



TATA NILAI PASTI

(PROFESIONAL, AKUNTABEL, SINERGI, TRANSPARAN DAN INOVATIF)
PEDOMAN KINERJA PEGAWAI

Komjen Pol. Andap Budhi Revianto, S.I.K., M.H.

Penerapan Tata Nilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif) terhadap Pegawai

Komjen Pol. Andap Budhi Revianto, S.I.K., M.H.



Penerapan Tata Nilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif) terhadap Pegawai

Komjen Pol. Andap Budhi Revianto, S.I.K., M.H.

Penerbit LPPM Universitas Negeri Semarang
Gedung Prof. Dr. Retno Sriningsih Satmoko, Penelitian dan Pengabdian
Masyarakat, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229

Cetakan Pertama, 2023

ISBN

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat serta karunia-Nya penulis mampu untuk menyelesaikan buku referensi ini yang diberi judul “**Penerapan Tata Nilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif) Terhadap Pegawai**” dengan tepat waktu, guna sumbangsih terhadap kekhususan materi mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan .

Tulisan ini adalah berkaitan dengan pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan . Kelayakan untuk keberadaan buku referensi ini dari sudut pandang penulis adalah karena latar belakang penulis yang merupakan seorang praktisi, sehingga merasa perlu untuk memberikan tambahan bacaan yang dapat membantu pembaca terutama dikalangan pegawai serta akademisi untuk dapat memahami dan mengerti perkembangan sumber daya manusia.

Terselesainya buku referensi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, oleh karenanya penulis ucapkan terimakasih atas segala dukungan baik berupa saran dari semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Disamping itu, penulis tidak dapat memungkiri bahwa tulisan ini tidaklah sempurna, sehingga masih membutuhkan kritik dan saran yang membangun, sehingga dengan senang hati penulis akan menerima masukan demi perbaikan dari segala halnya.

Besar harapan agar buku referensi ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa fakultas hukum, akademisi, maupun para pihak yang tertarik dengan pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia, serta diharapkan dapat bermanfaat guna pengembangan ilmu hukum khususnya terkait sumber daya manusia. Semoga referensi ini mudah dimengerti serta dipahami oleh pembacanya.

Penulis

Komjen Pol. Andap Budhi Revianto, S.I.K., M.H.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN IDENTITAS BUKU.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
PENDAHULUAN	1
BAB 1. KONSEP NILAI HIDUP, KESADARAN, PIKIRAN, DAN KEHENDAK	2
BAB 2. KONSEP DAN FILOSOFI PENDIDIKAN NILAI	16
BAB 3. MANUSIA, MORAL, NILAI DAN HUKUM.....	26
BAB 4. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI PROFESIONAL.....	48
BAB 5. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI AKUNTABEL.....	61
BAB 6. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI SINERGI.....	73
BAB 7. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI TRANSPARANSI.....	80
BAB 8. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI INOVATIF.....	94
BAB 9. PENUTUPAN.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia tak dapat dipisahkan dengan nilai, moral dan hukum. Bahkan persoalan kehidupan manusia terjadi ketika tidak ada lagi peran nilai, moral dan hukum dalam kehidupan. Nilai-nilai menjadi landasan sangat penting yang mengatur semua perilaku manusia. Nilai menjadi sumber kekuatan dalam menegakkan suatu ketertiban dan keteraturan sosial. Demikian halnya moral sebagai landasan perilaku manusia yang menjadikan kehidupan berjalan dalam norma-norma kehidupan yang humanis-religius. Kekuatan hukum menjadi kontrol dalam mengatur keadilan akan hak dan kewajiban setiap manusia dalam menjalankan peran-peran penting bagi kehidupan manusia. Peran nilai, moral maupun hukum menjadi bagian penting bagi proses pembentukan karakter suatu bangsa.

Nilai secara etimologi merupakan pandangan kata value (bahasa Inggris) (moral value) (Mustari Mustafa, 2011: 15). Dalam kehidupan sehari-hari, nilai merupakan sesuatu yang berharga, bermutu, menunjukkan kualitas, dan berguna bagi manusia. Dalam pembahasan ini nilai merupakan kualitas yang berbasis moral. Dalam filsafat, istilah ini digunakan untuk menunjukkan kata benda abstrak yang artinya keberhargaan yang setara dengan berarti atau kebaikan.

Nilai merupakan istilah yang sering digunakan oleh banyak pihak, di antaranya psikoterapis, psikolog, sosiolog, filsuf, dan masyarakat umum dalam beragam kehidupan. Selain itu, digunakan juga untuk memahami dimensi etika dalam menganalisis masalah atau menyimpulkan masalah. Untuk mengetahui nilai dan penggunaannya, yaitu dengan menyimak penerapan nilai-nilai dalam kehidupan manusia meskipun tidak terlepas dari lingkaran etika dan moral perspektif aksiologi sebagai salah satu bagian filsafat yang mempersoalkan teori nilai.

BAB 1. KONSEP NILAI HIDUP, KESADARAN, PIKIRAN, DAN KEHENDAK

Secara garis besar nilai dibagi dalam dua kelompok, yaitu nilai-nilai nurani (value of being) dan nilai-nilai memberi (value of giving). Nilai-nilai nurani adalah nilai yang ada dalam diri manusia, kemudian berkembang menjadi perilaku dan cara kita memperlakukan orang lain. Yang termasuk dalam nilai-nilai nurani adalah kejujuran, keberanian, cinta damai, keandalan diri, potensi, disiplin, tahu batas, kemurnian, dan kesesuaian. Memberi adalah nilai yang harus dipraktikkan atau dibagi, yang akhirnya akan diterima sebanyak yang diberikan (Zaim Elmubarok, 2009: 7). Nilai-nilai ini dapat dilihat dalam hal, seperti setia, dapat dipercaya, hormat, cinta, kasih, sayang, peka, tidak egois, baik hati, ramah, adil, dan murah hati. Nilai-nilai tersebut diterapkan di pemerintah dasar, pemerintah menengah, dan perguruan tinggi. Dalam hal ini, nilai harus menjadi core (intisari) dalam pendidikan

Menurut Flanagan, jika nilai muncul bersama berbagai relasi tertentu, setiap orang akan bijaksana apabila mencari nilai hidup dalam relasi yang dapat dibuat sepanjang hidupnya. Setiap orang dituntut untuk memikirkan dan melakukan yang terbaik bagi dirinya dan relasinya sehingga membentuk identitas dan mengekspresikannya. Hal itu disebabkan yang dipikirkan dan dikerjakan seseorang merupakan ekspresi orang tersebut. Ekspresi diri mencakup usaha membentuk diri sendiri dan orang lain serta menghargai diri sendiri dan orang lain. Nilai hidup itu muncul dari berbagai kesempatan untuk mengekspresikan dan mewujudkan rencana dan komitmen hidup yang diketahui dan diyakini bernilai dan berharga, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Menurut Flanagan, semuanya bergantung pada cara orang memahami dirinya sendiri. Semua ini menjadi mungkin karena manusia adalah makhluk yang memiliki kesadaran dan makhluk yang berpikir serta mengetahui siapa dirinya, mengetahui tentang pengetahuannya.

1. Kemampuan Pikiran Sadar

Menurut Flanagan (1996: 10), kemampuan pikiran sadar menyebabkan manusia mampu mengetahui dan menyadari bahwa pada suatu saat ia akan mati. Kematian bagi manusia adalah akhir dari aktivitas duniawi. Oleh karena itu, sebelum kematian menjemput, sebaiknya manusia berusaha mengubah dunia ke arah yang lebih bernilai, ke arah yang positif, sehingga meninggalkan hal bermakna yang dapat memperkecil ancaman kematiannya karena jasa-jasanya selalu dikenang dunia. Kesadaran dan pikiran mampu membawa manusia melalui banyak jalan yang berarti dalam hidupnya seturut yang dikehendaknya. Dengan kesadaran, daya pikiran, dan kehendak bebasnya manusia mampu menuntun hidupnya ke arah yang lebih bernilai, ke arah yang dapat membuatnya bisa memperkecil ancaman kematian dirinya.

2. Sains dan Kesadaran

Flanagan (1996: 13) berpendapat dalam tiga hal penting sebagai berikut:

- a. The hodgepodge objection (keberatan yang mengatakan bahwa fenomena sadar hanyalah merupakan fenomena yang kacau-balau);
- b. The heterogeneity objection (keberatan yang mengatakan bahwa fenomena sadar adalah fenomena yang beraneka ragam);
- c. The superficiality objection (keberatan yang mengatakan bahwa fenomena sadar hanyalah merupakan fenomena yang dangkal atau hanya merupakan tampilan permukaan kesadaran).

Menanggapi tiga keberatan tersebut, Flanagan memulai argumennya dengan menyatakan tiga buah gagasan berikut:

- a. Kesadaran itu ada. Terdapat keadaan-keadaan, peristiwa-peristiwa, dan proses-proses mental yang sadar atau yang memiliki ciri kesadaran.
- b. Kesadaran memiliki kedalaman struktur, fungsi, sejarah alamiah, dan kultur, tetapi semuanya itu tersembunyi.
- c. Keadaan, proses, peristiwa mental sadar, kemampuan pengamatan yang mungkin sadar, jika ada, mengungkapkan dirinya dalam bentuk yang beragam.

Istilah kesadaran mencakup semua keadaan, peristiwa, dan proses mental yang dialami oleh setiap orang sebagai subjek.

Pada umumnya orang menerima bahwa gagasan pertama dan kedua dengan struktur yang tersembunyi, fungsi yang tersembunyi, sejarah alamiah, dan kultur yang tersembunyi membutuhkan teori. Akan tetapi, banyak orang terutama kaum naturalis pesimistis mengakui kemungkinan adanya teori terpadu, berkenaan dengan gagasan ketiga (keadaan-keadaan sadar, proses-proses, peristiwa mental sadar, kemampuan pengamatan yang mungkin sadar jika ada, mengekspresikan dirinya dalam bentuk yang beragam). Sikap pesimistis kaum naturalis berdasarkan anggapan bahwa fenomena sadar merupakan fenomena yang serba-beragam. Akan tetapi, menurut Flanagan, keragaman pada dirinya sendiri bukanlah dasar yang tepat bagi keraguan tersebut. Partikel-partikel utama serta kimia dan fisika juga memiliki bentuk yang beragam, tetapi dapat menjadi dasar terbentuknya teori yang koheren.

Flanagan (1996) berpendapat bahwa sebenarnya sikap pesimistis kaum naturalis tersebut tidak didasarkan pada fenomena yang beraneka ragam tentang kesadaran, tetapi karena mereka beranggapan bahwa bentuk dari susunan fenomena sadar yang beraneka ragam tersebut kacau balau. Akan tetapi, Lorens Bagus (1996: 688) mengartikan naturalis adalah sebutan bagi orang-orang yang menganut paham naturalisme. Kata “naturalisme” berasal dari kata *natura* (Latin), yang artinya alam atau kodrat. Naturalisme adalah suatu paham yang terlalu menekankan peran yang menentukan, bahkan mutlak dan alam. Perhatian khusus dalam sistem ini adalah oposisinya terhadap roh dan tata adikodrati. Kaum naturalis berpendapat bahwa orang dapat saja membangun suatu teori ilmiah mengenai sekumpulan fenomena alamiah. Akan tetapi, orang tidak akan dapat mengembangkan suatu teori ilmiah mengenai sesuatu yang kacau-balau. Berdasarkan pernyataan tersebut menurut Wilkes (1998: 33-34), suatu fenomena dikatakan kacau-balau apabila antara fenomena tersebut tidak terdapat suatu koherensi tertentu.

Adapun fenomena sadar menunjukkan hal yang sebaliknya. Flanagan menambahkan bahwa pada tahap yang sangat awal, fenomena sadar memperlihatkan suatu koherensi. Hal itu berarti bahwa kesadaran sendiri terbuka untuk dipelajari dan dapat menjadi objek sains. *Natural method* atau metode alamiah diartikan oleh Flanagan (1996: 34) sebagai suatu pendekatan fenomena

pikiran sadar melalui cara mengumpulkan berbagai data dari fenomenologi, psikologi, neuroscience biologi dan antropologi memadukannya dan membawanya ke dalam suatu kesesuaian. Dalam hal ini, selanjutnya Flanagan menawarkan suatu metode yang disebutnya natural method (metode alamiah). Menurutny, metode ini memadai untuk mempelajari kesadaran. Penerapan metode ini dapat dilakukan melalui tiga garis analisis yang berbeda secara berurutan.

- a. Memberikan tempat yang layak bagi fenomenologi. Yang penting di sini menurut Flanagan adalah mendengarkan dengan saksama semua hal yang dikatakan setiap orang, berkenaan dengan bagaimana suatu hal menampakkan dirinya.
- b. Membiarkan para psikolog dan para ilmuwan kognitif mengutarakan pendapatnya. Artinya, menyimak dengan saksama hasil-hasil penelitian para psikolog dan ilmuwan kognitif tentang bagaimana kehidupan mental bekerja dan pekerjaan apa jika ada, yang dimiliki oleh pikiran sadar.
- c. Menyimak dengan saksama apa yang dikemukakan oleh para ilmuwan saraf berkenaan dengan bagaimana peristiwa-peristiwa mental sadar disadari.

Langkah selanjutnya adalah menguji keselarasan antara berbagai data yang disediakan beberapa disiplin ilmu tersebut. Objek natural method adalah melihat apakah dan sampai taraf mana laporan yang tersedia itu koheren, dapat dipadukan, dan dapat dibawa ke dalam keseimbangan. Suatu keadaan ketika teori dan data bersesuaian secara tepat dan logis. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah memerhatikan cara bentuk-bentuk fenomena sadar menyatakan dirinya dalam evolusi biologi dan kultural. Hal ini penting untuk memahami kesadaran, cara kerja, dan fungsinya. Metode ini tidaklah tanpa masalah.

Menurut Flanagan, masih banyak orang beranggapan bahwa laporan-laporan hasil penelitian fenomena mental dan ilmu saraf mereduksi kemanusiaan manusia. Inti keberatannya dapat diringkas demikian: gambaran ilmiah tentang kesadaran tidak sesuai dengan gambaran kepribadian manusia yang sesungguhnya. Manusia sebagai subjek penelitian cenderung dipahami sama seperti sebuah mesin yang hidup. Flanagan membenarkan bahwa data ilmu saraf mengubah pola pemahaman seseorang tentang fenomena mental karena ilmu saraf berhasil mengungkap banyak

hal baru yang belum diketahui sebelumnya. Akan tetapi, data dan ilmu saraf sama sekali tidak mereduksi manusia. Menegaskan posisinya, Flanagan (1996: 13) menulisnya demikian: “...*The scientific image of persons is not something that need spook us. It is not incompatible with the view of ourselves as agents with certain special features: capacities for knowing what is true and good, for shaping our lives in accordance with what we know to be true and good, and for finding deep meaning in understanding the nature of things, for having relations of love and friendship with others, and for making a positive difference to the world.*”

Flanagan (1996) mengemukakan satu laporan dari ilmu saraf tentang mimpi. Kasus mimpi digunakan Flanagan sebagai contoh yang baik tentang suatu bentuk ekspresi keanekaragaman pengalaman sadar. Banyak ahli beranggapan bahwa mimpi-mimpi adalah murni kekacauan dan bukan fenomena kesadaran. Ada pula yang mengatakan bahwa mimpi-mimpi merupakan confabulasi-misremembering yang tercampur baur dan menyertai proses seseorang ketika terjaga dari tidur.

Dalam hal ini, Peter Salim, ed., (1986: 382.1188) menjelaskan bahwa: “...*Confabulation adalah semacam pengisian ruang-ruang yang ada di dalam ingatan-ingatan seseorang dengan sesuatu yang dikarang-karang secara bebas. Adapun misremembering adalah kekeliruan seseorang dalam mengingat sesuatu hal.*” Dua asumsi umum yang menjadi kerangka acuan Flanagan dalam menyelidiki kasus mimpi, sebagaimana telah disinggung sebelumnya adalah: kesadaran mempunyai kedalaman, struktur-struktur tersembunyi, fungsi-fungsi yang tersembunyi dan majemuk dan sejarah budaya alamiah yang tersembunyi. Bagian-bagian mental sadar memiliki bentuk yang beragam. Menurut Flanagan (1996), kesadaran memiliki suatu struktur permukaan subjektif. Akan tetapi, aspek-aspek kesadaran subjektif (yang Flanagan sebut sebagai aspek-aspek fenomenal) tidak melemahkan struktur-struktur kesadaran. Struktur-struktur tersembunyi dari bagian-bagian mental sadar mencakup perwujudan kegiatan-kegiatan sarafnya.

Sementara fungsi kausal mimpi akan memperoleh pijakannya dalam data psikologi umum beserta evolusi alamiah dan kultural.

a. Mimpi: Suatu yang Beraspek Ganda

Istilah mimpi fenomenal digunakan Flanagan (1996: 35) untuk mengacu pada semua kegiatan mental yang terjadi pada semua tahap tidur, baik yang terjadi pada

tidur NREM maupun yang terjadi pada tidur REM. Flanagan (1996: 36) menjelaskan bahwa mimpi merupakan satu contoh yang menunjukkan adanya bentuk-bentuk pengalaman sadar yang beraneka ragam. Mimpi fenomenal adalah suatu efek samping yang menarik mengenai apa yang dilakukan otak, menyangkut fungsi-fungsi yang ditunjukkannya selama seseorang tertidur. Walaupun mimpi fenomenal tidak memiliki fungsi biologis, pernyataan ini menunjukkan bahwa mimpi-mimpi fenomenal lebih menyerupai bakal epifenomenal. Menurut Lorens Bagus (1996: 210), epifenomenal adalah paham yang mengajarkan bahwa kesadaran merupakan efek insidental proses-proses saraf dan bukan sebab. Kesadaran (pikiran) adalah suatu akibat yang disebabkan oleh proses otak tertentu. Akan tetapi, menurut Flanagan (1996), hal itu tidak berarti bahwa mimpi fenomenal merupakan efek samping nonfisik dari proses-proses otak tertentu.

Maksud Flanagan di sini adalah mimpi-mimpi fenomenal mungkin tidak dipilih untuk suatu fungsi biologis tertentu. Artinya, tidak ada suatu fungsi yang secara alamiah ditetapkan untuknya. Manfaat mimpi fenomenal tersebut bergantung sepenuhnya pada apa yang dilakukan oleh setiap orang berkenaan dengan mimpi-mimpi dan laporan-laporan mimpi fenomenal mereka. Misalnya, menggunakan mimpi-mimpi mereka sebagai sumber informasi menyangkut hal-hal yang ada dalam pikiran mereka atau menuliskan mimpi-mimpi mereka dalam bentuk-bentuk puisi yang indah, mengekspresikannya dalam benda-benda seni yang artistik. Bagi Flanagan mimpi fenomenal merupakan sesuatu yang ada dan dapat secara potensial berguna bagi setiap orang dalam usaha membangun dirinya sendiri. Akan tetapi, ada suatu hal yang bagi Flanagan tampak paradoksal berkaitan dengan kasus mimpi fenomenal ini, yaitu bahwa pada satu sisi mimpi fenomenal itu aneh dan berstatus epifenomenal, tetapi pada sisi lain mimpi yang sama tersebut juga penuh arti dan dapat membantu seseorang mengenali identitas dirinya.

b. Tidur dan Mimpi

Sejauh ini mimpi fenomenal telah digunakan untuk menunjuk pada berbagai kegiatan mental yang terjadi selama seseorang tidur. Akan tetapi, apakah tidur itu? Kita pun belum mengetahuinya. Sebelum menguraikan lebih lanjut tentang mimpi, akan sajikan secara singkat tentang tidur sebagaimana diuraikan oleh Flanagan.

Flanagan (1996: 178-180), dari hasil penelitian terhadap tidur, diketahui bahwa tidur setiap orang pada waktu malam umumnya berlangsung dalam dua tahap. Tahap pertama adalah tahap NREM. Tidur NREM atau Non Rapid Eye Movements adalah suatu tahap tidur ketika bola mata cenderung tidak bergerak cepat. Setelah tahap NREM selesai, muncul tahap tidur kedua, yaitu tidur REM. Tidur NREM lazim disebut pula tidur ortodoks. Menurut Flanagan (1996: 36), penelitian akhir-akhir ini menunjukkan bahwa berpikir keras dengan penuh ketakutan kemungkinan besar akan muncul kembali dalam bentuk mimpi selama tidur NREM, termasuk bangun dan berjalan ketika tidur, berbicara ketika tidur, dan menggertakkan gigi. Sementara itu, ketakutan-ketakutan yang secara umum menghantui anak-anak pada malam hari terjadi pada tidur REM. Kemudian, orang menyebut semua kegiatan mental, baik yang terjadi pada saat tidur NREM maupun yang terjadi pada saat tidur REM sebagai dream (mimpi). Akan tetapi, setelah tidur REM diteliti dan ditemukan bahwa tidur REM tersebut menutup penggabungan laporan-laporan tentang mimpi yang sangat fantastik, orang-orang secara sederhana menganggap semua kegiatan mental yang terjadi pada tidur REM sebagai mimpi.

Bertolak dari dua kenyataan ini, Flanagan mendefinisikan mimpi yang disebutnya mimpi fenomenal sebagai semua kegiatan mental yang terjadi pada semua tahap tidur, baik yang terjadi pada tidur NREM maupun pada tidur REM. Berikut Flanagan (Priguna Sidharta, 1999: 178-180) mengajukan beberapa pertanyaan mendasar berkaitan dengan tidur dan mimpi yang dikemukakan di atas:

- 1) Tahap pertama, mengapa (dan bagaimana) mimpi-mimpi yang tertutup dari sistem-sistem saraf yang memproses attentional (perhatian), motor (gerakan), dan memory (ingatan) dapat menunjukkan semacam pengalaman yang sangat jelas?
- 2) Tahap kedua, muncul ketika sleep spindle (gelombang tidur) muncul, dengan bola mata mulai berhenti bergerak, tetapi ketegangan saraf masih dipertahankan.
- 3) Tahap ketiga, saraf mulai lemas dengan gelombang tidur yang masih sesekali muncul.
- 4) Tahap keempat, seluruh saraf lemas.

- a. Mengapa fenomenologi kegiatan mental tidur NREM dan REM memiliki cara kerja yang berbeda?
- b. Apa fungsi tidur dan bagaimana jam biologis?

Menurut Sidharta (1999: 178), jam biologis adalah pembagian waktu yang muncul dari proses kerja sistem-sistem saraf pusat. Jam biologis tersebut berlangsung mengikuti irama kehidupan yang ditandai oleh terbit dan terbenamnya matahari. Adapun tidur NREM dan tidur REM membawa manfaat terhadap fungsi tidur tersebut. Jawaban singkat untuk pertanyaan a) dan b) adalah sebagai berikut: ***“Proses tidur diatur oleh sebuah jam biologis dalam sistem saraf pusat, yakni dalam hypothalamus.”*** Menurut E. Nugroho, ed. (1989: 444), hypothalamus adalah suatu bagian otak yang terlibat dalam menghasilkan hormon-hormon mengatur suhu tubuh (*thermoregulation*) dan menjaga keseimbangan cairan tubuh. Jam biologis mengantarkan orang ke dalam tidur NREM, suatu bentuk *hypometabolic* (rangsangan metabolik) tidur, dan yang menggerakkan orang melewati tahap tidur berikutnya. Selanjutnya, muncul menjadi jam kedua dalam pons (bagian dari batang otak yang menghubungkan antara otak tengah dan medula oblongata, yakni bagian otak paling bawah) dan mulailah gerakan-gerakan REM. Tanda-tanda getaran mula-mula muncul dalam pons. Selanjutnya, merambat dan menjangkau *geniculate lateral* (lengkungan badan sumbu otak) dari *thalamus* (ketika orang sadar, daerah ini adalah sesuatu yang menghubungkan retina dengan *visual processing areas*, yaitu tempat-tempat memproses penglihatan). Getaran lainnya merambat ke *occipital cortex* (selaput otak bagian belakang), yaitu ke daerah-daerah pusat tempat memproses penglihatan dari otak. Getaran-getaran yang biasa disebut *PGO waves*.

Menurut Sidharta (1999: 178-180), *PGO waves* atau gelombang Pons, *Geniculate dan Occipital Cortex*, yaitu gelombang-gelombang yang muncul dan batang otak, sumbu otak dan selaput otak bagian belakang. Hal ini juga menjadi penggerak utama REM, disertai dengan kegiatan-kegiatan mental, seperti imajinasi visual, sesuatu yang menyebabkan orang seolah-olah melihat sesuatu ketika sedang bermimpi. Selanjutnya, *PGO waves* yang kacau merambat ke berbagai bagian otak dan bergaung pada setiap jalan yang dilaluinya. Oleh sebab itu, orang yang mampu mengingat mimpinya akan melaporkan bahwa ia melihat, mencium, menyusun

strategi, menggerakkan otot serta berpindah, seolah-olah sama dengan peristiwa yang terjadi atau yang ia lakukan ketika sadar. Laporan ini menurut Flanagan (Linan dan Pare, 1991: 524) merupakan suatu perpaduan data ilmu saraf dan fenomenologi yang sangat bagus. Penelitian-penelitian yang dilakukan terhadap otak menunjukkan bahwa kegiatan mental selama tidur menggunakan bagian-bagian otak yang sama dengan yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan persepsi sadar. Menurut Flanagan, inti gagasannya adalah bahwa *PGO waves* berlangsung selama tidur REM dan tenang selama tidur NREM, secara tepat menjelaskan mengapa kegiatan mental pada saat REM tidur menunjukkan gambaran-gambaran yang sangat jelas, aneh, dan beragam.

Orang-orang yang mengalami luka atau infeksi pada batang otaknya atau yang memiliki batang otak tidak normal kadang-kadang bangun pada waktu tengah malam dan melakukan hal yang sedang diimpikannya. Pertanyaan berikutnya adalah apa fungsi tidur yang sesungguhnya? Menjawab pertanyaan tersebut, Flanagan kembali pada dua bentuk tahap tidur, yaitu tidur NREM dan tidur REM. Tidur NREM menurutnya merupakan suatu bentuk tidur yang paling tua. Pandangan ini sejalan dengan evolusi. Bagian otak paling primitif yang dimiliki oleh semua spesies yang mempunyai lebih daripada hanya sistem saraf paling sederhana, yaitu batang otak yang mengelilingi ujung atas sumsum tulang belakang. Akar otak ini mengatur fungsi-fungsi dasar kehidupan, seperti bernapas dan metabolisme organ-organ lain, juga mengendalikan reaksi dan gerakan dengan pola yang sama, termasuk tidur NREM. Tidaklah mengherankan bahwa sebagian besar reptil kuno hanya mempunyai tidur NREM.

