

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO)

Dina Purnama Sari

ASM BSI

Jl. Kramat Raya No. 168 Jakarta Pusat

Email: dinachotibudin@yahoo.com

Abstract

The objectives of this research is to describe the roles of leadership effectiveness in increasing organizational commitment at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). The method of this research is descriptive quantitative and the instrument for collecting data is questionnaires. The main object of this research is Director of Research & Development Department. The respondents are 30 employees in Research & Development Department, which collaboration with Personel & General Affair Division, Planning Department, Finance Department, and Survey Division. The research result shows: 1) the role of leadership effectiveness in increasing of organizational commitment is high (mean 100, 93), 2) organizational commitment is high (mean 102,23), and 3) there is positive correlation between leadership effectiveness and organizational commitment. The conclusion is that leadership effectiveness has significantly increased organizational commitment. It is because there is strong intention or desire to achieve organization's objectives under the supervision of effective leader.

Keywords: leadership effectiveness, organizational commitment

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai alat bantu penelitian. Objek utama dalam penelitian ini adalah Kepala Penelitian dan Pengembangan. Selain itu, penelitian ini mengambil 30 responden yang berasal dari beberapa divisi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pelatihan, yaitu Divisi Satuan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) berkaitan dengan Divisi Personalia dan Umum, Divisi Satuan Perencanaan (Satren), Divisi Keuangan, dan Divisi Survey. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut: 1) efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi tinggi (nilai rata-ratanya adalah 100, 93), 2) komitmen organisasi termasuk tinggi (nilai rata-rata 102, 23), dan 3) terdapat kaitan positif antara efektivitas kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) berhasil. Hal ini disebabkan oleh adanya kemauan atau keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi di bawah seorang pemimpin yang efektif.

Kata kunci: efektivitas kepemimpinan, komitmen organisasi

I. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin mempunyai peranan yang cukup besar di dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin haruslah mampu memimpin pegawainya di dalam organisasi. Seorang pemimpin (*leader*) berbeda dengan manajer. Hal itu karena tidak semua manajer adalah seorang *leader* dan tidak semua *leader* adalah manajer. Pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi orang lain. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena keinginan atau ditunjuk oleh kelompok

sedangkan manajer ditunjuk dan memiliki kekuasaan untuk memberi penghargaan ataupun hukuman kepada bawahan atau pengikutnya.

Kekuatan yang dimiliki seorang manajer dipengaruhi oleh otoritas formal dan bukan karena faktor individual. Oleh sebab itulah, manajer memiliki wewenang yang merupakan kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang karena kedudukannya dalam organisasi sehingga pemimpin ini dapat berjalan dengan efektif.

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dan cara menggunakan

kekuasaan tersebut secara efektif. Kekuasaan dapat dilihat sebagai hal yang penting untuk mempengaruhi atasan, bawahan, rekan sejawat dan orang yang berada di luar organisasi, seperti pelanggan dan pemasok.

Seorang pemimpin tidak akan menjadi efektif apabila tidak terdapat komitmen organisasi. Komitmen berasal dari dalam diri seseorang. Komitmen sangat berbeda dengan janji atau sekadar pelaksanaan kewajiban. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh kelompok.

Adapun, permasalahan yang diidentifikasi adalah:

1. Bagaimanakah efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT BKI (Persero)?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi yang dilaksanakan di PT BKI (Persero)?
3. Bagaimanakah keterkaitan antara efektivitas kepemimpinan dengan komitmen organisasi di PT BKI (Persero)?

Sehubungan dengan banyaknya tugas Kepala Satuan Penelitian dan Pengembangan di PT BKI (Persero) maka penulis hanya membatasi masalahnya pada tugas "Efektivitas Kepemimpinan dalam Rangka Meningkatkan Komitmen Organisasi di PT BKI (Persero)". Adapun, komitmen organisasi yang diteliti dibatasi pada pihak-pihak yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pelatihan di PT BKI (Persero). Perumusan masalah pada penelitian ini adalah, "Bagaimanakah Efektivitas Kepemimpinan dalam Rangka Meningkatkan Komitmen Organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?"

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi bagaimana efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang:

1. Efektivitas kepemimpinan, khususnya pada Kepala Satuan Penelitian dan Pengembangan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program pelatihan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).
2. Komitmen organisasi, khususnya pihak-pihak yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pelatihan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).
3. Efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kepemimpinan

Berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan, Jon L. Pierce dan Jhon W. Newstrom (2008:18), mengemukakan, "*In studying the effectiveness of the leader, more emphasis should be placed on the outcomes for the total system, including the fulfillment of expectations held by followers. The long-standing overconcern with outcome, often stated only in terms of the leader's ability to influence, should yield to a richer conceptions of relationships geared to mutual goals.*" Kepemimpinan yang efektif diungkapkan pula oleh Sweeney dan McFarlin (2002:178), yaitu, "*Effective leadership requires an accurate assessment of subordinates' skill as well as situational factors (both internal and external to the company.*" Pendapat lain yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan diungkap pula oleh Gary Yukl (2006: 11 – 12), "*like definitions of leadership, conceptions of leader effectiveness differ from one writer to another. The criteria selected to evaluate leadership effectiveness reflect a researcher's explicit or implicit conception of leadership.*"

Jadi, efektivitas kepemimpinan adalah keberhasilan seorang pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya dengan cara yang tepat dengan indikator-indikatornya adalah (1) keberhasilan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan, (2) keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan, (3) keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan, (4) keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan (5) keberhasilan dalam pencapaian hasil pelatihan.

Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich dan Matteson (1987: 177), "*commitment to an organization involves three attitudes, (1) a sense of identification with the organization's goals, (2) a feeling of involvement in organizational effectiveness, and (3) a feeling of loyalty for the organization*". Menurut Greenberg dan Baron (1995: 174), "*Organizational commitment, reflect the extent to which an individual identifies with and is involved with his or her organization and is unwilling to leave it.*" Selain itu, Greenberg dan Baron menyebutkan "*Organizational commitment as the result of three factors: (1) acceptance of the organization's goals and values, (2) willingness to help the organization achieve its goals, and (3) the desire to remain within the organization.*"

Dengan demikian, maka komitmen organisasi adalah kemauan atau keinginan yang kuat dalam

diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Kemauan dan atau keinginan tersebut dapat berupa loyalitas yang ditunjukkan dengan kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Adapun, komitmen organisasi ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi), normative (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya), dan komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya).

Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh yang meliputi target yang bervariasi. Kepemimpinan yang sukses tidak hanya mempengaruhi seorang bawahan, namun mereka mempunyai “pengaruh” dengan teman sebaya dan atasan sama baiknya (Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin, 2002: 211–212). Pengaruh usaha menghasilkan dalam sebuah tiga kemungkinan keluaran, yaitu *resistance*/perlawanan. Pada kemungkinan pertama, pengaruh usaha telah diketahui sebelumnya dan target terhadap tindakan harapan pemimpin; kemudian *compliance*/pemenuhan, yaitu kemungkinan kedua tentang target individu menampilkan perilaku keinginan (contohnya, menyiapkan laporan sebagai permintaan); dan *commitment*/komitmen merupakan kemungkinan hasil yang paling diinginkan untuk tugas yang kompleks karena target tiap-tiap individu menanggapi percobaan pengaruh dengan usaha yang maksimal dan semangat yang besar. Pada pengaruh ini, terdapat kecocokan antara perilaku dengan sikap, dengan target individu-individu yang percaya akan terhadap apa yang mereka lakukan dan setuju dengan tujuan pemimpin.

Efektivitas kepemimpinan dapat diukur dengan mempergunakan tolok ukur yang sesuai dengan jenis dan sifat kelompok yang dipimpin. Tolok ukur yang berbeda itu sebenarnya bersumber dari satu tolok ukur, yaitu tujuan organisasi. Kemudian, tingkat efektivitas kepemimpinan itu bukan ditentukan oleh seorang atau beberapa orang saja. Efektivitas tersebut justru merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya, orang yang dipimpin tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengendalian, pengarahan, dan

kerja sama dengan pemimpin Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, 2004:4–5).

Komitmen organisasional merujuk kepada emosional para pegawai dan kasih sayang, dengan pengenalan dan keterlibatan dalam organisasi yang tertentu. Para sarjana perilaku organisasional menamakannya afektif komitmen karena hal tersebut berhubungan dengan perasaan-perasaan individu terhadap organisasi. Komitmen afektif dinamakan loyalitas organisasional ketika target organisasi adalah komitmen individu. Bagaimanapun, komitmen afektif dapat juga berhubungan dengan loyalitas terhadap hubungan rekan kerja, pelanggan, atau pekerjaan (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2005:126).

Bersamaan dengan komitmen efektif, pegawai mempunyai tingkat yang bervariasi pada komitmen berkesinambungan. Komitmen berkesinambungan terjadi ketika para pegawai mempercayai ketertarikan dalam pribadi diri sendiri untuk tinggal dengan organisasi. Dengan kata lain, kondisi komitmen ini memperhitungkan keterkaitan dengan organisasi, daripada kasih sayang yang emosional. Komitmen berkesinambungan merupakan motivasi untuk tetap tinggal karena biaya yang tinggi untuk meninggalkan (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2005:126).

Konsekuensi dari komitmen yang berkesinambungan, kebanyakan masalah yang umum terjadi adalah terlalu banyak peningkatan komitmen afektif daripada pendukung komitmen berkesinambungan. Kebanyakan organisasi perusahaan mengikat para pegawai dengan penghasilan yang rendah, pilihan-pilihan yang tersedia, atau menawari bonus-bonus. Meskipun beberapa tingkatan hubungan keuangan kemungkinan penting, para pegawai seharusnya tidak perlu bingung dengan komitmen yang berkesinambungan dengan loyalitas pegawai. Para pegawai masih membutuhkan untuk memenangkan hati pegawai (komitmen afektif) yang mencoba memenuhi keuangan mereka terhadap organisasi (komitmen berkelanjutan) (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2005:127).

Dengan demikian, hubungan efektivitas kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi ataupun menurunkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat timbul dari dalam diri pribadi seseorang atau karena pengaruh seorang pemimpin yang efektif. Efektivitas kepemimpinan dapat diukur dari keberhasilan

pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut diindikasikan melalui beberapa indikator, yaitu keberhasilan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan, keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan, keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan, keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan keberhasilan dalam pencapaian hasil pelatihan. Adapun, indikator dari komitmen organisasi adalah afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi), normative (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya), dan komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya).

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan analisis data kuantitatif. Penelitian ini dipilih oleh peneliti karena mempunyai dua alasan, yaitu 1) menggambarkan efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi, dan 2) metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan maupun komitmen organisasi. Metode deskriptif lebih cocok diterapkan karena efektivitas kepemimpinan kepala satuan penelitian dan pengembangan merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi (Persero) Indonesia. Oleh karena itu, penulis akan memberikan kuesioner kepada berbagai pihak yang kompeten untuk memperoleh data yang akurat tentang hal-hal penting apa saja dalam peningkatan komitmen organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan program pelatihan di PT Biro Klasifikasi (Persero) Indonesia.

Metode analisis data yang diambil adalah analisis data kuantitatif. Pendekatan analisis data kuantitatif mempunyai beberapa manfaat, yaitu (1) angka mempermudah pengintegrasian hasil secara objektif, (2) hasil analisis berupa angka memiliki standar sehingga mempermudah perbandingan, dan (3) temuan dalam bentuk angka mempermudah generalisasi atau kesimpulan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk analisis statistik deskriptif yang meliputi data maksimum, data minimal, rata-rata (mean), standar

deviasi, modus, dan median. Nilai-nilai tersebut ditampilkan dalam nilai empiris (data laporan) dan data teoritis (data berdasarkan nilai kemungkinan) mengenai dua variabel, yaitu efektivitas kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Data diperoleh dari hasil kuesioner sejumlah 30 responden. Untuk menilai efektivitas kepemimpinan terdiri dari 5 indikator yang dijabarkan masing-masing indikator sejumlah 6 butir sehingga menjadi 30 butir soal. Sementara itu, variabel komitmen organisasi terdiri dari 30 butir soal dengan 3 indikator dimana masing-masing indikator terdiri dari 10 butir. Pernyataan-pernyataan di dalam variabel efektivitas kepemimpinan berupa kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Adapun, pernyataan-pernyataan di dalam variabel komitmen organisasi berhubungan dengan kegiatan efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat diketahui bagaimana efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Persero.

Gambaran mengenai variabel efektivitas kepemimpinan diketahui melalui analisis deskriptif data yang meliputi penyebaran atau distribusi data, letak dan distribusi frekuensi. Masing-masing data dianalisis menggunakan statistik deskriptif yang menghasilkan nilai rata-rata hitung (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), sering muncul (modus), nilai tengah (median), dan distribusi frekuensi dengan histogramnya masing-masing variabel, histogram nilai rata-rata indikator. Berdasarkan hasil nilai (skor) data yang ada dari jawaban kuesioner diperoleh nilai terendah 64, nilai tertinggi 129, dan nilai rata-rata (mean) 65.

Tabel 1.1 Deskripsi Penelitian Variabel Efektivitas Kepemimpinan

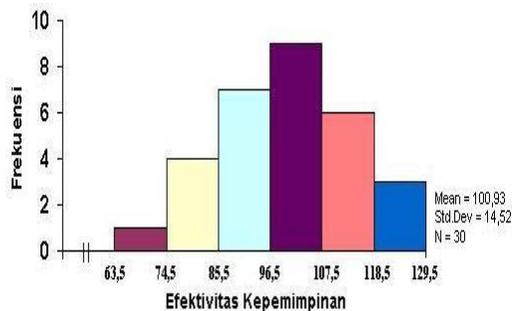
No.	Keterangan	Nilai
1	Jumlah sampel (n)	30
2	Total skor	3028
3	Skor minimal	64
4	Skor maksimal	129
5	Rentang (R)	65
6	Standar Deviasi (s)	14,52
7	Varians (s^2)	210,75
8	Modus (Mo)	100,9
9	Median (Me)	100,625
10	Rata-rata	100,93

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kepemimpinan

Kelas Interval	Frekuensi	Frek. Kumulatif	Frek. Relatif (%)
64 – 74	1	1	3,33
75 – 85	4	5	13,33

86 – 96	7	12	23,33
97 – 107	9	21	30
108–118	6	27	20
119–129	3	30	10
Jumlah	30		100

Adapun, berdasarkan dari distribusi frekuensi yang telah digambarkan pada tabel dan 1.1 dan 1.2 diketahui skor empirik terendah adalah 64 dan skor empirik tertinggi adalah 129. Dengan demikian, diperoleh rentang skor 65. Perhitungan statistik deskriptif diperoleh rata-rata 100,9; median 100,625; modus 100,9; simpangan baku 14,2; dan varians 210,75. Hasil pengkelasan tersebut dapat diketahui bahwa nilai tertinggi frekuensi berada pada kelas 75 – 85 .
Penyebaran skor efektivitas kepemimpinan dalam tabel frekuensi distribusi frekuensi divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1 Histogram Distribusi Frekuensi Efektivitas Kepemimpinan

Berdasarkan penyebaran skor efektivitas kepemimpinan, dapat dikemukakan bahwa secara umum menilai efektivitas kepemimpinan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero), khususnya dalam penyelenggaraan program pelatihan di atas rata-rata.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai setiap indikator dari variabel efektivitas kepemimpinan dapat disajikan dalam tabel 1.3 frekuensi penyebaran data sebagai berikut.

