenal dengan nama Deep

Ecology. Arne Naess, seorang filsuf Norwegia, pada tahun 1973 telah memelopori cara pandang ini. Ironisnya, apa yang berkembang di masyarakat sekarang lebih diwarnai oleh cara pandang antroposentrisme yang telah merusak bumi ini, justru antroposentris ditahbiskan kesucian epistemologinya oleh ilmu pengetahuan modern.

Strategi Pelaksanaan Pendidikan Lingkungan di Perguruan Tinggi

Strategi ini memberikan kerangka umum untuk mewujudkan cita-cita pengembangan pendidikan lingkungan hidup (PLH) di Indonesia terutama di lingkungan perguruan tinggi, sehingga dapat diciptakan manusia Indonesia yang berpengetahuan, berketerampilan, bersikap dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap nasib lingkungan hidup serta dapat turut bertanggung jawab aktif dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Strategi-strategi ini saling berkaitan satu dengan lainnya, namun demikian hal ini tidak berarti strategi-strategi harus menjadi satu kesatuan yang berturutan sehingga dalam pelaksanaan strategi tersebut tidak perlu dilaksanakan secara seri berdasarkan urutan strategi yang ada. Strategi Pelaksanaan ini meliputi:

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan PLH sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap dan kemampuan dalam pelaksanaan PLH, yang ditujukan untuk:
 - a. mendorong pembentukan, penguatan dan pengembangan (revitalisasi) kapasitas kelembagaan PLH;
 - b. mendorong tersusunnya kebijakan PLH di tingkat universitas dan fakultas;
 - c. memperkuat koordinasi dan jaringan kerja sama pelaku PLH;
 - d. membangun komitmen bersama untuk PLH (termasuk komitmen pendanaan);
 - e. Mendorong terbentuknya sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan PLH.

2. Meningkatkan kualitas dan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia (SDM) PLH, baik pelaku maupun kelompok sasaran PLH sedini mungkin melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif. Mengembangkan kualitas SDM masyarakat, yang meliputi dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, aparatur pemerintah, para ulama serta seluruh lapisan masyarakat sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh harus dilakukan melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif. Upaya ini harus dilakukan oleh seluruh komponen bangsa sehingga generasi muda, subjek dan objek pendidikan lingkungan dapat berkembang secara optimal. Selain itu, peningkatan kemampuan SDM di bidang lingkungan hidup dalam profesionalitas (kompetensi) tenaga pendidik, dan peningkatan kualitas masyarakat dan peningkatan kualitas SDM pada tingkat pengambil keputusan (birokrat) menjadi hal yang penting dilakukan juga dalam rangka pengembangan kebijakan PLH.
3. Mengoptimalkan sarana dan prasarana PLH yang dapat mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efisien dan efektif
Dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana PLH dapat mendukung terciptanya tempat yang menyenangkan untuk belajar, berprestasi, berkreasi dan berkomunikasi. Optimalisasi sarana dan prasarana ini dapat dilakukan dengan menggunakan perpustakaan, laboratorium, alat peraga, alam sekitar dan sarana lainnya sebagai sumber pengetahuan
4. Meningkatkan dan memanfaatkan anggaran PLH dan mendorong partisipasi publik serta meningkatkan kerja sama regional, internasional untuk penggalangan pendanaan PLH
Meningkatkan pendanaan PLH khususnya anggaran pada instansi yang melaksanakan PLH yang memadai diharapkan dapat memacu perluasan dan pemerataan perolehan pendidikan khususnya PLH bagi seluruh rakyat Indonesia dan menuju terciptanya manusia Indonesia yang berkualitas. Saat ini anggaran pendidikan khususnya pendidikan lingkungan masih sangat minim, walaupun di dalam Amandemen UUD

1945, pagu anggaran pendidikan telah ditetapkan minimum sebesar 20% dari seluruh APBN. Di samping itu, sumber pendanaan PLH dapat digalang dari masyarakat, baik lokal, regional maupun internasional.

5. Menyiapkan dan menyediakan materi PLH yang berbasis kearifan tradisional dan isu lokal, modern serta global sesuai dengan kelompok sasaran PLH serta mengintegrasikan materi PLH kedalam kurikulum lembaga pendidikan formal
Penyusunan materi PLH harus mengacu pada tujuan PLH dengan memperhatikan tahap perkembangan dan kebutuhan yang ada saat ini. Untuk itu materi PLH yang berbasis kearifan tradisional dan isu lokal, modern serta global harus disesuaikan dengan kelompok sasaran PLH.
6. Meningkatkan informasi yang berkualitas dan mudah diakses dengan mendorong pemanfaatan teknologi
Dalam meningkatkan informasi yang berkualitas, pemanfaatan teknologi perlu terus diupayakan sehingga pengembangan pendidikan lingkungan dapat berhasil guna dan berdaya guna serta sekaligus dapat memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi tentang pendidikan lingkungan hidup.
7. Mendorong ketersediaan ruang partisipasi bagi masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan PLH
Dalam meningkatkan peran serta masyarakat di bidang PLH meliputi peran serta perseorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha, dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan (Pasal 54, UU Sidiknas 2003) perlu terus digalakkan. Selain itu, penyediaan ruang bagi masyarakat untuk partisipasi akan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan PLH.
8. Mengembangkan metode pelaksanaan PLH yang berbasis kompetensi dan partisipatif
Metode pelaksanaan pendidikan lingkungan adalah hal yang sangat penting dan sangat berperan dalam menghasilkan

proses pembelajaran yang berkualitas. Pengembangan metode pelaksanaan dalam PLH ditujukan pada pengembangan berbagai metode penyampaian PLH (antara lain melalui *joyful learning process*) pada setiap jenjang pendidikan dan pengembangan berbagai metode partisipatif tentang PLH.

Agar Strategi Pelaksanaan tersebut dapat secara nyata dilaksanakan di lapangan maka perlu disusun Rencana Program pendidikan lingkungan hidup yang nantinya akan dilaksanakan dan ditempuh oleh seluruh pihak yang terkait dalam pendidikan lingkungan hidup, dan dilaksanakan dalam tiga tahapan yaitu:

1. program jangka pendek (1-3 tahun),
2. program jangka menengah (3-5 tahun), dan
3. program jangka panjang (5-10 tahun).

Tabel 8.1 Program Jangka Pendek

Aspek	Formal	Nonformal/ Informal
1. Kelembagaan	<ol style="list-style-type: none"> a. mengoptimalkan kapasitas kelembagaan, jaringan kerja sama, mekanisme dan sistem kerja sama dan koordinasi antar lembaga; b. membentuk pedoman penyusunan kebijakan PLH di Pusat dan daerah; c. menyusun peta lembaga/ inventarisasi PLH di lembaga pendidikan formal; d. memfasilitasi dan menguatkan jaringan komunikasi PLH di dalam lembaga pendidikan formal; e. membangun dan mengembangkan forum komunikasi kelembagaan PLH di Pusat dan Daerah serta di institusi-institusi pendidikan lainnya; 	<ol style="list-style-type: none"> a. mensosialisasikan kebijakan PLH; b. membangun dan mengembangkan forum komunikasi kelembagaan PLH di Pusat dan Daerah serta di institusi-institusi pendidikan lainnya; c. meningkatkan koordinasi dan komunikasi melalui jejaring PLH; d. menyusun peta PLH di Indonesia.

	f. revitalisasi mekanisme kerja sama antar kelembagaan pelaku PLH.	
2. SDM	a. Melaksanakan ToT bagi pendidik; b. Melaksanakan PLH bagi peserta didik.	a. Melaksanakan ToT bagi fasilitator pendidikan; b. Melaksanakan PLH bagi kelompok sasaran.
3. Sarana dan Prasarana	a. Melakukan inventarisasi sarana dan prasarana PLH; b. Mengembangkan sarana dan prasarana yang tersedia.	a. Melakukan inventarisasi sarana dan prasarana PLH; b. Mengembangkan sarana dan prasarana yang tersedia
4. Anggaran dan Pembiayaan	Menyusun kajian strategi bagi alokasi anggaran yang berkaitan dengan PLH	Menyusun kajian strategi bagi alokasi anggaran yang berkaitan dengan PLH
5. Materi PLH	Menyusun panduan ToT yang berwawasan pembangunan berkelanjutan, komprehensif dan aplikatif.	Menyusun panduan ToT yang berwawasan pembangunan berkelanjutan, komprehensif dan aplikatif.
6. Komunikasi dan Informasi	a. Menyebarkan berbagai informasi yang berkaitan dengan PLH; b. Mensosialisasikan PLH	a. Menyebarkan berbagai informasi yang berkaitan dengan lingkungan hidup b. Mensosialisasikan PLH
7. Peran Serta Masyarakat	Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH	Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH
8. Metode Pelaksanaan	a. Melakukan penilaian terhadap metode PLH yang ada saat ini; b. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; c. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan partisipatif	a. Melakukan penilaian terhadap metode PLH yang ada saat ini; b. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; c. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan

		partisipatif.
--	--	---------------

Tabel 8.2 Program Jangka Menengah

Aspek	Formal	Nonformal/ Informal
1. Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun kebijakan PLH yang didasarkan atas kebijakan PLH di Indonesia; b. Terbentuknya Clearing House (Balai Kliring) yang dapat diakses oleh semua pelaku pendidikan formal. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mensosialisasi atas kebijakan dan PLH berjenjang; b. MONEV kebijakan PLH c. Mengembangkan metode pelaksanaan PLH yang sesuai kelompok sasaran d. Pengayaan materi PLH berbasis kearifan lokal e. Mengembangkan sistem dan mekanisme pendanaan PLH yang partisipatif, transparan
2. SDM	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun standar kompetensi pengembangan kualitas SDM PLH; b. Melaksanakan ToT bagi pendidik; c. Melaksanakan PLH bagi peserta didik. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan ToT bagi fasilitator pendidikan; b. Melaksanakan PLH bagi kelompok sasaran
3. Sarana dan Prasarana	Membangun kerja sama dalam pemanfaatan sarana dan prasarana PLH.	Membangun kerja sama dalam pemanfaatan sarana dan prasarana PLH.
4. Anggaran dan Pembiayaan	Menyusun kajian strategi bagi optimalisasi anggaran yang sudah ada di masing-masing sektor.	Menyusun kajian strategi bagi optimalisasi anggaran yang sudah ada di masing-masing institusi
5. Anggaran dan Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengoptimalkan dana pengembangan PLH yang ada pada stakeholder lainnya b. Meningkatkan penggunaan dana yang ada pada institusi bidang lingkungan dan bidang pendidikan bagi pengembangan PLH 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengoptimalkan dana pengembangan PLH yang ada pada stakeholder lainnya b. Meningkatkan penggunaan dana yang ada pada institusi bidang lingkungan dan bidang pendidikan bagi pengembangan PLH

6. Materi PLH	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun buku/modul tentang PLH sesuai dengan jenjang pendidikan; b. Menyusun acuan kurikulum pelatihan/penataran/ kursus lingkungan hidup berbasis kompetensi dan ekosistem secara nasional 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun buku/modul tentang PLH untuk pendidikan LH non formal/informal b. Menyusun arahan pelatihan/-penataran/kursus lingkungan hidup berbasis kompetensi dan ekosistem secara nasional
7. Komunikasi dan Informasi	Membangun akses informasi yang berkaitan dengan PLH	Membangun akses informasi yang berkaitan dengan PLH
8. Peran Serta Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH; b. Menyusun peraturan yang menjamin tersedianya mekanisme partisipasi publik. 	Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH
9. Metode Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; b. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan partisipatif. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; b. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan partisipatif.

Tabel 8.3 Program Jangka Panjang

Aspek	Formal	Nonformal/Informal
1. Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mensosialisasikan kebijakan PLH; b. Menyusun pedoman dan melaksanakan monitoring dan evaluasi PLH; c. Melaksanakan PLH di jalur formal sejak usia dini; d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PLH; e. Menciptakan sistem 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mensosialisasikan kebijakan dan melaksanakan PLH b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PLH; c. Melaksanakan PLH di jalur non formal sejak usia dini.

	penghargaan dan sanksi.	
2. SDM	Meningkatkan kreativitas pelaku pendidikan dan peserta didik pada setiap jenjang pendidikan.	Meningkatkan kreativitas pelaku pendidikan dan peserta didik.
3. Sarana dan Prasarana	Membangun sarana dan prasarana PLH sesuai dengan kondisi dan kemampuan institusi yang bersangkutan	Membangun sarana dan prasarana PLH sesuai dengan kondisi dan kemampuan institusi yang bersangkutan
4. Anggaran dan Pembiayaan	Menyusun mekanisme pendanaan bagi pengembangan PLH	Menyusun mekanisme pendanaan bagi pengembangan PLH
5. Materi PLH	Mengembangkan materi LH yang terintegrasi pada materi ajar	Mengembangkan materi LH yang terintegrasi pada materi ajar
6. Komunikasi dan Informasi	Mengembangkan jejaring pendidikan lingkungan melalui pemanfaatan teknologi	Mengembangkan jejaring pendidikan lingkungan melalui pemanfaatan teknologi
7. Peran Serta Masyarakat	Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH	Memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan PLH
8. Metode Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; b. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan partisipatif. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun panduan mengenai berbagai metode pembelajaran PLH; b. Melaksanakan metode pembelajaran yang berbasis kompetensi dan partisipatif

9

Green Curriculum

Kurikulum Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0

Amanat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 35 ayat 2 tentang kurikulum menyebutkan bahwa Kurikulum Pendidikan Tinggi dikembangkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk setiap Program Studi yang mencakup pengembangan kecerdasan intelektual, akhlak mulia, dan keterampilan. Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-DIKTI), sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 Pasal 1, menyatakan kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi.

Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, mendorong semua perguruan tinggi untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan tersebut. KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional dan sistem penilaian kesetaraan nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumberdaya manusia dari capaian pembelajaran, yang dimiliki

setiap insan pekerja Indonesia dalam menciptakan hasil karya serta kontribusi yang bermutu di bidang pekerjaannya masing-masing. KKNi merupakan pernyataan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang penjenjangan kualifikasinya didasarkan pada tingkat kemampuan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran (*learning outcomes*)

Prinsip dasar yang dikembangkan dalam KKNi adalah menilai unjuk kerja seseorang dalam aspek-aspek keilmuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan capaian pembelajaran (*learning outcomes*) yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan atau pengalaman yang telah dilampauinya, yang setara dengan deskriptor kualifikasi untuk suatu jenjang tertentu. Terkait dengan proses pendidikan, capaian pembelajaran merupakan hasil akhir atau akumulasi proses peningkatan keilmuan, keahlian dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal atau nonformal. Dalam arti yang lebih luas, capaian pembelajaran juga diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses peningkatan kompetensi atau karir seseorang selama bekerja. Prinsip dasar ini sesuai dengan pendekatan yang dilakukan oleh negara-negara lain dalam mengembangkan kerangka kualifikasi masing-masing.