Otak primitif tidak dapat dikatakan berpikir atau belajar, tetapi merupakan serangkaian regulator yang telah diprogram untuk menjaga agar tubuh berfungsi sebagaimana mestinya dan bereaksi dengan cara yang tidak membahayakan kelangsungan hidupnya. Melalui evolusi ribuan tahun, dari akar otak yang paling primitif ini terbentuklah *lobus olfaktorius* (otak emosional). Selanjutnya, dari wilayah *lobus olfaktorius* berkembanglah *neocortex* (otak berpikir), yaitu bonggol besar jaringan berkerut-kerut yang merupakan *hypometabolic* tidur, yakni rangsangan yang mendorong untuk tidur. Menurut Flanagan, tidur NREM berfungsi untuk pembaharuan dan perlindungan dan/atau pembentukan fungsi-fungsi berbagai jaringan tubuh.

Adapun tidur REM setidaknya memiliki dua fungsi yang telah ditunjukkan secara jelas, yaitu:

- 1) Membantu pertumbuhan serta menguatkan jaringan-jaringan otak, khususnya menyangkut sistem penglihatan;
- 2) Membantu mengatur fungsi-fungsi saraf yang berhubungan dengan perbedaan-perbedaan penting yang ada antara keadaan terjaga, tidur NREM dan tidur REM (Flanagan, 1996: 40).

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa tidur dan rotasi tidur merupakan suatu adaptasi biologis. Artinya, dipertahankan untuk tujuan biologis. Sementara itu, berbagai fenomena mental manusia ketika ia tidur yang terjadi selama tidur NREM dan tidur REM seperti telah dijelaskan sebelumnya mungkin merupakan *epifenomenal*, yakni gejala-gejala sampingan yang mengiringi fungsi tidur. Meskipun demikian, mimpi bagi Flanagan bukanlah tanpa arti sama sekali. Mimpi-mimpi menurutnya dapat digunakan oleh yang bersangkutan untuk menerangi kehidupan mentalnya, untuk kesehatannya, dan untuk perkembangan identitasnya. Inti gagasan yang hendak dikemukakan di sini adalah bahwa pekerjaan otak tidak berhenti ketika seseorang tidur. Begitu pula, pikiran yang menjalankan fungsinya melalui otak tidaklah berdiam diri, tetapi terus bekerja meskipun hal itu tidak disadari.

Lahirnya Konsep Gagasan Pikiran dan Kehendak

Pada tahun 1975 Penfield mencetuskan sebuah gagasan yang sejalan dengan pendapat Ryle tersebut. Menurut Penfield, pikiran adalah immaterial, tetapi memiliki energi. Bagaimana hal tersebut mungkin? Penfield tidak menjelaskannya (Wilder Penfield, 1975: 85). Menurut Flanagan, gagasan Ryle, Descartes, dan Penfield tersebut dibangun dalam konteks teori kemampuan pikiran yang diyakini memiliki dua kemampuan utama: pengertian atau pemahaman pada satu sisi; kehendak atau kemauan pada sisi lainnya. Flanagan mengemukakan bahwa Descartes beranggapan bahwa pikiran dan kemampuan-kemampuannya tidak mengambil bagian dalam tindakan-tindakan yang tidak disengaja. Oleh karena itu, tindakan seperti kontraksi pelupuk mata, sentakan lutut, dan menjauh dari api merupakan tindakan-tindakan yang tidak melibatkan pikiran. Tindakan-tindakan

seperti itu merupakan subjek hukum alam. Berbeda dengan tindakan yang tidak disengaja, tindakan yang disengaja justru melibatkan pikiran. Dalam arti tertentu tindakan yang disengaja merupakan tindakan yang sebagian besar didasarkan pada kumpulan pemahaman, alasan dan kehendak subjek pelakunya. Karena pikiran, bukanlah subjek hukum alam, tindakan yang melibatkan pikiran, juga bukanlah subjek hukum alam. Pikiran dan kehendak sangat bebas di alamnya dan tidak dapat dibatasi (Flanagan dan Rene Descartes, 1969: 350).

Berbeda dengan Descartes, Ryle dan Penfield yang menganggap pikiran immaterial, Flanagan berkeberatan terhadap gagasan immaterial pikiran tersebut. Flanagan berpendapat bahwa keberatannya terhadap gagasan immaterial mind diperlukan untuk memahami mengenai pikiran sadar. Ada banyak alasan mengapa “Doktrin Resmi” menarik. Menurut Flanagan, hal itu antara lain disebabkan Doktrin Resmi itu sangat cocok dengan teologi, terutama gagasan yang mengatakan bahwa manusia memiliki bagian spiritual yang dapat mengontrol aksi-aksi dan kehidupan mereka. Doktrin Resmi itu juga sejalan dengan keadilan Allah yang mengatakan bahwa Allah akan memberkati atau menghukum manusia menurut perbuatan yang dilakukannya berdasarkan kehendak bebasnya dalam memilih jalan yang benar atau jalan yang salah. Gagasan tersebut menimbulkan pertanyaan: mengapa gagasan tentang kehendak bebas metafisis seperti itu masih terpelihara di antara pemikir yang justru tidak memiliki kemampuan dalam doktrin teologi?

Menurut Flanagan (1996: 57), ada tiga sumber kekuatan Doktrin Resmi, satu yang beralasan dan dua lainnya tidak. Gagasan pertama, bahwa pendapat kita tentang Tuhan, kehidupan setelah kematian dan keabadian diri, para bijak umumnya beranggapan bahwa ada tindakan bebas dan bahwa ada perbedaan antara tindakan yang disengaja dengan yang tidak disengaja. Gagasan-gagasan kita tentang pikiran bebas, tentang tanggung jawab moral, tanggung jawab yang kecil dan perkembangan gagasan kita bergantung pada pemeliharaan berbagai jenis pembedaan yang dibuat antara tindakan yang disengaja dan yang tidak disengaja. Descartes, Ryle, dan Penfield dengan cerdas mampu menangkap adanya peranan pikiran dalam tindakan manusia.

Pikiran mencakup proses-proses saraf rumit mendahului berbagai kegiatan memilih yang disengaja. Orang tidak secara akurat dan tidak selalu memengaruhi

dirinya untuk mendekati sebab-sebab *antecedents* (yang mendahului) kegiatan-kegiatan pikiran dan pilihan-pilihan yang secara sadar dibuatnya. Kelemahan ini dapat menghasilkan suatu “khayalan” bahwa kehendak-kehendak yang tidak digerakkan mendahului dan mengarahkan berbagai tindakan. Padahal, kehendak-kehendak juga disebabkan, walaupun hal itu bermula di dalam keadaan yang tidak disadari.

Gagasan yang ketiga ini merupakan gagasan yang paling mengkhawatirkan. Gagasan ini mengatakan bahwa mungkin orang kurang memiliki kehendak bebas. Akan tetapi, seandainya benar bahwa orang tidak memiliki kehendak bebas, orang tidak bisa disebut sebagai agent (pelaku) yang bebas. Manusia dengan demikian bukanlah pelaku utama tindakannya, melainkan satu jenis makhluk hidup yang hidup menurut dorongan instingnya, sama seperti kera misalnya, aku juga tidak bisa dikatakan sebagai pemilik tindakan-tindakanku dan hidupku bukanlah milikku. Lalu, apa artinya nilai?

1. Manusia Subjek Alamiah

Peran kebebasan dalam bertindak sangat penting, terutama di bidang pengembangan diri, sosial, etika, dan hukum. Hal yang menarik adalah bahwa gagasan tersebut cocok dengan pandangan-pandangan kaum naturalis yang dibentuk dalam ilmu-ilmu kemanusiaan, khususnya dalam sains otak. Melalui pandangan kaum naturalis tersebut, Flanagan bermaksud untuk mengatakan bahwa semua fenomena merupakan suatu yang alamiah dan merupakan subjek bagi hukum alam atau prinsip-prinsip sebab-akibat. Pikiran, kesadaran, kehendak bebas serta berbagai fenomena manusiawi lainnya mempunyai struktur-struktur alamiah dan kemudian dipertegas dalam istilah-istilah hukum alam. Flanagan mengatakan bahwa ia tidak bermaksud menawarkan suatu pemahaman baru atau suatu pandangan filosofis yang rumit. Ia hanya ingin mengingatkan apa yang telah dikemukakan Aristoteles pada abad ke-4 SM.

Dalam *Nicomachean Ethics*, Aristoteles antara lain mengemukakan demikian: *“Tindakan tidak disengaja adalah tindakan yang dilakukan oleh pelaku tindakan tanpa memahami apa yang sedang dilakukannya. Sementara tindakan yang disengaja adalah tindakan yang dilakukan pelaku tindakan dengan mengetahui apa yang dilakukannya dan ia*

berbuat berdasarkan alasan.alasan dan kemauannya sendiri” (Flanagan, 1996: 58). Aristoteles, David Hume, dan para filsuf lainnya berpendapat bahwa kemampuan-kemampuan manusia adalah sungguh-sungguh alamiah. John Dewey dengan tepat menandakan bahwa: *“Apa yang dihormati dan diperjuangkan orang atas nama kebebasan adalah suatu yang beraneka ragam dan kompleks, tetapi hal-hal tersebut sungguh-sungguh bukanlah kehendak bebas metafisis”* (Flanagan, 1996: 59).

2. Ilmu Saraf

Data dan sains, dalam hal ini dan ilmu saraf, menunjukkan bahwa suatu tindakan bebas merupakan suatu tindakan yang disebabkan. Data ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Libet (1985). Cara yang digunakan Libet dalam melakukan penelitiannya adalah memberi tahu subjek penelitian agar memerhatikan saat kapan mereka merasakan mulai ada permulaan dorongan, kehendak, atau keputusan untuk melakukan setiap tindakan. Posisi-posisi ini kemudian dihubungkan dengan sebuah alat yang permukaannya berbentuk jam yang menunjukkan mengenai waktu. Subjek penelitian juga diberi tahu agar membiarkan gerakan-gerakan yang muncul secara spontan, tanpa perencanaan atau tanpa memerhitungkan akibat tindakan tersebut. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam kasus di mana subjek penelitian tidak membuat perencanaan sebelumnya, suatu kehendak sadar untuk menjadi lentur terjadi pada sekitar 350 milidetik. Setelah munculnya dorongan potensial untuk terjadinya gerakan, dan 200 milidetik sebelum munculnya gerakan otot.

Dalam kasus di mana subjek penelitian melaporkan adanya suatu perasaan pra-perencanaan, kesiapan untuk lentur secara spontan terjadi beberapa milidetik sebelum mereka melenturkannya. Mereka juga dapat membedakan taraf pra-perencanaan ini dengan dorongan yang segera mengikutinya untuk lentur. Penemuan ini menunjukkan bahwa kesiapan yang secara potensial untuk terjadinya gerakan mendahului kehendak atau dorongan sadar, yang juga berarti mendahului perintah untuk menggerakkan otot (Benyamin Libet, 1985: 529). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa banyak kegiatan sistem saraf yang berhubungan dengan tindakan yang terjadi sebelum adanya kehendak selaput saraf otak dapat dan biasanya bermula dalam keadaan yang tidak disadari. Libet bertanya, “Jika otak

dapat memprakarsai suatu tindakan sengaja sebelum munculnya kehendak sadar, lalu apa fungsi sadar itu?” Ia memberikan jawaban, “Kontrol sadar dapat digunakan sebelum sistem saraf motorik memilih atau mengontrol hasil kehendak.

Proses kehendak, yang bermula dalam keadaan yang tidak disadari, dengan sadar diizinkan menjelma dalam bentuk tindakan tertentu, melalui proses sistem saraf motorik atau dengan sadar dibatalkan.” (Benyamin Libet, 1985: 536-537). Jika demikian, kapankah orang dapat dikatakan sebagai subjek yang mampu berkehendak dan bertindak bebas? Orang dikatakan berkehendak dan bertindak bebas apabila:

- a. Subjek peka terhadap berbagai macam pertimbangan. Seorang pelaku disebut bebas apabila ia mampu melakukan yang sebaliknya jika ia memiliki alasan-alasan/pertimbangan-pertimbangan lain yang tepat dan memadai;
- b. Subjek dapat mengatur perilaku dirinya sendiri. Seorang pelaku bebas apabila ia memiliki kemampuan untuk memantau dan mengatur perilakunya atau belajar untuk menanggapi sesuatu secara berbeda;
- c. Subjek mampu bertanggung jawab. Seorang pelaku bebas apabila ia menjadi subjek yang mampu mempertanggungjawabkan tindakannya. Artinya, ia adalah pemilik tindakannya karena ia sendiri yang merencanakan dan menetapkan apa yang ingin ia lakukan atau sebaliknya.

BAB 2. KONSEP DAN FILOSOFI PENDIDIKAN NILAI

Menurut Foerster (Koesoema, 2001), ada empat ciri dasar dalam pendidikan karakter, yaitu sebagai berikut.

1. Keteraturan interior yang setiap tindakan diukur berdasarkan hierarki nilai. Nilai menjadi pedoman normatif setiap tindakan.
2. Koherensi yang memberikan keberanian, membuat seseorang teguh pada prinsip, tidak mudah terombang-ambing pada situasi baru atau takut risiko. Koherensi merupakan dasar yang membangun rasa percaya satu sama lain. Tidak adanya koherensi meruntuhkan kredibilitas seseorang.
3. Otonomi. Di sana seseorang menginternalisasikan aturan dari luar hingga menjadi nilai-nilai bagi pribadi. Hal ini dapat dilihat melalui penilaian atas keputusan pribadi tanpa terpengaruh atau desakan pihak lain.
4. Keteguhan dan kesetiaan. Keteguhan merupakan daya tahan seseorang untuk menginginkan yang dipandang baik. Adapun kesetiaan merupakan dasar bagi penghormatan atas komitmen yang dipilih.

Kematangan keempat karakter tersebut, lanjut Foerster, memungkinkan manusia melewati tahap individualitas menuju personalitas. Orang-orang modern sering mencampuradukkan antara individualitas dan personalitas, antara aku alami dan aku rohani, antara independensi eksterior dan interior. Karakter inilah yang menentukan forma seorang pribadi dalam segala tindakannya. Penanaman nilai kehidupan kepada anak didik membutuhkan keteladanan dari guru, orangtua, dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai tersebut tidak hanya berlangsung di pemerintah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat sehingga dengan keteladanan dan pendidikan nilai-nilai kehidupan menuju manusia Indonesia yang bermartabat dan berbudaya akan terwujud. Berbagai permasalahan lain yang muncul saat ini, seperti maraknya kekerasan di jalan, keluarga, dan pemerintah, perilaku korupsi, perusakan lingkungan, etika yang menipis, kurangnya tanggung jawab dan tenggang rasa, memunculkan “gugatan” tentang hal-hal yang diajarkan di pemerintah dan perguruan tinggi, termasuk kebijakan Depdiknas untuk menanamkan nilai-nilai

kehidupan kepada anak didik. Dalam peraturan perundangan disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kohlberg et al. (Djahiri, 1992: 27) menjelaskan bahwa pendidikan nilai adalah rekayasa ke arah hal-hal berikut.

- a. Pembinaan dan pengembangan struktur dan potensi/komponen pengalaman afektual (affective component and experiences) atau “jati diri” atau hati nurani manusia (the conscience of man) atau suara hati (al-qolb) manusia dengan perangkat tatanan nilai-moral-norma.
- b. Pembinaan proses pelakonan (experiencing) dan/atau transaksi/ interaksi dunia afektif seseorang sehingga terjadi proses klarifikasi nilai-moral-norma, ajukan nilai-moral-norma (moral judgment) atau penalaran nilai-moral-norma (moral reasoning) dan/atau pengendalian nilai-moral-norma (moral control).

Adapun konsep nilai atau value berasal dari bahasa Latin, *valere* atau bahasa Prancis kuno, *valoir* yang berarti harga. Akan tetapi, ketika kata tersebut dipersepsi dalam sudut pandang tertentu, akan mempunyai tafsiran yang beragam, ada nilai atau harga menurut ilmu ekonomi, psikologi, sosiologi, politik, ataupun agama. Beberapa tokoh mengartikan konsep nilai sebagai berikut.

- a. Menurut Gordon Allport (1964), seorang ahli psikologi, nilai adalah keyakinan yang membuat seseorang bertindak atas dasar pilihannya. Nilai adalah patokan normatif yang memengaruhi manusia dalam menentukan pilihannya di antara cara-cara tindakan alternatif (Kuperman, 1983).
- b. Hans Jonas mengatakan bahwa value is address of a yes (nilai adalah sesuatu yang ditunjukkan dengan kata “ya”).
- c. Kluckhohn (Brameld, 1957) mendefinisikan nilai sebagai konsepsi dari apa yang diinginkan, yang memengaruhi pilihan terhadap cara, tujuan antara, dan tujuan akhir tindakan.
- d. Nilai adalah rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan nilai adalah pengajaran atau bimbingan kepada siswa agar menyadari nilai kebenaran, kebaikan, dan keindahan melalui proses pertimbangan nilai yang tepat dan pembiasaan bertindak yang konsisten. Istilah pendidikan nilai di sini dimaksudkan untuk mewakili semua konsep dan tindakan pendidikan yang menaruh perhatian besar terhadap pengembangan nilai humanistic ataupun teistik.

Tujuan Pendidikan Nilai

Tujuan pendidikan nilai pada dasarnya membantu mengembangkan kemahiran berinteraksi pada tahapan yang lebih tinggi serta meningkatkan kebersamaan dan kekompakan interaksi atau yang disebut Piaget sebagai ekonomi interaksi atau menurut Oser dinyatakan dengan peristilahan kekompakan komunikasi. Tujuan pendidikan nilai tidak dapat tercapai tanpa aturan-aturan, indoktrinasi, atau pertimbangan prinsip-prinsip belajar. Sebaliknya, dorongan moral komponen pembentukan struktur itu sangat penting. Oleh karena itu, pendidik seharusnya tidak hanya membekali dan menjejali siswa dengan pengetahuan tentang tujuan serta analisis dari hubungan antara tujuan dengan alat (W. Sumpeno, 1996: 27).

Dalam *Living Values Education* (2004: 1) dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nilai adalah sebagai berikut:

- a. *“...to help individual think about and reflect on different values and the practical implications of expressing them in relation to them selves, other, the community, and the world at large, to inspire individuals to choose their own personal, social, moral and spiritual values and be aware of practical methods for developing and deepening them”.*
- b. Lorraine (1996: 9) berpendapat, *“In the teaching learning of value education should emphasizing on the establishing and guiding student in internalizing and practicing good habits and behaviour in their everyday life as a citizen and as a member of society.”*
- c. Menurut Apnieve-UNESCO (1996: 184), tujuan pendidikan nilai adalah untuk membantu peserta didik dalam mengeksplorasi nilai-nilai yang ada melalui pengujian kritis sehingga mereka dapat meningkatkan atau memperbaiki kualitas berpikir dan perasaannya.

- d. Hill (1991: 80) meyakini bahwa pendidikan nilai ditujukan agar siswa dapat menghayati dan mengamalkan nilai sesuai dengan keyakinan agamanya, konsesus masyarakatnya dan nilai moral universal yang dianutnya sehingga menjadi karakter pribadinya.
- e. Suparno (2002: 75) berpendapat bahwa tujuan pendidikan nilai adalah menjadikan manusia berbudi pekerti.
- f. Hakam (2000: 8) dan Mulyana (2004: 119) mengatakan bahwa pendidikan nilai bertujuan untuk membantu peserta didik mengalami dan menempatkan nilai-nilai secara integral dalam kehidupan mereka.

Secara filosofis, pendidikan adalah sebuah tindakan fundamental, yaitu perbuatan yang menyentuh akar-akar hidup sehingga mengubah dan menentukan hidup manusia. Jadi, mendidik adalah suatu perbuatan yang fundamental karena mengubah dan menentukan hidup manusia. Pendidikan itu memanusiakan manusia (Driyarkara, 1991). Pendidikan adalah untuk kehidupan, bukan untuk memenuhi ambisiambisi yang bersifat pragmatis. Pendidikan bukan *non vitae sed scholae discimus* (belajar bukan untuk kehidupan, melainkan untuk pemerintah).

Pendidikan harus bercorak *non scholae sed vitae discimus*, kita belajar bukan untuk pemerintah, melainkan untuk kehidupan. Dalam pendidikan untuk kehidupan, hal utama yang dilakukan adalah menanamkan nilai-nilai. Pendidikan nilai bukan hanya perlu karena dapat mengembalikan filosofi dasar pendidikan yang seharusnya *non scholae sed vitae discimus*, melainkan juga perlu karena ciri kehidupan yang baik terletak dalam komitmen terhadap nilai-nilai: nilai kebersamaan, kejujuran, kesetiakawanan, kesopanan, kesusilaan, dan lain-lain.

Menurut Piet G.O. (1990), nilai adalah sifat yang berharga dari suatu hal, benda, atau pribadi yang memenuhi kebutuhan elementer manusia yang serbabutuh atau menyempurnakan manusia yang tidak kunjung selesai dalam pengembangan dirinya secara utuh, menyeluruh, dan tuntas. Selaras dengan pemikiran tersebut, Hans Jonas (Na-Ayudhya, 2008: 8-9 dan Kneller, 19971: 2) menyatakan bahwa nilai adalah *the addresse of a yes*, nilai adalah sesuatu yang selalu kita setuju. Jadi, pendidikan nilai adalah manifestasi dari *non scholae sed vitae discimus*. Nilai merupakan kebenaran atau realitas sejati yang akan terus dicari oleh setiap individu. Sejak manusia lahir, ia mulai melakukan pencarian. Ia ingin berinteraksi dengan

lingkungan sekitarnya. Ia menyentuh benda-benda, memasukkan benda ke dalam mulut, melemparkan, dan mengamati hasilnya. Ketika ia mulai dapat berbicara, banyak hal yang ia tanyakan: apa ini? Apa itu? Ia terus berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungannya.

Berpijak pada pola kandungan filsafat, pendidikan nilai juga mengandung tiga unsur utama, yaitu ontologi pendidikan nilai, epistemologi pendidikan nilai, dan aksiologi pendidikan nilai.

1. Dasar Ontologis Pendidikan Nilai

Pada latar filsafat diperlukan dasar ontologis dari pendidikan nilai. Adapun aspek realitas yang dijangkau teori dan pendidikan nilai melalui pengalaman pancaindera adalah dunia pengalaman manusia secara empiris. Objek materiil pendidikan nilai adalah manusia seutuhnya, manusia yang aspek kepribadiannya lengkap. Objek formal pendidikan nilai dibatasi pada manusia seutuhnya dalam fenomena atau situasi pendidikan. Dalam situasi sosial, manusia sering berperilaku tidak utuh, hanya menjadi makhluk berperilaku individual dan/atau makhluk sosial yang berperilaku kolektif. Sistem nilai harus terwujud dalam hubungan inter dan antarpribadi yang menjadi syarat mutlak (*conditio sine qua non*) bagi terlaksananya mendidik dan mengajar. Hal itu terjadi mengingat pihak pendidik yang berkepribadian sendiri secara utuh memperlakukan peserta didik secara terhormat sebagai pribadi pula. Jika pendidik tidak bersikap afektif utuh demikian, menurut Gordon (1975), akan menjadi mata rantai yang hilang (*the missing link*) atas faktor hubungan peserta didik-pendidik atau antara siswa dan guru. Dengan demikian, pendidikan hanya akan terjadi secara kuantitatif sekalipun bersifat optimal, sedangkan kualitas manusianya belum tentu utuh.

2. Dasar Epistemologis Pendidikan Nilai

Dasar epistemologis diperlukan oleh pendidikan nilai atau pakar pendidikan nilai demi mengembangkan ilmunya secara produktif dan bertanggung jawab. Pendidikan nilai memerlukan pendekatan fenomenologis yang akan menjalin studi empirik dengan studi kualitatif fenomenologis. Hal itu disebabkan penelitian tidak hanya tertuju pada

pemahaman dan pengertian, tetapi juga untuk mencapai kearifan fenomena pendidikan. Inti dasar epistemologis adalah agar dapat ditentukan bahwa dalam menjelaskan objek formalnya, telaah pendidikan nilai tidak hanya mengembangkan ilmu terapan, tetapi juga menuju pada telaah teori dan pendidikan nilai sebagai ilmu otonom yang mempunyai objek formal atau problematikanya sendiri sekalipun tidak hanya menggunakan pendekatan kuantitatif ataupun eksperimental (Campbell dan Stanley, 1963). Dengan demikian, uji kebenaran pengetahuan sangat diperlukan secara korespondensi, secara koheren, sekaligus secara praktis dan/atau pragmatis (Randall dan Buchler, 1942).

3. Dasar Aksiologis Pendidikan Nilai

Kemanfaatan teori pendidikan nilai tidak hanya perlu sebagai ilmu yang otonom, tetapi juga diperlukan untuk memberikan dasar yang sebaik-baiknya bagi pendidikan sebagai proses pembudayaan manusia secara beradab. Oleh karena itu, nilai pendidikan nilai tidak hanya bersifat intrinsik sebagai ilmu seperti seni untuk seni, tetapi juga nilai ekstrinsik. Ilmu pun digunakan untuk menelaah dasar-dasar kemungkinan bertindak dalam praktik melalui kontrol terhadap pengaruh yang negatif dan meningkatkan pengaruh yang positif dalam pendidikan. Dengan demikian, pendidikan nilai tidak bebas nilai, mengingat hanya terdapat batas yang sangat tipis antar-pekerjaan pendidikan nilai dan tugas pendidik sebagai pedagog. Dalam hal ini sangat relevan untuk memerhatikan pendidikan nilai sebagai bidang yang sarat nilai. Oleh sebab itu, pendidikan nilai memerlukan teknologi, tetapi pendidikan bukanlah bagian dari iptek. Walaupun demikian, harus diakui bahwa pertumbuhan pendidikan nilai belum jauh dibandingkan dengan ilmu sosial dan ilmu perilaku pada umumnya.

Landasan Pendidikan Nilai

1. Landasan Filosofis

Pemahaman tentang hakikat manusia telah melahirkan beragam tafsiran yang mengkrystal pada sejumlah aliran filsafat pendidikan dan disiplin ilmu.