Tabel 1.3 Frekuensi Penyebaran Data Efektivitas Kepemimpinan Tiap Indikator

Indikator	NR	K	Frekuensi				
			SS	S	R	TS	STS
Keberhasilan dalam Menyusun Perencanaan dan Penjadwalan Program Pelatihan	124,3	Tinggi	3	3			
Keberhasilan Mengkordinasikan Program Pelatihan	106,6	Tinggi		4	1		
Keberhasilan dalam Menyediakan Sumber Daya yang Diperlukan Program Pelatihan	111,8	Tinggi		5	1		
Keberhasilan dalam Mengatasi Program Pelatihan	109,6	Tinggi		5			
Keberhasilan dalam Mengatasi Program Pelatihan	106	Tinggi		3	2		
Keberhasilan dalam Pencapaian Hasil Program Pelatihan							

Keterangan:

- NR: Nilai Rerata
- K: Kriteria
- SS: Sangat Setuju
- S: Setuju
- R: Ragu-ragu
- TS: Tidak Setuju
- STS: Sangat Tidak Setuju

Komitmen organisasi adalah kemauan atau keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator-indikator 1) afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi); (2) normatif (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya); dan (3) komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya). Dalam hal ini dilakukan penyebaran angket kepada 30 pegawai yang disebar secara acak dari divisi Divisi Satuan Penelitian dan Pengembangan (Litbang), Divisi Personalia dan Umum, Divisi Satuan Perencanaan (Satren), Divisi Keuangan, serta Divisi Survey sebagai responden.

Adapun, komitmen organisasi yang diberikan penilaian adalah penyelenggaraan program pelatihan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

Gambaran mengenai variabel komitmen organisasi diketahui melalui analisis deskriptif data yang meliputi penyebaran atau distribusi data, letak dan distribusi frekuensi. Masing-masing data dianalisis menggunakan statistik deskriptif yang menghasilkan nilai rata-rata hitung (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), sering muncul (modus), nilai tengah (median), dan distribusi frekuensi dengan histogramnya masing-masing variabel, histogram nilai rata-rata indikator.

Berdasarkan hasil nilai (skor) data yang ada dari jawaban kuesioner diperoleh nilai terendah 84, tertinggi 120 Rata-rata nilai (mean) 102,23. Adapun, hasil pengkelasan berdasarkan distribusi frekuensi skor komitmen organisasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi frekuensi berada pada kelas interval 101 – 107.

Tabel 2.1 Deskripsi Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

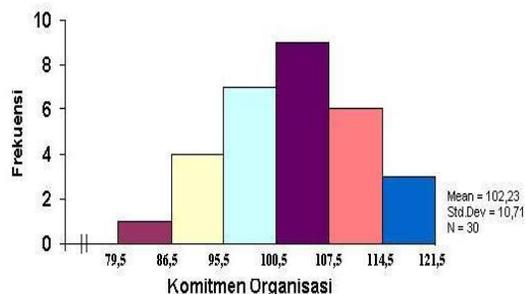
No	Keterangan	Nilai
1.	Jumlah sampel (n)	30
2.	Total skor	3067
3.	Skor minimal	80
4.	Skor maksimal	120
5.	Rentang (R)	40
6.	Standar Deviasi (s)	10,71
7.	Varians (s ²)	114,67
8.	Modus (Mo)	103,3
9.	Median (Me)	102,5
10.	Rata-rata	102,23

Tabel 2.2 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi

Kelas interval	Frekuensi	Frek. Kumulatif	Frek. Relatif (%)
80 – 86	2	2	6,66
87 – 95	5	7	16,67
94 -100	6	13	20,00
101-107	8	21	26,67
108- 114	5	26	16,67
115-121	4	30	13,33
Jumlah	30		100

Nilai indikator merupakan nilai dari rata-rata jumlah butir soal dalam indikator bersangkutan. Indikator dapat diidentikkan dengan faktor-faktor dari variabel yang bersangkutan. Nilai yang dimungkinkan dengan jumlah responden 30 orang. Kuesioner komitmen organisasi terdiri dari 5 opsi jawaban dengan skor 1,2,3, 4 dan 5 dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30. Nilai dimungkinkan antara 30 sampai dengan 150. Jika dibagi menjadi 5 kriteria maka setiap kriteria mempunyai interval bernilai 24.

Penyebaran skor komitmen organisasi dalam tabel frekuensi distribusi frekuensi divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Histogram Distribusi Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan penyebaran skor komitmen organisasi, dapat dikemukakan bahwa secara umum menilai komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero), khususnya dalam penyelenggaraan program pelatihan di atas rata-rata.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai setiap indikator dari variabel komitmen organisasi dapat disajikan dalam tabel 2.3 frekuensi penyebaran data sebagai berikut.

Tabel 2.3 Frekuensi Penyebaran Data Komitmen Organisasi Tiap Indikator

Indikator	NR	K	Frekuensi				
			S	S	R	T	S
Afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi)	117,2	Tinggi	3	4	2		
Normatif (komitmen yang mengacu pada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya)	121,9	Tinggi	4	4	1		
Komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya)	114,4	Tinggi	3	4		1	

Keterangan:

- NR: Nilai Rerata
- K: Kriteria
- SS: Sangat Setuju
- S: Setuju
- R: Ragu-ragu
- TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Dengan demikian, untuk menjawab judul penelitian “Efektivitas Kepemimpinan dalam Peningkatan Komitmen Organisasi Pegawai di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)”, dianalisis dengan cara membandingkan hasil analisis deskriptif yang digambarkan dalam bentuk histogram. Adapun, rangkuman hasil deskripsi variabel efektivitas kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

No	Statistik	Efektivitas Kepemimpinan	Komitmen Organisasi
1.	N	30	30
2.	Skor terendah	64	80
3.	Skor tertinggi	129	120
4.	Rata-rata	100,93	102,23
5.	Median	100,625	102,5
6.	Modus	100,9	103,3
7.	Simpangan Baku	14,52	10,71
8.	Varians	210,75	114,67

Berikut ini dipaparkan pembahasan terhadap temuan hasil penelitian, variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu efektivitas kepemimpinan dan komitmen organisasi. Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan jawaban yang bersifat ordinal, yaitu penilaian dengan menggunakan jenjang sebanyak 5 opsi jawaban. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan disajikan dalam bentuk hasil analisis statistik deskriptif yang meliputi: data maksimal, data minimal, rata-rata standar deviasi, modus dan median. Nilai-nilai tersebut ditampilkan dalam nilai empiris (data lapangan) mengenai dua variabel yaitu efektivitas kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi.

Sampel penelitian sejumlah 30 dari populasi sejumlah 537 orang. Data terdiri dari 2 variabel yaitu: a). Variabel efektivitas kepemimpinan terdiri dari 5 indikator yang masing-masing indikator dijabarkan sejumlah 6 butir, sehingga terdiri dari 30 butir soal; b). Variabel komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yang masing-masing indikator dijabarkan sejumlah 10 butir, sehingga terdiri dari 30 butir soal. Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur (instrumen) melakukan fungsi ukurnya, maka dilakukan uji validitas dan realibilitas pada instrumen yang akan digunakan. Dari uji validitas dan realibilitas tersebut, ternyata dari 30 butir pertanyaan pada variabel efektivitas kepemimpinan

terdapat 3 butir pertanyaan yang tidak valid atau *drop*, yakni butir nomor 9, 20, dan 27. Dengan demikian, terdapat 27 butir pertanyaan yang valid untuk penelitian variabel efektivitas kepemimpinan.

Pernyataan di dalam variabel efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan penilaian pegawai yang diperoleh melalui angket dengan skor tertentu tentang kemampuan yang dilakukan pemimpin yang efektif pada kesesuaian atau kecocokan sifat-sifat tertentu berdasarkan situasi dan kondisinya dengan beberapa indikatornya, yaitu: (1) keberhasilan dalam menyusun perencanaan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan, (2) keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan, (3) keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan, (4) keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan (5) keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan.

Adapun, pernyataan komitmen organisasi berkaitan dengan penilaian melalui angket dengan skor tertentu yang diperoleh dari responden mengenai kemauan atau keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dengan beberapa indikatornya, yaitu 1) afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi), (2) normatif (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya), dan (3) komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya). Berdasarkan hasil pengujian validitas dan realibilitas tersebut diperoleh 26 butir pertanyaan yang valid dan 4 butir pertanyaan yang tidak valid atau *drop*, yakni butir 7, 19, 26, dan 29.

Cara penilaian terhadap hasil-hasil jawaban dalam kuesioner dilakukan dengan memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang telah tersedia. Bobot pilihan jawaban disamakan nilainya seperti tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Bobot Nilai Kuesioner

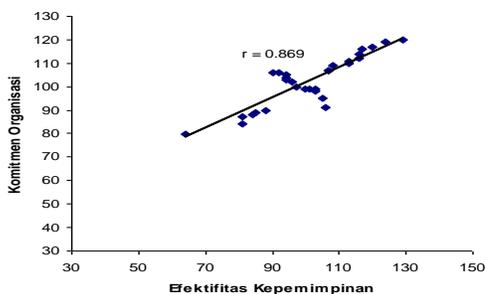
Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
A	5
B	4
C	3
D	2
E	1

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan kaitan antara efektivitas kepemimpinan

dengan komitmen organisasi bahwa efektivitas kepemimpinan mencerminkan bagaimana penentuan konsep kepemimpinan secara eksplisit maupun implisit yang dapat dievaluasi berdasar konsekuensi keberhasilan tindakan pemimpin bagi pengikut dan komponen lainnya dalam organisasi. Berbagai jenis hasil yang digunakan itu mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin tersebut, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan para pengikut terhadap pemimpin, komitmen organisasi terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan psikologis para pengikutnya, bertambahnya status pemimpin dalam kelompok, dan kemajuan pemimpin ke posisi wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Selain itu, ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur pemimpin yang efektif adalah seberapa jauh unit organisasi pemimpin tersebut berhasil menunaikan tugas pencapaian sasarannya. Sikap para pengikut terhadap pemimpin adalah merupakan salah satu indikator umum pemimpin yang efektif. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi karena pemimpin yang efektif di dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat meningkatkan komitmen organisasi yang berorientasi pada keberhasilan tujuan organisasi atau tujuan kelompok.

Kaitan yang muncul antara efektivitas kepemimpinan dengan komitmen organisasi dapat dilihat bahwa jika efektivitas kepemimpinan yang utama pada komitmen organisasi sebagai yang utama. Dengan demikian, komitmen organisasi pun juga akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Kecenderungan ini muncul dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan diagram pancar yang mengkaji kaitan antara efektivitas kepemimpinan dengan komitmen organisasi, maka didapat hasil sebagai berikut.



Gambar 3.1 Diagram Pancar Efektivitas Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan penulis, diketahui bahwa secara umum efektivitas kepemimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) berhasil. Kepemimpinan Kepala Satuan Penelitian dan Pengembangan di PT BKI (Persero) dalam meningkatkan komitmen organisasi, khususnya berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan tinggi karena seorang pemimpin berhasil melakukan tugas kepemimpinannya dengan cara yang tepat berdasarkan tujuan program pelatihan. Selain itu, kepemimpinan di dalam organisasi berjalan efektif karena adanya keberhasilan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan, keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan, keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan, keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan keberhasilan dalam pencapaian hasil pelatihan.

Adapun, berdasarkan analisis data komitmen organisasi, pihak-pihak yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pelatihan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) pun berhasil. Hal ini disebabkan oleh adanya kemauan atau keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi di bawah seorang pemimpin yang efektif. Komitmen organisasi yang dilaksanakan pun telah mengindikasikan adanya tiga indikator, yaitu afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi); normatif (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya); dan komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan Kepala Satuan Penelitian dan Pengembangan di PT BKI (Persero) pun tinggi dan dapat meningkatkan komitmen organisasi, khususnya berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan.

Pimpinan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pelatihan disarankan harus terus meningkatkan fungsi kepemimpinannya agar kepemimpinannya berjalan efektif. Selain itu, pemimpin juga di dalam pekerjaannya sehari-hari senantiasa memperhatikan beberapa hal agar tercapainya beberapa keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut terdapat dalam keberhasilan dalam perencanaan dan penjadwalan program pelatihan, keberhasilan dalam penyediaan sumber daya yang diperlukan program pelatihan, keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan keberhasilan dalam

pencapaian hasil program pelatihan. Dengan demikian, jika semua hal tersebut dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan tercapainya keberhasilan, maka komitmen organisasi pun akan meningkat.

Agar dapat bertahan bersaing dalam dunia usaha klasifikasi perkapalan, khususnya dalam penyelenggaraan program pelatihan, untuk saat ini dan di masa mendatang, PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) hendaknya semakin meningkatkan kualitas komitmen organisasi yang sesuai dengan visi dan misinya. Selain itu, komitmen organisasi yang ditumbuhkan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan program pelatihan juga mengindikasikan beberapa hal, seperti komitmen afektif (komitmen yang berhubungan dengan emosi pegawai berkaitan dengan organisasi); komitmen normatif (komitmen yang mengacu kepada perasaan wajib untuk tetap tinggal di dalam organisasinya); dan komitmen yang berkesinambungan (komitmen yang mengacu pada biaya potensial yang akan timbul bila seseorang meninggalkan organisasinya).