Secara konseptual, setiap jenjang kualifikasi dalam KKNi disusun oleh enam parameter utama yaitu:

- a. Ilmu pengetahuan (*science*), dideskripsikan sebagai suatu sistem berbasis metodologi ilmiah untuk membangun pengetahuan (*knowledge*) melalui hasil-hasil penelitian di dalam suatu bidang pengetahuan (*body of knowledge*). Penelitian berkelanjutan yang digunakan untuk membangun suatu ilmu pengetahuan harus didukung oleh rekam data, observasi dan analisa yang terukur dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manusia terhadap gejala-gejala alam dan sosial,
- b. pengetahuan (*knowledge*), dideskripsikan sebagai penguasaan teori dan keterampilan oleh seseorang pada

- suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang fakta dan informasi yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu
- c. pengetahuan praktis/ pemahaman (*know-how*), dideskripsikan sebagai penguasaan teori dan keterampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang metodologi dan keterampilan teknis yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu
 - d. keterampilan (*skill*), dideskripsikan sebagai kemampuan psikomotorik (termasuk manual dexterity dan penggunaan metode, bahan, alat dan instrumen) yang dicapai melalui pelatihan yang terukur dilandasi oleh pengetahuan (*knowledge*) atau pemahaman (*know-how*) yang dimiliki seseorang mampu menghasilkan produk atau unjuk kerja yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif
 - e. afeksi (*affection*), dideskripsikan sebagai sikap (*attitude*) sensitif seseorang terhadap aspek-aspek di sekitar kehidupannya baik ditumbuhkan oleh karena proses pembelajarannya maupun lingkungan kehidupan keluarga atau masyarakat secara luas. dan
 - f. kompetensi (*competency*), adalah akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja secara terukur melalui asesmen yang terstruktur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya.

Keenam parameter yang terkandung dalam masing-masing jenjang disusun dalam bentuk deskripsi yang disebut Deskriptor Kualifikasi. Dengan demikian ke-9 jenjang kualifikasi dalam KKNi memuat deskriptor-deskriptor yang menjelaskan kemampuan di bidang kerja, lingkup kerja berdasarkan pengetahuan yang dikuasai dan kemampuan manajerial. Kurikulum Pendidikan Tinggi merupakan amanah institusi yang harus senantiasa diperbaharui sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan IPTEK yang dituangkan dalam Capaian Pembelajaran. Perguruan tinggi sebagai penghasil sumber daya manusia terdidik perlu mengukur

lulusannya, apakah lulusan yang dihasilkan memiliki 'kemampuan' setara dengan 'kemampuan' (capaian pembelajaran) yang telah dirumuskan.

Perguruan tinggi dalam menyusun atau mengembangkan kurikulum, wajib mengacu Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam pengembangan kurikulum di era Revolusi Industri 4.0 adalah menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan literasi baru meliputi literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia yg berakhlak mulia berdasarkan pemahaman keyakinan agama. Kurikulum pendidikan tinggi merupakan program untuk menghasilkan lulusan, sehingga program tersebut seharusnya menjamin agar lulusannya memiliki kualifikasi yang setara dengan kualifikasi yang disepakati dalam KKNi.

Rumusan kemampuan yang pada deskriptor KKNi dinyatakan dengan istilah capaian pembelajaran (terjemahan dari learning outcomes), dimana kompetensi tercakup di dalamnya atau merupakan bagian dari capaian pembelajaran (CP). Penggunaan istilah kompetensi yang digunakan dalam pendidikan tinggi (DIKTI) ditemukan pada SN-Dikti pada pasal 5, ayat (1), yang menyatakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL). Deskripsi capaian pembelajaran dalam KKNi, mengandung empat unsur, yaitu unsur sikap dan tata nilai, unsur kemampuan kerja, unsur penguasaan keilmuan, dan unsur kewenangan dan tanggung jawab.

Sedangkan pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti) rumusan capaian pembelajaran lulusan tercakup dalam salah satu standar yaitu Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), capaian pembelajaran terdiri dari unsur sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus, dan pengetahuan. Unsur sikap dan ketrampilan umum telah dirumuskan secara rinci dan tercantum dalam lampiran SN-Dikti, sedangkan unsur ketrampilan khusus dan pengetahuan harus

dirumuskan oleh forum program studi sejenis yang merupakan ciri lulusan prodi tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dinyatakan bahwa penyusunan kurikulum adalah hak perguruan tinggi, tetapi selanjutnya dinyatakan harus mengacu kepada standar nasional (Pasal 35 ayat (1)). Secara garis besar kurikulum, sebagai sebuah rancangan, terdiri dari empat unsur, yakni capaian pembelajaran, bahan kajian, proses pembelajaran untuk mencapai, dan penilaian.

Kurikulum Merdeka Belajar 2020 dan Tuntutan Standar Pendidikan Tinggi

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka merupakan salah satu kebijakan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makariem Tahun 2020. Salah satu program dari kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka adalah Hak Belajar Tiga Semester di Luar Program Studi. Program tersebut merupakan amanah dari berbagai regulasi/landasan hukum pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran dan lulusan pendidikan tinggi. Kampus Merdeka merupakan wujud pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Program utama yaitu: kemudahan pembukaan program studi baru, perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, kemudahan perguruan tinggi negeri menjadi PTN berbadan hukum, dan hak belajar tiga semester di luar program studi. Mahasiswa diberikan kebebasan mengambil SKS di luar program studi, tiga semester yang di maksud berupa 1 semester kesempatan mengambil mata kuliah di luar program studi dan 2 semester melaksanakan aktivitas pembelajaran di luar perguruan tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa penyusunan kurikulum adalah hak perguruan tinggi, tetapi selanjutnya dinyatakan harus mengacu kepada standar nasional (Pasal 35 ayat

1). Kurikulum memegang kedudukan kunci suatu lembaga pendidikan, sebab berkaitan dengan penentuan arah, isi, dan proses pendidikan, yang pada akhirnya menentukan macam dan kualitas lulusan suatu lembaga. Dalam rangka memenuhi tuntutan, arus perubahan dan kebutuhan akan link and match dengan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI), dan untuk menyiapkan mahasiswa dalam dunia kerja, Perguruan Tinggi dituntut agar dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal.

Kebijakan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka diharapkan dapat menjadi jawaban atas tuntutan kualitas pendidikan perguruan tinggi. Kampus Merdeka merupakan wujud pembelajaran di perguruan tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka meliputi empat kebijakan utama yaitu: kemudahan pembukaan program studi baru, perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, kemudahan perguruan tinggi menjadi badan hukum, dan hak belajar tiga semester di luar program studi. Mahasiswa diberikan kebebasan mengambil SKS di luar program studi, tiga semester yang di maksud dapat diambil untuk pembelajaran di luar prodi dalam PT dan atau pembelajaran di Luar PT.

Kegiatan Pembelajaran di Luar PT meliputi kegiatan magang/praktik kerja, proyek di desa, mengajar di sekolah, pertukaran pelajar, penelitian, kegiatan kewirausahaan, studi/proyek independen, dan proyek kemanusiaan yang semua kegiatan harus dibimbing oleh dosen. Kampus merdeka diharapkan dapat memberikan pengalaman kontekstual lapangan yang akan meningkatkan kompetensi mahasiswa secara utuh dan siap kerja. Proses pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan salah satu perwujudan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (student centered learning) yang sangat esensial.

Pembelajaran dalam Kampus Merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. Melalui Merdeka Belajar – Kampus Merdeka diharapkan dapat menjawab tantangan Perguruan Tinggi untuk menghasilkan lulusan sesuai perkembangan IPTEK dan tuntutan dunia usaha dan dunia industri, maupun dinamika masyarakat.

Kebijakan “Merdeka Belajar” harus dimaknai tidak hanya sebagai kesempatan bagi mahasiswa memiliki bidang sesuai kebutuhannya, melainkan juga merupakan kesempatan yang baik bagi para pengelola PT untuk bereksperimen melakukan berbagai terobosan dan mengundang partisipasi semua pihak melalui kerjasama simbiosis, atau para dosen untuk berinovasi dalam pengelolaan pembelajaran. Sehingga diharapkan akan muncul kampus-kampus bermutu dengan para lulusan yang siap kerja dan siap membuka lapangan kerja, serta perguruan tinggi dapat menghasilkan insan Indonesia yang unggul, bertakwa, beradab, berilmu, profesional dan kompetitif, serta berkontribusi positif terhadap kesejahteraan kehidupan bangsa.

Landasan Pengembangan Kurikulum

Landasan pengembangan kurikulum pada hakikatnya merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan pada waktu mengembangkan kurikulum lembaga pendidikan, baik di lingkungan sekolah atau perguruan tinggi maupun luar sekolah atau perguruan tinggi. Pengembangan kurikulum merupakan hak dan kewajiban masing-masing perguruan tinggi, namun demikian dalam pengembangan kurikulum perguruan tinggi harus berlandaskan mulai dari UUD 1945, UU No.12 Tahun 2012, Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang dituangkan dalam Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015, serta ketentuan lain yang

berlaku. Landasan utama dari kurikulum yaitu landasan filosofis (*philosophical assumption*), sedangkan landasan yang lainnya yaitu hakikat ilmu pengetahuan (*epistemology*), masyarakat dan kebudayaan (*society and culture*), individu /peserta didik (*the individual*), dan teori-teori belajar (*learning theory*).

1) Landasan Filosofis

Landasan filosofis mengacu pada pentingnya filsafat dalam melaksanakan, membina, dan mengembangkan, kurikulum di sekolah atau perguruan tinggi. Dalam pengertian umum, filsafat adalah cara berpikir yang radikal, menyeluruh, dan mendalam (Socrates) atau suatu cara berpikir yang mengupas sesuatu sedalam-sedalamnya. Plato menyebut filsafat sebagai ilmu pengetahuan tentang kebenaran. Filsafat berupaya mengkaji berbagai masalah yang dihadapi manusia, termasuk masalah pendidikan. Filsafat akan menentukan arah kemana peserta didik dibawa.

Filsafat merupakan perangkat nilai-nilai yang melandasi dan membimbing kearah pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, filsafat yang dianut oleh suatu bangsa atau kelompok masyarakat tertentu atau yang dianut oleh perorangan (dalam hal ini pendidik) akan sangat mempengaruhi tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Falsafah yang dianut oleh suatu negara bagaimanapun akan mewarnai tujuan pendidikan di negara tersebut. Dengan demikian, tujuan pendidikan di suatu negara akan berbeda dengan negara lainnya, disesuaikan dengan falsafah yang dianut oleh negara-negara tersebut. Tujuan pendidikan pada dasarnya merupakan rumusan yang komprehensif mengenai apa yang seharusnya dicapai. Tujuan ini memuat pernyataan-pernyataan (*statements*) mengenai kemampuan yang diharapkan dapat dimiliki oleh siswa selaras dengan sistem nilai dan filsafat yang dianut.

2) Landasan Psikologis

Psikologi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia, sedangkan kurikulum adalah upaya menentukan program

pendidikan untuk mengubah perilaku manusia. Oleh sebab itu, pengembangan kurikulum harus dilandasi oleh psikologi sebagai acuan dalam menentukan apa dan bagaimana perilaku itu harus dikembangkan.

a. Perkembangan Siswa dan Kurikulum

Anak sejak lahir sudah memperlihatkan keunikan-keunikan seperti pernyataan dirinya dalam bentuk tangisan atau gerakan tertentu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebenarnya sejak lahir anak telah memiliki potensi untuk berkembang.

b. Psikologi Belajar dan Kurikulum

Psikologi belajar berkaitan dengan bagaimana individu/peserta didik belajar. Belajar diartikan sebagai suatu proses perubahan perilaku yang terjadi melalui pengalaman. Segala perubahan perilaku naik pada aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), maupun psikomotor (keterampilan) yang terjadi karena proses pengalaman. Psikologi atau teori belajar yang berkembang pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga rumpun, yaitu teori disiplin mental atau teori daya (*faculty theory*), teori behaviorisme, dan teori organismik atau cognitive gestalt field. Pengertian mengajar menurut teori daya adalah melatih siswa dalam daya-daya tersebut.

3) Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis mengarahkan kajian mengenai kurikulum yang dikaitkan dengan masyarakat, kebudayaan, dan perkembangan ilmu pengetahuan.

a. Kurikulum dan Masyarakat

Masyarakat adalah suatu kelompok individu yang terorganisasi yang berpikir tentang dirinya sebagai suatu yang berbeda dengan kelompok atau masyarakat lainnya. Kurikulum sebagai program atau rancangan pendidikan harus dapat menjawab tantangan dan tuntutan masyarakat, bukan hanya dari segi isi programnya tetapi juga dari segi pendekatan dan strategi pelaksanaannya.

Penerapan teori, prinsip, dan hukum yang terdapat dalam semua ilmu pengetahuan yang ada dalam kurikulum harus sesuai dengan kondisi masyarakat setempat sehingga hasil belajar yang dicapai siswa akan lebih bermakna dalam hidupnya.

b. Kurikulum dan Kebudayaan

Kebudayaan pada dasarnya merupakan pola kelakuan yang secara umum terdapat dalam satu masyarakat. Seluruh nilai yang telah disepakati masyarakat dapat pula disebut kebudayaan. Kebudayaan adalah hasil dari cipta, rasa, dan karsa manusia yang diwujudkan dalam tiga hal. Pertama: ide, konsep, gagasan, nilai, norma, dan peraturan. Kedua: kegiatan dan ketiga: benda hasil karya manusia. Sekolah mempunyai tugas khusus untuk memberikan pengalaman kepada para siswa dengan salah satu alat yang disebut kurikulum. Kurikulum pada dasarnya merupakan refleksi dari cara orang berpikir, berasa, bercita-cita, atau kebiasaan-kebiasaan. Oleh karena itu, dalam mengembangkan suatu kurikulum guru perlu memahami kebudayaan.

4) Landasan Historis

Kurikulum yang mampu memfasilitasi mahasiswa belajar sesuai dengan jamannya; kurikulum yang mampu mewariskan nilai budaya dan sejarah keemasan bangsa-bangsa masa lalu, dan mentransformasikan dalam era di mana dia sedang belajar; kurikulum yang mampu mempersiapkan mahasiswa agar dapat hidup lebih baik di era perubahan abad 21, memiliki peran aktif di era industri 4.0, serta mampu membaca tanda-tanda revolusi industri 5.0.

5) Ilmu Pengetahuan dan Iptek

Pengaruh iptek cukup luas, meliputi segala bidang kehidupan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, keagamaan, keamanan, dan pendidikan. Dengan perkembangan teknologi yang semakin

pesat ini maka kurikulum harus berlandaskan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Konsep Kurikulum Berbasis Lingkungan/ *Green Curriculum* di Era Industri 4.0

United Nations of Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) mencanangkan pendidikan untuk masa depan yang berkelanjutan (*education for sustainable development*) pada World Summit di Johannesburg, September 2002. Tujuannya adalah "*to empower people with the perspectives, knowledge, and skills for helping them live in peaceful sustainable societies*". Untuk memberdayakan masyarakat dengan perspektif, pengetahuan, dan keterampilan untuk membantu mereka hidup dalam masyarakat yang berkelanjutan damai (UNESCO, 2001, p.1).