Banyak peneliti yang tertarik pada eksplorasi tentang hakikat manusia, tetapi tidak seorang pun dapat memonopoli pengetahuan tentang hakikat manusia. Perdebatan panjang cukup melelahkan mulai dari zaman Yunani kuno sampai sekarang. Akan tetapi, hingga kini manusia tetap sebagai enigma (teka-teki) yang tidak pernah selesai atau sebagai makhluk yang tidak dikenal. Sebagian besar filsuf beranggapan bahwa hakikat manusia adalah hewan yang dapat dididik. Dalam sejarah pemikiran Eropa Barat terkenal dengan sebutan homo sapiens (manusia yang mengetahui dan dibekali dengan akal), homo rational (hewan yang rasional), homo recens (manusia yang membuat sejarah), dan homo lainnya. Selain itu, ada pula yang berpendapat bahwa hakikat manusia adalah terletak pada semangat spiritualnya dalam menjalin hubungan dengan Tuhan. Menurut pandangan ini, manusia yang paling hakiki adalah manusia yang beragama. Berdasarkan penafsiran yang diajukan oleh ahli dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda-beda tersebut, pada akhirnya mengerucut pada satu hipotesis ataupun kesimpulan bahwa hakikat manusia adalah terletak dalam dunia kehidupan yang bermakna. Dengan asumsi bahwa makna memiliki kesejajaran arti dengan nilai, landasan filosofis pendidikan nilai yang dapat ditegakkan pada dua kemungkinan posisi, yaitu filsafat pendidikan nilai pada dasarnya tidak berpihak pada salah satu kebenaran tentang hakikat manusia yang dicapai oleh suatu aliran pemikiran. Hal itu disebabkan nilai adalah esensi hakikat manusia yang dapat mewakili semua pandangan. Filsafat pendidikan nilai berlaku selektif terhadap kebenaran hakikat manusia yang dicapai oleh suatu aliran pemikiran tertentu karena selain sebagai esensi hakikat manusia, nilai juga menyangkut substansi kebenarannya yang dapat berlaku kontekstual dan situasional.

2. Landasan Psikologis

Dalam telaah psikologi manusia terletak pada pandangan bahwa manusia sebagai individu selalu tampil unik. Keunikan manusia dilihat dari sisi mental dan tingkah lakunya berimplikasi pada asumsi psikologis berikutnya bahwa pada hakikatnya tidak ada seorang pun manusia yang sama persis dengan manusia lainnya. Meskipun demikian, aspek psikologi mencoba untuk

menarik batasbatas kemiripan melalui kaidah-kaidah perkembangan mental manusia beserta ciri-ciri perilakunya. Keutuhan manusia sebagai organisasi dijelaskan melalui aspek-aspek psikis yang berkembang secara dinamis. Demikian pula, perbedaan individu ditarik pada prinsip-prinsip dasar perkembangan yang diwakili setiap fase pertumbuhan dan perkembangan manusia.

a. Motivasi

Motivasi merupakan penyebab yang diduga telah mendorong seseorang ke arah perilaku atau tindakan tertentu. Jika dikaitkan dengan pendidikan nilai sebagai upaya penyadaran nilai pada peserta didik, motivasi menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan. Sejumlah kajian tentang motivasi menunjukkan bahwa dorongan psikologis manusia bergerak secara dinamis dalam suatu kontinum yang menempatkan nilai pada ujung pertimbangan psikologis. Hal tersebut berimplikasi bahwa pendidikan nilai harus mampu membangkitkan motivasi peserta didik ke arah tindakan yang didasarkan pada pilihan kebenaran, kebaikan, dan keindahan. Tindakan yang positif itu harus senantiasa dijaga agar berlangsung lama dan terinternalisasi pada diri peserta didik.

b. Perbedaan Individu

Perbedaan individu berimplikasi pada kurikulum pendidikan nilai dalam mengajarkan dan membimbing peserta didik ke arah pilihan nilai kehidupan yang tepat, fungsional, kontekstual, dan sesuai dengan kebutuhan hidup mereka. Seperti yang dihadapkan pada pendidikan umumnya, masalah krusial pendidikan nilai terletak pada bagaimana pembelajaran nilai dapat dilakukan secara adil. Adil dalam arti nilai diajarkan dengan baik yang tidak mengabaikan perkembangan nilai subjektif yang lahir secara perseorangan dan tidak melupakan nilai objektif yang berasal dari kelompok. Dengan kata lain, nilai objektif dan nilai subjektif harus dikembangkan secara seimbang.

c. Tahapan Belajar Nilai

Dalam memahami nilai anak tumbuh dan berkembang sesuai dengan pengalamannya. Hal ini tidak berarti semua pengalaman anak

berlangsung dalam suatu kejadian dan kesatuan yang utuh. Oleh karena itu, diperlukan strategi dasar yang harus dikembangkan oleh guru, yaitu meliputi:

- 1) Mengidentifikasi nilai dan tujuan yang hendak dicapai oleh anak;
- 2) Menyusun pengalaman kehidupan yang menantang terhadap pertimbangan nilai;
- 3) Menyediakan sejumlah pengalaman yang memperluas kemampuan anak dalam membangun nilai secara mandiri.

3. Landasan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya keterlibatan orang lain atau tanpa melibatkan diri dengan orang lain. Hubungan saling membutuhkan antarindividu menandakan bahwa manusia tidak dapat hidup terisolasi dari dunia sekitar. Oleh sebab itu, manusia dalam sejarah pemikiran Eropa Barat disebut homo concors, yaitu makhluk yang dituntut untuk hidup secara harmonis dalam lingkungan masyarakatnya. Manusia tidak mungkin mementingkan dirinya sendiri secara mutlak (absolute egoism). Manusia pun tidak akan mampu hidup sepenuhnya hanya untuk mementingkan orang lain (absolute altruism). Dalam pandangan Emile Durkhem, kedua karakteristik perilaku ekstrem tersebut merupakan batas ideal yang tidak pernah dicapai dalam realitas kehidupan manusia. Target utama pendidikan nilai secara sosial adalah membangun kesadaran-kesadaran interpersonal yang mendalam. Peserta didik dibimbing untuk mampu menjalin hubungan social secara harmonis dengan orang lain melalui sikap dan perilaku yang baik. Ia dilatih untuk berprasangka baik kepada orang lain, berempati, suka menolong, jujur, bertanggung jawab, dan menghargai perbedaan pendapat. Semua sikap dan perilaku itu dapat membantu peserta didik untuk hidup secara sehat dan harmonis dalam lingkungan sosial yang dihuninya.

4. Landasan Estetik

Manusia adalah makhluk yang memiliki cita rasa keindahan (estetik). Cita rasa tersebut berkembang sesuai dengan potensi setiap individu dalam menilai objek-objek yang bernilai seni atau menuangkan karya seni. Pada tingkatan tertentu cita

rasa keindahan berkembang secara subjektif. Artinya, setiap orang dapat mengekspresikan kualitas dan intensitas keindahan yang berbeda. Akan tetapi, pada tingkatan yang lebih tinggi, cita rasa keindahan dapat sampai pada penemuan makna keindahan yang hakiki sehingga berada di wilayah yang objektif, yaitu kebenaran dan kebaikan estetik yang bernilai universal. Dalam perkembangannya, cita rasa keindahan melibatkan semua domain yang ada pada diri seseorang meskipun yang paling dominan adalah aspek perasaan. Proses ini berbeda dari verifikasi empirik dalam menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Nilai-nilai estetik berkembang dan dibangun berdasarkan kriteria tertentu yang berstandar pada keindahan yang terdapat dalam objek seni. Oleh karena itu, seseorang yang hendak mengembangkan intuisi estetikanya harus mampu mengelompokkan, menimbang, dan menilai fakta keindahan atau menciptakan bentuk karya seni.

BAB 3. MANUSIA, MORAL, NILAI DAN HUKUM

Perilaku manusia terkait dengan nilai. Bahkan nilai menjadi aspek penting yang dibutuhkan oleh manusia. Menurut Robert M.Z. Lawang, nilai adalah gambaran mengenai apa yang diinginkan, yang pantas, yang berharga, yang mempengaruhi perilaku sosial dari orang yang memiliki nilai itu perilaku sosial dari orang yang memiliki nilai itu. Sedangkan menurut Pepper, sebagaimana dikutip oleh Munandar, menyatakan bahwa batasan nilai dapat mengacu pada berbagai hal seperti minat, kesukaan, pilihan, tugas, kewajiban agama, kebutuhan, keamanan, keengganan dan hal-hal yang berhubungan dengan perasaan dan orientasi seleksinya (Irene, 1993:21). Nilai mempunyai berbagai makna, sehingga sulit untuk menyimpulkan secara komprehensif makna nilai yang mewakili dari berbagai kepentingan dan berbagai sudut pandang, tetapi ada kesepakatan yang sama dari berbagai pengertian tentang nilai yakni berhubungan dengan manusia, dan selanjutnya nilai itu penting. Untuk melihat sejauhmana variasi pengertian nilai tersebut, terutama yang terkait dengan pendidikan, di bawah ini ada beberapa definisi yang diharapkan berbagai sudut pandang (dalam Elly,2007:120).

1. Menurut Cheng (1955): Nilai merupakan sesuatu yang potensial, dalam arti terdapatnya hubungan yang harmonis dan kreatif, sehingga berfungsi untuk menyempurnakan manusia, sedangkan kualitas merupakan atribut atau sifat yang seharusnya dimiliki .
2. Menurut Frakena, nilai dalam filsafat dipakai untuk menunjuk kata benada abstrak yang artinya “keberhargaan” (*worth*) atau “kebaikan” (*goodness*) dan kata kerja yang artinya suatu tindakan kejiwaan tertentu dalam menilai atau melakukan penilaian.
3. Menurut Lasyo, nilai bagi manusia merupakan landasan atau motivasi dalam segala tingkah laku atau perbuatannya.
4. Menurut Arthur w.Comb, nilai adalah kepercayaan-kepercayaan yang digeneralisir yang berfungsi sebagai garis pembimbing untuk menyeleksi tujuan serta perilaku yang akan dipilih untuk dicapai.
5. Menurut John Dewey, value is object of social interest

Dengan demikian, nilai itu tidak hanya sesuatu yang berwujud benda material saja, akan tetapi juga sesuatu yang tidak berwujud benda material. Bahkan sesuatu yang bukan benda material itu dapat menjadi nilai yang sangat tinggi nilainya (Irene, 1993:21). Nilai rohani tidak dapat diukur dengan menggunakan alat-alat pengukur (misalnya: meteran, timbangan); tetapi diukur dengan “budi nurani manusia”. Oleh karena itu, sangatlah sulit dilakukan apalagi kalau perwujudan budi nurani yang universal (Irene, 1993:22). Bagi manusia nilai dijadikan landasan, alasan atau motivasi dalam segala perbuatannya. Dalam pelaksanaannya, nilai-nilai dijabarkan dalam bentuk norma atau ukuran normatif, sehingga merupakan suatu perintah/keharusan, anjuran atau merupakan larangan, tidak diinginkan atau celaan. Segala sesuatu yang mempunyai nilai kebenaran, keindahan, kebaikan dan sebagainya, diperintahkan/dianjurkan. Sedangkan segala sesuatu yang sebaliknya (tidak benar, tidak indah, tidak baik dan sebagainya), dilarang/tidak diinginkan atau dicela. Dari uraian di atas, jelas bahwa nilai berperan sebagai dasar pedoman yang menentukan kehidupan setiap manusia (Irene, 1993:22).

Robert M. William (1982) memberikan perumusan yang jelas tentang adanya empat buah kualitas tentang nilai-nilai, yaitu:

1. Nilai mempunyai sebuah elemen konsepsi yang lebih mendalam dibandingkan dengan hanya sekedar sensasi, emosi, atau kebutuhan. Dalam hal ini nilai dianggap sebagai abstraksi yang ditarik dari pengalaman-pengalaman seseorang.
2. Nilai-nilai menyangkut atau penuh semacam pengertian yang memiliki suatu aspek emosi.
3. Nilai-nilai bukan merupakan tujuan konkrit dari suatu tindakan, tetapi mempunyai hubungan dengan tujuan, sebab nilai-nilai sebagai kriteria dalam memiliki tujuantujuan. Seseorang akan berusaha mencapai segala sesuatu yang menurut pandangannya mempunyai nilai-nilai.
4. Nilai-nilai mempunyai unsur penting, dan tidak dapat disepelekan bagi orang yang bersangkutan. Dalam kenyataan nilai-nilai berhubungan dengan pilihan, dan pilihan merupakan prasyarat untuk mengambil suatu tindakan.

Dalam kajian sosiologi, yang dimaksud dengan sistem nilai adalah nilai inti (*score value*) dari masyarakat. Nilai inti ini diikuti oleh setiap individu atau kelompok yang berjumlah besar. Warga masyarakat betul-betul menjunjung tinggi nilai itu sehingga menjadi salah satu faktor penentu untuk berperilaku. Bahkan menurut William (1980), sistem nilai itu tidak tersebar secara sembarangan, tetapi menunjukkan serangkaian hubungan yang bersifat timbal balik, yang menjelaskan adanya tata tertib di dalam suatu masyarakat. Adanya sistem nilai budaya yang meresap dan berakar kuat di dalam jiwa masyarakat, maka akan sulit diganti atau diubah dalam waktu singkat. Mungkin anda pernah mendengar pepatah “banyak anak banyak rejeki”. Sistem nilai ini begitu diyakini oleh sebagian besar masyarakat kita dulu, sehingga pelaksanaan program KB yang menginginkan keluarga kecil bahagia barulah tampak berhasil sekitar 20 tahun kemudian. Menurut Koentjoroningrat suatu sistem nilai budaya juga berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia (Irene, 1993:23).

Hakikat adalah unsur yang harus atau wajib ada untuk adanya Sesuatu. Sulit dipahami jika tidak diberi contoh. Misalnya, apa yang membuat kita tahu bahwa benda itu adalah buku tulis? Yang paling utama adalah adanya kertas, yang kedua yaitu kertas yang terjilid dengan rapi. Nah kertas itu yang merupakan unsur utama dari sebuah buku. Nilai cenderung bersifat tetap, tetapi yang berubah adalah penilaian oleh manusia. Oleh karena itu tidak tepat dikatakan bahwa ada pergeseran nilai karena nilai tidak pernah bergeser. Yang bergeser adalah persepsi atau penilaian manusia. Sebagai contohnya, Vincent Van Gogh adalah seorang pelukis yang dilahirkan di Zundert, sebuah kota di Belanda selatan pada tanggal 30 Maret 1853. Ia mati bunuh diri pada tanggal 28 Juli 1890. Kemiskinan dan karya seninya yang tidak diapresiasi merupakan penyebab kematiannya. Pada saat itu lukisan Van Gogh tidak memiliki arti apa pun di masyarakat, tetapi seratus tahun kemudian karyanya diagungkan, contoh lainya untuk lukisan Affandi peluksi dari Indoneia dihargai nilai lukisannya dengan harga relatif mahal dibandingkan saat ia masih beliau masih hidup. Hal tersebut sebagai contoh bahwa nilai tidak berubah tetapi cara manusia dalam menilai bisa berubah. Coba Anda renungkan dengan mengamati nilai-nilai yang ada dalam kehidupan masyarakat kita.

Hierarki Kualitas Nilai

Nilai tidak mudah dipahami jika lepas dari konteksnya. Oleh karena itu, pemahaman tentang nilai bersifat simultan saja, tetapi harus dipahami secara holistik dan kontinue, sehingga problem yang akan diatasi atau dikaji memaparkan persoalan nilai dalam berbagai dimensinya, sebagaimana dijelaskan oleh Frondizi memberikan yang melakukan pemilahan terhadap kualitas sesuatu, yaitu:

1. Kualitas primer: Suatu hal utama yang membuat kenyataan sesuatu dan sifatnya harus (misalnya: bentuk, wujud, panjang, berat, tinggi [bisa diindera/material], akal [tidak bisa diindera/immaterial])
2. Kualitas sekunder: Sesuatu yang menyertai kenyataan sesuatu (misalnya: warna, rasa, dan bau)
3. Kualitas tersier: Sesuatu yang tidak dapat ditangkap oleh indera (misalnya: kharisma, rasa takut, bingung, keanggunan)

Norma Sosial

Menurut Robert M.Z. Lawang, norma diartikan patokan perilaku dalam suatu kelompok tertentu. Norma memungkinkan seseorang untuk menentukan terlebih dahulu bagaimana tindakannya itu akan dinilai oleh orang lain; dan norma ini merupakan kriteria bagi orang lain untuk mendukung atau menolak perilaku seseorang (Irene, 1993:23). Ada berbagai macam jenis norma sosial, yang tak selamanya mudah diperbedakan satu sama lain. Oleh karena itu usaha-usaha untuk mengadakan klasifikasi yang sistematis amatlah sukar. Seperti yang dijelaskan oleh Soetandyo Wignyosoebroto (1989), bahwa satu di antara usaha-usaha untuk memperbedakan norma-norma sosial atas dasar jenis sanksi yang mendasari kekuatan berlakunya. Walaupun para sosiolog mengakui adanya batas yang kurang jelas dari pengklasifikasian norma-norma sosial ini, akhirnya digolongkannya menjadi antara lain apa yang disebut “folkways”, “mores” dan “hukum”.

1) Folkways

Folkways diartikan dari arti kata-katanya berarti tatacara (*ways*) yang lazim dikerjakan atau diikuti oleh literatur-literatur sosiologi, folkways dimaksudkan untuk

menyebutkan seluruh norma-norma sosial yang terlahir dari adanya pola-pola tingkah pekerti yang selalu diikuti oleh orang-orang kebanyakan – di dalam hidup mereka sehari-hari yang dipandang sebagai hal yang telah terlazim. Walaupun folkways semula hanya merupakan kebiasaan dan kelaziman belaka (yaitu sesuatu yang terjadi secara berulang-ulang dan ajeg di dalam realita), maka berangsur-angsur dirasakan adanya kekuatan yang bersifat standard, yang akhirnya secara normatif wajib dijalani. Misalnya praktek-praktek penggunaan tata bahasa dan perbendaharaan bahasa; berapa kali kita makan sehari; cara kita berpakaian; cara merawat dan membersihkan tubuh; cara mengucapkan salam dan lain sebagainya.

Dengan adanya folkways sebenarnya mempermudah tugas kita sebagai warga masyarakat, karena folkways sudah mempersiapkan petunjuk-petunjuk atau pedoman-pedoman (normatif) yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menentukan cara apakah yang sebaiknya dipilih atau dikerjakannya. Sebagai contohnya, pada saat anda pergi kuliah akan berpakaian sopan dan rapi, tapi saat pergi ke pantai anda pun dengan bebas memakai celana pendek dan kaos. Folkways yang diikuti secara terus-menerus tidak hanya mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan yang bersifat lahir, akan tetapi dapat juga berpengaruh pada kebiasaan-kebiasaan berpikir. Setiap warga masyarakat pada akhirnya akan berpikir untuk dapat mengetahui apa yang harus dilakukan masing-masing warga di dalam situasi-situasi tertentu.

Perasaan aman dan pasti tentu akan dirasakan oleh masing-masing warga masyarakat, apabila folkways dipakai sebagai norma yang diterima dan dimengerti oleh warga-warga masyarakat. Penyimpangan terhadap folkways tentu dapat terjadi pada masyarakat, misalnya: untuk pergi kuliah tidak lagi berpakaian sopan dan rapi, tapi memakai kaos singlet dan bersarung. Makan dengan tangan kiri dan sebagainya. Sebagai sarana pengontrol dan penentu keadaan tertib sosial, folkways pun memiliki sanksi-sanksi kepada pelanggarnya. Sanksi-sanksi folkways relatif tidak berat, dan sifatnya tidak formil, seperti misalnya: berupa ejekan, sindiran, pergunjungan dan olok-olok. Namun demikian, sanksi-sanksi ini dapatlah bersifat kumulatif jika pelanggaran terhadap folkways dilakukan secara terus-menerus. Pada akhirnya si pelanggar akan tersisihkan dari kontak-kontak sosial (Irene, 1993:24).

Folkways biasanya berlaku pada orang di dalam batas-batas tertentu. Ancaman-ancaman terhadap sanksi pelanggaran-pelanggaran folkways pun hanya

akan datang dari kelompok-kelompok tertentu itu saja. Oleh karena itu, sanksi-sanksi informil yang mempertahankan folkways seringkali tidak terbukti tidak efektif kalau ditujukan kepada orang-orang yang tidak menjadi warga penuh dari kelompok pendukung folkways itu. Seperti contoh di bawah: Seorang anak kota yang berdandan “menor” di tengah-tengah desa, walaupun dipergunjingkan dengan hebat oleh orang-orang sedesa, pastilah tidak akan merasa sakit hati atau terseinggung. Mengapa hal itu bisa terjadi? Tidak lain karena si anak kota itu secara fisik memang betul berada di desa, namun secara mental dan sosial masih menjadi orang kota.

2) Mores

Dibandingkan dengan norma-norma folkways yang biasanya dipandang kurang penting, maka mores dipandang lebih esensiil bagi terjaminnya kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, mores selalu dipertahankan dengan ancaman-ancaman sanksi yang jauh lebih keras. Pelanggaran terhadap mores selalu disesali dengan sangat, dan orang selalu berusaha dengan amat kerasnya agar tidak melanggar mores. Seperti halnya dijelaskan oleh Soetandyo Wignyosoebroto, kesamaan folkways dan mores terletak pada kenyataan bahwa kedua-duanya tidak jelas asal-usulnya, terjadinya tidak terencana, dasar eksistensinya tidak pernah dibantah, dan kelangsungannya, karena didukung oleh tradisi – relatif amatlah besar. Dijelaskan lebih lanjut, bahwa kesamaan antara folkways dan mores adalah sanksi-sanksinya bersifat informil dan komunal, berupa reaksi spontan dari kelompok-kelompok sosial di mana kaedah-kaedah tersebut hidup. Namun demikian, mores lebih dipandang sebagai bagian dari hakekat kebenaran, di mana sebagai norma secara moral dipandang benar.

Mores sering dirumuskan di dalam bentuk yang negatif berupa larangan keras atau sebagai hal yang dianggap tabu misalnya: larangan perkawinan antara saudara yang masih berdarah dekat. Larangan melakukan hubungan suami isteri yang tidak terikat tali perkawinan (berzina). Mores tidak hanya berupa larangan keras, tetapi juga mengatur perhubungan khusus antara dua orang tertentu; pada situasi tertentu; misalnya: seorang dokter dan pasien. Mores juga mengkaidahi secara umum sejumlah perhubungan-perhubungan sosial di dalam situasi-situasi umum. Sebagai contohnya, kita diharuskan bersikap jujur, rajin, bertanggung jawab dan sebagainya.

Berkembangnya masyarakat yang semakin heterogen dan kompleks menjadikan folkways dan mores tidaklah cukup untuk menciptakan keadaan tertib suatu masyarakat. Pada masyarakat yang agraris dan primitif untuk menciptakan keadaan tertib cukup dengan folkways dan mores saja. Karena pada situasi tersebut hubungan antara warga masih saling kenal; jumlah warga relatif sedikit; dan jarang mengadakan kontak dengan warga dari desa lain, akibatnya pelanggaran yang dilakukan oleh seorang warga dapat langsung diketahui dan mendapat perhatian. Namun demikian, adalah suatu kenyataan bahwa tidak semua masyarakat dapat menegakkan ketertiban seperti cara yang dilakukan pada masyarakat yang masih terpencil dan terisolasi.

Mores memerlukan kekuatan organisasi peradilan agar pentaatannya bisa dijamin, maka segera itu bisa dipandang sebagai hukum. Sebagai hukum yang tidak tertulis dapatlah dikatakan sebagai hukum adat. Hukum tertulis merupakan perkembangan akhir dari bentuk norma-norma sosial yang bersifat formil. Badan peradilan yang bekerja dengan hukum dari waktu ke waktu mengalami perkembangan. Suatu organisasi politik yang hanya mengerjakan fungsi peradilan yakni menegakkan berlakunya kaedah-kaedah tertulis mulai kewalahan bila harus mengurus berbagai ragam pelanggaran yang dilakukan banyak orang. Oleh karena itu, seiring dengan berlakunya norma hukum ini, bertambah pula fungsi organisasi politik yang membantu menegakkan hukum dalam menciptakan ketertiban masyarakat, seperti munculnya fungsi kepolisian.

Walaupun hukum senantiasa berkembang sesuai dengan kebutuhan hidup bermasyarakat; seperti hukum dagang, hukum pidana, hukum perdata, hukum perkawinan dan sebagainya; anda perlu ketahui juga bahwa mores dan folkways masih tetap efektif juga. Karena hukum biasanya dijiwai oleh semangat dan jiwa mores yang lama, yang mungkin sudah terangkat sebagai hukum tak tertulis atau pun hukum tertulis. Hukum tertulis merupakan hasil suatu perencanaan dan pikiran-pikiran yang sadar. Fungsi hukum tertulis memberikan pelafalan-pelafalan yang lebih tepat dan tegas yang pelaksanaannya mempunyai kekuatan-kekuatan formal.

Peran Hukum Dalam Masyarakat

Hukum merupakan aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Hukum memiliki pengertian yang bermacam-macam tergantung dari tempat dan waktu dimana hukum tersebut berlaku. Oleh karena itu pengertian hukum sangat beragam. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang hukum, sebagai berikut (Sunarso, 2006: 93-94)

- a. Prof. Dr. Muchtar Kusumaatmadja, dan Dr. B. Arief Sidharta, SH, menyatakan bahwa hukum adalah perangkat kaidah-kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat.
- b. Dr. E. Utrecht, SH, menyatakan bahwa hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan (perintah dan larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.
- c. Menurut Simorangkir, SH, Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan.
- d. Menurut Mudjiono, SH, Hukum adalah keseluruhan aturan tingkah laku manusia dalam pergaulan hidup berbangsa dan bernegara, baik tertulis dan tidak tertulis yang berfungsi memberikan rasa tentram dan akan berakibat diberikannya sanksi bagi yang melanggarnya.

Pengertian hukum dapat pula dikaji dari berbagai pendapat. Sebagaimana yang dikemukakan Soerjono Soekanto sebagai berikut:

- a. Hukum sebagai ilmu, ilmu hukum adalah cabang dari ilmu sosial dan humaniora.
- b. Hukum sebagai disiplin, pelanggaran terhadap disiplin akan diberi sanksi.
- c. Hukum sebagai kaedah, yaitu pedoman untuk bertindak.
- d. Hukum sebagai tata hukum, yaitu kaedah-kaedah yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis.
- b. Hukum sebagai petugas, menunjuk kepada orang yang diberi tugas menegakkan hukum.