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 1983. *Effective Leadership. A Self-Development Manual*. England: Gower.
- André, Rae. 2008. *Organizational Behavior. An Introduction to Your Life in Organizations*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cribbin, James J. 1990. *Leadership. Strategis for Organizational Effectiveness*. USA: Amacom.
- Departemen Pendidikan Nasional Universitas Negeri Jakarta. 2007. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi Program Pascasarjana*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management. Ninth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fiedler, Fred E., dan Martin M. Chemers. 1974. *Leadership and Effective Management*. Illionis: Scott, Foresman and Company.
- Gibson, James L. et.al., 2006. *Organizations Behavior Structure Processes. Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Gomez-Mejia, Luis R. dan David B. Balkin. 2002. *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, Thomas. 1990. *Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 1993. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work. Fourth Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 1995. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work. Fifth Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work. Eighth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1988. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources. Fifth Edition*. California: Prentice-Hall International, Inc.
- Humprey, Jhon H., Weyant, Lee E, Robert D. Sparague. 2003. "Organizational Commitment: The roles of emotional and practical intellect within the leader/follower dyad." <http://findarticles.com/p/articles. Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama>.
- Ivancevich, John M. dan Michael T. Matteson. 1987. *Organizational Behavior and Management*. Texas: Business Publications, Inc.

- Kinicki, Angelo dan Brian Williams. *Management a Practical Introduction. Second Edition*. New York: McGraw-Hill. 2006.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2000. *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw Hill International
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior. Seventh Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior 3e. Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchell, Terence R., dan James R. Larson, Jr. 1987. *People in Organizations. An Introduction to Organizational Behavior. Third Edition*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour. Seventh Edition*. England: Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, John W. dan Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work. 11th Edition*. New York: McGraw- Hill/Irwin.
- Newstrom, Jhon W, dan Jon L. Piere. 2008. *Leaders & the Leadership Process. Readings, Self-Assessments & Applications. Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Northcraft, George B., dan Margaret A. Neale. 1994. *Organizational Behaviour a Management Challenge*. Orlando: The Dryden Press.
- PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). 2006. *Struktur Organisasi Uraian Tugas dan Spesifikasi Jabatan*. Jakarta: PT Biro Klasifikasi Indonesia. (Persero).
- PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). 2006. "Profil Perusahaan". <http://www.klasifikasiindonesia.com>.
- Purwanto. 2007. *Intrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan. Pengembangan dan Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachman, Eileen dan Sylviana Savitri. 2008. "Komitmen". Kompas. Sabtu, 9 Agustus 2008.
- Rahim, M. Afzalur, Abbas Ali Khan, dan Syed Jamal Uddin. 1994. "Leader power and subordinates' organizational commitment and effectiveness: Test of a theory in a developing country". <http://www3.interscience.wiley.com/journal>.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1991. *Organizational ehavior. Concept, Controversies, and Applications. Fifth Edition*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Robbins, Stephen P. Terj. Benyamin Molan. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. Jakarta: Indeks.
- Salim, Abbas. 1993. *Manajemen Transportasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan. Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner James A.F. dan R. Edward Freeman. 1989. *Management. Fourth Edition*. USA: Prentice-Hall, Inc.,
- Sweeney, Paul D. dan Dean B. McFarlin. 2002. *Organizational Behavior. Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Tannenbaum, Robert., Irving R. Weschler, dan Fred Masarik. 1961. *Leadership and*

- Organization: A Behavioral Science Approach.* New York: MCGraw-Hill.
- Wehrich, Heinz dan Harold Koontz. 2005. *Management: A Global Perspective, Eleventh Edition.* Philippines: McGraw-Hill Education (Asia).
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations. Sixth Edition.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Yukl, Gary. 2005. Terj. Budi Supriyanto. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima.* Jakarta: Indeks.

**MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA**

Heni Rohaeni

ASM Bina Sarana Informatika

Jln. Kramat Raya 168

Email: heni_rohaeni82@yahoo.co.id

Abstract

Organizational culture is a key value which is believed to also contain characteristics of the given member-Members of the organization to organization. Organizational culture is typically defined, with orientations along that unites existing personal or individual in the organization into a value system at different depth levels and gave him a different identity, so that the organization has a personality as a system of jointly accepted and will produce an effective organization, has a strong culture and different from other organizations. Beginning the process of formation of organizational culture, with the founding philosophy of the organization beginning with that create a certain selection criteria in determining the values and cultural norms. Furthermore, the subsequent acts or decisions and become the benchmark for members of the organization in determining behavior in organizations that are believed to be a cultural organization that is run by its members.

Keyword: Organization culture, work discipline

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai kunci yang dipercayai serta mengandung karakteristik yang diberikan anggota-anggota organisasi kepada organisasinya. Budaya organisasi secara tipikal ditetapkan, dengan orientasi-orientasi bersama yang menyatukan personal atau individu yang ada dalam organisasi menjadi suatu sistem nilai pada tingkat kedalaman yang berbeda dan memberinya identitas yang berbeda pula, sehingga organisasi mempunyai kepribadian sebagai suatu sistem yang diterima secara bersamadan akan menghasilkan sebuah organisasi yang efektif, mempunyai budaya yang kuat dan berbeda dengan organisasi yang lain. Proses awal terbentuknya budaya organisasi, dengan diawali dengan filosofi pendiri organisasi yang menimbulkan suatu kriteria pemilihan tertentu dalam menentukan nilai-nilai dan norma-norma budaya. Selanjutnya, selanjutnya tindakan atau keputusan yang ada dan menjadi patokan bagi para anggota organisasi dalam menentukan perilaku dalam organisasi itu yang diyakini sebagai budaya organisasi yang dijalankan oleh para anggotanya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Seperti pendapat para ahli bahwa Budaya sebagai suatu Konsep, budaya telah memiliki sejarah yang cukup panjang budaya telah digunakan

sebuah kata untuk menunjukan suatu kecanggihan, misalnya ketika seseorang mengucapkan “*Someone is Very Cultured*” Budaya telah digunakan oleh para antropologis untuk menunjukkan adat-istiadat dan ritual yang dapat dikembangkan oleh masyarakat sepanjang sejarahnya. Pada sepuluh tahun terakhir, budaya telah digunakan oleh para peneliti dan Manajer untuk menunjukan iklim dan praktek-praktek yang telah dikembangkan oleh organisasi atau untuk menunjukan nilai-nilai dan kepercayaan dalam suatu organisasi.

Budaya berkaitan dengan nilai-nilai tertentu yang ingin diterapkan oleh para manajer pada organisasinya, ini terlihat dari konteks pembicaraan para manajer bahwa mereka ingin mengembangkan budaya yang benar (*The right kind of culture*) atau budaya kualitas (*Culture Of Quality*). Dalam konteks ini terlihat juga, secara implisit,

adanya asumsi bahwa ada budaya yang lebih baik dan yang lebih jelek, ada budaya yang lebih kuat dan yang lebih lemah, dan bahwa budaya yang benar (*The right kind of culture*) akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Konsep Budaya membantu menjelaskan semua fenomena yang ada di dalam sebuah organisasi dan membantu menormalisasikannya. Jika kita memahami dinamika budaya organisasi, kita akan merasa bingung, kecewa, dan cemas ketika menjumpai perilaku orang yang tidak irasional dalam organisasi, dan kita dapat memiliki pemahaman yang lebih dalam tidak hanya tentang mengapa banyak grup atau organisasi dapat demikian berbeda, tapi juga mengapa sulit mengubahnya.

Pemahaman yang lebih dalam tentang isu-isu budaya organisasi dalam grup dan organisasi diperlukan untuk memahami apa yang terjadi, tapi yang lebih penting lagi, diperlukan untuk mengenali apa yang semestinya menjadi isu-isu prioritas bagi pemimpin dan kepemimpinan. Budaya organisasi diciptakan oleh pemimpin dan salah satu fungsi kepemimpinan adalah menciptakan, mengelola (*manage*) dan kadang-kadang menghancurkan budaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Suatu organisasi pastilah memerlukan sebuah nilai-nilai dan norma-norma dalam kelangsungan hidupnya kelangsungan hidup sebuah organisasi tercermin dalam nilai dan norma-norma yang menjadi budaya dalam organisasi yang semuanya merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Hal ini dijadikan sebagai suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi. Untuk mendalami hakikat budaya organisasi, perlu terlebih dahulu mengenal pemahaman tentang perilaku organisasi hal ini tidak terlepas dari definisi perilaku berasal dari studi mengenai perilaku manusia dalam organisasi, yang menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi.

Untuk lebih jelasnya berikut adalah pengertian perilaku organisasi menurut Tampubolon (2004:2) "Perilaku Organisasi sebagai suatu studi manajemen perilaku manusia dalam organisasi, yang mana dengan menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana manusia bertindak dalam sebuah organisasi." sementara itu Kelly dalam Thoha (2003:9) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai

berikut: "perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya: bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan institusi-institusi yang lebih besar". Pada prinsipnya perilaku (*behavior*) adalah tingkah laku, kelakuan, perilaku, tindak tanduk, perangai yang ditampilkan sebagai respon, reaksi, tanggapan atau balasan yang dilakukan dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Budaya merupakan hasil interaksi antara akal dan budi manusia sebagai makhluk sosial dengan lingkungan sosialnya dalam upaya mencapai kesejahteraan, maka sebelum membahas pengertian budaya maka seharusnya dikemukakan terlebih dahulu pengertian budaya atau kultur. Menurut Taylor dalam Ndraha (2003:43) mengemukakan "Culture of civilization taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society. (kultur atau budaya, yang mengambil dalam *the ethnographic* yang luas, adalah yang kompleks dan utuh itu semua meliputi pengetahuan, kepercayaan, seni, akhlak, hukum, kebiasaan, dan kemampuan lain yang diperoleh untuk memimpin anggota masyarakat)." Sementara itu Silk dalam Tampubolon (2004:185) menjelaskan bahwa "Budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud seperti pemimpin organisasi, yang dituakan di dalam masyarakat yang direfleksikan ke dalam peraturan dan prosedur di dalam suatu organisasi kemasyarakatan resmi."

Menurut Tampubolon (2004:185) "Budaya juga dapat berbentuk non materi, meliputi hasil ciptaan yang bersifat abstrak seperti nilai-nilai, kepercayaan, simbol, norma-norma, adat-istiadat, dan peraturan institusional." Sedangkan Santhe dalam Ndraha (2003:43) mengemukakan "The set of assumption often unstated that members of a community share in common (satu asumsi yang penting sering tidak dinyatakan oleh anggota suatu masyarakat yang berbagi bersama-sama)". Ndraha (2003:45) mengemukakan fungsi budaya antara lain:

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sistem geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat.

- c. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya.
- d. Sebagai kekuatan penggerak. Karena jika budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar maka budaya itu dinamis, resilient, tidak statis, tidak kaku.
- e. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
- f. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- g. Sebagai substitusi pengganti formalisasi.
- h. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- i. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*".

Berdasarkan pada pengertian di atas maka dapat dilihat dengan jelas bahwa aturan yang menyatakan suatu sikap dan perilaku yang menuntun sekaligus mendorong anggota organisasi untuk melakukan segala sesuatu secara benar, serta menghambat dan menghalangi orang untuk tidak berbuat sesuatu yang salah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering dipandang sebagai suatu falsafah yang dapat menuntun seseorang untuk mengambil suatu kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, dimana budaya yang terbentuk secara naluriah akan dapat menjalankan anggota-anggotanya mengikuti tindakan-tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Menurut Schein dalam Susanto (2004:4) "...a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope its problem of external adaptation and internal integration-that has worked well enough to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problem (... sebagai pola asumsi-asumsi yang oleh suatu kelompok tertentu telah dikemukakan, dibuka, atau dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan itegarasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama dipandang sah, dan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk dipandang, berfikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut)". Sementara itu Deal dan Kennedy dalam Sigit (2003:257) mendefinisikan budaya organisasi "The way we do thing around here (cara kita melakukan sesuatu di sini)". Selanjutnya Miller dalam Sigit (2003:257) mengartikan budaya organisasi sebagai "Seperangkat nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas, yaitu asas tujuan, konsensus,

keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas sebagai norma atau pedoman bagi anggota korporat dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masalah korporat".

Menurut Sithi dan Amnuai dalam Ndraha (2003:102) budaya organisasi didefinisikan sebagai berikut "A organization culture set of basic assumption and beliefs that are share by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptations and internal integrations (Budaya organisasi suatu set kepercayaan dan asumsi basis dasar yang adalah merupakan bagian dari anggota suatu organisasi, ketika dikembangkan mereka belajar untuk mengatasi permasalahan tentang adaptasi eksternal dan pengintegrasian internal)". Selanjutnya Randolf dan Blackburn dalam Tampubolon (2004:187) mengemukakan "Dalam budaya organisasi (*organization culture*) sebagai seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota-anggota organisasi".

Selanjutnya Martin dalam Tampubolon (2004:188) mendefinisikan "Budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi, yaitu sebagai seorang individu yang melakukan kontak dengan organisasi, dia akan melakukan kontak dengan berpakaian norma, cerita orang yang menyatakan tentang apa yang akan dilakukan, peraturan formal di dalam organisasi beserta prosedur merupakan kode formal dari perilaku yang diyakini, tugas, sistem pembayaran, logat, dan manifestasi dari budaya organisasi". Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa budaya organisasi merupakan sifat atau perilaku serta karakteristik anggota organisasi, yang pada umumnya di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*Core Value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki oleh anggota organisasi yang diserap dari mayoritas anggota organisasi.

Dimensi Budaya Organisasi

Beberapa dimensi budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian salah satunya menurut Susanto (2004:12) antara lain:

1. Inisiatif individu.

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu seberapa besar tanggung jawab yang harus dipikul sesuai kewenangannya, dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan.

2. Toleransi terhadap resiko.
Budaya organisasi juga ditandai dengan seberapa jauh sumber daya manusia yang ada didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko didalam pekerjaannya.
3. Pengarahan.
Artinya adalah kejelasan organisasi dalam menentukan saran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian.
4. Integrasi
Bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama ditekan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
5. Dukungan Manajemen.
Bermakna sebagai seberapa baik para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
6. Pengawas.
Meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas.
Pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasi secara penuh.
8. Sistem penghargaan.
Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi *Reward* biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi.
9. Toleransi terhadap konflik.
Usaha untuk mendorong anggota untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam budaya organisasi yang toleransi konfliknya tinggi, perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi pada perusahaan yang toleransinya rendah anggota akan menghindari perdebatan dan justru mengerutu di belakang.
10. Pola komunikasi.
Pola komunikasi di sini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Unsur-unsur budaya Organisasi

Brown dalam Susanto (2004:7) menemukan unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut

1. *Artifact*.