Pendidikan Indonesia mengadaptasi konsep ini di dalam UU No. 20 Sisdiknas Tahun 2003, dijabarkan dalam PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta diaplikasikan melalui Panduan Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 22 Tahun 2006, serta 7 standar pendidikan lainnya. ESD dalam kurikulum Indonesia mengamanatkan bahwa institusi pendidikan "wajib" mewujudkan pembelajaran berbobot yang menumbuhkan rasa patriotisme dan nasionalisme generasi masa depan agar bertanggung jawab dalam melestarikan sumber daya alam, seperti tertuang di Lampiran Permendiknas No 22 Tahun 2006 Tanggal 23 Mei 2006 Bab I Pendahuluan. "...Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olahhati, olah pikir, olah rasa dan membangun green behaviour dan good citizenship melalui pendidikan agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia....."

Dalam rangka menciptakan suatu pendidikan yang bermutu, maka diperlukan pengelolaan kurikulum yang baik. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan baik hendaknya dapat mengetahui bagaimana cara menerapkan pengelolaan kurikulum yang baik. Kurikulum merupakan program pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Istilah kurikulum berasal dari bahasa latin yaitu "*Curriculae*" artinya jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari. Pengertian kurikulum ialah jangka waktu pendidikan yang harus ditempuh oleh siswa yang bertujuan untuk memperoleh ijazah (Hamalik, 2008:16). Lebih lanjut Hamalik (2008:16) mengemukakan beberapa tafsiran mengenai pengertian kurikulum, yaitu:

- 1) Kurikulum Memuat Isi dan Materi Pelajaran
Kurikulum ialah sejumlah mata ajaran yang harus ditempuh dan dipelajari oleh siswa untuk memperoleh sejumlah pengetahuan
- 2) Kurikulum sebagai Rencana Pembelajaran
Kurikulum adalah suatu program pendidikan yang disediakan untuk membelajarkan siswa.
- 3) Kurikulum sebagai Pengalaman Belajar
Perumusan merupakan serangkaian pengalaman belajar. Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (19) yang berbunyi: Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Lebih lanjut pada pasal 36 ayat (3) disebutkan bahwa kurikulum disusun sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan: 1. Peningkatan iman dan takwa; 2. Peningkatan akhlak mulia; 3. Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat peserta didik; 4. Keragaman potensi daerah dan lingkungan; 5. Tuntutan pembangunan daerah

dan nasional; 6. Tuntutan dunia kerja; 7. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 8. Agama; 9. Dinamika perkembangan global; 10. Persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan.

Kurikulum merupakan suatu rencana tertulis yang dijadikan sebagai pedoman untuk melaksanakan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik dan peserta didik baik di dalam kelas maupun di luar kelas guna mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum berbasis lingkungan merupakan model kurikulum yang mengaitkan materi-materi atau pokok bahasan dalam setiap mata pelajaran dengan lingkungan, selain itu strategi atau metode pembelajaran yang digunakan sedapat mungkin mendekati peserta didik dengan lingkungan, sehingga diharapkan timbul kesadaran untuk memanfaatkan, menjaga, mengelola lingkungan secara arif. Pengembangan kurikulum berbasis lingkungan dapat memberikan manfaat berupa:

- 1) Mendukung pencapaian standar kompetensi/kompetensi dasar dan standar kompetensi lulusan (SKL)
- 2) Menciptakan kebersamaan warga sekolah dan kondisi belajar mengajar yang lebih nyaman dan kondusif.
- 3) Menjadi tempat pembelajaran tentang nilai-nilai pemeliharaan dan pengelolaan lingkungan hidup yang baik dan benar bagi warga sekolah dan masyarakat sekitar.
- 4) Meningkatkan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui kegiatan pengendalian pencemaran, pengendalian kerusakan dan pelestarian fungsi lingkungan di sekolah/ perguruan tinggi.

Permasalahan lingkungan penting dibahas dalam pembelajaran karena banyak hal dari permasalahan sosial berawal dari ketidakpedulian terhadap lingkungan. Siswa di sekolah, sering dihadapkan pada fakta-fakta permasalahan di lingkungan kehidupannya tetapi tidak banyak yang memahami penyebab terjadinya permasalahan lingkungan dan bagaimana menyikapinya. Permasalahan lingkungan seperti permasalahan banjir, kebakaran hutan sampah yang menggunung, lingkungan

yang kotor dan wabah penyakit yang sering mereka lihat atau bahkan dialami, terkadang hanya dianggap sebagai peristiwa yang wajar terjadi dan tidak dirasakan sebagai permasalahan. Membuang sampah tidak pada tempat sampah, merupakan salah satu indikasi masih rendahnya kepedulian siswa terhadap lingkungan. Rendahnya kreativitas guru dalam memberikan pembelajaran yang berkesinambungan tentang peduli terhadap lingkungan juga memberikan sumbangsih terhadap tumbuhnya rasa tidak peduli siswa terhadap lingkungannya.

Salah satu pengembangan kurikulum dalam rangka pelestarian lingkungan hidup adalah dengan menerapkan kurikulum berbasis lingkungan. Peserta didik harus diberdayakan untuk memiliki pandangan kritis tentang pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) dan keterbatasan sumber daya alam, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang semakin berubah. Cara pandang ini juga relevan dengan pendekatan *green curriculum* atau *kurikulum hijau*. Kurikulum ini berisi materi pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran warga sekolah akan pentingnya menjaga lingkungan sekitar.

Kurikulum hijau tersebut juga dapat berisi program pendidikan yang di dalamnya menyiapkan peserta didik memiliki pemahaman dan keterampilan untuk menunjang pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). *Green curriculum* dapat didefinisikan sebagai program dan proses pendidikan *that incorporates principles of sustainability enables all people to become effective, engaged, global citizens by empowering them with the knowledge, values & skills to promote a future that is socially just, and humane, economically viable, ecologically sound, supporting healthy quality of life and holistic well-being*" (*Sustainable Peralta Green Curriculum Subcommittee*, 07 Nov 2006).

Melalui pembelajaran yang menerapkan green kurikulum maka para siswa ikut dalam sistem pembelajarannya dan peka terhadap

sesuatu yang ada di sekitarnya, juga tanggap dalam merespon segala bentuk alam yang ada, tidak hanya memberikan pendidikan secara akademik, tetapi juga melatih agar siswa-siswanya dapat menghargai dan mencintai alam sekitar. Kurikulum ini menciptakan suasana yang menyenangkan sehingga akan berpengaruh baik terhadap hasil akademiknya pula. Lebih lanjut, tujuan kurikulum berbasis lingkungan yaitu:

- 1) Terwujudnya kurikulum yang berbudaya, berwawasan lingkungan, berkeunggulan lokal, berpengetahuan global, dan berbasis karakter
- 2) Terwujudnya perangkat pembelajaran yang kompetensi dasarnya diintegrasikan dalam pelajaran lingkungan hidup dan dipetakan pada nilai-nilai budaya karakter
- 3) Menghasilkan lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kepribadian, budi pekerti luhur dan tanggap terhadap lingkungannya
- 4) Tersedianya sarana dan prasarana yang berhubungan dengan pelajaran lingkungan hidup.

Pengelolaan Kurikulum Berbasis Lingkungan/ Green Kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan suatu proses pengelolaan kurikulum untuk mencapai tujuan kurikulum. Agar pengelolaan kurikulum berbasis lingkungan dapat dilaksanakan dengan baik, maka hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip dalam pengelolaan kurikulum. Ada lima prinsip pengelolaan kurikulum yang dikemukakan Rusman (2009), yaitu:

- 1) Produktivitas; proses pengelolaan kurikulum berbasis lingkungan haruslah memperhatikan hasil belajar peserta didik agar mencapai tujuan kurikulum
- 2) Demokratisasi; pelaksanaan manajemen kurikulum harus berasaskan demokratis yang menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang tepat dan sesuai dengan

kemampuannya sehingga setiap tugas dapat dilaksanakan penuh dengan tanggung jawab

- 3) Kooperatif; setiap pihak yang terlibat dalam manajemen kurikulum hendaknya dapat bersikap kooperatif yakni saling mendukung dan bekerjasama satu sama lain
- 4) Efektivitas dan efisiensi; dalam manajemen kurikulum juga harus memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi yaitu hemat waktu, biaya, dan tenaga serta memperoleh hasil yang efektif
- 5) Mengarahkan visi, misi dan tujuan; setiap proses pelaksanaan manajemen kurikulum baik visi, misi maupun tujuan haruslah sesuai dengan tujuan kurikulum yang hendak dicapai.

Sebagaimana pengelolaan kurikulum pada umumnya, kurikulum berbasis lingkungan juga dikelola melalui 3 tahapan pengelolaan, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1) Perencanaan

Tahap awal dalam proses manajemen adalah perencanaan. Perencanaan kurikulum hendaklah dilakukan dengan baik, cermat, dan menyeluruh. Karena perencanaan kurikulum memiliki berbagai fungsi seperti sebagai pedoman atau alat manajemen yang berisi petunjuk tentang jenis dan sumber peserta yang diperlukan, media penyampaiannya, tindakan yang perlu dilakukan, sumber biaya, tenaga, sarana yang diperlukan, sistem kontrol dan evaluasi, peran unsur-unsur ketenagaan untuk mencapai tujuan organisasi (Hamalik, 2010).

Dalam perencanaan kurikulum terdapat beberapa hal yang harus dilakukan diantaranya:

- a. Merumuskan Tujuan Kemampuan; dilakukan dengan merumuskan cara meningkatkan kemampuan tentang suatu keahlian tertentu yang dimiliki oleh tenaga kerja baik tentang pengetahuan maupun keterampilan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Ketika rumusan tujuan kemampuan telah dilakukan , maka

- barulah dapat dirumuskan tujuan kurikulum dan tujuan kemampuan yang ingin dicapai.
- b. Merumuskan Isi Kurikulum; berarti merumuskan materi pelajaran dan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan. Dalam merumuskan isi kurikulum dapat dilakukan dengan menyusun isi kurikulum berdasarkan bidang keilmuan, jenis mata pelajaran, bahasan dan pokok bahasan
 - c. Merancang Strategi Pembelajaran; berarti merancang rangkaian kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru agar pembelajaran dapat berjalan efektif, efisien dan dapat mencapai tujuan pembelajaran. Banyak strategi pembelajaran yang dapat digunakan guru untuk mengajar baik di dalam maupun di luar ruang kelas diantaranya strategi pembelajaran ekspositori, strategi pembelajaran inkuiri, strategi pembelajaran berbasis masalah, strategi pembelajaran peningkatan kemampuan berpikir, strategi pembelajaran kooperatif, strategi pembelajaran kontekstual, dan strategi pembelajaran afektif.
 - d. Merancang Strategi Bimbingan; berarti merancang kegiatan untuk melaksanakan bimbingan kepada siswa baik untuk memecahkan masalah atau membantu untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh siswa. Bimbingan tersebut dapat berupa bimbingan belajar, bimbingan pribadi maupun bimbingan karir.
 - e. Merancang Strategi Penilaian; berarti merancang rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data terkait proses dan hasil belajar peserta didik. Ada beberapa jenis penilaian diantaranya penilaian formatif, sumatif, diagnosis, dan penempatan. Penilaian formatif merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan proses belajar mengajar sehingga dapat diperbaiki. Contohnya adalah ulangan harian. Penilaian sumatif merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh siswa mencapai kompetensi yang telah ditetapkan dalam kurikulum, contoh ujian akhir semester.

Adapun yang harus diperhatikan dalam perencanaan kurikulum berbasis lingkungan yaitu komponen kebijakan berwawasan lingkungan, sebagai diadaptasi dari Tim Adiwiyata Tingkat Nasional (2010) diantaranya:

- a. Visi, misi dan tujuan sekolah yang tertuang dalam kurikulum memuat kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup
- b. Struktur kurikulum memuat mata pelajaran wajib, muatan lokal, pengembangan diri terkait kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup
- c. Mata kuliah wajib dan/atau muatan lokal yang terkait pendidikan lingkungan hidup dilengkapi dengan ketuntasan minimal belajar.

2) Pelaksanaan

Tahapan inti dalam pengelolaan kurikulum yaitu merupakan tahap pelaksanaan. Pelaksanaan kurikulum merupakan manifestasi dari upaya untuk mewujudkan kurikulum yang masih bersifat dokumen tertulis menjadi aktual dalam serangkaian aktivitas pembelajaran (Rusman, 2009). Dalam pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran lingkungan hidup seperti yang diadopsi dari (Tim Adiwiyata, 2011) yaitu:

- a. Menerapkan pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran (pakem/belajar aktif/partisipatif);
- b. Mengembangkan isu lokal dan isu global sebagai materi pembelajaran lingkungan hidup;
- c. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian pembelajaran lingkungan hidup;
- d. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun di luar kelas;

- e. Mengikutsertakan orang tua dan masyarakat dalam program pembelajaran lingkungan hidup;
- f. Mengomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran lingkungan hidup;
- g. Mengaitkan pengetahuan konseptual dan prosedural dalam pemecahan masalah lingkungan hidup, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Selain tenaga pendidik, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan juga menuntut peserta didik untuk dapat melakukan kegiatan pembelajaran tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup seperti:

- a. menghasilkan karya nyata yang berkaitan dengan pelestarian fungsi lingkungan hidup, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup;
- b. menerapkan pengetahuan lingkungan hidup yang diperoleh untuk memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari;
- c. mengkomunikasikan hasil pembelajaran lingkungan hidup dengan berbagai cara dan media.

3) Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang tidak dapat terpisahkan dari kegiatan manajemen. Menurut Aedi (2014) pengawasan pendidikan merupakan proses sistematis untuk memastikan proses pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan standar ditentukan sehingga dapat dipastikan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan kurikulum berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya.

4) Evaluasi

Evaluasi kurikulum merupakan suatu tindakan pengendalian, penjaminan dan penetapan mutu kurikulum, berdasarkan kriteria tertentu sebagai bentuk akuntabilitas pengembang kurikulum dalam rangka menentukan keefektifan kurikulum (Arifin, 2011). Dengan adanya evaluasi maka kurikulum akan

dinilai, apakah sudah berjalan efektif sesuai kebutuhan atau belum. Menurut Sukmadinata (2011) evaluasi kurikulum sangatlah luas, bukan hanya mengevaluasi hasil belajar siswa dan proses pembelajarannya, melainkan juga desain dan implementasi kurikulum, unjuk kerja guru, kemampuan dan kemajuan siswa, sarana, fasilitas dan sumber-sumber belajar.

10

Belajar dari UI Greenmetric

UI GreenMetric 2019

Mengacu ke Petunjuk UI GreenMetric World University Rankings 2019 “Sustainable University in a Changing World: Lessons, Challenges and Opportunities”, ada beberapa point mengenai UI GreenMetric yang perlu diketahui.

1) Apa itu UI GreenMetric World University Rankings?