- c. Hukum sebagai jalinan nilai-nilai, yaitu tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Hukum ialah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran-pelanggaran yang dikenai tindakan hukum tertentu. Plato mengartikan bahwa hukum merupakan peraturan-peraturan yang teratur dan tersusun baik yang mengikat masyarakat. Aristoteles menyatakan bahwa hukum hanya sebagai kumpulan peraturan yang tidak hanya mengikat masyarakat tetapi juga hakim. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam hukum meliputi: a) peraturan dibuat oleh yang berwenang; b) tujuannya mengatur tata; c) tertib kehidupan masyarakat; d) mempunyai ciri memerintah dan melarang; e) bersifat memaksa dan ditaati.

Dalam kehidupan sosial orang akan mentaati hukum karena dinilai memberikan ketentraman dan ketertiban, serta tidak ingin mendapatkan sanksi ketika orang tidak lagi mematuhi aturan yang berlaku. Di samping itu, masyarakat menghendaknya adanya hukum. Dalam hal ini, banyak orang yang tidak menanyakan apakah sesuatu menjadi hukum/belum. Mereka tidak menghiraukan dan baru merasakan dan memikirkan apabila telah melanggar hingga merasakan akibat pelanggaran tersebut. Mereka baru merasakan adanya hukum apabila luas kepentingannya dibatasi oleh peraturan hukum yang ada. Faktor lainnya, adanya paksaan Karena adanya paksaan (sanksi) sosial. Orang merasakan malu atau khawatir dituduh sebagai orang yang asosial apabila orang melanggar suatu kaidah sosial/hukum. Dalam konteks inilah, hukum menjadi aspek yang sangat penting dalam mengatur kehidupan manusia.

Fungsi dan Tujuan Hukum

Hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat pada dasarnya memiliki fungsi dan tujuan. Adapun fungsi hukum adalah:

- a. Dua fungsi hukum yang pokok adalah sebagai kontrol sosial dan sebagai sarana untuk melakukan perubahan masyarakat. Sebagai sarana kontrol sosial, maka hukum bertugas menjaga agar masyarakat tetap berada didalam pola-pola

tingkah laku yang diterapkan olehnya. Hukum hanya mempertahankan apa yang telah diterapkan dan diterima di dalam masyarakat.

- b. Sedangkan fungsi hukum sebagai sarana untuk melakukan perubahan masyarakat, maka hukum bertugas untuk mengerakkan tingkah laku masyarakat kearah timbulnya suatu keadaan tertentu yang dikehendaki atau di rencanakan.

Sedangkan tujuan hukum adalah untuk menciptakan ketertiban. Ketertiban merupakan suatu syarat utama dari adanya masyarakat yang teratur. Untuk tercapainya ketertiban tersebut harus ada kepastian. Karena itu hukum harus mengatur hal yang jelas, baik subyek, obyek, wilayah berlakunya. Bentuk hukum harus jelas, apakah bentuknya tertulis ataukah tidak tertulis.

Peran Moral Dalam Masyarakat

Moral berasal dari bahasa latin yakni mores kata jamak dari mos yang berarti adat kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Indonesia moral diartikan dengan susila. Istilah moral senantiasa mengaku kepada baik buruknya perbuatan manusia sebagai manusia. Inti pembicaraan tentang moral adalah menyangkut bidang kehidupan manusia dinilai dari baik buruknya perbuatannya selaku manusia. Norma moral dijadikan sebagai tolak ukur untuk menetapkan betul salahnya sikap dan tindakan manusia, baik buruknya sebagai manusia. Untuk memulai membahas hal ini kita terlebih dahulu harus mengetahui tentang istilah “moral”.

Moral memiliki makna ganda. Makna yang pertama adalah seluruh kaidah. Dan makna yang kedua adalah nilai yang berkenaan dengan ikhwal baik atau perbuatan baik manusia. Banyak perbuatan manusia yang berkaitan dengan baik atau buruk, tetapi tidak semua. Ada juga perbuatan yan netral dari segi etis. Bila pagi hari saya mengenakan lebih dulu sepatu kanan dan baru kemudian sepatu kiri, perbuatan itu tidak mempunyai hubungan dengan baik atau buruk. Boleh saja sebaliknya: sepatu kiri dulu dan kemudian sepatu kanan. Mungkin cara yang pertama sudah menjadi kebiasaan saya. Mungkin cara itu lebih baik dari sudut pandang efisiensi atau lebih baik karena cocok dengan motorik saya, tetapi cara pertama atau cara kedua tidak lebih baik atau buruk dari sudut pandang moral. Perbuatan itu boleh disebut “amoral”, dalam arti seperti sudah dijelaskan: tidak

mempunyai relevansi etis. Baik dan buruk dalam arti etis seperti dimaksudkan dalam contoh terakhir ini memainkan peran dalam hidup setiap manusia.

Moralitas merupakan suatu dimensi nyata dalam hidup setiap manusia, baik pada tahap perorangan maupun pada tahap sosial. Metode Kohlberg adalah sebagai berikut. Mengemukakan sejumlah dilemma khayalan kepada subyek-subyek penelitian. “Khayalan” dalam arti: kasus-kasus itu tidak terjadi secara konkret, tapi pada prinsipnya bias terjadi. Dengan cara ini Kohlberg ingin mendapat jawaban atas dua pertanyaan: bagaimana anak-anak memecahkan dilemamoral itu dan alas an-alasan apa dikemukakan untuk membenarkan pemecahan itu. Pertanyaan pertama menyangkut srtuktur atau brentuknya. Kohlberg mengemukakan bahwa perkembangan moral seorang anak berlangsung menurut 6 tahap atau fase.(Bertens,1993:80).

Penerapan maupun penanaman nilai moral tidak mudah dilakukan karena pemahaman tentang nilai cenderung tidak bisa sama antar individu, bahkan intepretasi terhadap nilai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Aspek penting yang terkait dengan nilai adalah adanya objektivisme dan subyektivisme yang melekat dalam nilai. Objektivisme: merupakan suatu paham yang beranggapan bahwa keberadaan nilai mendahului penilaian oleh karenanya validitas nilai tidak tergantung pada subjek yang menilai. Dengan pengertian inilah, maka spesifikasi nilai menurut objektivisme :

1. Nilai bersifat tetap, mutlak, dan tak terubahkan
2. Nilai bukanlah penilaian, melainkan punya posisi sendiri secara objektif

Ada pun masalah yang dihadapi oleh objektivisme. Pertama, mengalami kesulitan ketika orang harus memilih satu dari dua atau lebih dari dua hal yang objektif contohnya: Anda punya satu penawar racun. Anda dan teman anda keracunan, anda akan bingung karena anda memiliki prinsip harus menolong dan bertahan hidup. Anda harus mengorbankan salah satunya, objektivisme tidak mengijinkan hal ini. Oleh sebab itu dalam hal yang darurat objektivisme mengalami kelemahan. Kedua, dengan nilai memiliki posisinya sendiri maka nilai dilepaskan dari pengembannya, padahal identifikasi membutuhkan pengembangan. Ketiga, menghilangkan relasi subjek-objek jadi seolah-olah subjek tidak berguna di sini, pertanyaan “bagaimana saya bisa membedakan budi dan ani apabila tidak ada relasi

antara subjek-objek?” dapat mewakili dari kelemahan yang ketiga ini. Subjektivisme: merupakan suatu paham yang beranggapan bahwa keberadaan nilai tergantung pada kesadaran yang menilai oleh karenanya nilai sama dengan penilaian. Sesuatu itu bernilai karena ada subjek yang menilai. Dengan pengertian inilah, atas, maka spesifikasi nilai menurut subjektivisme:

1. Nilai bersifat relatif
2. Bersifat relatif dikarenakan nilai adalah penilaian, penilaian itu dilakukan oleh setiap orang dan setiap orang memiliki penilaian yang berbeda.

Masalah yang dihadapi subjektivisme juga tidak kalah menariknya dengan masalah objektivisme. Pertama, dikarenakan nilai bersifat relatif maka tidak ada pedoman universal yang harus dijunjung, tidak ada peraturan toh semuanya relatif, oleh karena hal ini maka subjektivisme bisa mengacaukan segala sesuatu. Kedua, subjektivisme bersikap netral terhadap pertanyaan seperti ini “apakah saya harus menolong orang lain?” dan “apakah saya harus menghormati orang tua?” Menurut subjektivisme, bisa dijawab “iya” mau pun “tidak” karena berdasar atas penilaian subjek saja. Misalnya subjek adalah seorang yang sudah mapan, dia bisa saja berkata “mengapa saya harus menghormati orang tua? Padahal saya yang membiayai mereka saat ini!”. Dengan adanya perbedaan pemahaman tersebut, pembinaan tentang nilai dapat menimbulkan perbedaan pada dinamika norma dan perilaku masyarakat. Sebagai konsekuensinya, dalam kehidupan masyarakatpun konflik nilai terus terjadi dalam dinamika kehidupan masyarakat.

Perbedaan antara Kesopanan dan Moral

Kedua kaidah tersebut memiliki kesamaan yaitu sama – sama diarahkan pada perbuatan manusia, bersifat intersubjektif, dan berkenaan tentang hubungan sesama manusia. Perbedaannya adalah Kaidah Moral adalah kaidah yang pada akhirnya mengarah pada jenis kehidupan yang akan dijalani oleh manusia, tidak hanya itu. Kaidah moral juga memberikan struktur dalam masyarakat. Bagaimana manusia berbuat baik atau buruk dan setiap orang akan mengenal kaidah dasar tersebut yaitu kaidah moral. Dan kaidah moral adalah kaidah yang terpenting dari kaidah – kaidah yang lain. Sementara itu, kaidah kesopanan tumbuh dari kebiasaan yang berkaitan

dengan kemudahan, kepantasan dan bentuk – bentuk dalam pergaulan. Misalnya kaidah busana. Kaidah ini akan mengalami pergeseran sesuai dengan perkembangan jaman.

Peran Nilai Dalam Pembentukan Karakter

Karakter adalah *“distinctive trait, distinctive quality, moral strength, the pattern of behavior found in an individual or group”* (2). Kamus Besar Bahasa Indonesia belum memasukkan kata karakter, yang ada adalah kata “watak” yang diartikan sebagai sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku, budi pekerti, tabiat. Dalam risalah ini, dipakai pengertian yang pertama, dalam arti bahwa karakter itu berkaitan dengan kekuatan moral, berkonotasi “positif”, bukan netral. Jadi, *“orang berkarakter”* adalah orang punya kualitas moral (tertentu) yang positif. Dengan demikian, pendidikan membangun karakter, secara implisit mengandung arti membangun sifat atau pola perilaku yang didasari atau berkaitan dengan dimensi moral yang positif atau yang baik, bukan negatif atau yang buruk (Raka, 2007:5). Karakter merupakan *“keseluruhan disposisi kodrati dan disposisi yang telah dikuasai secara stabil yang mendefinisikan seorang individu dalam keseluruhan tata perilaku psikisnya yang menjadikannya tipikal dalam cara berpikir dan bertindak”*.

Lebih lanjut dijelaskan Diana memetakan dua aspek penting dalam diri individu, yaitu kesatuan (cara bertindak yang koheren) dan stabilitas (kesatuan berkesinambungan dalam kurun waktu), karena itu ada proses strukturisasi psikologis dalam diri individu yang secara kodrati sifatnya reaktif terhadap lingkungan. Beberapa kriteria seperti halnya: stabilitas pola perilaku; kesinambungan dalam waktu; koherensi cara berpikir dalam bertindak. Hal tersebut telah menarik perhatian serius para pendidik dan pedagogis untuk memikirkan dalam kerangka proses pendidikan karakter. Dengan demikian, pendidikan karakter merupakan dinamika pengembangan kemampuan yang berkesinambungan dalam diri manusia untuk mengadakan internalisasi nilai-nilai sehingga menghasilkan disposisi aktif, stabil dalam diri individu.

Dinamika ini membuat pertumbuhan individu menjadi semakin utuh. Unsur-unsur ini menjadi dimensi yang menjiwai proses formasi setiap individu. Jadi, karakter merupakan sebuah kondisi dinamis struktur antropologis individu yang tidak hanya

sekedar berhenti atas determinasi kodratnya, melainkan sebuah usaha hidup untuk menjadi semakin integral mengatasi determinasi alam dalam dirinya semakin proses penyempurnaan dirinya (Koesoema, 2004:104). Pendidikan untuk pembangunan karakter pada dasarnya mencakup pengembangan substansi, proses dan suasana atau lingkungan yang menggugah, mendorong, dan memudahkan seseorang untuk mengembangkan kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan ini timbul dan berkembang dengan didasari oleh kesadaran, keyakinan, kepekaan, dan sikap orang yang bersangkutan. Dengan demikian, karakter bersifat inside-out, dalam arti bahwa perilaku yang berkembang menjadi kebiasaan baik ini terjadi karena adanya dorongan dari dalam, bukan karena adanya paksaan dari luar (Raka,2007:6).

Proses pembangunan karakter pada seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor khas yang ada pada orang yang bersangkutan yang sering juga disebut faktor bawaan (*nature*) dan lingkungan (*nurture*) di mana orang yang bersangkutan tumbuh dan berkembang. Namun demikian, perlu diingat bahwa faktor bawaan boleh dikatakan berada di luar jangkauan masyarakat untuk mempengaruhinya. Hal yang berada dalam pengaruh kita, sebagai individu maupun bagian dari masyarakat, adalah faktor lingkungan. Jadi, dalam usaha pengembangan atau pembangunan karakter pada tataran individu dan masyarakat, fokus perhatian kita adalah pada faktor yang bisa kita pengaruhi atau lingkungan, yaitu pada pembentukan lingkungan. Dalam pembentukan lingkungan inilah peran lingkungan pendidikan menjadi sangat penting, bahkan sangat sentral, karena pada dasarnya karakter adalah kualitas pribadi seseorang yang terbentuk melalui proses belajar, baik belajar secara formal maupun informal (Raka,2007:7).

Masalah yang dihadapi dalam mengembangkan karakter adalah kemampuan untuk tetap menjaga identitas permanen dalam diri manusia yaitu semakin menjadi sempurna dalam proses penyempurnaan dirinya sebagai manusia. Oleh karena itu, karakter bukanlah kekuasaan hidup. Karakter dengan demikian tidak dapat dimaknai sekedar sebagai keinginan untuk mencapai kebahagiaan, ketentraman, kesenangan dll. Yang lebih merupakan perpanjangan kebutuhan psikologis manusia. Karakter merupakan ciri dasar melalui mana pribadi itu terarah ke depan dalam membentuk dirinya secara penuh sebagai manusia apapun pengalaman psikologi

yang dimilikinya. Dalam hal ini, pengembangan karakter merupakan proses yang terjadi secara terus-menerus, karakter bukan kenyataan melainkan keutuhan perilaku.

Karakter bukanlah hasil atau produk melainkan usaha hidup. Usaha ini akan semakin efektif, ketika manusia melakukan apa yang menjadi kemampuan yang dimiliki oleh individu (Koesoema,2004:103) Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses pendidikan karakter tidak mudah untuk dibangun pada setiap individu maupun kelompok, karena dalam prosesnya banyak faktor yang menentukan keberhasilan dalam membentuk manusia karakter. Kekuatan dalam proses pembentukan karakter sangat ditentukan oleh realitas sosial yang bersifat subyektif yang dimiliki oleh individu dan realitas obyektif di luar individu yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam membentuk pribadi yang berkarakter.

Prinsip Untuk Membangun Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter harus dikembangkan secara holistik sehingga hasilnya akan lebih optimal. Karena dalam membangun manusia yang berkarakter bukan hanya dari dimensi kognitif saja, tetapi dalam prosesnya harus mampu mengembangkan potensi manusia. Oleh karena itu, pendidikan karakter harus dirancang secara sistemik dan holistik agar hasilnya lebih optimal. Di samping prinsip-prinsip di atas bahwa proses pendidikan karakter tidak hanya untuk sebuah idealisme saja, tetapi pendidikan karakter memiliki makna dalam membangun kesejahteraan hidup masyarakat. Sebab itu, pembangunan karakter pada tataran individu dan tataran masyarakat luas perlu bersifat kontekstual. Artinya, untuk Indonesia, perlu dirumuskan karakter apa saja yang perlu dikuatkan agar bangsa Indonesia lebih mampu secepat mungkin meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Paterson dan Seligman, mengidentifikasikan 24 jenis karakter yang baik atau kuat (*character strength*). Sementara peringkat karakter CEO IDEAL mengembangkan beberapa karakter yang menjadi pilihan untuk dibudayakan antara lain adalah : honest, forward looking, competent, inspiring, intelligent, fair-minded, broad minded, supportive, straightforward, dependable, cooperative, determined, imaginative, ambitious, courageous, caring, mature, loyal, self-controlled, independent (Zuchdi,2009:44).

Namun demikian, sebagaimana dijelaskan oleh Gede Raka dari berbagai jenis karakter, untuk Indonesia ada lima jenis karakter yang sangat penting dan sangat mendesak dibangun dan dikuatkan sekarang ini, yaitu: kejujuran, kepercayaan diri, apresiasi terhadap kebhinnekaan, semangat belajar, dan semangat kerja. Karakter ini sangat diperlukan sebagai modal dasar untuk memecahkan masalah besar yang menjadi akar dari kemunduran bangsa Indonesia selama ini, yaitu korupsi, konflik horizontal yang berkepanjangan, perasaan sebagai bangsa kelas dua, semangat kerja dan semangat belajar yang rendah (Raka,2007).

Diantara kelima jenis karakter tersebut kejujuran sebagai salah satu karakter yang sangat penting, tetapi justru mulai melemah dalam kehidupan individu dan masyarakat kita. Padahal, dalam manajemen kejujuran sangat berharga sekali, Nilai ini dianggap sangat penting dalam berbagai hal dan segala segmen dalam kehidupan. Nilai ini juga dijadikan salah satu hal kunci sukses seseorang, bahkan selevel CEO sekalipun nilai ini dianggap yang paling penting. Jika kita melihat formulasi Stephen Covey dalam buku *Speed of Trust* tentang Hasil kerja, dia merumuskan bahwa *Result* (R1) adalah *Initiative* (I) dikalikan *Execution* (E) ($R1 = I \times E$), jika komponen ini kemudian ditambahkan nilai kejujuran maka proses eksekusi atau pelaksanaan semakin cepat dalam hal ini formula menjadi $R1 = I \times E \times T$ (*Trust*).

Nilai kejujuran merupakan nilai fundamental yang diakui oleh semua orang sebagai tolak ukur kebaikan seseorang dalam kehidupan sehari – harinya, bagaimanapun pintarnya , bagaimanapun berwibawa dan bijaksananya seseorang jika dia tidak jujur pada akhirnya tidak akan diakui orang sebagai pemimpin yang baik atau bahkan di cap menjadi manusia yang tidak baik. Untuk itu marilah kita menjadikan nilai kejujuran menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan. Lebih lanjut, dalam *Learn – Action and Success* (TY) (Yasa,2009). Menghargai kebhinnekaan adalah sikap positif yang harus dibangun dalam diri semua warga Indonesia. Perbedaan bukan sumber konflik tetapi sebagai bagian kekayaan modal budaya yang seharusnya dapat dikelola sebagai potensi bagi pengembangan karakter bangsa yang berbudaya. Sikap saling menghargai dan menghormati harus dibangun sejak usia dini. Pendidikan berbasis budaya harus mulai digalakan kembali dari keluarga, pemerintah dan masyarakat. Negara harus memperhatikan potensi budaya sebagai sumber kekuatan untuk membangun identitas sosial di tengah percaturan dan

kekuatan budaya global. Kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memungkinkan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan/situasi yang dihadapinya. Hal ini bukan berarti bahwa individu tersebut mampu dan kompeten melakukan segala sesuatu seorang diri, alias “sakti”. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa – karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistik terhadap diri sendiri.

Beberapa ciri atau karakteristik individu yang mempunyai rasa percaya diri yang proporsional, diantaranya adalah (Widoyoko,2009:1-2):

- a. Percaya akan kompetensi/kemampuan diri, hingga tidak membutuhkan pujian, pengakuan, penerimaan, atau pun rasa hormat orang lain;
- b. Tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformis demi diterima oleh orang lain atau kelompok;
- c. Berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain – berani menjadi diri sendiri;
- d. Punya pengendalian diri yang baik (tidak moody dan emosinya stabil);
- e. Memiliki *internal locus of control* (memandang keberhasilan atau kegagalan, tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain);
- f. Mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri, orang lain dan situasi di luar dirinya;
- g. Memiliki harapan yang realistik terhadap diri sendiri, sehingga ketika harapan itu tidak terwujud, ia tetap mampu melihat sisi positif dirinya dan situasi yang terjadi. Membangun semangat belajar tidak mudah karena banyak faktor yang menurunkan motivasi belajar.

Oleh karena itu, pendidikan perlu untuk memotivasi semangat belajar dengan cara (Sukmana,2008:2) misalnya: memberi motivasi; menjelaskan tujuan belajar; menjelaskan manfaat belajar dan memberi kesempatan belajar; menciptakan suasana bersaing; mencukupi sarana belajar; memberi contoh dan memberikan hadiah dan

memberi hadiah . Dalam kehidupan keluarga, pemerintah dan masyarakat perlu dibangun sebuah komunitas manusia pembelajar yang selalu termotivasi untuk menjadikan belajar sebagai bagian dari dinamika kehidupannya yang tak pernah berhenti. “*Long life education*” perlu dibangun dalam pikiran semua orang Indonesia yang sudah tentu harus didukung oleh negara dengan memberikan kesempatan bagi semua orang untuk benar-benar dapat belajar sampai ke jenjang pendidikan yang tertinggi. Semangat belajar tidak cukup sebagai “slogan”, tetapi yang terpenting adalah dibangun “*conditioning*” bagi semua orang untuk senang dan bersemangat untuk belajar. Semangat bekerja menjadi modal penting bagi pembangunan perekonomian bangsa ini. Melalui etos kerja dapat dibangun sebuah “spirit” untuk mengembangkan dinamika ekonomi melalui berbagai cara-cara yang kreatif dan inovatif dalam persaingan industri dunia. Bangsa Indonesia sudah waktunya menanamkan etos kerja melalui “spirit kewirausahaan” sehingga setiap orang mempunyai peran untuk berkreasi dan berusaha kreatif dalam memperbaiki perekonomian yang semakin melemah dalam persaingan global. Sosialisasi ke lima jenis karakter ini hendaknya menjadi tema pembangunan pada tataran nasional dan tidak hanya pada tataran individual saja .

Oleh karena itu penerapan pendidikan karakter bersifat holistik dan kontekstual pada masing-masing tataran kehidupan harus disosialisasikan. Hal ini sependapat dengan pemikiran Gede Raka bahwa dalam seluruh substansi, proses, dan iklim pendidikan di Indonesia, secara langsung atau tidak langsung hendaknya menyampaikan peran yang jelas kepada setiap warga Indonesia, apapun latar belakang suku, agama, ras dan golongan mereka, bahwa tidak ada bangsa Indonesia yang sejahtera, berkeadilan dan bermartabat di masa depan tanpa kemampuan untuk bersatu dan maju bersama dalam kebhinekaan, tanpa kejujuran, tanpa kepercayaan diri, tanpa belajar dan tanpa kerja keras. Lebih khusus, lagi lima karakter yang paling dasar yang dibutuhkan untuk menghela kemajuan dan kemakmuran bangsa Indonesia yakni (Raka, 2007) :

1. Membangun dan menguatkan kesadaran mengenai akan habisnya dan rusaknya sumber daya alam di Indoneia.
2. Membangun dan menguatkan kesadaran serta keyakinan bahwa tidak ada keberhasilan sejati di luar kebijakan.

3. Membangun kesadaran dan keyakinan bahwa kebhinekaan sebagai hal yang kodrati dan sumber kemajuan.
4. Membangun kesadaran dan menguatkan keyakinan bahwa tidak ada martabat yang dapat dibangun dengan menadahkan tangan.
5. Menumbuhkan kebanggaan berkontribusi.

Kelima modal diatas sudah saatnya menjadi “spirit” bagi bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi yang telah membawa pada kelemahan dan kehancuran tatanan nilai, sehingga terbangun kembali semangat juang dan nasionalisme baru yang sangat dibutuhkan untuk bangun dari keterpurukan. Saat ini, tidak cukup dengan modal ekonomi yang selalu diperjuangkan oleh negara untuk tetap dapat bertahan dalam mempertahankan keberlangsungan kehidupan masyarakatnya, tetapi yang lebih utama adalah menguatkan modal sosial, modal budaya dan modal intelektual, bahkan modal maya yang akan menguatkan kekuatan modal ekonomi bangsa ini. Saat ini kehidupan kesejahteraan rakyat masih jauh dari standar kehidupan masyarakat modern, oleh karenanya sudah saatnya bangsa ini mencermati kembali kekuatan nilai-nilai kehidupan yang cenderung materialistik, ke arah pengembangan nilai-nilai kehidupan yang lebih bermakna.