Adalah unsur dasar organisasi paling mudah dikenali karena ia dapat dilihat, didengar, dan dirasakan. *Artifact* biasanya berbentuk cerita,

mitos, lelucon (*jokes*), metafora, upacara dan tatacara (*rites and ritual*), perayaan (*ceremonies an celebrations*), pahlawan (*heroes*) dan symbol-simbol (*symbol*).

2. Keyakinan, nilai-nilai, dan sikap yang berlaku di dalam organisasi, nilai-nilai dan keyakinan merupakan bagian dari substruktur kognitif sebuah budaya organisasi. Nilai-nilai lebih mengarah pada kode moral dan etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan.
3. Asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*).
Ada lima dimensi yang perlu diperhatikan jika kita berbicara asumsi asumsi dasar dalam konteks budaya organisasi yaitu: hubungan manusia dengan lingkungan, hakikat kenyataan dan kebenaran, sifat dasar manusia, hakikat aktivitas manusia, hakikat hubungan manusia.

Bennis dalam Susanto (2004:6) mengemukakan unsur budaya antara lain:

1. *Artifacts*.

Adalah sesuatu yang dimodifikasikan oleh manusia untuk tujuan tertentu. *Artifacts* dapat langsung dilihat dari struktur sebuah organisasi dan proses yang dilakukan di dalamnya. *Artifacts* adalah hal yang sangat mudah dilihat dan ditangkap saat kita memasuki sebuah organisasi karena berhubungan erat dengan apa yang kita lihat, kita dengar dan kita rasakan saat berada didalamnya.

2. *Expoused values* (nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan).

Mencakup strategi, tujuan, dan filosofi dasar yang dimiliki oleh organisasi. Nilai-nilai ini dapat dipahami jika kita sudah mulai menyelami perusahaan tersebut dengan tinggal lebih lama didalamnya. Unsur budaya organisasi jenis ini biasanya dinyatakan secara tertulis dan menjadi acuan bagi setiap gerak dan langkah anggota organisasi. Pernyataan tertulis disusun berdasarkan kesepakatan bersama dan sering sangat dipengaruhi cita-cita, tujuan, dan persepsi yang dimiliki oleh pendiri organisasi (*founding father*)

3. Asumsi-asumsi tersirat yang dipegang bersama (*shared tacit assumption*) dan menjadi dasar pikiran (*basic underlying assumption*).

Asumsi-asumsi tersirat ini dapat dijumpai dengan menelusuri sejarah organisasinya. Nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi yang dipegang oleh para pendiri dianggap penting bagi kesuksesan organisasi. Demikian pula hal-hal yang bersifat *taken for granted* sesuatu yang mudah dianggap normal atau sudah menjadi kebiasaan atau diterima apa adanya yang dipegang bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Nitisemito (2000:199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Handoko membagi tiga disiplin kerja (2004:208):

- a. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
- c. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Nitisemito (2000:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan & Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Penelitian dilakukan dengan cara menggumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku literatur dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan ini data-data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada buku-buku literatur, sedangkan data primer didapat dari hasil jurnal atau penulisan-penulisan sebelumnya.

Penulis menggunakan metode penelitian tersebut karena bermanfaat untuk hal-hal berikut: Pertama, menggali teori-teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli terdahulu. Kedua, mengikuti perkembangan penelitian dalam bidang yang akan diteliti. Ketiga, memperoleh orientasi yang lebih luas mengenai topik yang dipilih. Keempat, memanfaatkan data sekunder dalam penelitian. Kelima, menghindari duplikasi atau plagiatisme. Keenam, menambah keterampilan tentang bagaimana cara mengungkapkan buah pikiran secara sistematis, kritis dan analitis.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan dari hasil analisis. Kesimpulan diambil dengan menggunakan cara berfikir deduktif yaitu cara berfikir yang didasarkan kepada hal-hal yang bersifat umum dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga

terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, ethos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut dan dari kebiasaan yang dilakukan tersebut akan terbentuklah sebuah budaya organisasi yang diinginkan oleh Pemimpin dalam organisasi tersebut.

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi yang berfungsi secara baik, mampu untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal dan apabila organisasi dapat mengadaptasi budaya organisasi dengan baik, maka organisasi akan berjalan dengan baik karena organisasi bergerak seirama dengan budaya yang berlaku didalamnya.

Di dalam budaya organisasi yang baik hendaknya diterapkan sistem pengendalian yang biasa disebut *social control system*. Sistem pengendalian ini tidak terlalu banyak melibatkan orang lain untuk memonitor apa saja yang dilakukan oleh seseorang tetapi yang terlibat langsung dalam pengendalian adalah orang yang bersangkutan melalui komitmen dan kesepakatan dengan orang-orang sekitar berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dianggap memadai. Disinilah budaya organisasi memainkan perannya dalam menciptakan *social control system*. Di dalam sebuah organisasi budaya organisasi diciptakan oleh atasan sedemikian rupa untuk dapat mempengaruhi disiplin kerja dan mengarahkan para pegawainya agar mencapai profesionalisme kerja yang diharapkan dapat tercipta dalam organisasi tersebut. Salah satu contoh kasus adalah penerapan sistem absen kehadiran secara *On-Line* untuk meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja para karyawan di lingkungan tempat kerja hal itu semata-mata untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan para karyawan khususnya mengenai kehadiran yang tepat waktu dan tanggung jawab mereka terhadap jam kerjanya sehingga para pegawai dalam hal ini sebagai anggota organisasi dapat menghargai waktu bahkan mampu menjaga keprofesionalan kerja mereka. Pada dasarnya budaya organisasi sangat mempengaruhi kerja dari pegawai hal ini dikarenakan setiap gerak langkah yang pegawai lakukan di dalam organisasi merupakan perwujudan dari budaya yang mereka anggap benar. Maka dari itu pemimpin harus

mampu sedemikian rupa dapat mempengaruhi para bawahannya untuk dapat meneladani sebuah budaya kerja baru yang barang tentu budaya yang dampak budaya organisasi sangat dirasakan oleh setiap organisasi manakala organisasi tersebut menjalankan aktifitas kerjanya sehari-hari karena budaya erat kaitanya dengan pencerminan kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Membangun budaya organisasi tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan karena membangun budaya organisasi yang dapat mempengaruhi akan peningkatan disiplin kerja para pegawai memerlukan waktu yang lama dan proses yang lama pula pastinya, karena membangun budaya organisasi yang dapat diikuti oleh para pegawai perlu adanya penyesuaian dari pada kebiasaan-kebiasaan pegawai itu sendiri. Seperti yang telah disinggung di atas bahwa salah satu budaya yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah budaya tepat waktu, untuk menerapkan budaya tepat waktu disebuah organisasi diperlukan suatu instrumen atau *tool* yang dapat mendukung budaya tepat waktu dapat terwujud, hal ini dilakukan oleh sebuah organisasi melalui penerapan program-program yang berbasis teknologi mengikuti perkembangan dunia modern ini misalnya dengan menerapkan absen *on-line* dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi dewasa ini hal ini dimaksudkan untuk menggugah budaya tepat waktu dan memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam melakukan pengawasan pada para pegawainya tanpa mengabaikan peran serta pemimpin dalam menegakkan disiplin kerjanya. Budaya tepat waktu dapat segera terwujud dalam sebuah organisasi manakala para pegawai mengikuti apa yang dilakukan oleh para pemimpinnya dalam memberikan teladannya. Dari uraian tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena penerapan budaya tepat waktu dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mereka dapat menerapkan budaya disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

V. KESIMPULAN

Dari uraian dan pemaparan di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa suatu organisasi tidak akan dapat bergerak secara jelas apabila di dalam organisasi tersebut tidak ada yang mengerakannya dalam hal ini adalah dukungan dari para anggota organisasinya. Dukungan anggota organisasi akan mengalir apabila dalam diri anggota organisasi tidak mempunyai nilai dan norma yang dipahami sebagai nilai dan norma bersama hal

tersebut menuntut adanya dukungan budaya organisasi sebagai perekat, pembangkit komitmen, pencipta keharmonisan langkah dalam organisasi serta pencetak keunggulan daya saing dalam hal ini peningkatan profesionalisme pendidik sebagai tenaga-tenaga terampil yang mempunyai budaya pembangkit yang akan membantu anggota organisasi yang lain menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya hal ini dikarenakan budaya organisasi yang positif yang mampu mempengaruhi anggota organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem informal yang mengemukakan

positif yang selalu tertanam dalam setiap langkahnya terutama dalam membangun organisasi tempat mereka mengabdikan.

Budaya yang kuat terutama budaya disiplin kerja dalam menjalankan aktivitas sehari-hari akan menjadi

bagaimana sebaiknya para anggota organisasi bersikap dalam kesehariannya dan budaya organisasi yang kuat memungkinkan anggota organisasi untuk merasakan secara lebih baik apa yang akan mereka lakukan sehingga mempunyai motivasi lebih besar untuk bekerja dengan lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani, T. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.

Susanto, A., B. 2004. *Menjadi Supercompany Melalui Budaya Organisasi Yang Tangguh Dan Futuristik*. Jakarta: PT. Mijan Publika.

Tampubolon, Manahan., P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Thoah, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**ILMU, ETIKA, DAN AGAMA:
REPRESENTASI ICT ISLAM (ISLAMIC INFORMATION AND COMMUNICATION
TECHNOLOGIES)**

Maxsi Ary

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer
(AMIK) "BSI BANDUNG"

Jl. Sekolah Internasional No.1-6 Terusan Jalan Jakarta Antapani - Bandung

Email: maxsiary@gmail.com

Abstract

Knowledge, ethic, and religion are three combinations that can't be detached from life structure. Human created to embrace religion, and religion practiced with ethic values, whereas knowledge build from a series of religious practices and ethic values. Islamic Information and Communication Technologies (Islamic ICT) is a discipline that manifested as representation of knowledge, ethic, and religion that collaborated on practical-empirical aspect, not separated on knowledge development. Therefore, knowledge, ethic, and religion are a harmonization for human being to work goals.

Keywords: *knowledge, ethic, religion, Information and Communication Technologies (ICT).*

Abstrak

Pengetahuan, etika, dan agama adalah tiga kombinasi yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan. Manusia diciptakan untuk memeluk agama, dan agama dilakukan dengan nilai-nilai etika, sedangkan pengetahuan dibangun dari serangkaian praktik keagamaan dan nilai-nilai etika. ICT (*Information and Communication Technologies*) Islam adalah disiplin yang terwujud sebagai representasi pengetahuan, etika, dan agama yang berkolaborasi pada aspek praktis-empiris, tidak terlepas pada pengembangan pengetahuan. Oleh karena itu, pengetahuan, etika, dan agama adalah harmonisasi bagi manusia untuk menjalani kehidupan duniawi dan mencapai tujuan akhirat.

Kata Kunci: Pengetahuan, etika, agama, *Information and Communication Technologies (ICT).*

I. PENDAHULUAN

Tema yang menarik dibahas tetapi perlu diperhatikan karena kemiripan tema Nampak terlihat pada "Ilmu, Etika, dan Agama", yaitu "Etika dan Dialog antar-Agama" dan "Seni, Ilmu, dan Agama". Setidaknya dari komposisi kata, ketiga tema tersebut memakai kata ilmu dan etika. Sementara itu, etika dan aktualisasinya akan selalu menjadi bagian dari proses perkembangan kehidupan manusia yang dapat muncul akibat pengaruh dari masalah *Information and Communication Technologies (ICT)* atau aktualisasi etika juga diakibatkan dari bagian kausalitas yang dimunculkan oleh ilmu pengetahuan.

ICT dalam aktualisasinya dalam dunia pendidikan adalah membiasakan siswa dengan penggunaan dan cara kerja komputer, berkaitan dengan isu-isu sosial dan etika (<http://en.wikipedia.org/wiki/...>). Analisis mengenai sifat dan dampak sosial teknologi komputer, serta

formulasi dan justifikasi kebijakan untuk menggunakan teknologi tersebut secara etis. Perlu diketahui alasan pentingnya etika komputer dilihat dari sudut pandang ilmu pengetahuan yang dilingkupi dengan hak sosial dan komputer serta hak atas informasi.

Adapun tema "Seni, Ilmu, dan Agama" penulis kutip dari jurnal (Ahmad Dahlan,|Vol.6|No.1|Jan-Jun 2008|71-90) yang ditulis oleh Prof. Dr. A. Mukti Ali ketika sambutan sebagai Menteri Agama dalam Pelantikan Panitia Musabaqah Tilawatil Qur'an tingkat Nasional ke-V pada 13 Juni 1972 di Jakarta. Beliau menyebutkan bahwa karena ajaran dari Al-Qur'an itu maka timbulah pelbagai macam cabang ilmu pengetahuan yang karena penghayatannya dinamis maka bangsa Arab juga bangsa-bangsa lain yang pada saat itu tenggelam dalam kemunduran, bangkit menjadi bangsa- bangsa yang maju. Dengan Al-Qur'an maka dapat ditimbulkan tiga hal sekaligus, seni, ilmu, dan agama. Dengan seni hidup menjadi halus

dan syahdu, dengan ilmu hidup menjadi maju dan enak, serta dengan agama hidup menjadi bermakna dan bahagia.

Adapun tema “Ilmu dan Etika” menarik untuk diaktualisasikan kembali karena ada sebagian ilmu yang murni dilatarbelakangi oleh suatu pandangan pengembangan peradaban justru dikotori oleh “akibat-akibat” yang ditimbulkan. Akibat-akibat tersebut tidak langsung berhubungan dengan domain ilmu yang dikembangkan, tetapi terkait dengan kedalaman “etika” si pengembang.