Universitas Indonesia (UI) mengawali sebuah Peringkat Universitas Dunia pada tahun 2010 yang kemudian dikenal dengan nama “UI GreenMetric World University Rankings” untuk mengetahui usaha berkelanjutan kampus. Hal ini dimaksudkan untuk membuat survei online untuk melihat program dan kebijakan berkelanjutan pada universitas di seluruh dunia. Secara umum, kami mendasarkan penilaian dalam konsep kerangka lingkungan, ekonomi dan persamaan. Agar indikator dan kategori pemeringkatan dapat relevan bagi semua universitas, dirancanglah indikator dan bobot sedemikian rupa sehingga jauh dari bias. Pekerjaan mengumpulkan dan mengirimkan data jauh lebih mudah dan membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Sembilan puluh lima (95) universitas dari 35 negara ambil bagian dalam GreenMetric 2010 yakni sebanyak 18 dari

Amerika, 35 dari Eropa, 40 dari Asia dan dua dari Australia. Pada tahun 2018 sebanyak 719 universitas dari 81 negara di seluruh dunia ikut berpartisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa UI GreenMetric dikenal sebagai yang pertama dan satu-satunya pemeringkatan universitas dunia dalam hal berkelanjutan. Tema tahun 2019 adalah "*Sustainable University in a Changing World: Lessons, Challenges and Opportunities*". Tema tahun 2019 ini menitikberatkan kepada usaha universitas bersama mitra berkaitan dengan isu keberlanjutan. serta melihat lebih jauh kemitraan universitas untuk memperbaiki keberlanjutan kampus.

2) Apa Saja Tujuannya?

Pemeringkatan ini bertujuan untuk:

- a. Berkontribusi dalam wacana berkelanjutan dalam bidang pendidikan dan penghijauan kampus
- b. Mempromosikan universitas sebagai agen perubahan sosial berkaitan dengan tujuan-tujuan berkelanjutan.
- c. Menjadi alat penilaian diri tentang keberlanjutan kampus untuk institusi pendidikan tinggi di seluruh dunia.
- d. Menginformasikan kepada pemerintah, badan lingkungan setempat dan internasional serta masyarakat tentang program-program berkelanjutan di kampus.

3) Siapa yang bisa berpartisipasi?

Semua universitas di seluruh dunia yang mempunyai komitmen tinggi terhadap permasalahan keberlanjutan lingkungan bisa ikut serta dalam pemeringkatan tahunan UI GreenMetric.

4) Apa saja manfaatnya?

Universitas-universitas yang tergabung dalam UI GreenMetric dengan mengirimkan data mereka untuk dimasukkan ke dalam pemeringkatan akan mendapat sejumlah manfaat, yaitu:

- a. Internasionalisasi dan pengakuan
Keikutsertaan dalam UI GreenMetric bisa membantu usaha internasionalisasi dan pengakuan dengan penyajian

usaha-usaha keberlanjutannya pada percaturan global. Selain itu, partisipasi pada UI GreenMetric akan menghasilkan meningkatnya jumlah pengunjung website, meningkatnya jumlah "mention" ke institusi berkaitan dengan keberlanjutan dan akhirnya meningkat pula korespondensi dengan calon mitra.

- b. Meningkatkan kesadaran tentang permasalahan keberlanjutan

Keikutsertaan dapat membantu kesadaran di universitas dan sekitarnya tentang pentingnya permasalahan keberlanjutan. Dunia menghadapi masalah yang tidak pernah terjadi sebelumnya seperti membengkaknya jumlah populasi, pemanasan global, eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, ketergantungan minyak, air dan ketahanan pangan dan berkelanjutan. Peran perguruan tinggi sangat penting terhadap perubahan tersebut. UI GreenMetric menggunakan peran penting dari institusi perguruan tinggi untuk meningkatkan kesadaran dengan cara menilai dan membandingkan sejauh mana usaha yang dilakukan dunia pendidikan terhadap pembangunan yang berkelanjutan, riset yang berkelanjutan, penghijauan kampus dan pengaruh sosialnya.

- c. Perubahan dan aksi sosial

UI GreenMetric bertujuan meningkatkan kesadaran namun perkembangannya di masa mendatang dapat diadaptasi menjadi perubahan yang sesungguhnya. Pemahaman perlu diubah menjadi aksi nyata apabila kita menganggap bahwa menghadapi tantangan global adalah penting.

- d. Jejaring semua peserta

UI GreenMetric secara otomatis akan menjadi anggota UIGWURN (UI GreenMetric World University Rankings Network). Dalam jejaring ini, anggota dapat berbagi pengalaman terbaiknya dalam menjalankan program-program berkelanjutan dan juga membangun jejaring dengan mitra dari seluruh dunia dalam pertemuan

tahunan baik tingkat nasional dan internasional di universitas penyelenggara yang sudah ditetapkan. Peserta juga bisa menyelenggarakan lokakarya teknis di masing-masing universitasnya. Sebagai platform yang akan mengubah isu menjadi aksi, jejaring ini dikelola oleh UI GreenMetric sebagai sekretariatnya. Program dan arahan diajukan dan ditentukan oleh komite pengarah yang terdiri dari sekretariat UI GreenMetric, koordinator regional dan nasional. Saat ini jaringan UI GreenMetric terdiri dari 719 universitas yang berasal dari Asia, Eropa, Afrika, Australia, Amerika dan Oceania serta 1,997,294 staf pengajar, 16,413,522 mahasiswa dengan US\$ 7,529,219,073 dana riset untuk lingkungan dan keberlanjutan.

- 5) Bagaimana UI GreenMetric World University Rankings berkembang? Keputusan untuk membuat UI GreenMetric dipengaruhi sejumlah faktor, yakni:

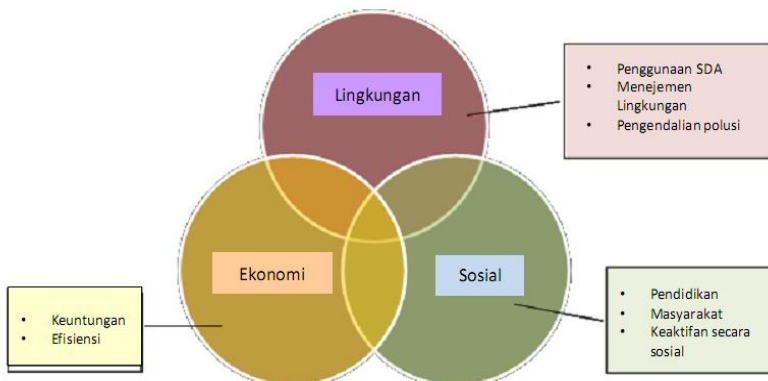
a. Idealisme

Tantangan bagi masa depan umat manusia adalah meliputi tekanan populasi, perubahan iklim, ketahanan energi, kerusakan lingkungan, persediaan air dan pangan, dan pembangunan yang berkelanjutan. Meskipun banyak penelitian dan kajian, pemerintah di dunia belum berkomitmen terhadap rencana berkelanjutan. Di Universitas Indonesia, orang-orang yang peduli terhadap isu keberlanjutan percaya bahwa universitas mempunyai posisi yang strategis untuk membuat kesepakatan pada bidang-bidang kunci untuk aksi sesungguhnya. Ini sejalan dengan konsep "triple bottom line" atau "3 Es" yakni persamaan, ekonomi, lingkungan, gedung ramah lingkungan dan pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan. Pemingkatan universitas dunia UI GreenMetric dibuat sebagai alat bagi universitas untuk menjawab permasalahan keberlanjutan yang dihadapi dunia saat ini. Universitas dapat berkerja bersama-sama untuk mengurangi akibat dari

permasalahan lingkungan dan UI GreenMetric adalah lembaga nirlaba sehingga semua universitas dapat berpartisipasi tanpa dipungut biaya.

b. Model Pemeringkatan Universitas Dunia UI GreenMetric Meskipun UI GreenMetric tidak berdasarkan sistem pemeringkatan yang ada, namun ini dibangun dengan mengacu terhadap beberapa model penilaian keberlanjutan dan pemeringkatan akademik universitas. Sistem penilaian keberlanjutan yang diacu oleh UI GreenMetric diantaranya Holcim Sustainability Awards, GREENSHIP (sistem pemeringkatan yang didirikan oleh Green Building perwakilan Indonesia dengan mengacu kepada Leadership and Environmental Design (LEED) yang digunakan di Amerika Serikat dan negara lain, The Sustainability, Tracking, Assessment dan Rating System (STARS) dan College Sustainability Report Card (atau yang lebih dikenal sebagai Green Report Card).

Secara umum, UI GreenMetric memakai konsep lingkungan yang berkelanjutan yang mempunyai 3 komponen yakni lingkungan, ekonomi dan sosial (Gambar 1). Aspek lingkungan meliputi penggunaan SDA, manajemen lingkungan dan pengendalian polusi dimana aspek ekonominya meliputi keuntungan dan efisiensi. Sedangkan aspek sosialnya meliputi pendidikan, masyarakat dan keterlibatan sosial. Tiga aspek tersebut digunakan sebagai kriteria UI GreenMetric



Gambar 10.1. Tiga komponen UI GreenMetric

Sementara itu, sistem pemeringkatan yang diacu ketika pertama kali mendesain UI GreenMetric antara lain *Times Higher Education World University Ranking (THEs)* yang disponsori oleh Thompson Reuters, *QS World University Rankings*, *Academic Ranging of World Univesities (ARWU)* yang dipublikasikan oleh Shanghai Jiao Tong University (SJTU) dan *Webometrics Ranging of World University (Webometrics)* yang dipublikasikan oleh Cybermetrics Lab CINDOC-CSIC Spanyol. Sementara itu, UI tercatat aktif sebagai anggota pengamat *International Ranking Expert Group (IREG)* sejak 2011.

Selama tahap awal desain UI GreenMetric, pihaknya mencari bantuan tentang isu dari para ahli di kedua peringkat dan dalam keberlanjutan. Ini termasuk penyelenggaraan konferensi tentang peringkat universitas dan konferensi video serta pertemuan ahli tentang keberlanjutan dan pembangunan hijau. Lokakarya internasional terbaru UI GreenMetric diadakan pada 14-16 April 2019, dimana rektor dan perwakilan dari universitas berikut berbagi pengalaman mereka, yaitu University College Cork, Irlandia; Universidade do Minho, Portugal; Mahidol University, Thailand; University of Turin, Italia; Universidad Nacional de Colombia, Kolombia; University of Nottingham, UK;

Umwelt - Campus Birkenfeld, Jerman; Miguel Hernández of Elche University, Spanyol; Dublin City University, Irlandia; Insec U, Prancis; Federal University of Santa Catarina, Brazil; University of Sao Paulo (USP), Brazil; King Mongkut's University of Technology Thonburi, Thailand; University of Groningen, Belanda; Universidad Autónoma de Occidente, Kolombia; Universiti Utara Malaysia, Malaysia; Université de Sherbrooke, Kanada; Escuela Superior Politécnica De Chimborazo, Ekuador; University of Milan-Bicocca, Italia; Bogor Agricultural University (IPB), Indonesia; National Pingtung University of Science and Technology, Cina Taipei; Shinshu University, Jepang; Wageningen University & Research, Belanda; King Abdulaziz University, Saudi Arabia; Università di Bologna, Italia; Chulalongkorn University, Thailand; Universidad de Alicante, Spanyol; Al-Zaytoonah University of Jordan, Yordania; Universitas Sumatera Utara, Indonesia; Srinakharinwirot University, Thailand; University of Valladolid, Spanyol; University of Central Punjab, Pakistan; Chaoyang University of Technology, Cina Taipei; National Cheng Kung University, Cina Taipei; Universitas Gadjah Mada, Indonesia; Siam University, Thailand; Roma Tre University, Italia; Universitat Politecnica de Valencia, Spanyol; University of Chieti and Pescara, Italia; RUDN University, Rusia; National Pingtung University of Science and Technology, Cina Taipei; University of Zanjan, Iran; and National Chi Nan University, Cina Taipei.

Pada tahun 2010, 23 indikator digunakan dalam lima kategori untuk menghitung skor peringkat. Pada tahun 2011, 34 indikator digunakan. Kemudian pada tahun 2012 menghapus indikator "*smoke free and drug free campus environment*" dan menggunakan 33 indikator untuk mengevaluasi kampus hijau. Pada tahun 2012, mengelompokkan indikator ke dalam 6 kategori termasuk kriteria pendidikan. Salah satu perubahan yang dipertimbangkan adalah pembentukan kategori baru untuk pendidikan dan penelitian

keberlanjutan. Pada tahun 2015, bertemakan jejak karbon. Ditambahkan pula dua pertanyaan yang terkait dengan masalah ini di bagian energi dan perubahan iklim. Kami juga memperbaiki metodologi kami dengan menambahkan beberapa sub-indikator yang terkait dengan air dan transportasi dalam pemeringkatan 2015.

Perubahan besar dalam metodologi dilakukan pada tahun 2017 dengan mempertimbangkan tren baru dalam isu-isu keberlanjutan. Pada 2018, temanya adalah *Universities, Impacts, and Sustainable Development* (SDGs). Ditambahkan opsi jawaban rinci pada total area di kampus yang tercakup dalam hutan, menanam vegetasi, penyerapan air di samping hutan dan menanam vegetasi, penggunaan peralatan yang efisien energi, implementasi *smart building*, rasio produksi/produksi energi terbarukan terhadap total penggunaan energi per tahun, elemen dari implementasi *green building*, program pengurangan emisi gas rumah kaca, semua kriteria limbah dan air, rasio area parkir terhadap total area kampus, inisiatif transportasi untuk mengurangi kendaraan pribadi di kampus, program transportasi yang dirancang untuk membatasi atau mengurangi area parkir di kampus, layanan antar-jemput, kendaraan, emisi nol dan kebijakan pejalan kaki di kampus, dan keberadaan situs web yang dikelola universitas.

Ditambahkan pula pertanyaan baru tentang kriteria pendidikan, yaitu keberadaan laporan keberlanjutan yang diterbitkan. Mengubah pertanyaan tentang sepeda menjadi *Zero Emission Vehicles* dengan mempertimbangkan transportasi hijau yang terkait dengan universitas di seluruh dunia. Hal yang baru dalam pemeringkatan 2019 adalah perubahan pilihan kuesioner dan penjelasan lebih lanjut mengenai indikator *smart building*.

c. Realita dan Tantangan

Tujuan dari pembuatan Peringkat Keberlanjutan Dunia dilakukan dengan pemahaman bahwa keberagaman jenis, misi dan suasana masing-masing kampus menimbulkan permasalahan metodologi. Secara khusus kami menyadari bahwa universitas mempunyai keragaman berkenaan dengan tingkat kesadaran dan komitmen tentang keberlanjutan, anggaran, cakupan lahan terbuka hijau dan masih banyak dimensi lain. Permasalahan tersebut sangatlah kompleks, namun UI GreenMetric berkomitmen untuk memperbaiki pemeringkatan agar dapat berguna dan adil bagi semua.

6) Apa metodologi yang digunakan?

a. Kriteria Kategori dan bobot poin yang digunakan pada tahun 2019 adalah sebagai berikut

Tabel 10.1. Kategori yang Digunakan Beserta Persentase Poin

No	Kategori	Persentase Poin (%)
1	Penataan dan Infrastruktur (SI)	15
2	Energi dan Perubahan Iklim (EC)	21
3	Limbah (WS)	18
4	Air (WR)	10
5	Transportasi (TR)	18
6	Pendidikan dan Penelitian (ED)	18
	TOTAL	100

Indikator spesifik dan poin yang diterima dapat dilihat Tabel 2. Setiap indikator diberikan kode kategori dan nomor (contoh: SI 5).