Peran Masyarakat dan Media Massa Dalam Pendidikan Karakter

Kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi, salah yang berpengaruh dalam pembangunan atau sebaliknya juga merusak karakter masyarakat atau bangsa adalah media massa, khususnya media eletronik, dengan pelaku utamanya adalah televisi. Peran media, media cetak dan radio dalam pembangunan karakter bangsa telah dibuktikan secara nyata oleh para pejuang kemerdekaan. Bung Karno, Bung Hatta, Ki Hajar Dewantoro, melakukan pendidikan bangsa untuk menguatkan karakter bangsa melalui tulisan-tulisan di surat kabar waktu itu. Bung Karno dan Bung Tomo mengobarkan semangat perjuangan, keberanian dan persatuan melalui radio. Mereka dalam keterbatasannya, memanfaatkan secara cerdas dan arif teknologi yang ada pada saat itu untuk membangun karakter bangsa, terutama sekali: kepercayaan diri bangsa, keberanian, kesediaan berkorban, dan rasa persatuan. Sayangnya kecerdasan dan kearifan yang telah ditunjukkan generasi pejuang

kemerdekaan dalam memanfaatkan media massa untuk kepentingan bangsa makin sulit kita temukan sekarang. Sebagaimana dipaparkan oleh Gede Raka:

“Media massa sekarang memakai teknologi yang makin lama makin canggih. Namun tanpa kecerdasan dan kearifan, media massa yang didukung teknologi canggih tersebut justru akan melemahkan atau merusak karakter bangsa. Saya tidak ragu mengatakan, media elektronik di Indonesia, khususnya televisi, sekarang ini kontribusinya „nihil“ dalam pembangunan karakter karakter bangsa. Saya tidak bermaksud untuk mengatakan bahwa tidak ada program televisi yang baik. Namun sebagian besar program televisi justru lebih menonjolkan karakter buruk daripada karakter baik. Seringkali pengaruh lingkungan keluarga yang baik justru dirusak oleh siaran media televisi. Di keluarga, anak-anak dididik untuk menghindari kekerasan, namun acara TV justru penuh dengan adegan kekerasan. Di rumah, anak dididik untuk hidup sederhana, namun acara sinetron di televisi Indonesia justru memamerkan kemewahan. Di rumah anak-anak dididik untuk hidup jujur, namun tayangan di televisi Indonesia justru secara tidak langsung menunjukkan „kepahlawanan“ tokoh-tokoh yang justru di mata publik dianggap „kasar“ atau „pangeranpangeran“ koruptor. Para guru agama mengajarkan bahwa membicarakan keburukan orang lain dan bergosip itu tidak baik, namun acara televisi, khususnya infotainment, penuh dengan gosip. Bapak dan ibu guru di pemerintah mendidik para murid untuk berperilaku santun, namun suasana pemerintah di sinetron Indonesia banyak menonjolkan perilaku yang justru tidak santun dan melecehkan guru. Secara umum, banyak tayangan di televisi Indonesia, justru „membongkar“ anjuran berperilaku baik yang ditanamkan di rumah oleh orang tua dan oleh para guru di pemerintah (Raka,2007:4)”

Media massa berperan ganda. Di satu sisi memutarakan iklan-iklan layanan masyarakat atau iklan yang menyentuh hati, di sisi lain menyiarkan acara/sinetron yang justru malah menampilkan hal-hal negatif, yang akhirnya bukannya dijauhi, malah ditiru oleh para penontonnya. Media media harus dikontrol oleh negara. Negara memiliki kewajiban untuk mengontrol segala aktivitas media, agar sesuai dengan tujuan negara itu sendiri. Perangkat hukumnya harus jelas dan adil. Indonesia sendiri mempunyai Depkominfo, tapi hanya sekedar mengatur kebijakan frekuensi, hak siar, dsb. Lebih khusus lagi, ada KPI (Komisi Penyiaran Indonesia), yang dibentuk lebih independen, namun diakui pemerintah. KPI diharapkan dapat memfilter aktivitas media (terutama televisi) agar sesuai dengan tujuan negara,

norma, kebudayaan, adat, dan tentunya agama. Namun sampai saat ini, KPI dirasa masih cukup lemah dalam bertindak (memfilter), dan maka daripada itu, sangat dibutuhkan (kekuatan) peran serta masyarakat dalam mengontrol media-media tersebut (Raka,2007)

Dari pengaruh media massa tersebut, maka ke depan perlu dipikirkan kembali fungsi media massa sebagai media edukasi yang memiliki *“cultural of power”* dalam membangun masyarakat yang berkarakter, karena efek media massa sangat kuat dalam membentuk pola pikir dan pola perilaku masyarakat. Prinsip-prinsip dalam pendidikan karakter perlu diinternalisasikan dalam program-program yang ditanyakan oleh media massa, sebagai bentuk tanggung jawab bersama dalam mengatasi krisis karakter bangsa. Pengelola media massa perlu untuk mengembangkan dirinya sebagai *“agen perubahan”* yang memiliki jiwa yang berkarakter, sehingga seni dan karya yang dihasilkan dan ditayangkan akan sarat dengan nilai-nilai kebajikan, nilai-nilai kemanusiaan, nilai-nilai humanis-religius dan dijauhkan dari tayangan yang merusak moral bangsa, dan *“virus-virus”* yang melemahkan etos dan budaya kerja.

Peran Negara dalam Pendidikan Karakter

Pembangunan karakter tidak hanya idealism, namun memiliki makna dalam membangun kesejahteraan hidup bangsa Indonesia. Pembangunan karakter pada tataran individu dan tataran masyarakat luas perlu dikuatkan agar bangsa Indonesia lebih mampu cepat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia (Raka,2007:1).

“Karakter yang perlu diperbaiki adalah kedisiplinan. Bangsa Indonesia telah dikenal dengan bangsa dengan jam karet, jika tidak terlambat maka dianggap bukan orang Indonesia. Disiplin nasional perlu digalakkan dengan sungguh-sungguh dalam upaya mewujudkan masyarakat, bangsa, negara yang bercita-cita luhur. Disiplin bertujuan memperbaiki tingkah laku dan moral bagi seluruh manusia yang tinggal di Indonesia, baik bagi kalangan akademisi dan juga para pelaku bisnis di Indonesia. Pengertian disiplin adalah disiplin kerja, disiplin cara hidup sehat, disiplin berlalu-lintas, sanitasi, pelestarian lingkungan. Disiplin nasional berhasil jika individu melaksanakan disiplin tersebut dengan kesungguhan hati dan memahami bahwa disiplin diri merupakan cikal bakal untuk disiplin

nasional. Dengan demikian, dengan adanya pendidikan karakter, budaya dan moral bukan hanya generasi yang telah menjadi guru, tetapi juga setiap anak, pemuda, dan orang dewasa yang ada di Indonesia dapat melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Melalui pendidikan karakter, pendidikan budaya, dan pendidikan moral akan menghasilkan watak dan manusia Indonesia yang seutuhnya. Di satu sisi, pihak pemerintah berusaha dengan gigih untuk memberikan teladan bagi warga masyarakat” (Raka,2007:3).

Negara memiliki tanggung jawab moral untuk melakukan pendidikan karakter, budaya, dan moral bangsa Indonesia. Hal ini sesuai dengan prinsip sudah ditetapkan baik dalam UUD 1945 maupun dalam Undang-Undang Sisdiknas no 20 tahun 2003. Kurikulum disusun sesuai dengan jenjang pendidikan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan, peningkatan iman dan takwa; peningkatan akhlak mulia; peningkatan potensi daerah dan lingkungan; tuntutan pembangunan daerah dan nasional; tuntutan dunia kerja; perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; agama; dinamika perkembangan global; dan persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan. Kekuatan untuk menjalankan amanah UU sangat ditentukan oleh kekuatan hukum. Hal ini membawa konsekuensi bahwa pembangunan karakter bangsa ini ditentukan oleh perilaku penegak hukum sebagai penjaga ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara untuk tujuan kesejahteraan, keadilan masyarakat, ketentraman masyarakat. Oleh karena, para penegak hukum haruslah dipegang oleh orang-orang yang berkarakter kuat, demikian juga para elite politik, birokrat, teknokrat yang menjadi menjalankan semua amanah UUD 45 pun haruslah orang-orang terpilih karena memiliki karakter yang kuat dan tangguh sebagai pemimpin rakyat. Sehingga kedudukan mereka benar-benar kuat sebagai “pejuang bangsa” yang selalu ingin membawa bangsa ini pada kemajuan dan kesejahteraan.

BAB 4. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI PROFESIONAL

Dalam perkembangan masyarakat modern dewasa ini, profesionalisme merupakan fenomena yang amat penting, yang dulunya tidak pernah dibahas, baik oleh masyarakat kapital-liberal maupun masyarakat komunis otoriter. Prof. Talcott Parsons menulis artikel tentang profesions dan profesionalism dalam Encyclopedia, berkata bahwa profesionalisasi merupakan suatu proses yang tidak dapat ditahan-tahan dalam perkembangan dunia perusahaan modern dewasa ini (Anoraga, 2009). Sebelum membahas definisi profesionalisme, terlebih dahulu diawali pengertian profesi dan profesional dalam Harefa (2004), profesi diambil dari kata latin profess, professus, profesio, yang berarti pengakuan atau pernyataan. Professio juga memiliki dua pengertian yaitu/ikrar dan pekerjaan. Dalam pengertian luas menjadi berarti kegiatan apa saja dan siapa untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan keahlian tertentu.

Diartikan dalam arti sempit, profesi berarti suatu kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut darinya pelaksanaan norma-norma sosial yang baik (www1.bpkpenabur.or.id). Profesi merupakan pekerjaan yang didalamnya memerlukan sejumlah persyaratan yang mendukung pekerjaannya. Karena itu, tidak semua pekerjaan menunjuk pada suatu profesi. Dengan demikian profesi memang sebuah pekerjaan, tetapi sekaligus tidak sama begitu saja dengan pekerjaan pada umumnya. Profesi mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, bukan saja dari luar melainkan terutama dari dalam diri orang itu sendiri. Tuntutan ini menyangkut tidak saja keahlian, melainkan juga komitmen moral: tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi (Keraf, 1998).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) profesional diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut.

Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan, melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya. Disiplin dan keseriusan adalah perwujudan dari komitmen atas pekerjaannya. Orang profesional diandalkan dan dipercaya masyarakat karena mempunyai komitmen moral/pribadi serta tanggung jawab yang mendalam atas pekerjaannya (Keraf, 1998). Sikap profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional. Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan. Profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin.

Seorang ahli A S Hornby, (2005: 677), mengemukakan bahwa Profesionalisme is mark or qualities of profession artinya Profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Sebagai dasar penguat pengertian di atas, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:789) dijelaskan bahwa Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dan keahlian tertentu sehingga mempunyai kompetensi. Pramudarno, (2000: 9). berpendapat bahwa Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang erat kaitannya dengan tuntutan keahlian, pengetahuan dan ketrampilan tertentu. Mariana, (2000: 9). mengemukakan bahwa profesi adalah kegiatan yang membuat seseorang belajar memerlukan suatu disiplin ilmu agar dapat melaksanakan tugas secara sistematis dan logis.

Pendapat lain seperti pernyataan Ormstein and Levine (2005) yang dikutip oleh Sucipto dan Kosasih, (2002: 13) mengatakan bahwa Profesi itu adalah jabatan yang memerlukan bidang ilmu dan ketrampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai. Seseorang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian dan kerampilan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai profesi tertentu.

Dalam kajian tentang Profesionalisme jabatan baik karyawan, guru dan tenaga kependidikan lainnya, Asnawir, (2001: 2). berpendapat bahwa Profesi dapat

diartikan sebagai suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan tehnik dan prosedur ilmiah, dedikasi dan berorientasi pada pelayanan yang dilandasi oleh keahlian tehnik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu. Profesionalisme karyawan dibangun melalui penguasaan kompetensikompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Purwanto (2000: 2) menyatakan bahwa kompetensikompetensi penting bagi para karyawan adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengabdian masyarakat. Kemudian Winarno Surachmad (2003: 32) yang dikutip oleh Asnawir (2001: 6) mengemukakan bahwa Profesionalisme karyawan/karyawan itu harus memiliki :

1. Kompetensi Profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidang tugas yang diemban.
2. Kompetensi Personal, yaitu memiliki sikap dan kepribadian yang mantap.
3. Kompetensi Sosial, yaitu menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain atau masyarakat.
4. Kemampuan dalam memberikan layanan kemanusiaan yaitu mengutamakan nilai kemanusiaan daripada benda atau material.

Selain daripada itu mengingat tugas dan tanggung jawab karyawan yang begitu kompleks, maka karyawan sebagai seorang pekerja profesi harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Maka Moh. Uzer Usman (2002: 15) menyatakan bahwa persyaratan-persyaratan profesi itu adalah sebagai berikut :

1. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang tugas (profesi) nya.
3. Menuntut adanya tingkat kualifikasi pendidikan yang memadai.
4. Menuntut adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Kemudian lebih diperjelas lagi oleh Purwanto (2000: 4) bahwa ada lima hal upaya peningkatan Profesionalisme karyawan yaitu :

1. Memahami tuntutan standard profesi yang ada dalam rangka menghadapi persaingan global, mengikuti tuntutan perkembangan profesi dan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik.
2. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan dengan jalan inservice training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh setifikasi.
3. Membangun hubungan kerja yang baik dan luas, sehingga dapat mengambil pelajaran untuk mencapai sukses serta mengikuti apa yang dilakukan oleh teman kerja.
4. Memiliki ethos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu tinggi atau pelayanan prima.
5. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI).

Kata profesional menurut Soetjipto dan Kosasi (2009 : 262) berasal dari kata profesi yang harus ditampilkan oleh orang yang memegang profesi tersebut. Selanjutnya kata profesional mempunyai pengertian : *“sifat sesuatu yang berkenaan dengan profesi, penampilan dalam menjalankan jabatan sesuai dengan profesi, orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi.”* Profesional juga merupakan ide, aliran atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu kepada norma-norma profesional, misalnya dalam melaksanakan profesinya.

Profesional harus mengutamakan mitra kerjanya, bukan imbalan yang di terimanya. Profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi. Seperti uraian yang telah dijelaskan oleh David H. Maister (2008 : 64). Jika seorang profesional ingin mencapai keunggulan harus jelas tujuan yang akan dicapai : *“Percayailah dengan sepenuh hati apa yang anda kerjakan, dan jangan sekali mengkompromikan standar – standar dan nilai – nilai anda secara sengaja bertindaklah seperti profesional sejati, dengan mengejar keunggulan sejati dan niscaya uang akan datang dengan sendirinya. Bertindaklah seperti seorang tuna susila dengan sikap : saya melakukan*

demi uang, jadi jangan berharap saya akan peduli dan niscaya anda akan kehilangan premi yang diberikan oleh keunggulan. “ Seseorang yang profesional adalah harus mencintai profesinya dan suka membantu orang lain. Sekarang timbul pertanyaan mengapa anda memilih pekerjaan itu ? rupanya hal – hal seperti uang, makna dan tantangan intelektual memang penting, tetapi sebenarnya jawaban yang saya harapkan adalah saya suka membantu orang. Jika yang satu ini tidak ada, saya tahu bahwa saya sedang berbicara dengan seorang profesional yang tengah dilanda kesulitan.

Terlalu banyak profesional memilih pekerjaan, mereka bukan karena ingin membantu klien mereka : mereka terjun kesana hanya demi uang atau gengsi pribadi. Dalam pandangan saya profesional seperti itu mungkin saja baik, dan bahkan mendapatkan penghasilan yang baik, tetapi mereka tidak akan dianggap hebat. Dalam tahun – tahun belakangan ini, banyak firma memperdebatkan pertanyaan *“apakah kita ini suatu profesi, ataukah kita ini suatu firma ?”* Telah saya sadari bahwa banyak dari perdebatan ini disalah pahami. Banyak diantara mereka berargumentasi bahwa mereka adalah firma mengatakan bahwa mereka tidak bisa menerima pendekatan – pendekatan manajemen laissez – faire dari masa lalu, dan harus lebih memusatkan perhatian pada realita – realita finansial. Sebagai jawaban, mereka yang berpendapat bahwa mereka adalah suatu profesi menunjuk pada kebutuhan – kebutuhan akan otonomi, pemenuhan profesional, dan kebebasan dari berbagai kendala birokratis. Pada hemat saya, kedua pihak itu keliru. Menjadi seorang profesional tidak berkaitan dengan uang ataupun pemenuhan profesional. Kedua hal itu adalah konsekuensi dedikasi total pada keunggulan dalam melayani klien dan kebutuhan – kebutuhan mereka.

Sebagaimana ditulis oleh Dale Carnegie beberapa tahun yang lalu, *“Anda akan mendapatkan kesenangan dan kesuksesan lebih besar dengan membantu orang lain mencapai tujuan mereka dari pada dengan berusaha mencapai tujuan Anda sendiri.”* Barangkali salah satu masalah yang berkaitan dengan hal ini adalah bagaimana orang – orang “disosialisasikan” menuju berbagai profesi oleh pemerintah dan firma. Saya curiga banyak pemerintah atau firma tidak benar – benar paham apa sebetulnya esensi kehidupan professional itu. Misalnya dalam tahun – tahun belakangan ini saya menyaksikan begitu banyak profesional menngalami suatu guncangan status. Salah seorang kenalan saya, seorang tipe MBA juara kelas, belum lama ini meninggalkan

profesi konsultan setelah bekerja bertahun – tahun pada sebuah firma papan atas. Katanya, “dalam tahun – tahun awal, klien menghormati saya karena saya memecahkan masalah – masalah mereka, tetapi sekarang saya diperlukan seperti penjaja jalanan. Mereka mempertanyakan rekomendasi – rekomendasi saya, memaksa saya menjelaskan segala sesuatu yang saya rancang bagi mereka, dan mengawasi pengeluaran saya dengan mata elang. Saya tidak terbiasa menerima perlakuan seperti bawahan, dan itu tidak saya sukai.” Kenalan ini memang benar ketika mengetengahkan betapa penting perubahan – perubahan yang telah terjadi dalam bagaimana klien berurusan dengan para profesional.

Di masa lalu para profesional sering dihormati dan dipercaya secara otomatis berkat posisi mereka. Sekarang hal itu tidak berlaku lagi. Meskipun begitu apa yang tidak dipahami (atau diterima) oleh orang ini adalah bahwa diperlakukan dengan hormat dan dipercaya itu masih mungkin, tetapi sekarang Anda harus berusaha keras agar pantas menerimanya. Tidak satupun dari hal ini merupakan kejutan ; sebagaimana ditulis oleh Bob Dylan, “*You Gotta Serve Somebody*” Perilaku profesionalisme yaitu perilaku yang memenuhi persyaratan tertentu bukan perilaku pribadi yang dipengaruhi oleh sifat- sifat atau kebiasaan pribadi. Perilaku profesional merupakan perilaku yang harus dilaksanakan oleh profesional ketika melaksanakan profesinya.

Profesionalisme mengandung juga pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Kamus Webster Amerika menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya (Anoraga, 2009) Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Abeng (dalam Moeljono, 2003) pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge, skill, integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus.

Menurut Siagian (dalam Kurniawan, 2005), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif

untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Menurut Kurniawan (2005), istilah professional itu berlaku untuk semua aparat pegawai mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Professionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan salah satu syarat terbentuknya pegawai pegawai yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Lekatompessy (2003) mendefinisikan profesionalisme sebagai berikut: Profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual, profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat apakah pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Profesionalisme adalah cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari skill dan kompetensi yang dimiliki. Dapat dicermati bahwa attitude adalah sikap yang mendasar, sementara skill adalah suatu yang dapat dipelajari dan diajarkan. Profesionalisme saat ini menjadi bentuk yang harus melekat pada setiap entitas, setiap karyawan yang berinteraksi dalam pasar global. Jika tidak, maka dihadapkan dengan satu pilihan termaginalkan dan collaps. Jadi seluruh pelaku pasar dunia yang memasuki pasar global terus melakukan penyesuaian dari segi skill untuk dapat mempertahankan daya saing dan eksistensinya (Marsellia, 2000).

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang

dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Guntur, 2002:36). Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada sosiologi maksimal Weber dan Karl Marx. Untuk tujuan ini, tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis (Palma, 2006:17) Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analisis tingkat individu telah dikembangkan (Palma, 2006:19) yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional akuntan. Karena profesionalisme sebagai atribut individu yang penting sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional. Sedangkan Hall (dalam Kalbers dan Fogarty, 2005:61) mengatakan ada lima elemen profesionalisme individual. Hall menyatakan bahwa profesional (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5). Afiliasi dengan anggota profesinya.

Komitmen Profesionalisme

Prinsip etika profesi yang merupakan landasan perilaku etika profesional, terdiri dari delapan prinsip yaitu: tanggung jawab profesi, kepentingan umum, integritas, obyektivitas, kompetensi, kehati-hatian profesional, dan kerahasiaan. Kode etik profesional (Trisnaningsih, 2003:33) menjelaskan tanggung jawab pegawai selama melakukan pengauditan dengan mensyaratkan pegawai agar sensitif terhadap situasi dilematis secara etis di dalam melakukan pengauditan dan mengevaluasi bukti-bukti audit. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan

identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Wijayanti, 2008:25).

Aspek-aspek Profesionalisme

Menurut Hamalik (2000) tenaga kerja pada hakekatnya mengandung aspek :

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya mengingat, daya berfikir, bakat dan minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek profesionalisme atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula. Misalnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seharusnya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi.
6. Aspek produktifitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Karakteristik dan Ciri Profesionalisme

Anoraga (2009) dikemukakan beberapa ciri profesionalisme yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Menurut Martin (dalam Kurniawan, 2005) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan good governance, diantaranya :

1. *Equality*

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan sebagainya.

2. *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang-kadang diperlakukan yang adil dan perlakuan yang sama.

3. *Loyalty*

Kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada

kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability*

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

Dimensi Profesionalisme

Hall, (1986) menyatakan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima dimensi sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi. Profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan instrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya.
2. Kewajiban sosial. Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.
3. Kemandirian. Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.
4. Keyakinan terhadap profesi. Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi. Profesionalitas mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya (Ariyani, 2008).

Selain itu, menurut Jatman (2002) (dalam Rahman 2013) bahwa dimensi profesionalisme secara umum adalah:

1. Altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, problem solver, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
2. Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
3. Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang memerlukan.
4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan.
5. Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
6. Sense of duty, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

Faktor-faktor sikap profesionalisme

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme menurut Andriyani (2015) adalah:

1. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

2. Dapat ditarik kesimpulan bahwa performance adalah penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki dalam menghasilkan suatu kinerja pada suatu kurun waktu tertentu.
3. Akuntabilitas pegawai Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari seorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.
4. Loyalitas pegawai Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut islami dalam Royen (2007) adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan artinya tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.
5. Kemampuan pegawai Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

BAB 5. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI AKUNTABEL

Definisi Akuntabilitas

Istilah akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggung jawaban atau keadaan untuk dipertanggung jawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggung jawaban. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing.

Wabster dan Waluyo (2007:190) mendefinisikan akuntabilitas sebagai suatu keadaan yang dapat dipertanggung jaawabkan, bertanggung jawab, adan akuntabel. Arti dari akuntabel itu sendiri adalah: Pertama, dapat dipertanggung jawabkan, dapat menjawab pada atasan sebagaimana manusia bertanggung jawab kepada tuhan-Nya atas apa yang telah ia lakukan. Kedua, memiliki kemampuan untuk dipertanggung jawabkan secara ekplinsit, dan yang ketiga, sesuatu yang bisa diperhitungkan atau dipertanggung jawabkan. Dari segi akuntansi, akuntabilitas adalah aktivitas untuk menghasilkan pengungkapan yang benar. Pertanggung jawaban pengungkapan tersebut dilakukan pertama adalah untuk Allah. Akuntabilitas juga terkait dengan peran sosial dimana hukum telah dilaksanakan dan kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan utama dari aktivitas lembaga dan tujuan tersebut telah tercapai (Tapanjeh,2009).

Menurut peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah nomor 20/Per/M.KUKM/IX/2015 pada pasal 1 yang dimaksud akuntabilitas adalah suatu perwujudan kewajiban entitas untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaransasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara priodik. Dari uraian di atas dapat disimpulkan, akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan oleh seseorang atau sekelompok orang (organisasi) yang telah menerima amanah dari pihak-pihak yang berkepentingan tersebut.

Merill Collen (Manggaukang Raba 2006:1) mengungkapkan bahwa *"meskipun sering digunakan, akuntabilitas nampaknya seperti cerita kuno tentang gajah yang digambarkan oleh tiga orang buta, masing-masing memegang bagian tubuh gajah yang*

berbeda sehingga menggambarkan gajah secara berbeda pula.” Begitulah perumpamaan tentang akuntabilitas, setiap orang memberi pengertian yang berbeda tergantung pada cara pandangnya masing-masing. Untuk melihat keragaman definisi akuntabilitas, berikut ini dikemukakan beberapa definisi yang dikembangkan sejumlah kamus besar, kalangan akademisi dan pemerintahan, diantaranya adalah sebagai berikut: Webster (Waluyo 2007:203) mendefinisikan akuntabilitas merupakan suatu keadaan yang dapat dipertanggungkan, bertanggungjawab, dan ankuntabel. Arti kata ankuntabel adalah: pertama, dapat diperhitungkan, dapat menjawab pada atasan, sebagaimana seorang manusia bertanggungjawab kepada Tuhannya atas apa yang telahdilakukan. Kedua, memiliki kemampuan untuk dipertanggunggugatkan secara eksplisit, dan ketiga, sesuatu yang biasa di perhitungkan atau dipertanggunggugatkan. Menurut Kohler dalam Manggaukang Raba (2006:3), akuntabilitas didefinisikan sebagai:

1. Kewajiban seseorang (*employee*), agen, atau orang lain untuk memberikan laporan yang memuaskan (*satisfactory report*) secara periodik atas tindakan atau atas kegagalan untuk bertindak dari otorisasi atau wewenang yang dimiliki.
2. Pengukuran tanggungjawab (*responsibility*) atau kewajiban kepada seseorang yang diekspresikan dalam nilai uang, unit kekayaan, atau dasar lain yang telah ditentukan terlebih dahulu.
3. Kewajiban membuktikan manajemen yang baik, pengendalian (*control*) yang baik, atau kinerja yang baik yang diharuskan oleh hukum yang berlaku, ketentuanketentuan (*regulation*), persetujuan (*agreement*), atau keabsaan (*custom*).

Menurut Leviene (Manggaukang Raba 2006:3), akuntabilitas berkenaan dengan standar eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan oleh administrasi Negara. Akuntabilitas publik menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat karena dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, tetapi juga dinilai dari ukuran eksternal seperti nilai-nilai norma yang berlaku di masyarakat. Wahyudi Kumorotomo (2005:3) menyatakan bahwa

akuntabilitas adalah ukuran yang menunjukkan apakah aktivitas birokrasi publik atau pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah sudah sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat dan apakah pelayanan public tersebut mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat yang sesungguhnya. Dengan demikian, akuntabilitas birokrasi terkait dengan falsafah bahwa lembaga eksekutif pemerintah yang tugas utamanya adalah melayani masyarakat harus dipertanggungjawabkan secara langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat.

Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas merupakan dasar semua proses pemerintahan dan efektivitas proses ini tergantung pada bagaimana mereka yang berkuasa menjelaskan cara mereka melaksanakan tanggungjawab, baik secara konstitusional maupun hukum. Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi.