Kasus hilangnya seorang gadis akibat berkenalan di salah satu jejaring sosial terkenal facebook. Penulis ambil dari salah satu penulis Astuti dengan judul “Cyber Crime, Siapkan Anak Menghadapinya”

http://kolomkita.detik.com/baca/artikel/26/1299/cyber_crime_siapkan_anak_menghadapinya/#991102koki. Baru saja membaca tulisan predator mengintai anak-anak kita, telah terjadi kehebohan yang boleh dikategorikan *cyber crime*, hilangnya seorang gadis cantik berusia 14 tahun bersama rekan *facebook*-nya, lebih miris lagi mereka telah melakukan hubungan seksual atas dasar suka sama suka sebanyak tiga kali. Mereka ditanyai polisi seperti kisah Pronocitro dan Roro Mendut. Kemajuan teknologi informasi melaju pesat tetapi tidak diimbangi dengan linearitas etika pengguna teknologi informasi dalam mengikutinya.

Pertanyaannya adalah apakah ilmu tersebut harus dimusnahkan atau si pengembang yang harus dilenyapkan? Tulisan ini tidak akan menjawab secara detail “akibat-akibat” dan bagaimana cara mengatasinya. Tulisan ini hanya akan membahas pada etika, ilmu, dan agama dalam materi dan hubungan antarkegiatannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu

Pengertian ilmu dapat dirujuk pada kata *ilm* (Arab), *science* (Inggris), *watenschap* (Belanda), dan *wissenschaft* (Jerman). Pengertian ilmu penulis ambil dari jurnal Ahmad Dahlan yang dikutip dari R. Harre, ilmu adalah *a collection of well-attested theories which explain the patterns regularities and irregularities among carefully studied phenomena*, atau kumpulan teori-teori yang telah diuji coba yang menjelaskan tentang pola-pola yang teratur atau pun tidak teratur diantara fenomena yang dipelajari secara hati-hati.

Secara umum ilmu berarti segenap pengetahuan ilmiah yang dipandang sebagai suatu kebulatan atau ilmu merupakan bidang pengetahuan ilmiah yang mempelajari pada bidang-bidang kajian tertentu seperti cabang ilmu antropologi, biologi, geografi, atau sosiologi. Lebih lanjut, Harre menjelaskan bahwa ada dua komponen utama yang dapat digunakan untuk menginvestigasi ilmu. Kita bertanya tentang fenomena sesuatu yang mana dianjurkan untuk mengetahuinya, dan bertanya tentang *subject matter* dan *content* dari pengetahuan teorinya.

Dalam pengertian yang lain, ilmu merupakan perkataan yang memiliki makna ganda, artinya mengandung lebih dari satu arti. Seringkali ilmu diartikan sebagai pengetahuan, tetapi tidak semua pengetahuan dapat dinamakan sebagai ilmu, melainkan pengetahuan yang diperoleh dengan cara-cara tertentu berdasarkan kesepakatan para ilmuwan.

Pengetahuan yang dapat disepakati sehingga menjadi suatu “ilmu”, menurut Archie J. Bahm dapat diuji dengan enam komponen utama yang disebut dengan *six kind of science*, yang meliputi *problems, attitude, method, activity, conclusions*, dan *effects*.

Dari pendapat Bahm tersebut dapat diartikan bahwa ilmu lahir dari pengembangan suatu permasalahan-permasalahan (*problems*) yang dapat dijadikan sebagai kegelisahan akademik (kasus ilmiah atau objek ilmu). Atas dasar problem, para kreator akan melakukan suatu sikap (*attitude*) untuk membangun suatu metode-metode dan kegiatan-kegiatan (*method and activity*) yang bertujuan untuk melahirkan suatu penyelesaian-penyelesaian kasus (*conclusions*) dalam bentuk teori-teori. Konklusi-konklusi dapat diuji dengan mempertimbangkan dari akibat-akibat yang ditimbulkan oleh teori (*effects*). Setiap individu yang berpotensi ilmiah dapat diketahui dari pengkayaan *attitude* yang meliputi *curiosity* (keingintahuan), *speculativeness* (berani bereksperimen), serta *willingness to be objective*, suatu sikap untuk selalu objektif.

Objek ilmu meliputi objek material dan objek formal. Objek material adalah sesuatu yang dijadikan sasaran penyelidikan, seperti tubuh manusia adalah objek material ilmu kedokteran. Adapun objek formal adalah cara pandang tertentu tentang objek material tersebut, seperti pendekatan empiris dan eksperimen dalam ilmu kedokteran.

Jika telah menjadi ilmu pengetahuan, maka klasifikasi ilmu berkembang secara umum menjadi beragam cabang, *natural sciences*, seperti ilmu fisika, kimia, astronomi, biologi, botani; *social sciences* seperti ilmu sosiologi, ekonomi, politik,

antropologi; serta *humanity science* seperti ilmu bahasa, agama, kesusastraan, kesenian.

Dari beberapa penjelasan di atas, ilmu merupakan suatu perangkat fundamental dalam penciptaan peradaban. Dalam ilmu termuat pengetahuan manusia yang bersifat alamiah (*natural*) kemudian dikonstruksi menjadi teori-teori yang dapat memberikan konklusi bagi setiap persoalan-persoalan kehidupan.

Etika

Dalam bahasa Inggris etika disebut *ethic* (singular) yang berarti *a system of moral principles or rules of behaviour*, atau suatu sistem, prinsip moral, aturan atau cara berperilaku. Akan tetapi, terkadang *ethics* (dengan tambahan huruf s) dapat berarti singular. Jika ini yang dimaksud maka *ethics* berarti *the branch of philosophy that deals with moral principles*, suatu cabang filsafat yang memberikan batasan prinsip-prinsip moral. Jika *ethics* dengan maksud plural (jamak) berarti *moral principles that govern or influence a person's behaviour*, prinsip-prinsip moral yang dipengaruhi oleh perilaku pribadi.

Dalam bahasa Yunani etika berarti *ethikos* mengandung arti penggunaan, karakter, kebiasaan, kecenderungan, dan sikap yang mengandung analisis konsep-konsep seperti harus, mesti, benar-salah, mengandung pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral, serta mengandung pencarian kehidupan yang baik secara moral.

Dalam bahasa Yunani Kuno, etika berarti *ethos*, yang apabila dalam bentuk tunggal mempunyai arti tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, adat, akhlak, watak perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) artinya adalah adat kebiasaan. Jadi, jika kita membatasi diri pada asal-usul kata ini, maka “etika” berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan. Arti inilah yang menjadi latar belakang bagi terbentuknya istilah “etika” yang oleh Aristoteles (384-322 SM.) telah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Etika secara lebih detail merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Penyelidikan tingkah laku moral dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

a. Etika deskriptif

Mendeskripsikan tingkah laku moral dalam arti luas, seperti adat kebiasaan, anggapan tentang baik dan buruk, tindakan-andakarn yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan. Objek penyelidikannya adalah individu-individu, kebudayaan-kebudayaan.

b. Etika Normatif

Dalam hal ini, seseorang dapat dikatakan sebagai *participation approach* karena yang bersangkutan telah melibatkan diri dengan mengemukakan penilaian tentang perilaku manusia. Ia tidak netral karena berhak untuk mengatakan atau menolak suatu etika tertentu.

c. Metaetika

Awalan *meta* (Yunani) berarti “melebihi”, “melampau”. Metaetika bergerak seolah-olah bergerak pada taraf lebih tinggi daripada perilaku etis, yaitu pada taraf “bahasa etis” atau bahasa yang digunakan di bidang moral.

Dari beberapa definisi di atas, tampak jelas bahwa kajian tentang etika sangat dekat dengan kajian moral. Etika merupakan sistem moral dan prinsip-prinsip dari suatu perilaku manusia yang kemudian dijadikan sebagai standarisasi baik-buruk, salah-benar, serta sesuatu yang bermoral atau tidak bermoral. Merujuk pada hubungan yang dekat antara etika dengan moral, berikut sedikit dibahas tentang ragam pengertian moral.

Moral berarti *concerned with principles of right and wrong behaviour, or standard of behaviour*, sesuatu yang menyangkut prinsip benar dan salah dari suatu perilaku dan menjadi standar perilaku manusia. Moral berasal dari bahasa latin *moralis* (kata dasar *mos, moris*) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, cara, dan tingkah laku. Bila dijabarkan lebih jauh moral mengandung arti; (1) baik-buruk, benar-salah, tepat-tidak tepat dalam aktivitas manusia, (2) tindakan benar, adil, dan wajar, (3) kapasitas untuk diarahkan pada kesadaran benar-salah, dan kepastian untuk mengarahkan kepada orang lain sesuai dengan kaidah tingkah laku yang dinilai benar-salah, (4) sikap seseorang dalam hubungannya dengan orang lain.

Agama

Definisi agama dapat dirujukan pada makna *ad-dien* (Arab) atau *religion* (Inggris). Dalam bahasa Sanskrit, agama berasal dari dua kata yaitu “a” berarti “tidak” dan “gam” berarti “pergi”. Jadi, agama mengandung arti “tidak pergi”, tetap di tempat, diwarisi turun temurun. (Ahmad Dahlan, |Vol.6|No.1|Jan-Jun 2008|71-9018). Argumentasi pendapat ini didasarkan pada kenyataan agama dalam kehidupannya ternyata memang mempunyai sifat turun-temurun atau kebanyakan anak-anak akan belajar dan menganut agama sesuai dengan agama orangtuanya.

Pendapat lain mengatakan bahwa agama berarti teks atau kitab suci karena kata “gam” dalam kata a-gam-a berarti tuntutan. Jadi, agama bisa dikatakan yang mempunyai tuntutan, yaitu Kitab

Suci. St. Sunardi menjelaskan yang dimaksud dengan agama dikutip dari berarti *religion, religio, religie, godsdiest, dan ad-dien*. Dia berpendapat bahwa dalam sejarah Barat penggunaan kata “religio” dalam arti kongkritnya lebih menunjuk segi religiositas seseorang daripada suatu konsep teknis dan abstrak atau iman konkret daripada lembaga. Hans Kung (Ahmad Dahlan, |Vol.6|No.1|Jan-Jun 2008|71-9018) menambahkan bahwa pada abad ke-16 kata “religio” baru tergeneralisasi dalam konsep yang dianggap sebagai konsep yang ambigu. Artinya, konsep “religio” mencakup segi-segi yang sama sekaligus tidak sama, segi-segi subjektif sekaligus objektif sehingga menerangkan kata “religio” serumit menerangkan kata seperti “Allah” dan “waktu”.

Secara terminologis agama merupakan suatu sistem kepercayaan kepada Tuhan yang dianut oleh sekelompok manusia dengan selalu mengadakan interaksi dengan-Nya. Pokok persoalan yang dibahas dalam agama adalah eksistensi Tuhan, manusia, dan hubungan antara manusia dengan Tuhan, (St. Sunardi, dikutip dari Ahmad Dahlan) sedangkan paham yang tidak mengakui agama biasa disebut “atheisme”.

Dari definisi semakin memperjelas bahwa terdapat hubungan kuat agama dalam pengembangan ilmu dan etika. Apalagi Al-Qur’an, sebagaimana yang ditulis Dr. A. Mukti Ali, merupakan kitab suci yang sangat berpengaruh dalam perkembangan ilmu-ilmu dalam beragam disiplin, sedangkan nilai-nilai dalam etika merupakan pengendali dari sikap dan perilaku manusia dalam mengimplementasikan ajaran agama dan kekuatan ilmu dalam kehidupan nyata (empiris).

ICT (Information and Communication Technologist)

Information and Communication Technologist (ICT) dapat membawa efek yang kuat untuk membawa perkembangan suatu Negara yang kuat menghadapi dunia global. Sekarang adalah dekade abad 21, tidak dapat dipungkiri bahwa revolusi dan perkembangan ICT tidak dapat diprediksi. ICT bidang sosial dan ekonomi, sebagai alat untuk pengembangan bidang sosial dan ekonomi.

ICT merupakan sebuah ilmu pengetahuan yang meliputi *hardware, software, network*, dan media penyimpanan untuk koleksi, *storage*, proses, transmisi dan presentasi informasi (suara, tulisan, gambar), sebagai pelayanan yang saling terhubung.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan studi literatur. Menggunakan beberapa buku tentang etika, agama, dan ICT. Kemudian menggunakan referensi web site sebagai bahan pustaka.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Relasi antara ICT Islam, Etika, dan Agama

Kenetralan Ilmu

Ilmu atau yang dikenal pula dengan pengetahuan bersumber dari otak. Ilmu memberi keterangan bagaimana kedudukan suatu masalah dalam hubungan sebab akibat. Ilmu mempelajari hubungan kausal di antara sejenis masalah. Kebenaran yang didapat dengan keterangan ilmu hanya benar atas syarat yang diumpamakan dalam suatu keterangan. Oleh karena itu, keterangan ilmu bersifat relatif. Orang yang berilmu akan menerima setiap kebenaran yang didapat dalam penyelidikan ilmu dengan kritis. Tiap-tiap pendapat yang dikemukakan diuji kebenarannya, itulah yang membawa kemajuan ilmu. Kelanggengannya dapat diganti dengan penemuan yang baru. Kemudian di mana letak kenetralan ilmu?

Untuk melacak kenetralan ilmu, maka *applied-science* atau ilmu terapan atau teknologi di dunia modern tidak dapat dijadikan sebagai indikator ilmu dalam kategori netral atau tidak netral. Kenetralan ilmu terletak pada pengetahuan yang *carteis*, asli, murni, tanpa pamrih, tanpa motif atau guna. Artinya, ilmu akan netral bila bebas nilai secara moral dan sosial.

Namun demikian, dalam perkembangan ilmu tidak sedikit yang semestinya netral dan bertujuan baik karena dipraktikkan oleh ilmuwan yang disebabkan banyak faktor seperti sosial-politik sehingga eksperimen dan penelitian yang dilakukan berkembang sesuai dengan kepentingannya, bukan berdasarkan pada kepentingan ilmu. Kemudian ilmu berkembang sebagai sesuatu yang tidak netral, bahkan seringkali menciptakan traumatik terhadap lingkungan.

Dalam konteks kenetralan ilmu yang kemudian menjadi tidak netral, bahkan menjadi sesuatu yang traumatik, siapa yang mesti bertanggung jawab? Ilmu atau ilmuwan? Apakah Albert Einstein harus bertanggung jawab atas bom-bom yang sebenarnya merupakan perwujudan secara praktis dari pandangan teori murninya mengenai “*interconvertibilitas*” dari zat dan energi?

Etika dan Ilmu

Etika sebagai kelompok filsafat merupakan sikap kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral. Etika sangat berkaitan dengan pelbagai masalah-masalah nilai (*values*) karena pokok kajian etika terletak pada ragam masalah nilai “susila” dan “tidak susila”, baik” dan “buruk”.