Tabel 10.2. Kategori dan Indikator Yang Digunakan Dalam Pemeringkatan 2019

No	Kategori dan Indikator	Poin	Persentase
1	Penataan dan Infrastruktur (SI)		15%
SI 1	Rasio antara ruang terbuka dengan total area kampus	300	
SI 2	Total area kampus yang tertutup vegetasi hutan	200	
SI 3	Total area kampus yang tertutup vegetasi tanaman/taman	300	
SI 4	Total area yang ada di kampus untuk	200	

	resapan air selain vegetasi hutan dan tanaman		
SI 5	Total ruang terbuka dibagi dengan total populasi kampus	300	
SI 6	Persentase anggaran universitas untuk upaya keberlanjutan dalam satu tahun	200	
	Total	1500	
2	Energi dan Perubahan Iklim (EC)		21%
EC 1	Penggunaan peralatan hemat energi	200	
EC 2	Implementasi <i>smart building</i>	300	
EC 3	Jumlah sumber energi terbarukan di dalam kampus	300	
EC 4	Total penggunaan listrik dibagi dengan total populasi kampus	300	
EC 5	Rasio antara produksi energi terbarukan dibagi dengan total penggunaan energi per tahun	200	
EC 6	<i>Green building</i> (unsur pelaksanaan <i>green building</i> yang tercermin dalam kebijakan pembangunan dan renovasi)	300	
EC 7	Program pengurangan emisi gas rumah kaca	200	
EC 8	Total jejak karbon dibagi dengan total populasi kampus	300	
	Total	2100	
3	Limbah (WS)		18%
WS 1	Program daur ulang sampah di kampus	300	
WS 2	Program kampus untuk mengurangi penggunaan kertas dan plastik di kampus	300	
WS 3	Pengolahan limbah organik	300	
WS 4	Pengolahan limbah anorganik	300	
WS 5	Penanganan limbah beracun	300	
WS 6	Pembuangan limbah cair	300	
	Total	1800	
4	Air (WR)		10%
WR 1	Implementasi program konservasi air di kampus	300	
WR 2	Implementasi program pemanfaatan air daur ulang di kampus	300	
WR 3	Penggunaan peralatan hemat air	200	
WR 4	Konsumsi air olahan	200	
	Total	1000	
5	Transportasi (TR)		18%
TR 1	Rasio jumlah kendaraan dibagi dengan total populasi kampus	200	
TR 2	Layanan <i>shuttle</i> kampus	300	
TR 3	Kebijakan mengenai kendaraan bebas emisi di kampus	200	
TR 4	Rasio jumlah kendaraan bebas emisi dibagi	200	

	dengan total populasi kampus		
TR 5	Rasio total area parkir terhadap total area kampus	200	
TR 6	Program transportasi yang dirancang untuk membatasi atau mengurangi area parkir di kampus selama 3 tahun terakhir (dari 2016 hingga 2018)	200	
TR 7	Jumlah inisiatif transportasi untuk mengurangi kendaraan pribadi di kampus	200	
TR 8	Kebijakan jalur pejalan kaki di kampus	300	
	Total	1800	
6	Pendidikan dan Penelitian (ED)		18%
ED 1	Rasio mata kuliah terkait keberlanjutan dibanding keseluruhan mata kuliah	300	
ED 2	Rasio dana penelitian keberlanjutan dibanding seluruh dana penelitian kampus	300	
ED 3	Jumlah publikasi ilmiah yang diterbitkan terkait keberlanjutan (jumlah rata-rata yang diterbitkan setiap tahun selama 3 tahun terakhir)	300	
ED 4	Jumlah acara/kegiatan kampus yang berkaitan dengan keberlanjutan (rata-rata per tahun selama 3 tahun terakhir)	300	
ED 5	Jumlah organisasi kemahasiswaan yang berkaitan dengan keberlanjutan	300	
ED 6	Situs web keberlanjutan yang dikelola universitas	200	
ED 7	Ketersediaan laporan keberlanjutan	100	
	Total	1800	

b. Penilaian

Penilaian untuk setiap aspek adalah bentuk angka sehingga dapat diolah secara statistik. Penilaian mengacu kepada jumlah atau tanggapan pada skala tersebut. Detail dari tata cara penilaian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 10.3. Rincian Penilaian

No	Kategori dan Indikator	Nilai	Skor	Bobot
1	Penataan dan Infrastruktur (SI)			15%
SI 1	Rasio antara ruang terbuka dengan total area kampus	300		
	<= 1%		0	
	> 1 - 80%		0.25×300	
	> 80 - 90%		0.50×300	
	> 90 - 95%		0.75×300	

	> 95%		1.00×300	
SI 2	Total area kampus yang tertutup vegetasi hutan	200		
	<= 2%		0	
	> 2 - 9%		0.25×200	
	> 9 - 22%		0.50×200	
	> 22 - 35%		0.75×200	
	> 35%		1.00×200	
SI 3	Total area kampus yang tertutup vegetasi tanaman/taman	300		
	<= 10%		0	
	> 10 - 20%		0.25×300	
	> 20 - 30%		0.50×300	
	> 30 - 40%		0.75×300	
	> 40%		1.00×300	
SI 4	Total area yang ada di kampus untuk resapan air selain vegetasi hutan dan tanaman	200		
	<= 2%		0	
	> 2 - 10%		0.25×200	
	> 10 - 20%		0.50×200	
	> 20 - 30%		0.75×200	
	> 30%		1.00×200	
SI 5	Total ruang terbuka dibagi dengan total populasi kampus	300		
	<= 10 m ²		0	
	> 10 - 20 m ²		0.25×300	
	> 20 - 40 m ²		0.50×300	
	> 40 - 70 m ²		0.75×300	
	> 70 m ²		1.00×300	
SI 6	Persentase anggaran universitas untuk upaya keberlanjutan dalam satu tahun	200		
	<= 1%		0	
	> 1 - 3%		0.25×200	
	> 3 - 10%		0.50×200	
	> 10 - 12%		0.75×200	
	> 12%		1.00×200	
	Total	1500		
2	Energi dan Perubahan Iklim (EC)			21%
EC 1	Penggunaan peralatan hemat energi	200		
	< 1%		0	

	1 - 25%		0.25×200	
	> 25 - 50%		0.50×200	
	> 50 - 75%		0.75×200	
	> 75%		1.00×200	
EC 2	Implementasi <i>smart building</i>	300		
	< 1%		0	
	1 - 25%		0.25×300	
	> 25 - 50%		0.50×300	
	> 50 - 75%		0.75×300	
	> 75%		1.00×300	
EC 3	Jumlah sumber energi terbarukan di dalam kampus	300		
	Tidak ada		0	
	1 sumber		0.25×300	
	2 sumber		0.50×300	
	3 sumber		0.75×300	
	> 3 sumber		1.00×300	
EC 4	Total penggunaan listrik dibagi dengan total populasi kampus	300		
	≥ 2424 kWh		0	
	< 2424 - 1535 kWh		0.25×300	
	< 1535 - 633 kWh		0.50×300	
	< 633 - 279 kWh		0.75×300	
	< 279 kWh		1.00×300	
EC 5	Rasio antara produksi energi terbarukan dibagi dengan total penggunaan energi per tahun	200		
	≤ 0.5%		0	
	> 0.5 - 1%		0.25×200	
	> 1 - 2%		0.50×200	
	> 2 - 25%		0.75×200	
	> 25%		1.00×200	
EC 6	<i>Green building</i> (unsur pelaksanaan <i>green building</i> yang tercermin dalam kebijakan pembangunan dan renovasi)	300		
	Tidak ada. Silakan pilih opsi ini jika tidak ada implementasi <i>green building</i> di kampus Anda.		0	
	1 elemen		0.25×300	
	2 elemen		0.50×300	
	3 elemen		0.75×300	
	> 3 elemen		1.00×300	
EC 7	Program pengurangan emisi gas rumah kaca	200		
	Tidak ada. Pilih opsi ini jika program pengurangan		0	

	diperlukan, tapi belum ada tindakan.			
	Program sedang dipersiapkan (misalnya sedang dalam tahap studi kelayakan dan dalam tahap promosi)		0.25×200	
	Program yang bertujuan untuk mengurangi satu dari tiga sumber emisi (<i>scope</i> 1 atau 2 atau 3)		0.50×200	
	Program yang bertujuan untuk mengurangi dua dari tiga sumber emisi (<i>scope</i> 1 dan 2 atau <i>scope</i> 1 dan 3 atau <i>scope</i> 2 dan 3)		0.75×200	
	Program yang bertujuan untuk mengurangi ketiga sumber emisi (<i>scope</i> 1, 2, dan 3)		1.00×200	
EC 8	Total jejak karbon dibagi dengan total populasi kampus	300		
	≥ 2.05 metrik ton		0	
	$< 2.05 - 1.11$ metrik ton		0.25×300	
	$< 1.11 - 0.42$ metrik ton		0.50×300	
	$< 0.42 - 0.10$ metrik ton		0.75×300	
	< 0.10 metrik ton		1.00×300	
	Total	2100		
3	Limbah (WS)			18%
WS 1	Program daur ulang sampah di kampus	300		
	Tidak ada. Pilih opsi ini jika tidak ada program daur ulang di kampus Anda.		0	
	Sebagian (1 - 25% dari total sampah)		0.25×300	
	Sebagian ($> 25 - 50\%$ dari total sampah)		0.50×300	
	Sebagian ($> 50 - 75\%$ dari total sampah)		0.75×300	
	Sebagian ($> 75\%$ dari total sampah)		1.00×300	
WS 2	Program kampus untuk mengurangi penggunaan kertas dan plastik di kampus	300		
	Tidak ada. Pilih opsi ini jika tidak ada program di kampus Anda.		0	
	1 program		0.25×300	
	2 program		0.50×300	
	3 program		0.75×300	

	Lebih dari 3 program		1.00×300	
WS 3	Pengolahan limbah organik	300		
	Dibuang di area terbuka		0	
	Sebagian (1 - 25% ditangani)		0.25×300	
	Sebagian (> 25 - 50 % ditangani)		0.50×300	
	Sebagian (> 50 - 75 % ditangani)		0.75×300	
	Seluruhnya (> 75% ditangani)		1.00×300	
WS 4	Pengolahan limbah anorganik	300		
	Dibakar di area terbuka		0	
	Sebagian (1 - 25% ditangani)		0.25×300	
	Sebagian (> 25 - 50% ditangani)		0.50×300	
	Sebagian (> 50 - 75% ditangani)		0.75×300	
	Seluruhnya (> 75% ditangani)		1.00×300	
WS 5	Penanganan limbah beracun	300		
	Tidak diberlakukan		0	
	Sebagian (1 - 25% ditangani)		0.25×300	
	Sebagian (> 25 - 50% ditangani)		0.50×300	
	Sebagian (> 50 - 75% ditangani)		0.75×300	
	Seluruhnya (> 75% ditangani)		1.00×300	
WS 6	Pembuangan limbah cair	300		
	Dialirkan ke sungai/perairan		0	
	Ditangani secara konvensional		0.25×300	
	Ditangani secara teknikal untuk digunakan kembali		0.50×300	
	Ditangani secara teknikal untuk <i>down-cycling</i>		0.75×300	
	Ditangani secara teknikal untuk <i>up-cycling</i>		1.00×300	
	Total	1800		
4	Air (WR)			10%
WR 1	Implementasi program konservasi air di kampus	300		
	Tidak ada. Pilih jika program konservasi diperlukan, tapi belum ada tindakan		0	
	Program sedang dipersiapkan (misalnya sedang dalam tahap studi kelayakan dan promosi)		0.25×300	
	1 - 25% program baru diterapkan (misalnya pengukuran potensi air yang dikonservasi)		0.50×300	
	> 25 - 50% air dilestarikan		0.75×300	
	> 50% air dilestarikan		1.00×300	

WR 2	Implementasi program pemanfaatan air daur ulang di kampus	300		
	Tidak ada. Pilih jika program daur ulang air diperlukan, tapi belum ada tindakan		0	
	Program sedang dipersiapkan (misalnya sedang dalam tahap studi kelayakan dan promosi)		0.25×300	
	1 - 25% program baru diterapkan (misalnya pengukuran potensi air yang didaur ulang)		0.50×300	
	> 25 - 50% air didaur ulang		0.75×300	
	> 50% air didaur ulang		1.00×300	
WR 3	Penggunaan peralatan hemat air	200		
	Tidak ada. Pilih jika peralatan hemat air diperlukan, tapi belum ada tindakan		0	
	Program sedang dipersiapkan (misalnya sedang dalam tahap studi kelayakan dan promosi)		0.25×200	
	1 - 25% peralatan hemat air sudah dipasang		0.50×200	
	> 25 - 50% peralatan hemat air sudah dipasang		0.75×200	
	> 50% peralatan hemat air sudah dipasang		1.00×200	
WR 4	Konsumsi air olahan	200		
	Tidak ada		0	
	1 - 25% air olahan dikonsumsi		0.25×200	
	> 25 - 50% air olahan dikonsumsi		0.50×200	
	> 50 - 75% air olahan dikonsumsi		0.75×200	
	> 75% air olahan dikonsumsi		1.00×200	
	Total	1000		
5	Transportasi (TR)			18%
TR 1	Rasio jumlah kendaraan (mobil dan sepeda motor) dibagi dengan total populasi kampus	200		
	>=1		0	
	< 1 - 0.5		0.25×200	
	< 0.5 - 0.125		0.50×200	
	< 0.125 - 0.045		0.75×200	
	< 0.045		1.00×200	
TR 2	Layanan <i>shuttle</i> kampus	300		
	Layanan <i>shuttle</i> memungkinkan			

	tapi tidak disediakan kampus		0	
	Layanan <i>shuttle</i> disediakan (oleh kampus atau pihak lain) dan reguler tapi berbayar		0.25×300	
	Layanan <i>shuttle</i> disediakan (oleh kampus atau pihak lain) dan universitas berkontribusi untuk sebagian pembiayaan		0.50×300	
	Layanan <i>shuttle</i> disediakan oleh kampus, reguler, dan gratis		0.75×300	
	Layanan <i>shuttle</i> disediakan oleh kampus, reguler, dan bebas emisi. Atau penggunaan <i>shuttle</i> tidak memungkinkan (tidak ada)		1.00×300	
TR 3	Kebijakan mengenai kendaraan bebas emisi di kampus	200		
	Kendaraan bebas emisi tidak tersedia		0	
	Penggunaan kendaraan bebas emisi tidak memungkinkan		0.25×200	
	Kendaraan bebas emisi tersedia tapi tidak disediakan oleh kampus		0.50×200	
	Kendaraan bebas emisi tersedia dan disediakan oleh kampus dan dikenakan biaya		0.75×200	
	Kendaraan bebas emisi tersedia dan disediakan oleh kampus dengan gratis		1.00×200	
TR 4	Rasio jumlah kendaraan bebas emisi dibagi dengan total populasi kampus	200		
	<=0.002		0	
	> 0.002 - <=0.004		0.25×200	
	> 0.004 - <=0.008		0.50×200	
	> 0.008 - <=0.02		0.75×200	
	> 0.02		1.00×200	
TR 5	Rasio total area parkir terhadap total area kampus	200		
	> 11%		0	
	< 11 - 7%		0.25×200	
	< 7 - 4%		0.50×200	
	< 4 - 1%		0.75×200	
	< 1%		1.00×200	
TR 6	Program transportasi yang dirancang untuk membatasi atau mengurangi area parkir di kampus selama 3 tahun terakhir	200		