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance dan clean government*) telah mendorong pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penerapan sistem tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab dan bebas dari praktik-praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Terdapat berbagai definisi tentang akuntabilitas, yang diuraikan sebagai berikut:

Sjahrudin Rasul (2000) menyatakan bahwa akuntabilitas didefinisikan secara sempit sebagai kemampuan untuk memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan “seseorang” atau “sekelompok orang” terhadap masyarakat secara luas atau dalam suatu organisasi. Dalam konteks institusi

pemerintah, “seseorang” tersebut adalah pimpinan instansi pemerintah sebagai penerima amanat yang harus memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan amanat tersebut kepada masyarakat atau publik sebagai pemberi amanat.

Berdasarkan beberapa pengertian konseptual akuntabilitas tersebut mengandung relevansi yang baik dalam rangka memperbaiki birokrasi publik untuk mewujudkan harapan-harapan publik. Untuk mewujudkannya, tampaknya bukan saja tergantung pada kemampuan birokrasi publik di dalam mendefinisikan dan mengelola harapannya. Itulah sebabnya, dalam good governance diperlukan kontrol terhadap birokrasi publik agar dapat akuntabel. Selain itu, akuntabilitas dapat menjadi sarana untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dalam suatu kebijakan publik yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan bersama melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik.

Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Dalam pelaksanaan akuntabilitas, perlu memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, seperti dikutip LAN dan BPKP yaitu sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Selain prinsip-prinsip tersebut, akuntabilitas kinerja harus juga menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah

ditetapkan. Dalam pelaksanaan akuntabilitas ini, diperlukan pula perhatian dan komitmen yang kuat dari atasan langsung instansi memberikan akuntabilitasnya, lembaga perwakilan dan lembaga pengawasan, untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan.

Tujuan Akuntabilitas

Tujuan dari pelaksanaan akuntabilitas adalah untuk mencari suatu jawaban atas apa yang harus dipertanggungjawabkan berdasarkan mengenai hal apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi. Apabila dalam akuntabilitas terjadi penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan atau hambatan tersebut segera dikoreksi. Maka pelaksanaan suatu kegiatan diharapkan masih bias mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari penjelasan tersebut sesuai dengan konsep menurut Hulme dan Turner akuntabilitas yang mana merupakan konsep yang kompleks memiliki tujuan sebagai berikut:

“sebagai konsep yang bersifat kompleks, akuntabilitas berusaha mewujudkan objektivitas dalam reformasi sektor publik dan berusaha untuk mengurangi banyaknya praktik korupsi yang terjadi di dalamnya. Konsep akuntabilitas dapat memandu dan memberi tekanan pada aktoraktor yang terlibat dalam organisasi publik untuk lebih bertanggungjawab dan mampu menjamin kinerja pelayanan publik yang baik kepada masyarakat.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipaparkan bahwa setidaknya ada tiga tujuan utama dari penerapan akuntabilitas dalam organisasi publik. Tujuan-tujuan tersebut meliputi strategi untuk mencegah praktik korupsi; menekankan pertanggungjawaban dari tindakan para aktor yang terlibat dan peningkatan kualitas kinerja pelayanan publik yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintah. Maka dari itu, terwujudnya akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) yaitu pertanggungjawabkan kepada masyarakat luas, bukan hanya sekedar pertanggung jawaban vertical (*vertical accountability*) yaitu pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Pelaksanaan akuntabilitas dalam pemerintahan mengacu pada akses oleh masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai setiap kegiatan serta laporan

yang menyangkut pertanggungjawaban bukannya tertutup pada lembaga secara internal saja. Dari tujuan akuntabilitas tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa akuntabilitas harus lebih menekankan pertanggungjawaban kepada masyarakat setempat untuk menjawab atas pertanggungjawaban seseorang berdasarkan apa yang terjadi sesungguhnya, sehingga dapat segera diperbaiki apabila terjadi kesalahan.

Bentuk Akuntabilitas

Hal-hal yang telah dijelaskan di atas merupakan peristilahan-peristilahan untuk menjelaskan pengertian akuntabilitas dari berbagai sudut pandang. Menurut Sirajudin H Saleh dan rekan, akuntabilitas sebenarnya merupakan sisi-sisi sikap dan watak kehidupan manusia yang meliputi: akuntabilitas internal dan eksternal. Dari sisi internal seseorang, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban orang tersebut kepada Tuhannya. Akuntabilitas yang demikian ini meliputi pertanggungjawaban diri sendiri mengenai segala sesuatu yang dijalankannya yang hanya diketahui dan dipahami oleh dia sendiri. Oleh karena itu, akuntabilitas internal ini disebut juga sebagai akuntabilitas spiritual. Ledivina V. Carino mengatakan bahwa dengan disadarinya akuntabilitas spiritual ini, maka pengertian accountable atau tidaknya seseorang bukan hanya dikarenakan dia tidak sensitif terhadap lingkungannya. Akan tetapi, lebih jauh dari itu yakni seperti adanya perasaan malu atas warna kulitnya, tidak bangga menjadi bagian dari suatu bangsa, kurang nasionalis, dan sebagainya.

Akuntabilitas yang satu ini sangat sulit untuk diukur karena tidak adanya indikator yang jelas dan diterima oleh semua orang serta tidak ada yang melakukan pengecekan, pengevaluasian, dan pemantauan baik sejak tahap proses sampai dengan tahap pertanggungjawaban kegiatan itu sendiri. Semua tindakan akuntabilitas spiritual didasarkan pada hubungan seseorang tersebut dengan Tuhan. Namun, apabila benar-benar dilaksanakan dengan penuh iman dan takwa, kesadaran akan akuntabilitas spiritual ini akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada pencapaian kinerja orang tersebut. Itulah sebabnya mengapa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berbeda dengan orang lain, atau mengapa suatu instansi dengan instansi yang lainnya dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas yang berbeda terhadap suatu pekerjaan yang sama. Akuntabilitas

eksternal seseorang adalah akuntabilitas orang tersebut kepada lingkungannya baik lingkungan formal (atasan-bawahan) maupun lingkungan masyarakat.

Kegagalan seseorang untuk memenuhi akuntabilitas eksternal mengakibatkan pemborosan waktu, pemborosan sumber dana dan sumber-sumber daya yang lain, penyimpangan kewenangan, dan menurunnya kepercayaan masyarakat kepadanya. Akuntabilitas eksternal lebih mudah diukur mengingat norma dan standar yang tersedia memang sudah jelas. Kontrol dan penilaian dari pihak eksternal sudah ada dalam mekanisme yang terbentuk dalam suatu sistem dan prosedur kerja.

Akuntabilitas eksternal baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi merupakan hal yang paling banyak dibicarakan dalam konteks akuntabilitas. Akuntabilitas eksternal terdiri dari :

1. Akuntabilitas Eksternal untuk Pelayanan Publik pada Organisasi Sendiri.

Dalam akuntabilitas ini, setiap tingkatan pada hierarki organisasi diwajibkan untuk accountable kepada atasannya dan kepada yang mengontrol pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan komitmen dari seluruh petugas untuk memenuhi kriteria pengetahuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan posisi tersebut.

2. Akuntabilitas Eksternal untuk Individu dan Organisasi Pelayanan Publik di luar Organisasi Sendiri.

Akuntabilitas ini mengandung pengertian akan kemampuan untuk menjawab setiap pertanyaan yang berhubungan dengan capaian kinerja atas pelaksanaan tugas dan wewenang. Untuk itu, selain kebutuhan akan pengetahuan dan keahlian seperti yang disebutkan sebelumnya, juga dibutuhkan komitmen untuk melaksanakan kebijakan dan program-program yang telah dijanjikan/dipersyaratkan sebelum dia memangku jabatan tersebut.

Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Kementerian Hukum dan HAM Indonesia Pemerintah

Di Indonesia, kewajiban instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja berlandaskan pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Inpres tersebut dinyatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Sjahrudin Rasul menyatakan bahwa siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dasarnya berlandaskan pada konsep manajemen berbasis kinerja. Adapun tahapan dalam siklus manajemen berbasis kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan stratejik yang meliputi penetapan visi dan misi organisasi dan strategic performance objectives
2. Penetapan ukuran-ukuran kinerja atas perencanaan stratejik yang telah ditetapkan yang diikuti dengan pelaksanaan kegiatan organisasi.
3. Pengumpulan data kinerja (termasuk proses pengukuran kinerja), menganalisisnya, mereviu, dan melaporkan data tersebut.
4. Manajemen organisasi menggunakan data yang dilaporkan tersebut untuk mendorong perbaikan kinerja, seperti melakukan perubahan-perubahan dan koreksi-koreksi dan/atau melakukan penyesuaian (fine-tuning) atas kegiatan organisasi. Begitu perubahan, koreksi, dan penyesuaian yang dibutuhkan telah ditetapkan, maka siklus akan berulang lagi.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan stratejik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan stratejik ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (output/outcome) dari seluruh sasaran stratejik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode

tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

Jenis Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat hidup dan berkembang dalam lingkungan dan suasana yang transparan dan demokratis serta adanya kebebasan dalam mengemukakan pendapat. Makna pentingnya akuntabilitas sebagai unsur utama good governance antara lain tercermin dari berbagai kategori akuntabilitas.

Schedler dan plano (Manggaukang Raba 2006:10) membedakan ada lima jenis akuntabilitas, yaitu:

- a. Akuntabilitas fisikal-tanggungjawab atas dana publik.
- b. Akuntabilitas legal-tanggungjawab untuk mematuhi hukum.
- c. Akuntabilitas program-tanggungjawab untuk menjalankan suatu program.
- d. Akuntabilitas proses-tanggungjawab untuk melaksanakan prosedur.
- e. Akuntabilitas outcome-tanggung jawab atas hasil.

Sheila Elwood (Manggaukang Raba 2006:35) mengemukakan ada empat jenis akuntabilitas, yaitu:

- a. Akuntabilitas hukum dan peraturan, yaitu akuntabilitas yang terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik. Untuk menjamin dijalankannya jenis akuntabilitas ini perlu dilakukan audit kepatuhan.

- b. Akuntabilitas proses, yaitu akuntabilitas yang terkait dengan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas apakah sudah cukup baik. Jenis akuntabilitas ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelayanan yang cepat, responsif, dan murah biaya.
- c. Akuntabilitas program, yaitu akuntabilitas yang terkait dengan perimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik, atau apakah pemerintah daerah telah mempertimbangkan alternatif program yang dapat memberikan hasil optimal dengan biaya yang minimal.
- d. Akuntabilitas kebijakan, yaitu akuntabilitas yang terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah daerah dalam terhadap DPRD sebagai legislatif dan masyarakat luas. Ini artinya, perlu adanya transparansi kebijakan sehingga masyarakat dapat melakukan penilaian dan pengawasan serta terlibat dalam pengambilan keputusan.

Memperhatikan jenis-jenis akuntabilitas seperti dikemukakan Sheila Elwood diatas, maka pemerintah didalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya disamping harus berakuntabilitas menurut umum atau peraturan, juga dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, dalam program yang dimplementasikan, dan juga dalam kebijakan yang dibuat atau dirumuskan. Berbeda halnya dengan Yango dalam Manggaukang Raba yang menyatakan ada 4 jenis akuntabilitas, diantaranya yaitu:

- a. Traditional atau *regulatory accountability*. Dimaksudkan bahwa untuk mempertahankan tingkat efisiensi pelaksanaan administrasi publik yang mengarah pada perwujudan pelayanan prima, maka perlu akuntabilitas tradisional atau akuntabilitas regular untuk mendapatkan informasi mengenai kepatuhan pada peraturan yang berlaku terutama yang terkait dengan aturan fisik dan peraturan pelaksanaan administrasi publik disebut juga *compliance accountability*.
- b. *Managerial Accountability*, yang menitikberatkan pada efisiensi dan kehematan penggunaan dana, harta kekayaan, sumber daya manusia, dan sumber-sumber daya lainnya.
- c. *Program accountability*, memfokuskan pada penciptaan hasil operasi pemerintah. Untuk itu, semua pegawai pemerintah harus dapat menjawab

pertanyaan di sekitar penyampaian tujuan pemerintah, bukan sekedar ketaatan pada peraturan yang berlaku.

- d. *Process accountability*, memfokuskan kepada informasi mengenai tingkat pencapaian kesejahteraan sosial atas pelaksanaan kebijakan dan aktivitas organisasi, sebab rakyat yang nota bene pemegang kekuasaan, selayaknya memiliki kemampuan untuk menolak kebijakan pemerintah yang nyatanya sudah merugikan mereka.

Dari berbagai jenis akuntabilitas yang telah dipaparkan, maka penyelenggaraan pemerintahan desa termasuk dalam akuntabilitas proses menurut Sheila Elwood, yaitu akuntabilitas yang terkait dengan prosedur yang digunakan dalam menjalankan tugas apakah sudah cukup baik. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan pelayanan yang cepat, responsif dan mudah.

Indikator Akuntabilitas

David Halmer dan Mark Turner (Manggaukang Raba 2006:115) mengemukakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu konsep yang kompleks dan memiliki beberapa instrumen untuk mengukurnya, yaitu adanya indikator seperti:

- a. Legitimasi bagi para pembuat kebijakan.
- b. Keberadaan kualitas moral yang memadai.
- c. Kepekaan.
- d. Keterbukaan.
- e. Pemanfaatan sumber daya secara optimal.
- f. Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas.

Apabila kita memperhatikan secara seksama dalam pernyataan diatas maka pemikiran kita akan melahirkan beberapa pertanyaan tentang sosok kepala pemerintahan dalam suatu tatanan pemerintahan yang pada dasarnya dan sudah seharusnya ideal untuk jadi kepala pemerintahan terutama pada takaran pedesaan. Karena rakyat sangat dekat dengan siapa yang akan menjadi kepala pemerintahan desa/kepala desa. Yang intinya tidak ada lagi kekhawatiran akan berbagai hal dalam pemerintahannya nanti didesa tersebut.

Manggaukang Raba (2006:122) menjelaskan Akuntabilitas sebagai instrumen kontrol dapat mencapai keberhasilan hanya jika:

- a. Pegawai publik memahami dan menerima tanggungjawab atas hasil yang diharapkan dari mereka.
- b. Bila pegawai publik diberi otoritas yang sebanding dengan tanggung jawabnya.
- c. Bila ukuran evaluasi kinerja yang efektif dan pantas digunakan dan hasilnya diberitahukan pada atasan dan individu bersangkutan.
- d. Bila tindakan yang sesuai, adil, dan tepat waktu diambil sebagai respon atas hasil yang dicapai dan cara pencapaiannya.
- e. Bila menteri dan pemimpin politik berkomitmen tidak hanya menghargai mekanisme dan prosedur akuntabilitas ini, namun juga menahan diri untuk tidak menggunakan posisi otoritasnya untuk mempengaruhi fungsi normal administrasi.

Dimensi akuntabilitas yang telah di jelaskan dan disebutkan di atas yang bersumber dari Manggaukang Raba, untuk mengukur akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam penelitian dilihat melalui indikator-indikator kinerja yang meliputi:

- a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur.
- b. Adanya pelayanan publik yang murah biaya.
- c. Adanya kepatuhan terhadap standar waktu.
- d. Adanya pelayanan publik yang responsif.

BAB 6. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI SINERGI

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kata Sinergi yaitu kegiatan atau operasi gabungan. Sinergi adalah membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas. Tujuan sinergi adalah mempengaruhi perilaku orang secara individu maupun kelompok untuk saling berhubungan, melalui dialog dengan semua golongan, dimana persepsi, sikap dan opininya penting terhadap suatu kesuksesan. Sinergi juga adalah saling mengisi dan melengkapi perbedaan untuk mencapai hasil lebih baik daripada jumlah bagian per bagian. Adapun konsep ber-sinergi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil dan positif
2. Perspektif beragam mengganti atau melengkapi paradigma
3. Saling bekerjasama dan bertujuan sama serta adanya kesepakatan.
4. Sangat efektif diusahakan dan merupakan suatu proses.

Melalui sinergi, kerjasama dari paradigma (pola pikir) yang berbeda akan mewujudkan hasil lebih besar dan efektif sehubungan proses yang dijalani menunjukkan tujuan yang sama dan kesepakatan demi hasil positif. Bersinergi berarti saling menghargai perbedaan ide, pendapat dan bersedia saling berbagi. Bersinergi tidak mementingkan diri sendiri, namun berpikir menang dan tidak ada pihak yang dirugikan. Bersinergi bertujuan memadukan bagian-bagian terpisah.

Sinergitas berasal dari kata sinergi, dapat disebut pula dengan sinergisme ataupun sinergisitas. Dalam kata pengantar pada Jurnal Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2005-2010 Sulawesi Utara karya Sarundajang mengatakan, sinergi mengandung arti kombinasi unsur atau bagian yang dapat menghasilkan pengeluaran yang lebih baik atau lebih besar. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sinergi berarti kegiatan atau operasi gabungan. Menurut Covey yang dikutip melalui jurnal pembangunan pada student jurnal mengartikan sinergisitas sebagai: *“Kombinasi atau paduan unsur atau bagian yang dapat menghasilkan keluaran lebih baik dan lebih besar daripada dikerjakan sendirisendiri, selain itu gabungan*

beberapa unsur akan menghasilkan suatu produk yang lebih unggul. Oleh sebab itu, sinergitas dalam pembangunan berarti keterpaduan berbagai unsur pembangunan yang dapat menghasilkan keluaran lebih baik dan lebih besar. Covey meambahkan sinergitas akan mudah terjadi bila komponen-komponen yang ada mampu berpikir sinergi, terjadi kesamaan pandang dan saling menghargai”.

Melalui dua kesimpulan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa sinergitas dapat diartikan kegiatan gabungan atau kerjasama yang dilakukan guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan terhubung oleh beberapa peran yang berbeda namun terkait didalamnya. Oleh karena itu seluruh komponen masyarakat dan pemerintah diharapkan bersinergi agar tercapainya kesejahteraan masyarakat.

Sinergitas berkaitan dengan konsep dasar manajemen, sebab pada konsep dasar manajemen bersifat universal yang didefinisikan dengan menggunakan kerangka berpikir keilmuan, mencakup kaidah-kaidah dan prinsip-prinsipnya . Apabila seorang manajer melalui sinergi nya dengan pengetahuan dasar-dasar manajemen dan cara cara menerapkannya. Ia akan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara efektif. Namun, jika konsep dasar manajemen tersebut tidaklah mudah untuk didefinisikan jika tidak adanya suatu tindakan dari seorang manajer untuk bersinergi dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Secara etimologi kata Sinergitas berasal dari kata sinergi (*synergy*) yang berarti kegiatan, hubungan, kerjasama atau operasi gabungan. Sinergitas adalah kerjasama unsur atau bagian atau fungsi atau instansi atau lembaga yang menghasilkan suatu tujuan lebih baik dan lebih besar daripada dikerjakan sendiri. Dalam kamus ilmiah populer, istilah Sinergitas diartikan sebagai membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas (www.sinergitas.blogspot.com Brayden, Apa itu Sinergitas).

Menurut Deardorff dan Williams (2006 : 103), sinergi adalah sebuah proses dimana interaksi dari dua atau lebih agen atau kekuatan akan menghasilkan pengaruh gabungan yang lebih besar dibandingkan jumlah dari pengaruh mereka secara individual. Sinergi bukanlah sesuatu yang dapat dipegang oleh tangan manusia tetapi suatu istilah yang berarti melipatgandakan pengaruh (*multiplier effect*) yang memungkinkan energi pekerjaan atau jasa individu berlipat ganda secara

eksponensial melalui usaha bersama. Sinergi kelompok dideskripsikan sebagai tindakan yang berkembang dan mengalir dari kelompok orang yang bekerja secara sinkron satu sama lainnya sehingga mereka dapat bergerak dan berpikir sebagai satu kesatuan. Jika sub-sub sistem bekerjasama, maka hasil yang diperoleh akan lebih efektif dibandingkan bekerja secara sendiri-sendiri. Sinergi sering dikaitkan dengan gabungan dimana dua organisasi yang bersatu akan lebih efisien dibandingkan dengan jika dua organisasi berjalan sendiri-sendiri.

Konsep sinergi pada prinsipnya bahwa di dalam mencapai suatu tujuan usaha yang dilakukan secara tersistem dan bersama-sama hasilnya akan lebih besar dibandingkan dengan secara sendiri-sendiri. Kegiatan bersama ini dari bagian yang terpisah, tetapi saling berhubungan secara bersama-sama akan menghasilkan efek total yang lebih besar daripada jumlah bagian secara individu dan terpisah. Dalam suatu organisasi pada dasarnya terdiri atas unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergis, jika seluruh anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain dan memahami juga dampak dari kinerja unit lainnya. Seringkali dalam organisasi anggota hanya memahami apa yang dikerjakan dan tidak memahami dampak dari pekerjaannya pada unit lainnya.

(Weis dan Miller, 2001 : 183) Sinergi adalah membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas. Tujuan sinergi adalah mempengaruhi perilaku orang secara individu maupun kelompok untuk saling berhubungan, melalui dialog dengan semua golongan dimana persepsi, sikap dan opininya penting terhadap kesuksesan (Islamy dalam Wati, 2013 : 1019). Bersinergi berarti saling menghargai perbedaan ide, pendapat dan bersedia saling berbagi. Bersinergi tidak mementingkan diri sendiri, namun berpikir menang-menang dan tidak ada pihak yang dirugikan. Bersinergi bertujuan memadukan bagian-bagian terpisah. Dalam penelitian ini, masalah pembinaan anak berhadapan hukum sebagai pelaku di Lapas Klaten tidak bisa diatasi dengan hanya mengandalkan salah satu pihak saja. Pembinaan anak berhadapan hukum merupakan masalah yang besar dan berdampak pada banyak segi kehidupan sosial masyarakat setempat. Apabila masyarakat lokal dan pemerintah mampu bersama-

sama untuk melakukan tindakan yang paling tepat dalam mengatasi permasalahan tersebut, hasil yang didapat akan lebih baik dan efisien daripada dilakukan oleh salah satu pihak saja.

Sinergitas antar pegawai adalah hal penting untuk mencapai target di perusahaan. Tidak terdapat perbedaan dengan ilmu administrasi publik yang dianggap sebagai kerjasama yang dilakukan antar dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan. Berdasarkan sinergitas yang memposisikan diri sebagai bagian dari katalisator yang terdapat di ilmu administrasi dengan tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sinergitas bisa dibangun dari cara berkomunikasi serta koordinasi.

- 1) Komunikasi Komunikasi ialah sebuah tindakan penjelasan informasi antar pihak ke pihak lainnya. Komunikasi dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang yang dilakukan untuk menginterpretasikan sebuah pandangan baru. Sedangkan menurut Sofyandi serta Garniwa komunikasi bisa dijabarkan menjadi dua bagian, yaitu :
 - a) Komunikasi berorientasi yang dilakukan terhadap seseorang yang akan melaksanakan kegiatannya.
 - b) Komunikasi berorientasi pada penerima yang menangani semua aktivitas dalam kerangka komunikasi yang melibatkan antar perorangan.
- 2) Koordinasi Adanya sinergi dari seorang pegawai pastilah terdapat adanya koordinasi antar pegawai. Komunikasi hanya dapat dikoordinasikan antar pegawai yang dinyatakan oleh Hasan bahwa pada komunikasi diharapkan koordinasi. Koordinasi dapat diartikan sebagai sebuah integrasi dari aktivitas individu maupun kelompok menuju ke arah tujuan bersama. terdapat 5 syarat agar terwujudnya yang kompak yaitu :
 - a) Hubungan langsung, bahwasanya hubungan langsung dari koordinasi yang dilakukan antar pegawai.
 - b) Kesempatan awal, sebelum ke tahap perencanaan pastilah diperlukan dengan adanya kesempatan awal untuk saling koordinasi.
 - c) Kontinuitas, proses yang dilakukan secara di setiap waktu pada saat tahap perencanaan.
 - d) Dinamisme, koordinasi dapat dilakukan secara terus-menerus yang dapat dijadikan sebagai perubahan dari lingkungan intern maupun ekstern.

- e) Tujuan yang jelas, tujuan jelas merupakan bagian penting untuk memperoleh koordinasi yang efektif.

Setiap pekerjaan yang seringkali melibatkan orang banyak dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dibutuhkan kualitas sinergi yang baik. Pada hakekatnya adalah suatu hasil dari bagaimana cara-cara mengatasi masalah dari perpaduan gagasan yang dijalankan oleh pihak-pihak yang saling percaya dalam bersikap saling mendukung. Dari hasil kerjasama itu akan menghasilkan suatu kolektifitas gagasan yang lebih afektif, gagasan-gagasan efektif inilah yang nantinya akan menjadikan suatu perubahan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan pemaknaan seperti itu, dimana sinergi diartikan sebagai sebuah temuan gagasan yang terbentuk dari kerjasama diantara anggotanya, maka terasa makin pentingnya soft skill manajerial yakni tidak saja dibutuhkan kemampuan untuk mengutarakan gagasan, tetapi juga harus bersedia menjadi pendengar yang baik dengan rasa kebersamaan yang tinggi. (Siti Sulasmi, 2010).

Dari penjelasan penulis dapat disimpulkan bahwa sinergitas adalah suatu aktivitas yang dijalankan secara bersama untuk menerima hasil maksimal yang dihubungkan ke beberapa kiprah krusial di dalamnya. Sinergitas bisa dibangun melalui komunikasi dan koordinasi. Maka semua komponen rakyat serta instansi perkantoran diperlukan untuk bersinergi dalam mencapai kemakmuran.

Tujuan Sinergitas

Tujuan dari sinergi adalah untuk mempengaruhi perilaku individu berkomunikasi dengan grup, melalui dialog dengan semua orang kelompok, pandangan, sikap, dan pendapat mereka mengenai kesuksesan. Sinergi juga saling melengkapi dan dilengkapi untuk mendapatkan sebuah tercapainya tujuan per bagian. Konsep kerja sama tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Berorientasi pada hal yang positif
- 2) Sebagai alternatif dari paradigma pelengkap
- 3) Saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- 4) Mendapatkan hasil yang maksimal.

Melalui sinergi, terdapat kolaborasi dari paradigma (pola pikir) yang berbeda akan menghasilkan sebuah hasil yang lebih besar dan lebih efektif, sebab proses yang dilakukan menunjukkan tujuan dan kesepakatan bersama pada hasil positif. Bersinergi berarti saling menghargai perbedaan ide dan pendapat serta bersedia saling berbagi. Bersinergi tidak egois, tetapi saling mendukung di antara lainnya. Sinergi bertujuan untuk menggabungkan bagian-bagian yang berbeda menjadi satu tujuan bersama.