Etika dalam konteks ilmu adalah nilai (*value*). Dalam perkembangan ilmu sering digunakan metode *trial and error*, dan dari sinilah kemudian sering menimbulkan permasalahan eksistensi ilmu ketika eksperimentasi ternyata seringkali menimbulkan fatal error sehingga tuntutan etika sangat dibutuhkan sebagai acuan moral bagi pengembangan ilmu. Dalam konteks ini, eksistensi etika dapat diwujudkan dalam visi, misi, keputusan, pedoman perilaku, dan kebijakan moral.

Ada empat klaster domain etika yang sangat dibutuhkan dalam eksperimen dan pengembangan ilmu, yaitu berupa (1) temuan *basic research*, (2) rekayasa teknologi, (3) dampak sosial pengembangan teknologi, serta (4) rekayasa sosial. Tiga dari empat klaster tersebut akan melahirkan integritas profesionalitas, tanggungjawab ilmuwan, tanggungjawab terhadap kebenaran, hak azasi manusia, hak masyarakat, dan sebagainya.

Temuan *basic research*; beberapa contoh yang berkaitan dengan *basic research* adalah penemuan DNA sebagai konstitusi genetik makhluk hidup. Ketika ditemukan tentang DNA unggul dan DNA cacat, dan pada saat dikembangkan pada wilayah kehidupan alam seperti DNA pohon jati unggul dipergunakan untuk memperluas dan meningkatkan reboisasi, maka hal ini tidak menemukan masalah. Demikian juga penemuan ilmu tentang kloning, ilmu tidak mengalami kendali etika ketika hanya merambah eksperimen pada hewan, semisal rekayasa domba masa depan agar dapat memberi protein hewani pada manusia yang semakin bertambah dengan cepat juga belum bermasalah. Namun demikian, ilmu tentang pengembangan DNA dan kloning kelas akan tidak mempunyai nilai etika, jika masuk domain manusia.

Temuan Rekayasa Teknologik; *thalidomide*, suatu temuan obat tidur yang telah diadakan uji klinis pada binatang, tetapi tidak untuk manusia. Posisi ilmu tidak mengalami masalah etik. Dalam perkembangan selanjutnya, apabila *thalidomide* digunakan oleh ibu mengandung memasuki bulan kedua dan terbukti dapat mengakibatkan bentuk janin bayi menjadi tidak normal, maka uji klinis pun mesti diperketat.

Dampak Sosial Pengembangan Teknologi; ada dua dampak sosial yang kemungkinan dihadapi

dalam pengembangan teknologi, individual atau sosial secara keseluruhan. Misalnya DNA sebagai konstitusi genetik makhluk hidup maka dapat memberi dampak pada martabat manusia, khususnya nilai-nilai perkawinan yang dapat melahirkan keturunan yang diakui oleh agama. Demikian juga dengan ilmu kloning, jika hanya dengan maksud untuk meningkatkan kualitas manusia, justru akan menghancurkan martabat manusia.

Bom atom nuklir yang menjadi ancaman seluruh manusia merupakan akibat penemuan energi partikel alpha radioaktif yang dipergunakan secara destruktif yang semestinya untuk keperluan medis dan alternatif energi listrik. Sebagai contoh ketika terjadi di Nagasaki dan Hiroshima Jepang yang luluh lantak akibat dibom atom oleh Amerika Serikat pada Akhir Perang Dunia II tahun 1945.

Rekayasa Sosial; salah satu dari rekayasa sosial adalah pemupukan kepercayaan terhadap pemikiran yang monolitik, seperti sistem monarkhi demi pelanggaran kekuasaan, sistem kapitalisme dan sosialisme, sistem kasta yang mentabukan perkawinan antarkasta, dan lain sebagainya.

Dari empat klaster berikut contoh-contoh yang dikemukakan menunjukkan bahwa etika dalam pendekatan filsafat ilmu belum muncul kalau hanya pada wilayah epistemologik, namun membicarakan aksiologik keilmuan, mau tidak mau etika harus terlibat.

Etika akan membawa pada perkembangan ilmu untuk menciptakan suatu peradaban yang baik, bukan menciptakan malapetaka dan kehancuran. Misi ilmu tidak sejalan dengan yang dikatakan Bacon bahwa “*knowledge is power*”, pengetahuan sebagai kekuatan. Siapa yang ingin menguasai alam semesta maka harus menguasai ilmu. Akan tetapi, yang kurang bijaksana adalah jika manusia menguasai alam dan memperlakukannya tanpa memperhitungkan norma-norma etis dalam hubungannya dengan alam. Apa yang terjadi? Banyak sekali terjadi kerusakan lingkungan hidup yang pada gilirannya akan mengancam kelangsungan hidup manusia juga. Oleh karena hubungan manusia dan alam tidak bersifat instrinsik kosmologis, tetapi juga etis-epistemologis.

Ilmu Dalam Pandangan Religius

Berbicara tentang ilmu dalam pandangan religius memang mempunyai cakupan yang sangat luas, bukan saja menyangkut masalah kepentingan. Ilmu bagi manusia, masalah nilai dan etika ilmu, masalah kebenaran, masalah kemajuan ilmu dan teknologis, bahkan tidak jarang juga membicarakan hakikat sesuatu, kebenaran dan penciptaan sehingga

pembicaraan ini memang berkaitan antara keberadaan alam, manusia dan penciptaannya yang pada umumnya mengakui adanya kekuatan supranatural pada adanya Tuhan dari mengamati dan memikirkan serta merenungkan keberadaan alam dan manusia. Hal ini membuktikan bahwa pembahasan ilmu kosmologikal dalam prosesnya tidak dapat melepaskan diri dari agama.

Menurut pandangan Islam penulis kutip dari buku M.Arifin bahwa keberadaan agama Islam menjadi sumber motivasi pengembangan ilmu. Agama Islam yang bersumberkan Al-Qur'an dan Hadis, mengajar dan mendidik manusia untuk berpikir dan menganalisis tentang unsur kejadian alam semesta beserta isinya. Dengan demikian, agama telah memberikan ruang lingkup bagi pengembangan ilmu dan teknologi dan pemikiran bahwa kemajuan dan teknologi jangan sampai menjauhkan apalagi menghapuskan peran agama.

ICT Islam Sebagai Ilmu yang Etis dan Religius

Banyak pendapat dari para intelektual muslim dalam menginterpretasikan ICT dan penulis menambahkan Islam sehingga menjadi ICT Islam. ICT merupakan sebuah ilmu pengetahuan yang meliputi *hardware*, *software*, *network*, dan media penyimpanan untuk koleksi, *storage*, proses, tranmisi dan presentasi informasi (suara, tulisan, gambar), sebagai pelayanan yang saling terhubung. Sedangkan Islam merupakan agama yang membawa pada perubahan positif manusia dan makhluk yang ada di bumi. ICT Islam merupakan alat untuk membawa dunia pada kelayakan hidup manusia dan semua makhluk.

Dari definisi di atas, eksistensi ilmu ICT Islam tampak menunjukkan wacana etis yang mengusung nilai-nilai manusia serta wacana religius karena bangunan keilmuannya tidak lepas dari normativitas, yaitu Al-Qur'an dan Hadis. Pada wilayah definisi dan filosofis, ICT disebut sebagai ilmu etis dan religius bukan sesuatu yang apologis, tetapi betul-betul nyata.

Persoalan yang terjadi tidak sedikit ICT digunakan untuk merugikan orang lain. Kasus penyalahgunaan jejaring sosial untuk mengolok-olok orang lain atau mencerca dengan tulisan yang membuat orang lain dirugikan. Merupakan salah satu kasus yang tidak mencerminkan ICT Islam.

Kemunculan etika terapan (*applied ethics*) dalam wilayah ICT dalam perspektif Islam bukan dikarenakan akibat dari perkembangan paradigma etika, tetapi dalam Islam setiap interaksi dalam perilaku kehidupan manusia harus dilandasi nilai-nilai etika, termasuk di bidang teknologi.

Domain etika juga telah dipelajari dalam agama islam. Q.S. Al-A'raf ayat 85 yang berarti, "Sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya".

Jadi, jika aktualisasi ICT Islam sebagai representasi "ilmu, etika, dan agama", maka epistemologi keilmuannya harus dikonstruksi lebih detail yang dapat dijadikan sebagai paradigma alternatif dalam regulasi kehidupan, yang banyak menimbulkan persoalan serta kompleksitas perilaku manusia.

Kondisi ini harus dimanfaatkan oleh pemikir dan praktisi Islam untuk berusaha menghadirkan epistemologi ICT Islam yang dapat mewakili semua aspek perilaku yang diharapkan dapat menjadi 'jalan tengah' dan diminati oleh mayoritas publik. Sebagai kaum muslim, rasanya tidak lengkap jika tidak ikut mencurahkan pemikiran tentang 'jalan tengah' apa yang ideal secara Islam.

V. KESIMPULAN

Dalam suatu hadis disebutkan, "Barang siapa menginginkan dunia maka harus dengan ilmu, barang siapa menginginkan akhirat maka harus dengan ilmu, dan barang siapa menginginkan keduanya maka dengan ilmu".

Hadis tersebut mempertegas bahwa ilmu menjadi pengendali dari perkembangan peradaban. Akan tetapi, keterbatasan akal manusia dalam eksperimentasi ilmu pengetahuan seringkali berlandaskan *trial and error*. Oleh karena itu, etika selalu dibutuhkan untuk menjaga kenetralan ilmu.

Akan lebih sempurna, jika ilmu yang dilaksanakan dengan pertimbangan etika diperkuat dengan nilai-nilai religiusitas. Mengapa? Karena kebenaran ilmu adalah kebenaran ilmiah yang temporal, sedangkan kebenaran agama adalah kebenaran absolut. Ibarat pepatah: "*science without religion is blind, religion without science is lame*" yang berarti ilmu tanpa agama akan buta dan agama tanpa ilmu akan lumpuh.

ICT Islam dengan etika merupakan cara yang baik untuk perkembangan dunia teknologi dan membawa pengaruh yang besar pada peradaban manusia. ICT Islam dengan etika bersandarkan Agama akan lebih bermakna dan hidup

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dahlan. 9 Februari 2010. Ilmu, Etika, dan Agama: Representasi Ilmu Ekonomi Islam:

- http://ibdajurnal.googlepages.com/5_RepresentasiIlmuEkonomiIslam.pdf
- A.Mukti Ali. 1972. *Seni Ilmu dan Agama*, (Yogyakarta: Yayasan Nida,).
- Archie J. Bahm. (1990). *What's Science*. (TTP: TP, TT). *Jurnal Ulumul Qur'an*, No.4 Vol.1, Jakarta.
- Gutterman, Brian, Shareen Rahman, Jorge Supelano, Laura Thies & Mai Yang. 13 Februari 2010 "*White Paper Information & Communication Technologies (ICT) in Education for Developmen*", unpan034975.pdf
- Imam Syafi'ie. 2000. *Konsep Ilmu Pengetahuan dalam Al-Qur'an* (Yogyakarta: UII Press).
- Jonathan Crowther (Ed.). 1995. *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (London: Oxford University Press).
- K. Bertens. 1999. *Etika* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,).
- M. Arifin. 1995. *Agama, Ilmu, dan Teknologi* (Jakarta: Golden Terayon Press).
- Nurcholis Madjid. 2000. *Islam Agama Peradaban* (Jakarta: Paramadina,).
- St. Sunardi. 1994 "Dialog: Cara baru Beragama" dalam Th. Sumartana (Ed.), *Dialog: Kritik dan dentitas Agama* (Yogyakarta: Dian Interfidei), hal. 61. William G. Oxtoby,
- Zaki. 9 Februari 2010. *Etika dan Jasa Informasi* http://zaki-math.web.ugm.ac.id/matematika/etika_profesi/etika_dan_jasa_informasi.pdf
- The Meaning of Other Faiths. 1983. Philadelphia: The Westetminster Press.
- http://en.wikipedia.org/wiki/ICT_%28education%29 (11 Februari 2010)
- http://kolomkita.detik.com/baca/artikel/26/1299/cyber_crime_siapkan_anak_me_nghadapinya/#991102koki (11 Februari 2010)

KEBEBASAN BERPENDAPAT MELALUI MEDIA BARU DALAM BAYANG-BAYANG UU INFORMASI DAN TRANSAKSI ELEKTRONIK (ITE)

Akhmad Syafrudin Syahri

Akademi Komunikasi Bina Sarana Informatika

Jl. Margonda Raya No. 8, Depok

Email: udin_ass@yahoo.com

Abstract

The new technology of information and communications development that will affect to every aspect of human life was already predicted by Alvin Toffler in his 'The Third Wave'. Democracy as a mainstream ideology that is most followed by countries around the world can't avoid to this effect. By new technology of information and communications, democracy process become more transparent and dissemination of democracy values go with no limit. The new technology is also creating new alternative media that run on world wide web (www) platform or as known as internet.

New media and democracy today have very tight connection. The freedom of speak celebrates through new media. It's not just the matter of unlimited speaking right, but in the angle of democracy the people voices can be a balance to democracy itself.

But sometimes, the policy that issued by the state is not in compliance with the change. To run a state, there were many interests are played. In this article, writer is aimed to describe how democracy component which is the freedom of speak is threatened by a new regulation.

This article is arranged by writer's observation and analysis on some cases that was published in mass media. It's also based on some academic literatures study, especially in communications studies.

The conclusion in the end of the article mentions that the regulation need more improvement that should made by people who have competencies in the field. Self regulation by people who use the new media maybe an alternative of effective way to control the freedom of speaks through new media.

Keywords: The freedom of speak, new media, Information and Electronic Transaction Act

Perkembangan teknologi baru di bidang informasi dan komunikasi yang akan berdampak ke segala bidang sudah diperkirakan sebelumnya oleh Alvin Toffler dalam bukunya yang berjudul 'The Third Wave'. Demokrasi sebagai ideologi saat ini menjadi arus utama dan dianut oleh banyak negara di seluruh dunia tidak luput dari dampak tersebut. Dengan teknologi informasi dan komunikasi, proses demokrasi menjadi lebih tampak nyata serta nilai-nilai dalam demokrasi tersebar tanpa batas. Teknologi baru ini juga menciptakan alternatif media baru yang berada pada *platform world wide web (www)* atau lebih dikenal dengan internet.