	(dari 2016 hingga 2018)			
	Tidak ada		0	
	Program sedang dipersiapkan (misalnya sedang dalam tahap studi kelayakan dan promosi)		0.25×200	
	Program menghasilkan pengurangan area parkir kurang dari 10%		0.50×200	
	Program menghasilkan pengurangan area parkir sebesar 10 - 30%		0.75×200	
	Program menghasilkan pengurangan area parkir lebih dari 30% atau parkir dalam kampus sama sekali tidak diperkenankan		1.00×200	
TR 7	Jumlah inisiatif transportasi untuk mengurangi kendaraan pribadi di kampus	200		
	Tidak ada		0	
	1 inisiatif		0.25×200	
	2 inisiatif		0.50×200	
	3 inisiatif		0.75×200	
	> 3 inisiatif		1.00×200	
TR 8	Kebijakan jalur pejalan kaki di kampus	300		
	Jalur pejalan kaki tidak bisa diterapkan		0	
	Jalur pejalan kaki tersedia		0.25×300	
	Jalur pejalan kaki tersedia dan memenuhi aspek keselamatan		0.50×300	
	Jalur pejalan kaki tersedia, memenuhi aspek keselamatan dan kenyamanan		0.75×300	
	Jalur pejalan kaki tersedia, memenuhi aspek keselamatan, kenyamanan dan pada beberapa bagian dilengkapi fitur ramah disabilitas		1.00×300	
	Total	1800		
6	Pendidikan dan Penelitian (ED)			18%
ED 1	Rasio mata kuliah terkait keberlanjutan dibanding keseluruhan mata kuliah	300		
	<= 1%		0	
	> 1 - 5%		0.25×300	
	> 5 - 10%		0.50×300	

	> 10 - 20%		0.75×300	
	> 20%		1.00×300	
ED 2	Rasio dana penelitian keberlanjutan dibanding seluruh dana penelitian kampus	300		
	<= 1%		0	
	> 1 - 8%		0.25×300	
	> 8 - 20%		0.50×300	
	> 20 - 40%		0.75×300	
	> 40%		1.00×300	
ED 3	Jumlah publikasi ilmiah yang diterbitkan terkait keberlanjutan (jumlah rata-rata yang diterbitkan setiap tahun selama 3 tahun terakhir)	300		
	0		0	
	1 - 20		0.25×300	
	21 - 83		0.50×300	
	84 - 300		0.75×300	
	> 300		1.00×300	
ED 4	Jumlah acara/kegiatan kampus yang berkaitan dengan keberlanjutan (rata-rata per tahun selama 3 tahun terakhir)	300		
	0		0	
	1 - 4		0.25×300	
	5 - 17		0.50×300	
	18 - 47		0.75×300	
	> 47		1.00×300	
ED 5	Jumlah organisasi kemahasiswaan yang berkaitan dengan keberlanjutan	300		
	0		0	
	1 - 2		0.25×300	
	3 - 4		0.50×300	
	5 - 10		0.75×300	
	> 10		1.00×300	
ED 6	Situs web keberlanjutan yang dikelola universitas	200		
	Tidak tersedia		0	
	Situs web dalam proses pembuatan		0.25×200	
	Situs web tersedia dan dapat diakses		0.50×200	
	Situs web tersedia, dapat diakses, dan sesekali diperbarui		0.75×200	

	Situs web tersedia, dapat diakses dan selalu diperbarui		1.00x200	
ED 7	Ketersediaan laporan keberlanjutan	100		
	Tidak tersedia		0	
	Laporan keberlanjutan dalam persiapan		0.25x100	
	Laporan keberlanjutan tersedia dan dapat diakses		0.50x100	
	Laporan keberlanjutan tersedia, dapat diakses dan sesekali diperbarui		0.75x100	
	Laporan keberlanjutan tersedia, dapat diakses dan setiap tahun diperbarui		1.00x100	
	Total	1800		
	TOTAL	10000		

c. Bobot Kriteria

Setiap kriteria akan dikategorikan sebagai informasi umum dan ketika hasilnya diproses, nilai kotornya akan dikalikan bobot skor sehingga didapatkan nilai akhir.

7) Siapa Saja Jaringannya?



Gambar 10.2. Agenda UI GreenMetric 2019

Idealisme yang dibangun dengan kesadaran tentang permasalahan keberlanjutan membangkitkan terbentuknya sebuah jejaring dari organisasi serupa. Jaringan ini diselenggarakan dan dijalankan oleh sekretariat UI GreenMetric World University Ranking, *steering committee* yang terdiri dari perwakilan koordinator nasional dan/atau regional, bekerja sama dengan universitas penyelenggara acara UI GreenMetric World University Ranking. Pada tahun 2017, UI GreenMetric berpartisipasi dalam berbagai acara, yakni Lokakarya Internasional UI GreenMetric ke-3 (IWGM), Turki; Forum IREG, Qatar; Konferensi *International Campus Sustainability Network* (ISCN), Kanada; *The 3rd General Assembly Meeting of Green*, Taiwan; Hari Pendidikan Dunia 2017, Cina; Konferensi dan Pameran *Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education* (AASHE), Texas; dan Konferensi *Sustainable University Network* (SUN), Thailand. Adapun penyelenggara lokakarya nasional pada tahun 2017, yaitu Kazakh National Agrarian University, Kazakhstan; El Bosque University, Kolombia; University of Sao Paulo, Brasil; Universitas Diponegoro, Indonesia; University of Bologna, Italia; Aalborg University, Denmark; King Abdulaziz University, Saudi Arabia; and Peoples' Friendship University of Russia, Rusia.

Pada tahun 2018, UI GreenMetric berpartisipasi dalam beberapa acara, seperti The 4th International Workshop on UI GreenMetric (IWGM), Indonesia; Forum IREG, Belgia; Konferensi ISCN, Swedia; CRUI *Working Group on International Academic Rankings*, Italia; Konferensi *International Association for Impact Assessment* (IAIA), Malaysia; dan *Global Symposium on Green Campus Development*, Cina. Pada tahun yang sama UI GreenMetric juga menghadiri lokakarya nasional di beberapa universitas, yaitu University of Zanzibar and Ferdowsi University of Mashhad, Iran; Atyrau State University, Kazakhstan; King Abdulaziz University, Saudi Arabia; Nottingham University, Inggris; National University of Colombia and University del Rosario, Kolombia; University of Sao Paulo, Brasil; Pakistan Higher

Education Commission, Pakistan; Universiti Utara Malaysia, Malaysia; Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Indonesia; Riga Technical University, Latvia; Peoples' Friendship University of Russia, Rusia; Universidad Tecnica Federico Santa Maria, Chile; and Inseec U., Prancis.

Belajar dari UI GreenMetric

UI GreenMetric merupakan pelopor dalam pemeringkatan melalui pengembangan alat ukur kampus hijau yang kini telah banyak diadopsi oleh Perguruan Tinggi di dunia. Pemeringkatan UI GreenMetric of World Universities dilandasi oleh tiga filosofi dasar, yakni *Environment*, *Economic*, dan *Equity* (3'Es) dengan bobot indikator penilaian yang terdiri atas Keadaan dan Infrastruktur Kampus (15%), Energi dan Perubahan Iklim (21%), Pengelolaan Sampah (18%), Penggunaan Air (10%), Transportasi (18%), dan Pendidikan (18%). Hal ini dilakukan sebagai upaya mencetak generasi yang peduli akan keberlanjutan lingkungan hidup. UI GreenMetric telah memperlihatkan kepemimpinan dalam gerakan kampus hijau sedunia yang terlihat dari meluasnya kegiatan UI GreenMetric World University Rankings Network (UIGWURN).

UI GreenMetric World University Ranking berkontribusi dalam wacana berkelanjutan dalam bidang pendidikan dan penghijauan kampus, mempromosikan universitas sebagai agen perubahan sosial berkaitan dengan tujuan-tujuan berkelanjutan, menjadi alat penilaian diri tentang keberlanjutan kampus untuk Institusi Pendidikan Tinggi di seluruh dunia, dan menginformasikan kepada pemerintah, badan lingkungan setempat dan internasional serta masyarakat tentang program-program berkelanjutan di kampus (UI GreenMetric World University Ranking, 2017). Selain itu, UI GreenMetric adalah sebuah konsep yang menciptakan dan membangun kampus yang lebih 'segar' dari sisi infrastruktur maupun lingkungan. Dengan lingkungan kampus yang lebih menyenangkan, diharapkan bisa mendorong semangat para

mahasiswa dalam menjalani studi di era industri 4.0 seperti saat ini.

Implementasi program *green campus* di Indonesia tidaklah mudah, manajemen kampus hingga mahasiswa perlu bekerja sama untuk dapat mewujudkan program tersebut. Selain pemahaman manajemen kampus terhadap konsep green campus, pemahaman tentang kondisi dan lingkungan di sekitar kampus yang dipimpin pun penting untuk diperhatikan. Oleh sebab itu, penting bagi perguruan tinggi untuk mampu menciptakan green campus yang berkualitas demi terwujudnya pembangunan berkelanjutan. Salah satunya, melalui keikutsertaan dalam pemeringkatan UI Greenmetric. Manfaat yang didapat ketika menerapkan UI GreenMetric di lingkungan kampus antara lain adalah menjadi role model bagi para mahasiswa/i dan masyarakat di sekitar. Selain itu juga mewarisi keindahan *green campus* untuk anak cucu nanti, dan mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dalam upaya pelestarian lingkungan hidup.

11

Belajar dari Kepemimpinan Bertumbuh UNNES

Perguruan Tinggi dan Perilaku Pemimpin

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 67 Tahun 2008 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas menyatakan bahwa Pimpinan Perguruan Tinggi adalah rektor/pembantu rektor pada universitas/institut, ketua/pembantu ketua pada sekolah tinggi, dan direktur/pembantu direktur pada politeknik/akademi negeri yang diselenggarakan oleh Departemen. Rektor sebagai pimpinan Universitas Negeri Semarang (UNNES) mempunyai tugas dan kewajiban untuk membawa dan mengarahkan UNNES agar dapat mencapai visi dan misinya.

Seorang rektor UNNES membutuhkan kompetensi tertentu yang sesuai dan dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Kompetensi tersebut dapat diturunkan dari peran-peran yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran kepemimpinan dalam perguruan tinggi merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan perguruan tinggi yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang

Pendidikan Tinggi yang menyebutkan 4 tujuan pendidikan tinggi, yaitu sebagai berikut:

1. Berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.
2. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.
3. Dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
4. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa

Peran pimpinan dalam perguruan tinggi yang berhubungan dengan karakter pemimpin akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman mereka. Karakter atau perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh empat faktor yang melatarbelakanginya menurut Dacholfany (2013) yaitu:

1. Faktor keluarga yang langsung maupun tidak langsung telah melekat pada dirinya
2. Latar belakang pendidikannya yang sangat berpengaruh dalam pola pikir, pola sikap, dan tingkah lakunya.
3. Pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya.
4. Lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya

Seorang pemimpin bertugas untuk mengantarkan organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam

perjalanan organisasi mencapai tujuannya. Ada 10 peran yang dilaksanakan oleh pemimpin organisasi. Sepuluh peran tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori dasar yaitu *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles*.

1. Interpersonal roles merupakan peran yang memfokuskan kepada hubungan antar personal dalam organisasi dan di luar organisasi dalam rangka tugas-tugas seremonial dan simbolik. Peran-peran tersebut terdiri dari figurehead role, leader role dan liaison role. Ketiga peran tersebut diturunkan dari otoritas dan status formal yang menugaskan manajer tersebut.
 - a. Figurehead role merupakan peran yang merupakan tugas simbolik legal dan sosial.
 - b. Leader role merupakan peran seorang pemimpin dalam organisasi sehingga tugas yang dilaksanakan sesuai dengan peran ini antara lain membangun hubungan dengan karyawan, dengan berkomunikasi, memotivasi dan membimbing mereka.
 - c. Liaison role merupakan peran dengan tugas untuk memelihara jaringan dari pihak-pihak luar organisasi.
2. Informational roles merupakan peran untuk memastikan bahwa informasi tersedia, sehingga peran ini mencakup aktivitas menerima, mengumpulkan dan menyebarkan informasi dengan pemimpin organisasi sebagai pusat informasi dari organisasi. Peran ini terdiri dari *monitor role*, *disseminator role* dan *spokesperson role*.
 - a. Monitor role merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk mencari informasi internal dan eksternal mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi organisasi, termasuk analisis mengenai kondisi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi organisasi. Semua informasi yang diperoleh harus disimpan dan dipelihara.
 - b. Disseminator role merupakan peran dimana pemimpin berkewajiban meneruskan informasi yang diperoleh baik dari sumber internal maupun eksternal dengan

- menekankan pada nilai dan faktual dari informasi tersebut sehingga membutuhkan kemampuan dalam mendelegasikan dan memfilter informasi.
- c. Spokesperson role merupakan peran yang mengharuskan pemimpin untuk menyampaikan informasi mengenai organisasi kepada pihak luar sehingga stakeholder kunci selalu mendapatkan informasi terkini mengenai operasi dari organisasi.
3. Decisional Roles merupakan peran yang berhubungan dengan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Peran ini meliputi *entrepreneurial role*, *disturbance handler role*, *resource allocator role* dan *negotiator role*.
- a. Entrepreneurial role merupakan peran dimana pemimpin bertindak sebagai inisiator, perancang dan pendorong munculnya perubahan dan inovasi. Oleh karena itu pemimpin sebaiknya menciptakan proyek peningkatan kinerja organisasi dan bekerja untuk mendelegasikan, memberdayakan dan mengawasi proses peningkatan tersebut.
 - b. Disturbance handler role adalah peran di mana pemimpin melaksanakan tindakan koreksi jika organisasi menghadapi kesulitan-kesulitan penting yang tak terduga.
 - c. Resource allocator role merupakan peran pemimpin untuk mendistribusikan sumberdaya dari semua tipe termasuk waktu, dana, sarana prasarana dan sumber daya manusia.
 - d. Negotiator role yang merupakan peran pemimpin dalam bernegosiasi atas nama organisasi.

Dalam sebuah perguruan tinggi, tingkat produktivitas kampus dapat dipengaruhi oleh perilaku pemimpinnya. Beberapa perilaku kepemimpinan, diantaranya adalah:

1. Perilaku menyebarkan informasi (*Informating*)
Perilaku atau tindakan pemimpin dalam menyebarkan informasi yang relevan seperti keputusan dan rencana, memberi informasi teknis yang dibutuhkan bawahan dalam melakukan pekerjaannya, menginformasikan kepada bawahan

tentang kemajuan yang dicapai organisasi secara keseluruhan.