Indikator Sinergitas

Indikator yang digunakan untuk menganalisis sinergi dalam penelitian ini adalah Doctoroff, menyatakan bahwa syarat utama dari sistem sinergi yang ideal, termasuk indikator-indikator seperti komunikasi yang efektif, umpan balik yang cepat, kepercayaan, dan kreativitas.

a) Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi efektif bisa membentuk perubahan perilaku seseorang yang terlihat pada saat proses penyampaian. Tujuan komunikasi efektif sebenarnya untuk memudahkan informasi dari penyampaian secara lengkap antara pemberi informasi serta penerima informasi dengan bahasa yang jelas agar mudah di pahami. Komunikasi yang lebih efektif terjadi ketika komunikator berbagi kesamaan dalam hal pemahaman, perilaku serta bahasa. Komunikasi dikatakan efektif jika dilakukan sebagai berikut:

- 1) Pesan dapat diterima dan dipahami sebagaimana yang dimaksud dari penyampaian.
- 2) Informasi disampaikan oleh pengirim dapat diketahui oleh penerima, oleh sebab itu dari hal penyampaiannya dapat mudah di pahami.
- 3) Tidak adanya halangan ketika saat komunikasi terdapat sebuah pertanyaan dari penerima.

b) Umpan Balik Yang Cepat (*Feedback*)

Umpan balik yang cepat ialah jawaban atas pertanyaan yang disampaikan dari penanya kepada narator. Hasil yang didapatkan berupa jawaban dari informasi yang diterima. Tentu dalam komunikasi bisnis pastilah adanya sebuah respon dari

penerima informasi terkait elemen dalam penyampaian dari pendengar terhadap yang disampaikan pengirim dengan penyampaian yang jelas. Diantaranya dalam prinsip umpan balik dari komunikasi yang disampaikan sebagai berikut:

- 1) Kejelasan, dalam kejelasan ini pada prinsip umpan balik pastilah sebagai faktor penting dalam hal penyampaian. Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dari informasi yang disampaikan.
- 2) Ketepatan, pada ketepatan inilah sebagai tonggak penting dalam melakukan penyampaian. Sehingga, cepat tanggap dalam komunikasi akan menghasilkan sebuah pemahaman yang jelas dari penerima informasi.
- 3) Validitas, dalam melakukan komunikasi bisnis tentunya harus valid supaya efektif agar mendapatkan sebuah respon yang baik dari penerima informasi.

c) Kepercayaan

Kepercayaan dapat diartikan sebagai perilaku yang dilakukan untuk meyakinkan seseorang terhadap sesuatu hal. Salah satunya untuk membentuk kepercayaan dalam perusahaan berarti tahapan untuk meyakinkan pada hal yang positif, membangun dari setiap langkah, serta komitmen. Jika kepercayaan disalah artikan maka tidak akan menghasilkan sebuah kepercayaan dari seseorang.

d) Kreativitas

Kreativitas ialah naluri dari seseorang yang terus dikembangkan sehingga akan menimbulkan sebuah ide baru serta menemukan inovasi baru yang akan terus digali. Menurut Munandar menyampaikan bahwa terkait definisi dari kreativitas yakni sebuah kemampuan seseorang berdasarkan pola pikir yang dilakukan untuk memecahkan sebuah permasalahan sehingga dapat menemukan inovasi baru. Dari penjelasan tersebut dijabarkan bahwa kreativitas ialah sebuah perilaku dari karakteristik seseorang yang dilakukan untuk melakukan suatu tindakan berupa inovasi baru dari hal yang di dapatkan.

BAB 7. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI TRANSPARANSI

Kata Transparansi berasal dari kata transparan yang berarti terbuka, menurut Mardiasmo (dalam Rahmanurrajid, 2008: 84). transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak – pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Transparansi merupakan sebuah langkah yang dilakukan oleh sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah dengan mempublikasikan informasi baik informasi keuangan atau informasi lainnya yang ditujukan bagi setiap orang untuk dapat mengakses dan mengetahui setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini, transparansi memberikan kebebasan seluas-luasnya bagi setiap pihak yang membutuhkan data informasi tersebut untuk dapat menerimanya dengan sebenar-benarnya.

Transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Transparansi (*transparency*) secara harfiah adalah jelas (*obvious*), dapat dilihat secara menyeluruh (*able to be seen through*). Dengan demikian transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan suatu proses kegiatan. Transparansi dilakukan oleh pemerintah yang melaksanakan kebijakan kepada masyarakat yang menjadi sasaran kebijakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Transparansi menurut Randi R.W adalah segala keputusan yang diambil dan penerapannya dibuat dan dilaksanakan sesuai koridor hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini juga mencakup pengertian bahwa informasi tersedia secara cuma-cuma dan dapat diakses secara mudah dan langsung. Menurut Tjokroamidjojo transparansi yaitu dapat diketahui oleh banyak pihak (yang berkepentingan) mengenai perumusan kebijakan (politik) dari pemerintah, organisasi dan badan usaha. Menurut Hidayat bahwa transparansi berarti masyarakat harus dapat memperoleh informasi secara bebas dan mudah tentang

proses dan pelaksanaan keputusan yang diambil. Transparansi mempunyai makna dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yaitu:

1. Salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat Perwujudan dari pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat adalah dengan cara pemerintah melaksanakan keterbukaan kepada masyarakatnya. Mulai dari pembuatan kebijakan sampai dengan pelaksanaan kebijakan.
2. Upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktik kolusi, korupsi, nepotisme (KKN) Sering terjadinya KKN karena pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan tidak melakukan transparansi yang benar kepada masyarakatnya.

Tidak memberikan informasi-informasi mengenai jalannya pemerintahan itu sendiri sehingga KKN terus terjadi. Adanya transparansi menjadikan pemerintah dapat mewujudkan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh pemerintah sendiri dan masyarakat luas yang menjadi sasaran kebijakan. Transparansi dilaksanakan baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Penerapan transparansi oleh pemerintah daerah dapat menjamin bahwa kemandirian terhadap daerah akan segera dapat teralisasi. Sultan Hamengkubuwono X mengemukakan bahwa transparansi akan meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan administrasi publik, di samping itu transparansi akan mampu mendorong munculnya partisipasi publik dalam melakukan pengawasan.

P. De Haan mengemukakan bahwa keterbukaan dalam prosedur memungkinkan masyarakat untuk ikut mengetahui, ikut memikirkan, bermusyawarah, serta ikut memutuskan dalam rangka pelaksanaan. Pendapat lain mengenai transparansi dikemukakan oleh Corynata. Menurut Corynata transparansi dibangun di atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Menurut Vera Jassini Puteri transparansi adalah informasi yang relevan yang tersedia untuk manfaat publik secara umum dalam hal ini peraturan dan keputusan pemerintah tersedia secara jelas dan disebarakan.

Pengertian keterbukaan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 24 huruf d adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memerhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan. Transparansi mengandung unsur pengungkapan (*disclosure*) dan penyedia informasi yang memadai dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan. Transparansi diperlukan agar pengawasan oleh masyarakat dan dunia usaha terhadap penyelenggaraan negara dapat dilakukan secara objektif. Menurut Smith bahwa proses transparansi meliputi:

- a. *Standard procedural requirements* (Persyaratan Standar Prosedur) Bahwa proses pembuatan peraturan harus melibatkan partisipasi masyarakat dan memerhatikan kebutuhan masyarakat.
- b. *Consultation processes* (Proses Konsultasi) Dalam proses pembuatan peraturan harus dilakukan konsultasi antara pemerintah dengan masyarakat agar peraturan yang dibuat dapat mencapai tujuan dari pemerintah dan dapat ditaati oleh masyarakat.
- c. *Appeal rights* (Permohonan Izin) Bahwa proses permohonan izin tidak berbelit dan harus mengikuti standar yang ada. Prosesnya terbuka untuk umum sehingga tidak terjadi korupsi.

Berdasarkan pengertian transparansi di atas dapat disimpulkan bahwa transparansi adalah keterbukaan pemerintah sebagai pembuat, pelaksana serta penanggung jawab dari segala macam kebijakan yang dibuat yang bertujuan untuk kemajuan masyarakat dan masyarakat dapat mengakses informasi yang dibutuhkan untuk kepentingannya. Transparansi yang dikemukakan termasuk pemerintah memberikan akses yang jujur dan benar kepada masyarakat untuk mengetahui berbagai informasi yang berkaitan dengan pengelolaan anggaran. Setiap masyarakat mempunyai hak dan akses yang sama untuk mendapatkan informasi mengenai pengelolaan anggaran sebab hal tersebut berkaitan dengan aspirasi masyarakat dan hajat hidup masyarakat banyak.

Pelaksanaan asas transparansi oleh pemerintah diperlukan agar dapat tercapainya pemerintahan yang baik dan juga agar masyarakat dapat percaya

sepenuhnya terhadap pelaksanaan pemerintahan yang dijalankan oleh pemerintah itu sendiri. Pemerintahan yang baik (good governance) sasaran pokoknya adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, berkepastian hukum, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas, bersih, peka dan tanggap terhadap segenap kepentingan dan aspirasi yang didasari etika, semangat pelayanan, dan pertanggungjawaban publik dan integritas pengabdian dalam mengemban misi perjuangan bangsa untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan negara. Transparansi (keterbukaan) pemerintah merupakan sesuatu hal yang substansial, sebab dengan transparansi tersebut masyarakat dapat mendapatkan lebih banyak pengertian tentang rencana-rencana kebijakan yang dijalankan.

Implementasi asas transparansi dalam penyusunan anggaran mengandung pengertian bahwa seluruh proses penyusunan anggaran dapat menunjukkan latar belakang pengambilan keputusan dalam penetapan arah kebijakan umum, skala prioritas dan penetapan alokasi serta distribusi sumber daya dengan melibatkan partisipasi. Pentingnya transparansi pemerintah dalam perencanaan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan anggaran karena pemerintah memiliki kewenangan penuh terhadap segala urusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak mulai dari membuat kebijakan sampai pada proses pelaksanaan kebijakan yang mana segala sesuatunya akan berdampak kepada masyarakatnya. Dengan adanya transparansi dari pemerintah dan masyarakatpun dapat mengakses informasi dengan mudah, benar dan jujur sehingga tidak ada kebohongan dalam pelaksanaannya.

Transparansi menjadi hal yang paling penting dalam pelaksanaan pengelolaan anggaran yang menyangkut hajat hidup orang banyak yang dapat menyelamatkan uang rakyat dari perbuatan korupsi. Menurut Folscher keuntungan dari adanya transparansi adalah dapat meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan bagi masyarakat dapat menjadi pangawas dalam setiap kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sehingga kinerja pemerintah menjadi semakin baik. Apabila informasi atas penyelenggaraan pemerintahan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat menjadikan pemerintahan dapat bebas dari korupsi karena adanya pengawasan yang ketat dari pihak masyarakat sehingga menjadikan pejabat publik lebih bertanggungjawab akan tugasnya dalam melayani masyarakat.

Selain itu transparansi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dan membangun hubungan sosial yang lebih erat antara keduanya. Misalnya saja ketika pemerintah membuat kebijakan dan melaksanakan transparansi kepada masyarakat dengan mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan maka dengan adanya hubungan yang baik tersebut masyarakat dapat mendukung kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Kriteria transparansi anggaran menurut Kristianten dalam perencanaan dan penganggaran dapat diukur melalui adanya ketersediaan dokumen negara. Bahwa dokumen mengenai penggunaan anggaran tersedia dikantor pemerintahan dan dapat diakses oleh masyarakat yang membutuhkan informasi. Selain itu dokumen tentang penganggaran harus jelas dan informasi mengenai penggunaan anggaran haruslah lengkap. Setiap proses mengenai penganggaran haruslah terbuka bagi masyarakat dan tersedianya regulasi yang menjamin adanya transparansi sehingga tidak terjadi adanya penyelewengan terhadap penggunaan anggaran. Mardiano juga mengemukakan bahwa anggaran yang disusun oleh pihak eksekutif dikatakan transparansi jika memenuhi beberapa kriteria berikut:

- a) Terdapat pengumuman kebijakan anggaran.
- b) Tersedia dokumen anggaran dan mudah diakses.
- c) Tersedia laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu.
- d) Terakomodasinya suara/usulan rakyat.
- e) Terdapat sistem pemberian informasi kepada publik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka transparansi penting untuk menciptakan iklim pemerintahan yang baik. Transparansi dapat menjembatani masyarakat untuk mendapatkan informasi tentang pengelolaan anggaran yang diperoleh oleh pemerintah yang bertujuan untuk kepentingan masyarakat. Masyarakat berhak tahu dan berhak mendapatkan informasi terhadap jalannya pemerintahan di daerah mereka sendiri dan pemerintah bertanggungjawab untuk memberikan informasi yang benar dan jujur yang dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu upaya konkret mewujudkan transparansi adalah penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang memenuhi prinsip-prinsip tepat waktu dan disusun mengikuti standar akuntansi pemerintah yang telah diterima secara umum.

Konsep Otonomi Daerah dilaksanakan dengan memperhatikan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan serta potensi dan keanekaragaman daerah. Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab. Pelaksanaan itu diletakan pada tingkatan kabupaten da kota. Pelaksanaan otonomi daerah harus sesuai dengan konstitusi Negara sehingga terjalin hbungan yang serasi antara pusat dan daerah. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkat kemandirian darah otonom dan karenanya dalam kabupaten dan kota tidak ada lagi wilayah administrasi. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan peranan dan fungsi legislatif daerah, baik sebagai legslasi, pengawasan, maupun fungsi anggaran atas penyelenggaran pemerintah daerah dan pelaksanaan asas dekonsentasi diletakan pada daerah provinsi. Transparansi memiliki arti atau arti yang sebenarnya dan sederhana. Kata keterbukaan dapat digunakan untuk sejumlah masalah dalam situasi ini.

Transparansi itu sendiri mencerminkan keterbukaan suatu topik atau masalah dan dapat berkontribusi pada masalah itu sendiri. Transparansi itu sendiri memiliki istilah dasar 'transparan', transparan itu sendiri juga digunakan dalam penggunaan istilah yang merujuk pada keterbukaan terhadap sesuatu yang, menurut kebenaran atau bukti, benar dan transparan. Singkatnya, keterbukaan adalah sesuatu yang nyata, transparan, terbuka, dan dapat dibenarkan. Dalam hal ini, kata keterbukaan itu sendiri lebih diilustrasikan sebagai jenis tindakan/ sikap yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang terhadap suatu pihak atau orang lain yang terlibat dalam apa yang mereka lakukan. Transparansi seperti yang digunakan dalam istilah politik menyiratkan transparansi dan keterbukaan. Konsep ini merupakan perpanjangan dari metafora indra yang digunakan dalam fisika, yang merupakan bahan atau entitas transparan yang tembus pandang untuk dilihat. Aturan dan prosedur transparan biasanya dibuat untuk menjaga akuntabilitas pejabat terpilih dalam peran mereka yang ditunjuk dan untuk memerangi korupsi. Jika pertemuan kebijakan dapat diakses oleh publik dan media berita, jika ada yang dapat meninjau anggaran dan laporan keuangan, jika undang-undang, peraturan, dan kebijakan terbuka untuk diperdebatkan, semuanya akan terlihat transparan dan kebijakan akan cenderung untuk memanipulasi demi keuntungannya sendiri.

Transparansi diperlukan dan disyaratkan dalam lembaga atau organisasi publik apa pun yang memiliki minat pada publik, itu harus dilakukan sebagai sarana pengawasan awal atas setiap tindakan yang diambil dalam organisasi. Transparansi adalah konsep yang menekankan transparansi dalam administrasi negara. Menurut prinsip ini, pemerintah sebagai lembaga negara harus membuka akses publik ke rincian terluas yang tersedia sehingga mereka dapat mengetahui apa yang terjadi selama fase pemerintahan. Dalam ilmu sosial-politik, gagasan keterbukaan menekankan bahwa masyarakat umum harus mencari tahu atau mendapatkan akses ke semua pengetahuan tentang keputusan dan kebijakan pemerintah. Masyarakat akan dinilai lebih jauh dengan adanya akuntabilitas, karena mereka sadar akan berbagai kegiatan pemerintah. Kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah juga dapat dibangun karena pemerintah yang mengelola sumber daya vital yang relevan dengan kehidupan banyak orang harus menunjukkan itikad baik pada tingkat di mana penggunaan sumber daya tersebut ditangani untuk kepentingan publik. Dalam hasil lebih lanjut, publik akan dapat lebih kritis melacak, menganalisis, dan menilai efisiensi pemerintah. Ini akan menjadi sumber pengawasan publik terhadap kinerja otoritas negara, badan publik atau apa pun yang terkait dengan keberadaan catatan publik yang dapat diakses oleh publik, yang akan berdampak pada kepentingan publik. Yang dimaksud dengan konsep transparansi dalam penelitian ini adalah terbukanya akses bagi masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban.

Transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluasluasnya tentang keuangan daerah. Dengan adanya transparansi dapat menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan, dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 menjelaskan bahwa transparan adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban Pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang

dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada Perundang-undangan. Transparansi merupakan pelaksanaan tugas dan kegiatan yang bersifat terbuka bagi masyarakat mulai dari proses kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian yang mudah diakses oleh semua pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Transparansi juga memiliki arti keterbukaan organisasi dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang menjadi pemangku kepentingan. Transparansi dibangun atas dasar harus informasi yang bebas.

Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Beberapa manfaat penting dengan adanya transparansi anggaran menurut (Andrianto, 2007), yaitu :

1. Mencegah korupsi;
2. Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan;
3. Meningkatkan akuntabilitas pemerintahan sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah;
4. Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu;
5. Menguatkan kohesi, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk; Transparansi menjadi sangat penting bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan dalam menjalankan mandat dari rakyat.

Mengingat pemerintah saat memiliki kewenangan mengambil berbagai keputusan penting yang berdampak bagi orang banyak, pemerintah harus menyediakan informasi yang lengkap mengenai apa yang dikerjakannya. Dengan demikian, transparansi mejadi instrumen penting yang dapat menyelamatkan uang rakyat dari penyalahgunaan uang yang bukan menjadi kewenangannya.

Dalam konteks akuntansi pemerintahan, transparansi menjadi sebuah hal yang wajib dilakukan bagi setiap organisasi pemerintah dengan cara mempublikasikan setiap kegiatan transaksi mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban. Hal ini dilakukan atas prinsip keterbukaan publik sehingga setiap elemen masyarakat bebas mengakses infromasi

yang ada. Di samping itu, transparansi dalam organisasi pemerintah berperan sangat penting untuk menghindari tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang kerap dan marak dilakukan oleh oknum pejabat pemerintah yang tidak bertanggungjawab baik di Indonesia maupun di seluruh dunia.

Menurut Kisnawati, dkk (2018:2) di dalam jurnalnya menyatakan bahwa di dalam kerangka konseptual Akuntansi Pemerintahan disebutkan bahwa transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. Lalolo berpendapat bahwa transparansi merupakan salah satu aspek penting dalam pemerintahan, terpaparnya semua informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan serta kebebasan bagi semua orang dalam mendapatkan informasi tentang pemerintahan. Menurut Mustopa Didjaja (2003:261) transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan sehingga dapat diketahui oleh masyarakat. Transparansi pada akhirnya akan menciptakan akuntabilitas antara pemerintah dengan rakyat.” Jadi dapat dikatakan kepercayaan masyarakat merupakan hal penting bagi pemerintah. Terbukanya pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan akan menciptakan percaya nya masyarakat kepada pemerintah dan keterbukaan tersebut akan menciptakan akuntabilitas antara pemerintah dan masyarakat. Sejalan dengan Mustopa Didjaja, Mardiasmo dalam Kristianten (2006:45) menyebutkan transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan yaitu masyarakat.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Kristianten bahwa Transparansi sangatlah penting dalam mewujudkan Good Governance. Karena didalamnya menjelaskan bahwa pemerintah berperan sebagai penyediaan aksesibilitas dokumen untuk masyarakatnya. Pemerintah juga harus memiliki kejelasan dan kelengkapan informasi guna untuk melayani masyarakat dan tentunya dengan keterbukaan proses yang dilakuka oleh pihak pemerintah akan timbulnya rasa percaya dari masyarakat ke pemerintah Pertama, Ketersediaan dan aksesibilitas

dokumen. Dokumen pengelolaan Pemerintahan harus dibuat dalam format yang memudahkan semua orang untuk membaca dan memahaminya, termasuk penyandang disabilitas. Kejelasan dan kelengkapan informasi. Kedua, Kejelasan dan kelengkapan informasi. Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggung jawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang undangan.

Dengan demikian dapat dikatakan transparansi merupakan yang tidak terpisah dalam pencapaian pengelolaan keuangan pemerintah dan pemerintahan yang baik dan terbuka. Ketiga, Keterbukaan proses. dalam pengelolaan dana desa, pemerintah harus memberikan informasi yang jelas dan akurat berkaitan dengan pemanfaatan pemerintah sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran informasi yang dapat membingungkan masyarakat. Keempat, Kerangka regulasi yang menjamin transparansi. Kerangka regulasi dalam pelaksanaan pembangunan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang kemudian dimuat dalam dokumen resmi.

Dalam menerapkan transparansi pengelolaan keuangan Alokasi Pemerintahan(ADD), Hanifah dan Praptoyo (2015:7) dalam penelitiannya menyatakan bahwa transparansi artinya dalam menjalankan pemerintahan, pemerintah mengungkapkan hal-hal yang sifatnya material secara berkala kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan, dalam hal ini yaitu masyarakat luas sehingga prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Menurut Krina (dalam Hanifah dan Praptoyo, 2015:7). Prinsip-prinsip transparansi dapat diukur melalui sejumlah indikator seperti berikut:

- 1) Mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan dan standarisasi dari semua proses-proses pelayanan publik;
- 2) Mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan-pertanyaan publik tentang berbagai kebijakan dan pelayanan publik, maupun proses-proses di dalam sektor publik;

- 3) Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat publik di dalam kegiatan melayani.

Tujuan Transparansi

Mardiasmo dalam Simson Werinom mengemukakan, bahwa tujuan Transparansi dalam menyusun anggaran terdapat 5 kriteria, yaitu :

- a. Tersedianya pengumuman kebijakan anggaran
- b. Tersedianya dokumen anggaran dan mudah diakses
- c. Tersedianya laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu
- d. Terakomodasinya usulan/suara rakyat
- e. Tersedianya sistem pemberian informasi kepada publik

Sedangkan menurut Warren Bennis mengemukakan bahwa tujuan Transparansi, yaitu menciptakan keterbukaan kepada masyarakat dalam setiap program atau kegiatan yang dilaksanakan, mengakses informasi, meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara pengelolaan dan pemangku kepentingan. Penerapan transparansi bertujuan agar masyarakat belajar dan melembagakan sikap bertanggung jawab serta tanggung gugat terhadap pilihan keputusan dan kegiatan yang dilaksanakan. Dari kedua pendapat di atas maka dapat kami simpulkan bahwa tujuan dari transparansi ialah ,mengetahui proses/alur dalam mengelola anggaran pemerintah, dengan demikian maka akan timbul kepercayaan dan kerjasama yang baik antara pemangku kepentingan dan tim pengelola anggaran pemerintah karena adanya penerapan prinsip Transparansi yang baik dalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Pemerintah.

Manfaat Transparansi

Beberapa manfaat penting dengan adanya transparansi anggaran menurut (Nico Andrianto, 2007) antara lain:

1. Mencegah korupsi
2. Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu

3. Menguatkan kohesi sosial, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk
4. Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan
5. Meningkatkan akuntabilitas pemerintahan sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah.

Menurut Sri Minarti dalam Fierda (2015:29) manfaat dari adanya transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah, masyarakat, orang tua siswa, dan warga sekitar pemerintah melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Upaya yang perlu dilakukan pemerintah dalam meningkatkan transparansi adalah menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi, bentuk informasi yang dapat diakses oleh publik ataupun bentuk informasi yang bersifat rahasia, bagaimana cara mendapatkan informasi, prosedur pengaduan apabila informasi tidak sampai kepada publik. Sedangkan menurut Standar Akuntansi Pemerintah bahwa manfaat dari Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya kepada peraturan perundang-undangan. Dari beberapa manfaat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat transparansi adalah suatu penerapan kebijakan yang dapat diawasi dan untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban guna untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan.

Prinsip-Prinsip Transparansi

Prinsip transparansi dalam pengelolaan keuangan desa harus memenuhi beberapa unsur yaitu:

- a. Terbuka Adanya akses masyarakat dan stakeholders yang luas untuk terlibat dalam proses perencanaan, penyusunan, maupun pelaksanaan anggaran keuangan desa.

- b. Bisa diketahui oleh masyarakat luas. Masyarakat dengan mudah mendapatkan informasi seluas-luasnya yang mudah dan murah bagi seluruh kalangan dari pemerintah desa, tanpa membedakan status sosial dan ekonomi tentang keadaan keuangan desa.
- c. Keputusan yang diambil melibatkan masyarakat. Keputusan yang diambil dalam penyusunan anggaran pemerintah yang diputuskan dalam musyawarah rencana pembangunan tingkat desa (Musrembang) melibatkan masyarakat.
- d. Adanya ide-ide atau aspirasi dari masyarakat desa. Pemerintah harus mengakomodir ide-ide atau aspirasi masyarakat desa yang kemudian dijadikan sebuah keputusan desa.

Indikator Transparansi

Sedangkan menurut Krina (2003: 17) indikator-indikator dari transparansi adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan informasi yang jelas.
2. Kemudahan akses informasi.
3. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap.
4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Dengan adanya indikator-indikator diatas dapat kita lihat bahwa transparansi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk menjembatani kebutuhan masyarakat tentang keingintahuan masyarakat terhadap jalannya pemerintahan di daerah mereka sendiri. Dalam Krina (2003: 16-17) menyebutkan ada beberapa alat ukur transparansi yaitu :

- 1) Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi : annual reports, brosur, leaflet, pusat informasi, telepon bebas pulsa, liputan media, iklan layanan masyarakat, website, papan pengumuman, koran lokal.