Media baru dan demokrasi saat ini memiliki hubungan yang sangat erat. Kebebasan berpendapat benar-benar dirayakan melalui media baru. Bukan sekadar hak untuk mengeluarkan pendapat, tetapi juga dari sudut pandang demokrasi suara rakyat merupakan penyeimbang bagi demokrasi itu sendiri.

Tetapi terkadang kebijakan yang diterbitkan oleh negara tidak selaras dengan perubahan yang terjadi. Dalam menjalankan pemerintahan suatu negara, sangat banyak sekali kepentingan yang bermain di dalamnya. Dalam artikel ini penulis menyampaikan bagaimana komponen demokrasi bisa terancam oleh kebijakan baru yang dikeluarkan oleh negara.

Artikel ini disusun oleh penulis berdasarkan pengamatan dan analisa dari beberapa kasus yang diberitakan di media massa. Selain itu didasarkan juga pada studi kepustakaan terutama dari literatur di bidang ilmu komunikasi.

Adapun kesimpulan di akhir tulisan adalah diperlukan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya dalam menyusun dan mengembangkan kebijakan. Kebijakan mandiri yang diberlakukan oleh para pengguna media baru adalah salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mengontrol kebebasan berpendapat melalui media baru.

Kata Kunci: Kebebasan berpendapat, media baru, UU Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE).

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu hal positif yang saat ini dirasakan oleh masyarakat Indonesia pasca reformasi adalah semakin terbukanya informasi dan lebarnya ruang kebebasan dalam mengeluarkan pendapat. Bagaikan sebuah keran yang mampet dimasa orde baru, maka masa reformasi bisa disimbolkan sebagai sebuah keran baru dimana aliran aspirasi rakyat bisa secara deras mengalir menuju kepada pihak-pihak yang diinginkan.

Kebekuan penyampaian pendapat pada masa lalu juga tidak lepas dari terbatasnya saluran yang dipakai untuk menyampaikan pendapat. Pada masa yang penuh tindakan represif itu, rezim yang berkuasa secara kuat mengontrol mati dan hidupnya saluran informasi, dalam hal ini terutama media, hingga kebijakan isi dari media yang ada. Saat itu kontrol sangat mudah karena media yang hadir juga merupakan media-media konvensional seperti media cetak koran, majalah, tabloid maupun elektronik siar (TV dan radio). Masih ingat dalam benak kita beberapa istilah yang terkait dengan media seperti Surat Ijin Usaha Penerbitan (SIUP) dan pembredelan yang menjadi momok media pada saat itu, membuat media lebih sekadar hanya menjadi corong informasi bagi pihak yang berkuasa saat itu.

Sementara suara-suara kritis dan vokal yang mencoba menyampaikan pendapatnya melalui media yang ada selalu mendapat tekanan. Sehingga kemudian karena merasa kurang aman dan nyaman dalam penyampaian pendapat. Mereka menggunakan media dengan terpaan terbatas seperti media komunitas dan media-media 'bawah tanah'. Disini memang kebebasan dalam menyampaikan pendapat lebih leluasa. Tetapi karena jangkauan dan terpaan yang terbatas, maka hanya khalayak tertentu saja yang bisa diterpa oleh informasi-informasi yang isinya lebih transparan dan kritis.

Tumbangnya orde baru dan hadirnya era Reformasi menjelang milenium seolah menjadi 'hari baik' untuk semakin berkembangnya demokratisasi di Indonesia. Mengapa 'hari baik'? Karena pada saat yang bersamaan, perkembangan Teknologi Informasi (TI) terutama dengan teknologi internet sedang mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Seiring dengan kemajuan ini, muncul pula alternatif media baru yang berbasis pada TI. Media-media ini menjadi pendukung terwujudnya proses demokratisasi terutama dalam hal penyampaian pendapat dan aspirasi. Bisa dilihat bagaimana sekarang semua orang yang bisa mengakses internet bisa menyampaikan pendapatnya melalui

ruang maya. Entah melalui forum pada situs tertentu, situs pribadi, jaringan sosial atau surat elektronik. Tidak terbatas hanya melalui internet, penyampaian pendapat masyarakat juga bisa dengan mudah melalui jempol tangan saja, misalnya dengan SMS, MMS, atau yang paling mutakhir dengan BBM (*Black Berry Messaging*).

Namun keleluasaan ini nampaknya tidak berlangsung lama. Munculnya Undang-undang yang mengatur tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) yang disahkan oleh DPR pada 25 Maret 2008 membuat masyarakat kembali waswas (bhas indonesianya) dalam berkontribusi melalui pendapatnya di dalam demokrasi saat ini. Salah satu kasus yang fenomenal dan saat ini masih berlangsung prosesnya adalah yang menimpa Prita Mulyasari. Seorang ibu yang mencoba menyuarkan keluhannya terhadap layanan sebuah rumah sakit berlabel Omni International, ternyata mendapat perlawanan yang sengit dan 'berlebihan' dari pihak rumah sakit. Salah satu senjata yang dipakai oleh RS Omni adalah dengan jeratan pasal yang terdapat dalam UU ITE tersebut. Bahkan bukan hal yang mustahil jika pada masa datang UU ITE ini bisa digunakan untuk memberangus kebebasan berpendapat dan berekspresi masyarakat oleh pihak-pihak tertentu, terutama penguasa, jika tidak segera diluruskan.

B. Permasalahan

Mencermati apa yang sudah diuraikan dalam latar belakang, selanjutnya ada beberapa pertanyaan-pertanyaan yang muncul sebagai permasalahan dalam topik ini, antara lain:

1. Bagaimana UU ITE bisa menjadi ancaman bagi kebebasan berpendapat dan berekspresi masyarakat melalui media-media yang berbasis teknologi baru?
2. Bagaimana seharusnya media baru mengakomodir aspirasi dan ekspresi tanpa perlu melanggar hak pihak lain?
3. Apa yang sebaiknya dibenahi dalam UU ITE demi tetap tercapainya kebebasan berekspresi dan berpendapat?

C. Ruang Lingkup

Dalam membahas permasalahan diatas, maka ruang lingkup pembahasan nanti akan dibatasi pada hal-hal yang tercantum dalam UU ITE yang menyinggung tentang penyebaran informasi melalui media dengan teknologi baru, dampak media baru terhadap demokrasi yang berkembang dan teknologi baru yang telah diterapkan pada media-media yang ada di Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Makna dan hakekat demokrasi

Demokrasi yang kuat bersumber pada kehendak rakyat dan bertujuan mencapai kebaikan dan kemaslahatan bersama. Untuk itu, demokrasi selalu berkaitan dengan persoalan perwakilan kehendak rakyat. Sehingga dalam perkembangannya ada yang menggantikan istilah demokratis dengan *republikan* atau partisipatori untuk menekankan peranan warganegara dalam proses pembuatan keputusan dan untuk menyarankan agar peranan tersebut diperkuat. Dan dalam perkembangannya, untuk lebih memperkuat peranan warga Negara dalam proses pengambilan keputusan dalam bidang lain, maka timbul istilah demokrasi ekonomi, demokrasi kebudayaan dan bahkan demokrasi menjadi sikap hidup, sehingga mencakup segala bidang kehidupan.

Robert Dahl (1998) menyebutkan bahwa demokrasi adalah sikap tanggap pemerintah secara terus menerus terhadap preferensi atau keinginan warga negaranya. Tatahan politik seperti itu dapat digambarkan dengan dua dimensi politik yaitu:

1. Seberapa tinggi kontestasi, kompetisi atau oposisi yang dimungkinkan
2. Seberapa banyak warga Negara yang memperoleh kesempatan berpartisipasi dalam kompetisi politik itu

Sehingga dalam sistem politik demokrasi dimungkinkan adanya perbedaan pendapat, persaingan, pertentangan antara individu atau kelompok dan atau pemerintah bahkan antar lembaga-lembaga pemerintah.

Ciri-ciri Demokrasi

Bedasarkan *political performance* Bingham Powel Jr. (2000) menegaskan ciri-ciri demokrasi sebagai berikut:

1. Legitimasi pemerintah didasarkan pada klaim bahwa pemerintah tersebut mewakili keinginan rakyatnya.
2. Pengaturan yang mengorganisasikan perundingan untuk memperoleh legitimasi didasarkan melalui pemilihan umum yang kompetitif. Pada prakteknya minimal terdapat dua partai politik.

3. Sebagian besar orang dewasa dapat ikut serta dalam proses pemilihan, baik sebagai calon maupun sebagai pemilih.
4. Pemilihan secara rahasia dan tanpa dipaksa.
5. Adanya hak-hak dasar seperti kebebasan berbicara, berkumpul, berorganisasi dan kebebasan pers.

Prinsip-Prinsip Demokrasi

Ada dua pendekatan tentang keterlibatan warganegara yang telah dikembangkan yaitu:

1. Pendekatan elitis, demokrasi adalah suatu metode pembuatan keputusan yang mengokohkan efisiensi dalam administrasi dan pembuatan kebijaksanaan namun menuntut adanya kualitas ketanggapan pihak penguasa dan kaum elit terhadap pendapat umum.
2. Pendekatan partisipatori, demokrasi menuntut adanya tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, karena sangat diperlukan untuk mendatangkan keuntungan ini-kita harus, menegakkan demokrasi langsung.

Wacana Pilar Kelima Demokrasi

Ketika tiga pilar klasik dalam menegakkan demokrasi dirasa tidak cukup, maka muncullah pilar keempat yaitu media. Pilar terakhir ini mempunyai fungsi sebagai kontrol sosial. Keempat pilar tersebut masing-masing mempunyai posisi yang independen dan tidak boleh saling mengintervensi. Hal ini bertujuan menciptakan kondisi *check and balances*. Demokrasi tidak akan berjalan dengan baik ketika salah satu atau beberapa pilar demokrasi diintervensi oleh pilar yang lainnya. Atau ketika eksekutif mengintervensi Legislatif, Yudikatif dan media, jelaslah demokrasi akan mati. Bahkan saat ini sudah mulai berkembang satu wacana lagi mengenai pilar kelima demokrasi, yaitu dunia maya. Karena lewat dunia maya, aspirasi masyarakat bisa secara lebih terbuka dan tanpa birokrasi redaksional disuarakan oleh sumbernya secara luas.

Pada karakteristik komunikasi massa klasik, media yang memiliki peran antara lain: Surat Kabar, Majalah, Radio, Televisi, Film, terdapat beberapa konsep antara lain:

1. Ditujukan ke khalayak luas, heterogen, tersebar, anonim serta tidak mengenal batas geografis dan kultural.
2. Bersifat umum bukan perorangan.
3. Penyampaian pesan berjalan secara cepat dan mampu menjangkau khalayak yang luas dalam

- waktu yang relatif singkat (messages multiplier)
4. Penyampaian pesan cenderung berjalan satu arah
 5. Kegiatan komunikasi dilakukan secara terencana, terjadwal dan terorganisir.
 6. Kegiatan komunikasi dilakukan secara berkala tidak bersifat temporer.
 7. Isi pesan mencakup berbagai aspek kehidupan (sosial, ekonomi, politik, budaya, dll.)

Teknologi Baru Dalam Komunikasi

Hadirnya teknologi baru, mempunyai dampak yang luas bagi kehidupan masyarakat. Menurut Frederick Williams (1992) setidaknya ada delapan area perubahan dalam kegiatan penyampaian informasi secara intensif antara lain: bisnis, transportasi, politik, kesehatan, pekerjaan, hiburan, pendidikan dan pertumbuhan nasional. Kemudian muncul pula yang istilah media baru yang memunculkan pergeseran konsepsi dari yang semula *One to Many Communications* menjadi *Many to Many Communications*. Lalu dampak yang ditimbulkan media massa saat ini dengan teknologi seharusnya sudah melampaui fase ke empat dari beberapa fase dalam tipologi efek media yang antara lain adalah:

1. Fase I: All Powerfull Media
2. Fase II: Theory of Powerfull Media Put The Test
3. Fase III: Powerfull Media Discovered
4. Fase IV: Negotiated Media Influence

Dengan adanya media massa berteknologi baru, aliran informasi yang semula satu arah menjadi dua arah. Artinya tingkat interaktifitas antara sumber informasi dan sasaran semakin tinggi.

Meskipun teknologi terbaru telah menghasilkan berbagai macam perangkat dan sistem informasi, dalam konteks media massa teknologi baru ini memunculkan istilah baru yaitu *New Media* atau media baru yang merujuk secara khusus pada internet.

Secara perspektif teoritis, Media baru punya latar belakang yang sama dengan Media Konvensional. Tetapi dalam perkembangannya, mulai muncul ketidaksesuaian paradigma lama dengan kondisi media baru yang meliputi antara lain:

1. *Power & Inequality*

Sangat sulit untuk menghubungkan *new media* dengan kepemilikan dan kekuasaan. *New media* tidak mengidentifikasi ketentuan

dan kepemilikan maupun monopoli pada konten dan informasi yang bisa dikendalikan secara jelas. Jika *old media* mampu mengontrol pesan dan informasi, maka di *new media* kekuatan untuk mengontrol tersebut menjadi samar-samar.

2. *Integration and Identity*

Menghubungkan integritas dan identitas pada konsep utama yang ditangani. Persoalan yang sama dimana *new media* menjadi gaya di dalam bagian/adanya tarik menarik (kohesi) di masyarakat.

3. *Social Change*

Di dalam perubahan sosial, potensi pada perubahan komunikasi baru adalah hal yang baru dalam perencanaan ekonomi atau perubahan sosial memerlukan penilaian ulang.

4. *Space and Time*

Sebagaimana pernah dituliskan bahwa *new media* lebih mampu dalam hal mengatasi hambatan ruang dan waktu. Faktanya "*old media*" sangat baik dalam menjembatani ruang, meskipun kemungkinan hal yang baik dalam hubungannya ke budaya (*to cultural divisions*).

Media baru dan demokratisasi

Media massa baik pers dan penyiaran sudah memberikan input atau pengaruh terhadap politik demokrasi. Informasi mengenai perkembangan demokrasi sudah mudah menyebar ke masyarakat, segala bentuk berita *expose* untuk para pelaku politik dan pemerintah dapat dengan mudahnya mendapat kritik dari masyarakat.

New media dapat merupakan jalan potensial untuk meminimalisir adanya kekurangan dalam berpolitik. Walaupun *new media* dalam hal ini "internet" dapat juga merupakan bumerang dalam politik pemerintahan. Namun hal itu tidak dapat dibantah. Pemerintah tidak dapat mengontrol siapa saja masyarakat yang mengakses internet.