2. Perilaku konsultasi dan delegasi (*Consulting and delegating*)
Perilaku atau tindakan pemimpin untuk membahas bersama pihak lain sebelum membuat keputusan, memberikan saran yang dapat mendorong kemajuan, memberikan kesempatan atau keleluasaan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara mandiri, menampung ide dan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan serta memberi kesempatan kepada bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok.
3. Perilaku perencanaan dan pengorganisasian (*Planning and organizing*)
Perilaku atau tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tujuan dan strategi untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, merumuskan bagaimana mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan, merumuskan bagaimana mengembangkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan, dan bagaimana melakukan koordinasi yang baik dengan pihak lain.
4. Perilaku pemecahan masalah (*problem solving*)
Perilaku atau tindakan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menganalisis masalah secara sistematis dan terus menerus guna mengidentifikasi penyebab dan menemukan pemecahannya, konsekuensi melaksanakan keputusan dan tegas dalam mengatasi masalah atau krisis yang dihadapi organisasi.
5. Perilaku merumuskan peranan dan tujuan (*Clarifying*)
Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tugas-tugas, menetapkan arah pekerjaan, memberi pengertian tentang tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian

tugas, dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.

6. Perilaku pemantauan (*Monitoring*)

Perilaku pemantauan merupakan sikap dan tindakan pemimpin guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan, evaluasi kinerja bawahan dan unit instansi di lingkungan organisasi dan melakukan pengamatan untuk mengetahui berbagai peluang dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program organisasi.

7. Perilaku motivasi

Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mempengaruhi emosi bawahan dengan menggunakan nilai-nilai serta logika guna mendorong situasi atau semangat kerja pegawai, menumbuhkan komitmen terhadap tujuan dan tugas, bersedia melakukan kerja sama, memberi bantuan dan dukungan.

8. Perilaku pengakuan dan penghargaan

Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk menyediakan hadiah, pengakuan dan penghargaan kepada bawahan yang kecakapannya baik, dan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan organisasi.

9. Perilaku dukungan (*Supporting*)

Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin yang terungkap dalam bentuk sifat bersahabat, baik budi, suka membantu, selalu menunjukkan dukungan dan simpati kepada bawahan dan melakukan sesuatu untuk mendorong bawahan agar skill-nya meningkat dan karirnya berkembang.

10. Perilaku mencegah konflik dan mengembangkan kelompok (*Managing konflik and team building*)

Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mendorong dan menyediakan fasilitas yang konstruktif dalam pemecahan masalah, dan mendorong atau mengembangkan kerja sama kelompok yang cocok dalam penyelenggaraan tugas-tugas atau program organisasi.

11. Perilaku membuat jaringan

Perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud membaur secara informal, membangun hubungan dengan orang yang memiliki sumber informasi dan dukungan, memantapkan hubungan dengan semua pihak yang terkait secara periodik melalui kunjungan, telepon, surat-menyurat dan kehadiran dalam rapat serta even-even sosial lainnya.

Menurut *Lensufie* (2010:9) baik buruknya kemampuan menggerakkan seorang pemimpin terletak pada hal-hal berikut:

1. **Energi**

Pemimpin memiliki energi di dalam dirinya, sebagai motor penggerak sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin akan mampu menggerakkan dan memberikan terang sehingga para pengikutnya mengetahui arah dan tujuan yang hendak dicapainya.

2. **Relasi**

Pengikut memiliki relasi dengan pemimpin, karena dengan melaksanakan komando berarti ada unsur saling percaya antara pemimpin dan pengikutnya.

3. **Respons**

Seseorang akan merespons tugasnya dengan baik apabila ada unsur respek pada pemberi tugas. Sikap respek atau segan kepada pemimpin tidak datang dengan otomatis. Sikap tersebut muncul karena pemimpin memberi contoh yang dilihat oleh pengikutnya, dimana contoh tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh sang pemimpin.

Kepemimpinan Bertumbuh Rektor UNNES Prof. Dr. Fathur Rokhman

Konsep kepemimpinan bertumbuh digagas pada 2016 oleh Prof Dr Fathur Rokhman, Rektor Universitas Negeri Semarang (UNNES). Buku yang berjudul "Kepemimpinan Bertumbuh: Prinsip Kepemimpinan pada Era Perubahan", menurut Rektor UNNES, kepemimpinan yang berhasil adalah yang terus bertumbuh. Kepemimpinan bertumbuh adalah model kepemimpinan yang

menempatkan pemimpin dan organisasi sebagai entitas organik. Karena bersifat organik, keduanya berubah berdasarkan interaksinya dengan lingkungan. Kepemimpinan yang bertumbuh bagai bagian pohon yaitu benih, pohon yang kuat, jejaring pohon, terpaan badai, menumbuhkan benih baru. Benih merupakan bibit utama dalam menentukan seberapa kuat pohon tersebut berdiri.

Kepemimpinan bertumbuh adalah satu set prinsip kepemimpinan yang berpusat pada pengembangan kualitas diri pemimpin dan orang-orang disekitarnya. Kepemimpinan bertumbuh harus mempunyai kesadaran, berkomitmen, dan berkompetensi untuk menumbuhkan panggilan kepemimpinan dengan visi besar bagi perubahan. Konsep kepemimpinan bertumbuh, yaitu kepemimpinan dengan kapasitas dan kualitas yang terus meningkat. Kepemimpinan bertumbuh mengajarkan kiat memimpin di era perubahan, dengan memegang prinsip penting dalam kepemimpinan bertumbuh yaitu:

1. Mengutamakan Kemanusiaan

Pemerintah telah memperkenalkan "manusia Indonesia seutuhnya dan seluruhnya" untuk menggambarkan manusia terdiri atas berbagai elemen, maknanya bahwa pembangunan manusia Indonesia harus dilakukan secara seimbang antara jiwa dan raga, individual dan sosial. Penghargaan tinggi terhadap manusia dan kemanusiaan memperlihatkan bahwa dua konsep itu harus mendapat prioritas dalam berbagai gaya kepemimpinan. Manusia sebagai subjek dan kemanusiaan sebagai nilai.

2. Menggunakan Nilai Spiritual dalam Menjalankan Kepemimpinan

Pemimpin memiliki tanggung jawab khusus kepada Tuhan, yaitu Tuhan telah memerintahkan manusia menjadi pemimpin di dunia, dan pemimpin juga mempertanggungjawabkan hal-hal yang dilakukan oleh orang yang dipimpin. Ada berbagai cara untuk menghadirkan spiritualitas dalam kepemimpinan, yaitu menjadikan Tuhan sebagai super supervisor (maha pengawas), menggunakan nilai-nilai ketuhanan dalam

menjalankan organisasi, serta menjadikan diri sendiri sebagai pemimpin yang layak diteladani.

3. Kepemimpinan Sumber Kebajikan, Pemimpin Murah Hati dan Berbagi.

Seorang pemimpin juga harus membekali diri dengan niat yang baik, pengetahuan dan kemampuan yang layak agar niat dan tujuan baiknya terlaksana dengan cara baik. Untuk menumbuhkan kepemimpinan, rasa cinta terhadap sesama mutlak ada. Pemimpin yang baik belajar dari pengalaman, dan belajar adalah sebuah kebajikan.

Bibit kepemimpinan juga harus diperkuat dengan integritas, intelektualitas dan kerja keras. Jejaring kepemimpinan juga harus dikuatkan dengan belajar menjadi pendengar yang baik dan bersikap terbuka. Hubungan sosial manusia tidak hanya tumbuh karena ketergantungan. Manusia juga mewarisi bakat saling mengasihi. Dari situlah kita bisa memahami. Dari aspek manajerial, kepemimpinan seseorang salah satunya ditentukan oleh kecakapan mengatur. Pemimpin yang terampil adalah pemimpin yang mengantarkan organisasinya mencapai tujuan. Pemimpin dianggap berprestasi jika tim memperoleh manfaat besar dari keputusannya. tugas pemimpin adalah harus siap menghadapi situasi-situasi sulit. Ketika harus memilih salah satu dari berbagai kemungkinan, dan harus menanggung risiko jika pilihan itu keliru. Pertanggungjawaban tersebut terkadang harus dibayar dengan kehormatan, reputasi, bahkan dengan keselamatannya.

Tiga syarat utama kepemimpinan adalah intelektualitas, integritas dan kerja keras. intelektualitas adalah modal kepemimpinan yang tidak dapat diabaikan. Untuk menjalankan tanggung jawab, pemimpin membutuhkan pengetahuan. Dengan pengetahuan, ia bisa memilah baik dan buruk bagi dia dan orang yang dipimpin. Bagaimana pengetahuan berdampak terhadap organisasi lain seperti universitas, perusahaan, atau instansi pemerintah?

1. Pengetahuan adalah modal yang memiliki nilai dan kebermanfaatannya.

2. Pengetahuan adalah kekayaan yang bersifat akumulatif dan tidak serta-merta hilang saat dipertukarkan. Seseorang yang memiliki pengetahuan dapat meraih posisi sosial dalam masyarakat tanpa harus kehilangan pengetahuan.

Dua sifat pengetahuan itulah yang membuat para pemimpin memperlakukan pengetahuan sebagai aset sangat berharga. Pengetahuan yang baik memungkinkan organisasi berkembang sesuai dengan ekspektasi para pengelola. Oleh karena itu, para pemimpin kini memiliki tugas tambahan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Ada tiga hal yang harus dipertimbangkan dalam mengembangkan pendidikan di Indonesia.

1. Pendidikan harus mampu memfasilitasi manusia agar tumbuh menjadi manusia seutuhnya
2. Pendidikan perlu didesain agar memungkinkan pembelajar mengenali struktur sosial yang bekerja pada diri dan ruang sosial yang dihuni
3. Akses pendidikan harus dibuka seluas mungkin untuk masyarakat.

Berbicara struktur pengelolaan pendidikan, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) No-mor 23 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja (OTK) UNNES. Melalui OTK baru UNNES, unit-unit kerja ditata kembali agar makin optimal kontribusinya terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Ada sembilan pembaruan, yaitu:

1. UNNES memiliki organ yang terdiri atas senat, rektor, satuan pengawas internal, dewan penyantun, dan dewan pertimbangan.
2. Istilah pembantu rektor dan pembantu dekan diganti dengan istilah wakil rektor dan wakil dekan.
3. Rektor sebagai organ pengelola terdiri atas rektor dan wakil rektor, biro, fakultas, dan pascasarjana, lembaga, badan penjaminan mutu, dan unit pelaksana teknis.
4. Para wakil rektor terdiri atas wakil rektor bidang akademik, wakil rektor bidang umum dan keuangan, wakil rektor bidang

kemahasiswaan, dan wakil rektor bidang perencanaan dan kerja sama.

5. Biro terdiri atas biro akademik, kemahasiswaan, dan kerja sama; biro umum, hukum, dan kepegawaian; serta biro perencanaan dan keuangan.
6. Fakultas terdiri atas dekan dan wakil dekan, senat fakultas, bagian tata usaha, jurusan/bagian, dan laboratorium/bengkel/studio.
7. Pascasarjana terdiri atas direktur dan wakil direktur, program studi, dan bagian tata usaha.
8. Lembaga terdiri atas lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta lembaga pengembangan pendidikan dan profesi.
9. Badan Terdiri atas badan penjamin mutu dan badan pengembangan bisnis.
10. UPT terdiri atas UPT perpustakaan, UPT teknologi informasi dan komunikasi, UPT hubungan masyarakat, UPT pengembangan konservasi, dan UPT kearsipan.

Perubahan-perubahan tersebut ditempuh untuk mempercepat laju UNNES mewujudkan visi menjadi universitas berwawasan konservasi bereputasi internasional.

Selain syarat kepemimpinan diatas, ada beberapa hal yang perlu dilakukan pemimpin dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya, yaitu

1. Introspeksi diri, mutlak perlu dilakukan karena setiap kebijakannya akan berdampak luas dan panjang. Ada sejumlah manfaat dari instrospeksi, yaitu: terhindar dari kesalahan yang berulang, mendorong manusia senantiasa adaptif, terhindar dari kesombongan atas prestasi dan kepemilikan pribadi, mendekati pada keberhasilan, menemukan makna yang lebih sejati atas diri dan perbuatan.
2. Integritas, yaitu sesuatu yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi, dan berbagai

hal yang dihasilkan. Untuk membangun integritas pribadi ada tiga jalan yang perlu ditempuh, yaitu: senantiasa berbicara sesuai dengan kenyataan, dibangun dengan senantiasa menepati janji, menjaga konsistensi antara perkataan dan perbuatan.

3. Keteguhan, menghindarkan pemimpin dari sikap plinplan akibat kepentingan-kepentingan jangka pendek. Keteguhan membuat mereka makin kuat dan makin dekat dengan cita-cita.
4. Kejujuran, adalah indikator kualitas tuturan yang bisa dipakai secara universal. Kejujuran membuat sebuah tuturan menjadi berharga.

Menyoal kepemimpinan bertumbuh Rektor UNNES, secara konseptual, prinsip kepemimpinan bertumbuh dioperasional ke dalam lima tahapan:

1. Menumbuhkan bibit kepemimpinan. Ini tahap awal, karena pada periode ini seseorang harus menyelami dirinya sendiri agar menemukan bibit kepemimpinan yang otentik.
2. Pemimpin yang bertumbuh adalah pemimpin yang dapat memperkuat kepemimpinannya. Salah satu kriteria pemimpin yang kuat adalah menjadikan dirinya pembelajar.
3. Pemimpin bertumbuh juga memprioritaskan terbangunnya jejaring. Disinilah kemampuan berkomunikasi dianggap sangat penting.
4. Semakin kuat menghadapi badai. Setiap pemimpin pasti mengalami masa sulit dan krisis. Dalam konsep kepemimpinan bertumbuh, krisis dipandang sebagai kesempatan membuatnya semakin baik.
5. Tanggung jawab pemimpin yang bertumbuh adalah melahirkan tunas kepemimpinan baru. Tugas pemimpin hebat adalah menyiapkan pemimpin baru sama hebat atau lebih hebat darinya.

Pemimpin bertumbuh senantiasa menginspirasi di setiap situasi. Jika tindakan Anda menginspirasi orang belajar lebih, berbuat lebih, dan menjadi lebih baik. Para pemimpin memang tidak

hanya bertugas memimpin. Tugas lain yang tak bisa dielakkan adalah menyiapkan dan membesarkan pemimpin. Hal tersebut wajib dilakukan agar prestasi bisa dipertahankan dan ditingkatkan. Keberhasilan pemimpin meraih prestasi tanpa kesiapan suksesi sama saja dengan menunda keruntuhan. Prestasi dan standar tinggi yang telah diraih justru akan menjadi beban bagi pemimpin berikutnya.

Jack Welch, mantan CEO General Electric menyatakan bahwa pemimpin bukan hanya dibutuhkan untuk mengatur sebuah tim saja, tapi juga mendewasakan dan menjadi alat bagi orang lain mengembangkan diri juga. Sebelum jadi pemimpin, kesuksesan adalah tentang mendewasakan dan mengembangkan diri. Ketika Anda sudah jadi pemimpin, kesuksesan adalah tentang mendewasakan dan mengembangkan orang lain. Disisi lain penulis tenar China, Lao Tzu mengemukakan pendapatnya tentang sebuah kepemimpinan. Baginya, pemimpin yang baik adalah orang yang tak memedulikan pujian terhadap diri sendiri. Bagi pemimpin yang disebut Lao Tzu, mereka selalu menempatkan keberhasilan tim di atas segalanya.