- 2) Informasi yang disajikan : acuan pelayanan, perawatan data, laporan kegiatan publik, prosedur keluhan.
- 3) Penanganan keluhan : berita-berita kota di media massa dan lokal, notice of respon, limit waktu respon, opinion pools & survey tentang isu-isu kebijakan publik, komentar & catatan untuk draft kebijakan & peraturan, service users surveys.
- 4) Institusi dan organisasi daerah : Bawasda, kantor PMD/BPM, kantor Humas, dinas Kominfo, Forum Lintas Pelaku.
- 5) Pertemuan masyarakat
- 6) Mimbar rakyat.

Melalui penjelasan Krina diatas dapat dipahami bahwa seharusnya pemerintah daerah memuaskan rasa keingintahuan dari masyarakat tentang jalannya pemerintahan daerah mereka dengan cara mentranparasikan laporanlaporan kegiatan yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah dan juga bagaimana pemerintah daerah dapat mengetahui aspirasi masyarakat dengan menyediakan alat-alat bagi masyarakat sehingga masyarakat dapat ikut mengontrol berjalannya pemerintahan.

BAB 8. KONSEP PENGEMBANGAN NILAI INOVATIF

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) inovatif diartikan sebagai sifat untuk memperkenalkan sesuatu yang baru dan bersifat pembaruan (kreasi baru). Penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat) dapat disebut dengan inovasi. Menurut Messman dan Mulder (2011) inovasi menunjukkan adanya cara untuk mengatasi masalah atau meningkatkan status quo dengan dihasilkannya produk atau proses baru yang mungkin berguna lalu dikembangkan dan diterapkan pada konteks kerja tertentu. Sehingga perilaku kerja inovatif ada untuk menghasilkan inovasi. Perilaku kerja inovatif seringkali dikaitkan dengan kreativitas. Namun dua hal tersebut merupakan dua hal berbeda (Amabile, 1988). Perilaku kerja inovatif tidak hanya berhenti pada ide-ide saja seperti kreativitas, melainkan sampai pada tahapan pengimplementasian ide-ide tersebut (De Jong & Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif disebut juga dengan *innovative work behavior (IWB)*. Perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai tindakan untuk mengeksplorasi adanya peluang dan menghasilkan ide-ide baru (perilaku terkait kreativitas) dan juga perilaku yang ditujukan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru ataupun meningkatkan proses yang berguna dalam meningkatkan kinerja pribadi dan/atau bisnis (De Jong dan Hartog, 2008).

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut De Jong, dkk (2008) perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour (IWB)* adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000).

Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002). McGruirk, Lenihan dan Hart (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016) Pendapat lain dikemukakan oleh (Klesen & Street, 2001) yang mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan menguntungkan pada seluruh organisasi.

Sesuatu yang baru meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka (Klesen & Street, 2001). Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011). Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologiteknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

De Jong dan Hartog juga menjelaskan bahwa ide yang dihasilkan lalu mencapai tahap pengenalan ide mengenai proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna tersebut dalam dunia pekerjaan, kelompok, atau organisasi merupakan tujuan dari adanya perilaku kerja inovatif. Kheng et al. (2013) memberikan pengertian mengenai perilaku kerja inovatif sebagai konteks dimana individu dapat

memfasilitasi pencapaian inisiasi dan pengenalan terhadap ide mengenai proses, produk atau prosedur baru yang berguna.

Proses-proses dalam menciptakan, mengenalkan, dan mengaplikasikan gagasan yang baru yang memang dilakukan dalam suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi tersebut nantinya dapat berguna bagi suatu kelompok atau organisasi karena menghasilkan keuntungan (Janssen, 2000). Keuntungan tersebut mengarah pada penerapan ide-ide baru dalam lingkup kerja yang dapat membuat efisiensi dan efektifitas perusahaan, kelompok atau organisasi meningkat secara signifikan (Kleysen dan Street, 2001). Selain itu dengan adanya inovasi dalam suatu organisasi, maka organisasi dapat meningkatkan efektifitas proses internal dan hasil kerja yang berkualitas, keunggulan kompetitif yang dapat dicapai dan dipertahankan, serta menjaga kehidupan jangka panjang organisasi (Messman & Mulder, 2012). Perilaku kerja inovatif adalah bentuk dari terciptanya suatu model bisnis, teknik manajemen, strategi, dan struktur organisasi di luar dari yang ada sebelumnya (McGruirk, Lenihan, dan Hart, 2015).

Sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh De Jong dan Den Hartog (2008) yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang inovatif diharapkan dapat mempengaruhi berbagai bentuk hasil inovatif, seperti terciptanya banyak saran dan lebih banyak ide untuk perubahan yang dikedepankan serta inovasi yang lebih terwujud, seperti produk dan proses baru yang sedang dikembangkan. Dysvik, Kuvaas, dan Buch (2014) menjelaskan perilaku kerja inovatif anggota yang mengacu pada kemampuan individu dalam membuat ide dan pandangan baru yang dapat menjadi suatu inovasi.

Terdapat kualitas dasar dari suatu inovasi yang dilakukan oleh anggota yang ditunjukkan dengan bagaimana seseorang mengidentifikasi masalah dalam proses pembelajaran, secara kreatif menghasilkan ide, mencari dukungan dan pengakuan yang sah, dan akhirnya dapat menerapkannya dalam pekerjaan (Zhao dan Shao, 2011). Dalam meningkatkan pengembangan dari inovasi diperlukan adanya pemahaman dari perilaku kerja inovatif anggota (Messman & Mulder, 2012). Kontribusi anggota terhadap pengembangan inovasi disebut sebagai perilaku kerjainovatif yang mencakup semua aktivitas kerja yang dilakukan dalam kaitannya dengan pengembangan inovasi (Messman dan Mulder, 2011).

Perilaku kerja inovatif menunjukkan adanya kontribusi anggota dari model psikologis inovasi untuk pengembangan inovasi sebagai proses dua langkah yang mencakup fase kreatif dan fase implementasi terkait dengan identifikasi masalah dan generasi ide di tingkat individu dalam kegiatan organisasi. (West 2002 dalam Messman 2012). Pembangunan perilaku kerja inovatif tersebut memerlukan adanya integrasi dari dua tahap tersebut sebagai serangkaian tugas dan aktivitas. Aktivitas tersebut dapat bersifat fisik atau kognitif dan dilakukan dalam lingkup sosial (Messman dan Mulder, 2011).

Melalui beberapa pengertian dari beberapa ahli mengenai perilaku kerja inovatif maka perilaku kerja inovatif dapat disimpulkan sebagai perilaku dimana individu mampu menghasilkan atau menciptakan suatu ide-ide atau produk baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku kerja inovatif pada anggota dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dan memunculkan suatu ide baru bagi organisasi dimana hal tersebut juga harus didukung oleh organisasi.

Aspek Perilaku Kerja Inovatif

De Jong dan Hartog (2008) menjelaskan mengenai beberapa aspek dari perilaku kerja inovatif, antara lain:

- a. Eksplorasi peluang (Opportunity exploration) Dalam merealisasikan suatu hal yang baru langkah awal yang perlu dapat dimulai adalah dengan mengidentifikasi peluang baru. Awal dari proses inovasi seringkali diawali oleh suatu ketidaksengajaan berupa penemuan peluang, masalah yang muncul, atau teka-teki yang perlu dipecahkan. Pemicunya dapat berupa kesempatan untuk memperbaiki kondisi atau ancaman yang membutuhkan tanggapan.
- b. Generasi ide (Idea generation) Generasi ide diperlukan untuk berinovasi karena selain menyadari suatu kebutuhan atau peluang, kemampuan untuk membangun cara-cara baru dalam menjawab kebutuhan tersebut juga sangat penting. Generasi ide sendiri mengacu pada menghasilkan konsep untuk

- tujuan perbaikan. Sehingga diperlukan adanya individu yang dapat mendekati masalah atau kesenjangan yang muncul dari sudut yang berbeda.
- c. Memperjuangkan (*Championing*) Yang dimaksud dengan memperjuangkan di sini adalah perilaku yang terkait dengan mencari dukungan seperti mempengaruhi anggota atau manajemen lain untuk mendorong, dan bernegosiasi. Memperjuangkan berkaitan dengan menjual ide. Pembangunan koalisi diperlukan untuk menerapkan inovasi yang melibatkan perolehan kekuasaan dengan penjualan idetersebut pada pihak lain. Dalam konteks ini terdapat istilah seorang juara dimana istilah tersebut merujuk pada seseorang dengan peran informal yang mampu mendorong ide kreatif untuk melampaui hambatan dalam organisasi.
 - d. Aplikasi (*Application*) Ide yang memperoleh dukungan pada akhirnya akan diimplementasikan dan dipraktekkan. Implementasi berarti meningkatkan produk dan prosedur yang sudah ada atau mengembangkan yang baru. Ide yang telah dipilih harus diterapkan oleh anggota organisasi dengan upaya yang besar.

Kemudian berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai perilaku kerja kreatif dan inovatif, Messman dan Mulder (2011) menurunkan beberapa tahap yang diperlukan untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif, diantaranya sebagai berikut:

- a. Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) Eksplorasi peluang mengacu pada proses dalam mengenalkan dan memberikan pemahaman akan suatu masalah serta kebutuhan dalam konteks pekerjaan seseorang. Hasil dari adanya eksplorasi peluang ini ialah adanya penciptaan perubahan dan perbaikan.
- b. Generasi ide (*idea generation*) Generasi ide berisi tentang pemunculan pengembangan inovasi melalui proses penciptaan dan memberi saran mengenai ide tentang produk atau proses yang baru sehingga berpotensi untuk dapat diterapkan.
- c. Promosi gagasan (*idea promotion*) Aspek ini melibatkan proses dalam membuat ide dengan mempengaruhi anggota lain tentang inovasi yang

dimaksudkan, bertanggung jawab, dan membangun hubungan dengan orang lain yang dapat memberikan informasi, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan.

- d. Realisasi ide (*idea realization*) Realisasi ide melibatkan percobaan ide seseorang, membuat dasar model kerja dalam bentuk fisik atau intelektual, memeriksa dan meningkatkan kesesuaiannya, serta merencanakan langkah strategis ke dalam organisasi.

Kleysen dan Street (2001) juga mengklasifikasikan perilaku kerja inovatif dalam 5 aspek, antara lain:

- a. Eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) Eksplorasi peluang mencakup beberapa perilaku, yakni memberikan perhatian pada sumber peluang, mencari peluang untuk inovasi, mengenali peluang, dan mengumpulkan informasi tentang peluang.
- b. Generativitas (*generativity*) Aspek ini bertujuan untuk memperluas gagasan pembentukan ide ke organisasi. Generativitas mencakup perilaku yang diarahkan pada menghasilkan perubahan yang bermanfaat untuk tujuan menumbuhkan organisasi, orang-orang yang berada dalam organisasi, produk, sistem, dan pelayanan dalam organisasi. Generativitas ditunjukkan dengan sikap seseorang yang mampu menghasilkan ide dan solusi, menghasilkan ide yang representatif pada peluang, dan membangun asosiasi antara ide serta informasi.
- c. Sugesti formatif (*formative suggestion*) Aspek ketiga ini menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif berkaitan dengan memberi bentuk dan menyempurnakan ide, solusi, dan opini serta mencoba untuk melakukan penyelidikan terhadap hal-hal tersebut. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku untuk merumuskan ide dan solusi, melakukan eksperimen terhadap ide dan solusi tersebut, serta mengevaluasinya.
- d. Memperjuangkan (*championing*) Aspek ini mengarah pada beberapa perilaku, seperti mengumpulkan sumber daya, membujuk dan mempengaruhi, mendorong dan bernegosiasi, serta mengambil tantangan dan resiko. Upaya-upaya tersebut dilakukan untuk merealisasikan ide-ide. Dalam aspek ini

terdapat istilah dimana terdapat individu yang muncul untuk menghasilkan ide kreatif dimana dikenal dengan sebutan juara. Perilaku dalam aspek ini ditandai dengan menggerakkan sumber daya yang ada, mempengaruhi, bernegosiasi, dan mengambil resiko.

- e. Pengaplikasian (*application*) Pengaplikasian menjadi akhir dari tahap pengimplementasian ide atau inovasi menjadi bagian rutin dari organisasi. Perilaku yang meliputi aspek ini adalah pengimplementasian, memodifikasi, dan menjadikan sebagai rutinitas. Melalui beberapa aspek yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat diperoleh aspek-aspek perilaku kerja inovatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek dari Kleysen & Street (2001) yang terdiri dari eksplorasi peluang (*opportunity exploration*), generativitas (*generativity*), sugesti formatif (*formative suggestion*), memperjuangkan (*championing*), dan aplikasi (*application*).

Janssen (2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu :

- a. Menciptakan Ide (*Idea Generation*) Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.
- b. Berbagi Ide (*Idea Promotion*) Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat diterapkan di organisasi.
- c. Realisasi Ide (*Idea Realization*) Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar

dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptakan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut kedalam sebuah organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah. Berdasarkan aspek-aspek perilaku kerja inovatif, maka dapat disimpulkan bahwa aspek menciptakan ide (*idea generation*), berbagi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*) adalah dasar dari munculnya perilaku kerja inovatif.

Tahap Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Fitriza (2020) ada 3 (tiga) tahap dalam pembentukan perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Menciptakan ide (*Idea Generation*) Pada tahap ini, karyawan dapat mengenali masalah yang muncul di perusahaan dan kemudian mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat menjadi solusi di berbagai bidang. Ide tersebut dapat bersifat asli atau dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada.
2. Berbagi ide (*Idea Promotion*) Pada tahap ini, karyawan berbagi ide atau solusi yang telah diciptakan kepada rekan kerja mereka sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, karyawan akan mengumpulkan dukungan agar ide tersebut dapat direalisasikan dalam perusahaan.
3. Realisasi Ide (*Idea Realization*) Pada tahap ini, karyawan membuat model dari ide yang mereka miliki menjadi sebuah produk dan proses kerja yang nyata sehingga dapat diterapkan pada pekerjaan individu, tim atau keseluruhan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Dampak Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Berliana (2018) dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

1. Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.
2. Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan Seorang karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.
3. Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

Faktor Perilaku Kerja Inovatif

Hammond, Farr, Neff, Schwal, dan Zhao (2011) melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi inovasi tingkat individu di tempat kerja yang kemudian terbagi menjadi empat bidang, yaitu perbedaan individu, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan pengaruh kontekstual.

a. Perbedaan individu

Perbedaan individu ini terdiri atas dua hal, yakni dimensi kepribadian dan demografi. Dimensi kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah keterbukaan. Keterbukaan atau openness to experience berasal dari lima faktor besar kepribadian. Individu dengan keterbukaan yang tinggi memiliki keingintahuan yang tinggi, imajinasi, dan kemandirian, serta kepekaan. Individu dengan keterbukaan juga cenderung untuk terlibat dalam pemikiran yang berbeda dan mungkin untuk menjadi pendahulu munculnya kreativitas dan inovasi. Adapun demografis sendiri mencakup pendidikan dan lamanya masa kerja yang berkaitan dengan rasa kepemilikan di tempat kerja. Individu dengan pengetahuan

dan pengalaman lebih akan lebih banyak menghasilkan ide-ide dan fakta yang lebih besar dan terintegrasi.

b. Motivasi

Motivasi menjadi komponen yang ada di hampir semua teori tentang kreativitas dan inovasi. Motivasi sendiri terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dari keterlibatan individu dalam tugas disebut dengan motivasi intrinsik, sedangkan faktor dari luar tugas seperti penghargaan dan kompensasi disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Selain itu *self efficacy* juga dapat dijelaskan sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi untuk terlibat dalam suatu tindakan. Dalam konteks ini *self efficacy* yang dimaksud adalah *self efficacy* kreatif (Tierney dan Farmer, 2002). *Self efficacy* kreatif mengacu pada keyakinan tentang kompetensi seseorang yang berkaitan dengan kinerja kreatif.

c. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang paling sering dipelajari sebagai prediktor inovasi meliputi kompleksitas pekerjaan, otonomi, tekanan waktu, dan peran. Pekerjaan yang lebih kompleks akan mendorong terjadinya pembentukan ide-ide (Amabile, 1988). Otonomi berhubungan secara positif dengan generasi ide (Krause, 2004). Bekerja dengan sedikit kebijakan tentang bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan dilakukan dapat menghambat kemampuan anggota dalam berinovasi. Oleh karena itu dengan memberikan kebebasan dan kemandirian kepada anggota untuk memutuskan langkah mana yang akan digunakan untuk melakukan tugas mereka akan membuat mereka cenderung lebih menggunakan inovasi dalam bekerja. Persepsi akan peran kewajiban juga berkaitan dengan perilaku kerja inovatif pada individu. Jika individu percaya bahwa mereka diharapkan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan, maka mereka dapat bekerja dengan menghasilkan berbagai ide.

d. Pengaruh kontekstual

Pengaruh kontekstual ini terdiri atas beberapa hal, yakni dukungan untuk kreativitas dan inovasi, *psychological capital*, ketersediaan sumber daya, dukungan pengawasan, pertukaran pemimpin-anggota, dan kepemimpinan transformasional.

Inovasi termasuk ke dalam variabel iklim psikologis. Melalui hal tersebut terbentuklah iklim positif yang berfokus pada persepsi lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan mendukung. Selain iklim yang positif, terdapat pula ketersediaan sumber daya seperti informasi, dukungan teknis, dan dukungan instrumental yang mampu memfasilitasi inovasi pada anggota.

Kemudian terdapat pula faktor pemimpin atau atasan yang juga dapat meningkatkan kreativitas dengan meningkatkan minat anggota di tempat kerja. Adanya dukungan dari atasan juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik anggota yang telah diketahui dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif anggota. Dalam pertukaran pemimpin-anggota bawahan harus memiliki otonomi dan berani dalam mengambil keputusan sehingga hal tersebut berhubungan positif dengan kreativitas dan inovasi.

Kepemimpinan transformasional dan karismatik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karena pemimpin mampu mengartikan visi kepada pengikut mereka (Strickland & Tower, 2010) dan mampu meningkatkan motivasi serta dukungan sosial akan ide atau gagasan (Jausssi & Dionne, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Baumann (2011) menjelaskan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, dimana faktor tersebut terdiri atas dua kategori yang masing-masingnya memiliki kategori tersendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif tersebut, antara lain:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi perilaku inovasi anggota (Janssen, 2000). Karakteristik organisasi terdiri atas empat kategori (Hornsby, Montagno, & Kuratko, 1992 dalam Baumann, 2011) terdiri dari:

1. Dukungan manajemen, kesediaan untuk memfasilitasi dan mempromosikan perilaku kewirausahaan termasuk memperjuangkan ide-ide inovatif dan menyesuaikan sumber daya yang dibutuhkan.
2. Kebijaksanaan kerja, komitmen manajer untuk bertoleransi terhadap kegagalan, memberikan kebebasan pengambilan keputusan tanpa pengawasan yang berlebihan, dan untuk memberikan otoritas dan tanggung jawab.

3. Penghargaan dan penguatan, adanya pemberian penghargaan berdasarkan kinerja, menyoroti pencapaian yang signifikan, dan mendorong pengejaran pekerjaan yang menantang.
4. Ketersediaan waktu, mengevaluasi untuk memastikan bahwa individu dan kelompok memiliki waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

b. Karakteristik individu

Sebagian besar karakteristik individu dapat dipelajari, meskipun ada juga karakteristik yang sudah ada dalam individu tersebut. Karakteristik individu terdiri dari:

1. Proaktivitas, kecenderungan yang relatif stabil bagi seseorang untuk dapat mempengaruhi lingkungannya dan perubahan. Proaktivitas telah dibuktikan secara positif dapat mempengaruhi inovasi anggota dan memiliki dampak positif terhadap kesuksesan dan kemajuan karir (Seibert, Kramer, & Crant, 2001).
2. *Self efficacy* kreatif, persepsi diri dari kapasitas seseorang untuk menjadi kreatif. Individu yang memahami pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan yang diperlukan cenderung memiliki *self efficacy* kreatif yang lebih tinggi.
3. Demografi individu, meliputi usia, pendidikan, pengalaman, bidang praktek, dan kategori pekerjaan.

Selain faktor-faktor tersebut terdapat penelitian dari Li & Zheng (2014) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Li & Zheng (2014) membagi faktor tersebut ke dalam dua kategori besar yakni faktor perilaku kerja inovatif berdasarkan level organisasi dan level individual. Berdasarkan level organisasi faktor-faktor tersebut ialah kondisi inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif berdasarkan level individu, antara lain:

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan bagaimana seorang individu bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keadaan mental seseorang dalam ia bertahan di suatu organisasi. Individu yang setuju dan sejalan dengan nilai serta ide yang ada dalam organisasi akan lebih menghasilkan inovasi untuk pekerjaannya. Komitmen sendiri terbagi menjadi dua, yakni komitmen emosional positif dan komitmen negatif yang berkelanjutan. Komitmen emosional positif diperoleh dari sisi internal individu akan membuat individu tersebut untuk belajar, bekerja, dan berkeaktifan di tempat mereka. Sehingga komitmen emosional positif akan menghasilkan perilaku kerja inovatif pada diri seseorang (Tao Youmei, et al., 2012). Sebaliknya komitmen negatif yang berkelanjutan akan membuat perilaku kerja inovatif berhenti karena tidak adanya sumber eksternal yang mendukung individu.

b. *Psychological capital* (modal psikologis)

Psychological capital membahas dalam ranah psikologis dimana individu bersedia untuk berpartisipasi aktif dan siap menerima konsekuensi terjadinya kegagalan akan inovasi yang diciptakan. *Psychological capital* menunjukkan adanya keadaan dimana individu memiliki perkembangan psikologis yang positif. *Psychological capital* sendiri meliputi 4 hal, yakni *self efficacy* (kepercayaan diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resiliency* (ketahanan).

Berdasarkan beberapa faktor tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki beberapa faktor yang mana di antaranya terdapat faktor yang berasal dari luar individu seperti karakteristik pekerjaan, pengaruh kontekstual, dan karakteristik organisasi. Selain faktor dari luar individu, perilaku kerja inovatif juga dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam individu, seperti perbedaan individu, motivasi, karakteristik individu, komitmen organisasi, dan *psychological capital*.

BAB 9. PENUTUPAN

Nilai merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi. Jika nilai muncul bersama berbagai relasi tertentu, setiap individu akan bijaksana apabila mencari nilai hidup dalam relasi yang dapat dibuat sepanjang hidupnya. Kementerian Hukum dan HAM merupakan instansi yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kebaikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Adapun nilai-nilai yang dimaksud meliputi nilai profesional, nilai akuntabel, nilai sinergi, nilai transparan dan juga nilai inovatif yang disingkat dengan istilah PASTI. Setiap individu yang tergabung dalam Kementerian Hukum dan HAM mulai dari Pejabat Eselon I hingga Pelaksana wajib menerapkan nilai-nilai PASTI tersebut. Termasuk semua institusi yang ada dibawah naungan Kementerian Hukum dan HAM yang mencakup kantor wilayah di seluruh provinsi di Indonesia wajib menerapkan nilai PASTI tersebut. Harapannya dengan diterapkannya nilai PASTI tersebut dapat meningkatkan kinerja Kementerian Hukum dan HAM yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kadarmana. 2010. Narkoba Pembunuh Karakter Bangsa. Jakarta: Forum Media Utama.
- A.E. Sinolungan. 1997. Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Wira Sari.
- A.M. Saefuddin. t.t. Desekularisasi Pemikiran: Landasan Islamisasi. t.t.p.: t.p.
- Aba 'Abd'l-Lah Muhammad bin Yazid Al-Qazwayni. 1995. Sunan Ibn Majah. Juz I. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Abd. Aziz. 2009. Filsafat Pendidikan Islam, Sebuah Gagasan Membangun Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras.
- Abdul Mustaqim. 2010. Nilai-nilai Pendidikan dalam Kisah Al-Qur'an. Eds. Yogyakarta: Idea Press.
- Abdul Quddus. 2003. Re-Orientasi Pendidikan Moral Islam Studi terhadap Internalisasi Nilai dalam Proses Pembelajaran pada Sekolah Menengah Umum di Lingkungan Perguruan Muhammadiyah Kota Yogyakarta Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana IAIN Sunan Kalijaga.
- David Richo. 2005. The Five Things We Cannot Change. Terj. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Dewi Wardamayana. 2010. Pandangan Islam tentang Nilai Moral dalam "SULUH Jurnal Pendidikan Islam", Ikatan Mahasiswa Pascasarjana, Kerja sama Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI dengan PPs UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 3 No. 3 September-Desember 2010.
- Djoko Sasongko. 2010. Pendidikan Karakter dan Budaya Bangsa dalam Rangka Membangun Peradaban Manusia. Makalah disampaikan dalam Kegiatan Workshop Pendidikan Karakter dan Budaya Bangsa pada tanggal 30 Mei-2 Juni 2010.
- E. Ehrlich (Ed). 1979. Oxford American Dictionary. New York. Oxford: Oxford University Press.

- E. Nugroho (Ed). 1989. Ensiklopedi Nasional Indonesia. Vol. 6. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- E. Sumantri. 2003. Resume Perkuliahan Filsafat Nilai dan Moral. Bandung: Pascasarjana UPI.
- Muhammad Noor Syam. 1988. Filsafat Pendidikan dan Dasar Filsafat Pendidikan Pancasila. Surabaya: Usaha Nasional. Muhammad Sabri. dkk. 2009. Filsafat Ilmu (Buku Daras). Makassar: Alauddin Press.
- Muhammad Ziad Hamdan. 1980. Taqyîm Al-Ta'allum; Asasuhu wa AlTatbiqatuhu. Dar 'Ilm Li Al-Malayin.
- Muhyi Batubara. 2004. Sosiologi Pendidikan. Jakarta: Ciputat Press.
- Mulyadi Kertanegara. 2005. Integrasi Ilmu; Sebuah Rekonstruksi Holistik. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mustari Mustafa. 2011. Konstruksi Filsafat Nilai: antara Normatifitas dan Realitas, Cet. I. Makassar: Alauddin Pers.
- N. Sumaatmadja. 1980. Perspektif Studi Sosial. Bandung: Alumni. N.B. Henry. 1952. The Fifty-First Year Book. General Education. University Of Chicago Press.
- Nashih Ulwah. 1990. Pedoman Pendidikan Anak dalam Islam. Semarang: Asyifa'.
- Ngalim Purwanto. 2002. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noeng Muhadjir. 1988. Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial: Suatu Teori Pendidikan. Yogyakarta: Rake Sarasin.