Daftar Pustaka

- Adisendjaja, Y. H. (2008). Analisis buku ajar biologi sma kelas x di kota bandung berdasarkan literasi sains. *Bandung: Jurusan Pendidikan Biologi, FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Adisendjaja, Y. H., & Romlah, O. (2009). Pembelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup: Belajar Dari Pengalaman Dan Belajar Dari Alam. *Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Afandi, A., Neolaka, A., & Saleh, R. (2012). KESADARAN LINGKUNGAN MASYARAKAT DALAM PEMELIHARAAN TAMAN LINGKUNGAN DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Menara*, 7(1), 14-14.
- Akbar, K., Luqman, Y., & Setiabudi, D. (2013). Komunikasi Strategis Universitas Diponegoro dan Universitas Negeri Semarang dalam Membangun Brand Image Universitas sebagai Green University. *Interaksi Online*, 1(3).
- Alshuwaikhat, Habib M dan Ismaila Abubakar. 2008. "An Integrated Approach To Achieving Campus Sustainability: Assessment Of The Current Campus Environmental Management Practices," dalam *Journal of Cleaner Production* 16. 1777e1785. www.elsevier.com/locate/jclepro
- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*, 29(4), 489-500.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.

- Annan, K. (2000). Durable peace and sustainable development in Africa. *South African Journal of International Affairs*, 7(1), 1-5.
- Arifin, Zainal. 2011. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ariga, R. A., Nasution, S. Z., Nasution, E. H., Taufik, M., Nurhasanah, R., Khaliqi, M., & Purba, M. 2020. *Buku Panduan Penyusunan Kurikulum, RPS, SAP dan Kampus Merdeka*.
- Ayu, Wanda. 2019. UI Raih Kampus Terhijau Versi UI GreenMetric. (online). <https://www.ui.ac.id/ui-raih-kampus-terhijau-versi-ui-greenmetric/>
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2019. *Sustainable Development Goals*. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia. (Online). <http://www.bappenas.go.id>
- Barlett, P. F., & Chase, G. W. (Eds.). (2013). *Sustainability in higher education: Stories and strategies for transformation*. MIT Press.
- Bekessy, S., & Burgman, M. (2003). Universities and sustainability. *TELA: Environment, economy and society*, 11, 1-41.
- Buckman, A.H., Mayfield, M. and Beck, S. B. M. (2014) 'What is a smart building?', *Smart and Sustainable Built Environment*, 3(2), pp. 92-109.
- Dacholfany, (2013). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami. *NIZAM*, Vol. 02, No. 02, Juli-Desember 2013, hal. 23-40.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2020. *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Estiri, M., Amiri, N. S., Khajeheian, D., & Rayej, H. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior in hospitality industry: a study on effect of gender. *Eurasian Business Review*, 8(3), 267-284.

- Fatmawati, S., & Syahbana, J. A. (2015). Penerapan Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan di Lingkungan Kampus (Studi Perbandingan Antara Kampus Tembalang Universitas Diponegoro dan Kampus Tertre Universitas Nantes). *JURNAL PEMBANGUNAN WILAYAH & KOTA*, 11(4), 484-497.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). Dasar-Dasar Pemasaran. Jakarta: Raja Grafindo.
- Gronn, P. (1998). " Leadership: Theory and practice" Peter G. Northouse. *Human Resource Management Journal*, 90-91.
- Gunawan, T. E., Prayogo, D. N., & Mardiono, L. (2012). Eco-sustainable Campus Initiatives: A Web Content Analysis. *Proceedings of the 3rd International Conference on Technology and Operation Management*. pp. 59-65.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hans Seidel Foundation. (1999). Materi Pendidikan Lingkungan Hidup. Dasar, Strategi, dan Metode Pembelajaran. Jakarta: Menara Cakrawala.
- Harahap, S. S. (2001). Teori akuntansi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hardati, Puji. dkk. 2015. *Pendidikan Konservasi*. Semarang:Magnum Pustaka Utama.
- Havelock, R. G. (1973). *The change agent's guide to innovation in education*. Educational Technology. books.google.com
- Herdman, A. O., Yang, J., & Arthur, J. B. (2017). How does leader-member exchange disparity affect teamwork behavior and effectiveness in work groups? The moderating role of leader-leader exchange. *Journal of Management*, 43(5), 1498-1523.
- <https://katadata.co.id/infografik/2019/11/11/infografik-perbanyak-sumber-energi-kurangi-emisi-karbon>
- Humblet, E. M., et al. 2010. Roadmap To a Green Campus. Washington, D.C.: US Green Building Council.

- Husain Heriyanto. (2005). Krisis Ekologi dan Spiritualitas Manusia, dalam <http://www.conservation.org> atau www.conservation.or.id
- Husin, A. (2017). Peranan Pendidikan Kependudukan terhadap Pelestarian Lingkungan Hidup. *Demography Journal of Sriwijaya (DeJoS)*, 1(1), 14-19.
- Kementerian Lingkungan Hidup, dalam <http://www.menlh.go.id>.
- Kementerian PPN/ Bappenas. 2019. Siaran Pers RESMIKAN SDGS CENTER UNIVERSITAS HASANUDDIN, MENTERI BAMBANG: KAMPUS SANGAT BERPERAN DALAM MENCAPAI TPB/SDGS. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia. (Online). <http://www.bappenas.go.id>
- Keraf, Sony. 2006. Etika Lingkungan. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Khan, M.N. and Malik, M.F. (2017), "'My leader's group is my group". Leader-member exchange and employees' behaviours", *European Business Review*, Vol. 29 No. 5, pp. 551-571. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2016-0013>
- Kilpatrick, J., Swafford, J., & Findell, B. (2001). *Adding it up: Helping children learn mathematics* (Vol. 2101). National research council (Ed.). Washington, DC: National Academy Press.
- Kim, C. Y., & Blake, R. (2005). Psychophysical Magic: Rendering The Visible 'Invisible'. *Trends in cognitive sciences*, 9(8), 381-388.
- Lensufiie, T. (2010). Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. *Jakarta: Erlangga*.
- Lester R.Brown (2000), Menyelamatkan Planet Bumi. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Listyarti, R. (2012). Pendidikan Karakter dalam Metode Aktif, Inovatif, dan Kreatif. *Jakarta: Erlangga*.
- Lusi A, Herlina. (2011). Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Lingkungan hidup sebagai Upaya Menciptakan Pemukiman yang Sehat dan Nyaman Huni (studi di kelurahan Notoprajan Ngampilan Yogyakarta). *Jurnal Penelitian*

- Bapedda Kota Yogyakarta. No.06 April 2011. ISSN. 1978 – 0052. h. 42-44.
- Marno & Supriyatno, T. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Refika Aditama. Malang.
- Megan Crawford (2002) *The Charismatic School Leader--Potent Myth or Persuasive Effect?*, *School Leadership & Management*, 22:3, 273-287,
- Meng, et al. 2007. *Kampus Sejahtera Kampus Lestari: The Genesis For a Sustainable Campus*. Malaysia: Corporate & Sustainable Development Division Universiti Sains Malaysia
- Mohamad Soerjani. (2000). *Kepedulian Masa Depan*. Laporan Komisi Mandiri Kependudukan dan Kualitas Hidup. Jakarta: Institut Pendidikan dan Pengembangan Lingkungan.
- Monke, E. A., & Pearson, S. R. (1989). *The policy analysis matrix for agricultural development* (Vol. 201). Ithaca: Cornell university press.
- Nasution, Z., & IP, S. (1990). *Komunikasi Politik. Suatu Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neolaka, Amos. 2008. *Kesadaran Lingkungan*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Otto Soemarwoto (2006). *Ekologi Lingkungan Hidup dan Pembangunan*, Jakarta: Djambatan.
- Pareek, Udai. 1994. *Perilaku Organisasi (Pedoman ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 67 (2008) tentang *Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen sebagai Pimpinan Perguruan Tinggi dan Pimpinan Fakultas*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 4 (2014) tentang *Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*
- Peraturan Presiden (Perpres) SDGs Nomor 59 Tahun 2017 tentang *Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*.

- Phramesti, R., & Yuliastuti, N. (2013). Kajian Keberlanjutan Universitas Negeri Semarang (Unnes) sebagai Kampus Konservasi (Studi Kasus: Unnes Sekaran, Semarang). *Teknik PWK (Perencanaan Wilayah Kota)*, 2(1), 183-190.
- Poerwadarminta, WJS. 2002. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pope, A., Kessel, A., Price, A., Dzurick, A., Russ, A., King, A., ... & Hjarding, A. (2015). *Urban environmental education*. Cornell University Civic Ecology Lab.
- Retnoningsih, Amin, et.al. 2019. Konservasi Berkelanjutan Kampus UNNES 2019. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Riduwan, A. (2014). Tanggungjawab Lingkungan Dan Peran Informasi Biaya Lingkungan Dalam Pengambilan Keputusan Manajemen: Studi Kualitatif. *Simposium Nasional Akuntansi*, 14, 26.
- Rivai, V., (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rokhman, Fathur. 2018. Kepemimpinan Bertumbuh: Prinsip Kepemimpinan pada Era Perubahan. Semarang: UNNES Press.
- Roth, H. P. and C. E. Keller Jr. 1997. Quality, Profits, and The Environment: Diverse Goals or Common Objectives. Is Your Company Lightgreen or Darkgreen. *Management Accounting (July)* : 51-55.
- Roth, R. E. (1973). A model for environmental education. *The Journal of Environmental Education*, 5(2), 38-39.
- RUS Energia. (2019) 'UI GreenMetric 2018: Energy and Climate Change Guidelines for Compilation'. Università Ca' Foscari.
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saidi, Zaim dan Hamid Abidin 2004, Menjadi Bangsa Pemurah: Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia, Jakarta: Pustaka.
- Salatin, Joey. 2011. Eco-Campus: Thinking Beyond Green to Truly Sustainable. *Jurnal Agres The Voice of Eco- Agriculture*. Volume 41 No.6.

- Shula, M. T. (2019). Servant-leadership practices of school principals in faith-based Christian schools of South Africa (Doctoral dissertation).
- Soerjono, Soekanto. (1992). Sosiologi Sebuah Pengantar. Jakarta: Rajawali Press.
- Soetomo, Soegiono. 2012. Urbanisasi dan Morfologi: Proses Perkembangan Peradaban dan Wadah Ruangnya Menuju Ruang yang Manusiawi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sonny Keraf (2006). Etika Lingkungan, Jakarta: Kompas.
- Suharto, Edi, 2006, Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial, (edisi ke-2).
- Suharto, Edi, 2006, Pekerja Sosial Industri, CSR dan ComDev. Bandung: Refika Aditama.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thomashow, M. (2014). The nine elements of a sustainable campus. *Sustainability: The Journal of Record*, 7(3), 174-175.
- Tim Adiwiyata Tingkat Nasional. 2011. *Panduan Adiwiyata Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup.
- Tim Pengembang Kurikulum Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran, Direktorat Jenderal BELMAWA. 2016. KKN DAN SN-DIKTI PERPRES 08/2012 & PERMENRISTEKDIKTI 44/2015. Jakarta: Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- [UI] Universitas Indonesia. 2019. Petunjuk UI GreenMetric World University Rankings "Sustainable University in a Changing World: Lessons, Challenges and Opportunities". Universitas Indonesia. Jakarta.
- [UI] Universitas Indonesia. 2019. UI GreenMetric World University Ranking Background of the ranking. <http://greenmetric.ui.ac.id/what-is-greenmetric>.
- Undang-Undang No 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

- Undang-Undang No 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Wheelen, Thomas L & Hunger, David L. 2000. *Strategic Management – Business and Policy*, Prentice Hall Internasional Inc, USA.
- Wildensyah, I. (2012). *Sisi Lain Arsitektur, Teknik Sipil, dan Lingkungan*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J., Nurkolis, N., & Yuliejantiningasih, Y. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP SEKOLAH EFEKTIF PADA SMP NEGERI RAYON PATEBON KABUPATEN KENDAL. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2).
- Woo, J. and Choi, K. S. (2013) 'Analysis of potential reductions of greenhouse gas emissions on the college campus through the energy saving action programs', *Environmental Engineering Research*, 18(3), pp. 191197.
- World Commission on Environment and Development (WCED). (1987). *Our common future*. Oxford University Press. Oxford, UK
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations: 8 Edition*, 9/e. Pearson Education India.
- Zoerni Djamal Irwan (2010). *Prinsip-Prinsip Ekologi Ekosistem, Lingkungan dan Pelestariaannya*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Tentang Penulis

Dr. Kardoyo, M.Pd.



Pria kelahiran 29 Mei 1962 ini adalah seorang pengajar di Fakultas Ekonomi UNNES dan Program Pasca Sarjana UNNES pada disiplin ilmu Manajemen Pendidikan. Beliau menyelesaikan studi pendidikan doctor pada bidang Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Focus penelitian pada bidang Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan. Beliau aktif sebagai penulis di media cetak nasional dan menjadi penulis beberapa artikel ilmiah di jurnal internasional bereputasi. Saat ini beliau juga menjabat sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Untuk berkontak dengan beliau dapat menghubungi kardoyo@mail.unnes.ac.id

Muhammad Feriady, S.Pd., M.Pd.



Pria kelahiran Purbalingga, 11 Oktober 1990 ini menamatkan pendidikan sarjana dan magisternya di Universitas Negeri Semarang dengan program keilmuan Pendidikan Ekonomi. Penulis saat ini tercatat sebagai dosen aktif di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Beliau aktif sebagai Reviewer jurnal SEEJ (Soedirman Economic Education Journal) UNSOED Sejak 2018. Fokus pengajaran beliau adalah Pembelajaran Ekonomi, Sejarah Pemikiran Ekonomi, Perekonomian Indonesia dan Ekonomi Internasional. Sedangkan untuk focus riset yang

ditekuni adalah UMKM dan kewirausahaan, ekonomi keperilakuan dan Koperasi. Saat ini Beliau menjabat Sebagai Kepala Bidang Pengembangan SDM dan Organisasi Pusat Studi Pendidikan Ekonomi UNNES. Untuk menghubungi atau berdiskusi dengan beliau dapat mengirimkan di email : mferiady@mail.unnes.ac.id

Nina Farliana, S.Pd., M.Pd.



Perempuan kelahiran Kendal, 10 September 1989 ini menamatkan pendidikan sarjana di Universitas Negeri Semarang tahun 2012, dan magisternya di Universitas Negeri Malang tahun 2015 dengan program keilmuan Pendidikan Ekonomi. Penulis saat ini tercatat sebagai dosen aktif di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Beliau adalah penulis di jurnal internasional bereputasi dan memiliki faktor dampak dengan terindeks Scopus dan Web of Science (WoS), selain itu beliau juga aktif menulis di jurnal nasional terakreditasi. Fokus riset beliau adalah pembelajaran ekonomi, koperasi dan UMKM, serta ekonomi sumber daya manusia. Saat ini beliau diamanahi sebagai editor pada jurnal *Dinamika Pendidikan* (jurnal nasional terakreditasi SINTA 2) dan *Economic Education Analysis Journal* (jurnal nasional terakreditasi SINTA 5). Untuk menghubungi atau berdiskusi dengan beliau dapat mengirimkan di email: ninafarliana@mail.unnes.ac.id