Para penganut sistem politik yang dulu "*old politic*" tetap pada prinsip mereka bahwa untuk pemilihan wakil pemerintah dapat melakukan politik tanpa *new media*. Media justru dapat memberikan kesempatan pada para elite politik untuk berkomunikasi dengan masyarakat tanpa meninggalkan rumah.

Sesuai dengan argumen dari Dahlberg dalam McQuail (2005) mengenai *new media* dan *new politic*.

1. Model cyber-libertarianism, model ini mengantun pendekatan politik dilakukan berdasarkan model

consumer market. Dilakukan survey, televoting, dll.

2. Communitarian, yang mencari benefit dari partisipan politik yang dilewatkan oleh kekuatan politik lokal.
3. Deliberative democracy, yaitu para penganut yang yakin bahwa *deliberative democracy* akan berjalan dengan memajukan teknologi untuk berinteraksi dan bertukar pikiran di lingkungan publik.

III. METODE PENELITIAN

Dalam menyusun tulisan ini penulis menggunakan metodologi kajian pustaka dari berbagai macam literatur terkait, Literatur yang digunakan adalah berasal dari buku-buku ilmu komunikasi, peraturan pemerintah maupun sumber yang berasal dari internet.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar ahli sependapat bahwa media baru memiliki kontribusi yang sangat luar biasa dalam menyebarkan paham demokrasi. Karena internet adalah salah satu hasil dari sebuah *Technology of Freedom*. Keleluasaan orang untuk mengungkapkan pendapatnya lewat internet seolah tanpa halangan lagi. Kita bisa melihat dan mencari dengan mudah dalam internet semua paham yang dianut oleh sekelompok orang dikemukakan secara bebas melalui mailing list, blog, jejaring sosial, website (*italic*) dan sebagainya.

Kembali pada proses demokratisasi sebuah bangsa, bahwa sudah mulai muncul wacana tentang media baru sebagai pilar kelima demokrasi. Fungsi kontrol sosial melalui media baru bisa berlangsung sangat cepat karena dengan kemampuan teknologi yang dimiliki, informasi yang disampaikan bisa mengatasi ruang dan waktu. Hal ini sebenarnya bisa berdampak pada proses demokratisasi suatu bangsa menjadi semakin dinamis.

Sebagai contoh yang masih hangat adalah bagaimana tekanan dari pengguna facebook (*facebook*) dalam menggalang dukungan terhadap dua pimpinan KPK yaitu Bibit dan Chandra. Gelombang dukungan lewat dunia maya bisa secara cepat mencapai target (juta dukungan) dan digalang dalam waktu kurang dari dua minggu. Dan (sesuai SPOK) dampak lebih jauh lagi adalah bagaimana tekanan ini paling tidak bisa mempengaruhi pengambil keputusan pada level pemerintahan. Hal ini bisa dikatakan bahwa aspirasi masyarakat umum bisa lebih secara cepat, jelas dan tersistematis disampaikan melalui sebuah media baru.

Masyarakat meletakkan kepercayaan untuk menyampaikan pendapatnya melalui media baru ini. Contoh dukungan untuk Bibit dan Chandra adalah salah satu contoh 'kemenangan' suara masyarakat dalam menanggapi suatu kasus yang terkait dengan kepentingan publik.

Lalu bagaimana dengan contoh kasus yang menimpa Prita? Cerita sendu yang muncul dari kasus ini adalah salah satu contoh tentang kekalahan 'sebuah' suara rakyat. Jika ditelusuri dari awal tersebarnya berita mengenai keluhan Prita terhadap layanan RS Omni, sebenarnya Prita Mulyasari sudah melalui jalur yang benar yaitu melalui surat pembaca pada sebuah media online. Dan (sesuai SPOK) pihak RS Omni juga seharusnya sudah cukup memberikan hak jawabnya melalui bantahan dan penjelasan yang disampaikan melalui media. Tapi nampaknya itu belum cukup. Tujuan RS Omni untuk memberikan 'efek jera' kepada orang-orang yang berusaha mengkritisi layanannya berlanjut menjadi 'berlebihan'. Dengan memanfaatkan salah satu perangkat Hukum yang masih 'kinyis-kinyis' keberadaannya yaitu UU tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, RS Omni sempat membuat Prita harus 'Check-in' ke hotel Prodeo (jgn gunakan jargon krn ini jurnal ilmiah bukan media massa). Prita didakwa melanggar pasal 27 UU ITE mengenai pencemaran nama baik. Perlu diketahui juga bahwa pasal 27 ini sebenarnya hanya salah satu pasal dari 13 pasal yang ada dalam Bab VII UU ITE tentang Perbuatan yang Dilarang. Sayangnya pada UU ini pada bagian penjelasan pasal 27 tidak dideskripsikan secara jelas tentang beberapa pengertian yang termuat dalam pasal. Sehingga menurut pendapat beberapa kalangan, redaksional dari 'penghinaan' dan 'pencemaran nama baik' bisa multi tafsir. Artinya ini bisa menjadi celah bagi pihak-pihak yang merasa terganggu dengan sebuah informasi melalui media baru untuk menjerat siapa saja yang menyebarkan informasi tersebut. Padahal kadar terganggu atau tidak terganggu sangat subyektif, sesuai tolok ukur masing-masing pihak.

Perangkat peraturan dan perundangan memang diperlukan untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masyarakat yang hidup dalam sebuah sistem demokrasi. Bahkan menurut Winston dalam McQuail (2005), teknologi terbaru juga dapat memberikan inovasi potensial, tetapi proses implementasinya tergantung pada dua hal:

1. Melakukan pengawasan dari perubahan kebutuhan sosial yang menentukan tingkat dari pengembangan penemuan itu sendiri.
2. Ada hukum dari keberadaan potensi yang radikal, di mana tidak mau adanya inovasi dan

tetap mempertahankan sosial atau penemuan-penemuan lain.

Sehingga dalam memonitor dan mengontrol lalu lintas informasi pada media baru diperlukan paham dan regulasi yang jelas dari pemerintahan setempat. Pada penerapan UU ITE pada beberapa kasus termasuk kasus Prita, terlihat bahwa peraturan yang diberlakukan masih memiliki kelemahan. Salah satunya adalah redaksional yang multi tafsir tersebut bisa dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang merasa punya kekuasaan dan dominasi pada sistem yang berjalan untuk menjerat lawannya yang dianggap lemah.

Kelemahan ini juga tidak lepas dari kurangnya pemahaman dari pembuat regulasi terhadap obyek dan permasalahan yang akan dihadapi. Perlu dipertanyakan lagi kompetensi para pembuat Undang-Undang tersebut pada pengetahuan tentang Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik. Sering kali terjadi *gap* antara pembuat peraturan dengan pengetahuan yang dimilikinya atas obyek yang sedang dibahas. Nampaknya para pembuat peraturan agak gegabah dan terburu-buru dalam meluncurkan peraturan ini. Bahkan menurut penulis, seorang ahli komunikasi sekelas McQuail pun masih berhati-hati ketika membahas teknologi media baru dalam bukunya, karena mungkin menyadari kapasitasnya yang terbatas atas Teknologi Informasi.

Sebenarnya agar tetap menjaga hak dan kewajiban publik dalam berekspresi, media baru bisa menerapkan *self regulation* yang disepakati oleh para penggunanya. *Self regulation* ini sering lebih efektif karena memiliki tekanan sosial yang cukup tinggi. Sebagai contoh kasus lain beberapa waktu lalu adalah tentang komentar 'Evan Brimob' pada akun facebook nya. Permasalahan dipicu oleh pernyataannya yang cenderung arogan, dengan memuja institusinya yaitu kepolisian dan merendahkan masyarakat. Tidak sampai sehari, komentarnya telah tersebar luas dan mendapat reaksi cukup keras dari masyarakat. Namun dari perdebatan dalam situs jejaring sosial itu tidak sampai berujung kepada tuntutan hukum. Karena tingginya tekanan dari para pengguna facebook, maka akhirnya 'Evan Brimob' meminta maaf secara terbuka kepada masyarakat lewat dunia maya (lagi). Dan *Case Closed*.

V. KESIMPULAN

Dari uraian diatas, ada beberapa kesimpulan yang bisa ditarik antara lain:

1. Media baru adalah sebuah saluran yang cukup efektif dalam dinamika demokrasi suatu bangsa,

terutama untuk menyampaikan kebebasan berendapat.

2. Isi dari UU ITE yang masih multi tafsir bisa mengancam kebebasan menyampaikan pendapat masyarakat.
3. Aliran informasi dan isi yang disampaikan melalui media baru harus tetap dibuat aturannya. Tujuannya adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban dari masyarakat yang menggunakannya.
4. Media baru selain menggunakan perangkat hukum yang ada, untuk tetap mengakomodir kebebasan berpendapat tanpa harus mengganggu hak orang lain bisa memanfaatkan *self regulation* yang dikembangkan oleh jaringan sosial yang terlibat atau dari para pengguna media baru tersebut.
5. Regulasi yang diterapkan harus disusun secara jelas agar dalam penerapannya bisa memberikan rasa keadilan pada pihak-pihak yang bersinggungan dengan peraturan tersebut.
6. UU ITE sebagai sebuah regulasi yang mengelola mekanisme penyebaran informasi melalui transaksi elektronik harus dimatangkan lagi. Untuk semakin memperjelas peraturan di dalamnya, dibutuhkan orang-orang memiliki kapasitas dan kompetensi yang sesuai terhadap obyek yang akan dibuat peraturannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahl, Robert Allan. 1998. *On Democracy*. New Haven : Yale University Press
- G. Bingham Powell, Jr. 2000. *Election as instrument of Democracy: majoritarian and proportional*. New Haven: Yale University Press.
- McQuail, Denis. 2005. *McQuail's Mass Communication Theory Fifth Edition*. California: SAGE Publication Ltd.
- Mirabito, Michael M. 1997. *The New Communications Technologies III*. Newton: Focal Press.
- Williams, Frederick. 1992. *The New Communications Third Edition*. California: Wadsworth Publishing.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Jakarta: Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia.

**STRATEGI SUKSES MAHASISWA INDONESIA
MERAH KARIR GEMILANG DENGAN *SOFT SKILL***

Heri Kuswara

AMIK BSI Jakarta

Jl. Dewi Sartika N0.77 Cawang Jakarta Timur, 13630

herikuswara@gmail.com

Abstract

In some opportunities, the writer tries to ask to working environment about the eweakness of local universities graduates if we compare with overseas universities graduates, almost all working environment reply the weakness of local product is lack of self confidence, lack of communication skill (particularly when havingf presentation in front of many people), lack of adaptation skill (colud not socialize with many people from many bacgrounds) and lack of facing pressures (challenges or job matters). From above answer. We can conclude that even though from hard skill those local graduates are able to compete however from soft skill, they are still left behind from overseas products. Through this media, the writer tries to give various solutions to all college students in Indonesian Universities to motivate and soon commensurate themselves with overseas products so that everyone are able to be the winner in human resoruces competition in global stage.

Keywords: Product, Soft Skill, Student

Dalam beberapa kesempatan, penulis mencoba bertanya kepada dunia kerja tentang kelemahan lulusan perguruan tinggi dalam negeri jika dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi luar negeri, hampir semua dunia kerja menjawab kelemahan dari "produk" dalam negeri adalah kurang PD (percaya diri), kurang mampu berkomunikasi (terutama ketika presentasi di depan umum/banyak orang), kurang dapat beradaptasi (kurang bisa bergaul dengan berbagai latar belakang) dan kurang mampu menghadapi tekanan (tantangan atau masalah pekerjaan). Dari jawaban-jawaban di atas dapat kita simpulkan bahwa meskipun dari sisi *hard skill* lulusan perguruan tinggi dalam negeri mampu bersaing namun dari sisi *Soft Skill* masih jauh tertinggal dari "produk" luar negeri. Melalui media ini penulis mencoba memberikan berbagai solusi kepada seluruh mahasiswa yang ada diperguruan tinggi indonesia untuk bangkit dan segera mensejajarkan dirinya dengan "produk" luar negeri agar mampu menjadi pemenang dalam kompetisi sumber daya manusia di pentas Global.

Kata Kunci: Produk, *Soft Skill*, Mahasiswa

I. PENDAHULUAN

"Data terakhir menunjukkan bahwa jumlah penganggur di kalangan terdidik sampai dengan Februari 2010 telah mencapai 1,1 juta orang. Hal ini berarti telah terjadi peningkatan hampir dua kali lipat dari angka pada 2004 yang tercatat sebesar 585 ribu orang. Secara persentase, jumlah penganggur di kalangan terdidik juga meningkat drastis. Pengangguran terdidik tercatat mencapai 12,0 persen pada Februari 2009, yang juga meningkat dua kali lipat dari persentase pada 2004 yang hanya mencapai 5,7 persen. Ironisnya, peningkatan penganggur di kalangan terdidik terjadi pada saat jumlah pengangguran secara keseluruhan mengalami penurunan, baik dalam persentase maupun secara *absolut*. BPS

menunjukkan bahwa jumlah persentase pengangguran terus menurun dari 9,86 persen dari angkatan kerja pada 2004 menjadi 8,14 persen dari angkatan kerja pada 2009. Demikian pula, secara absolut, jumlah penganggur turun dari 10,25 juta orang pada 2004 menjadi 9,26 juta orang pada 2009" diambil dari artikel berjudul "Pengangguran Terdidik: Apa, Siapa dan Bagaimana? Oleh M. Ikhsan Modjo pada situs: <http://lepmida.com/column.php>. dilihat pada 20 januari 2010.

Dewasa ini, potret lulusan perguruan tinggi kita sungguh memprihatinkan, banyaknya lulusan yang kurang bahkan tidak menguasai kompetensi ditambah dengan sulitnya mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai menambah keterpurukan bangsa ini dalam mencetak generasi pengangguran terdidik. Fakta diatas menunjukkan

bahwa ada kekeliruan berjamaah yang dilakukan baik oleh pemerintah sebagai *policy maker* dan komunitas perguruan tinggi (Lembaga, Dosen dan mahasiswa). Dari sisi mahasiswa yang notabene sebagai generasi pewaris bangsa harus mulai melakukan transformasi proses perkuliahan diperguruan tinggi sehingga tidak lagi menjadi benalu bangsa sebagai pengangguran terdidik namun diharapkan kelak menjadi lulusan perguruan tinggi yang sukses dalam meraih karir gemilang dibidang apapun.

Meraih karir gemilang adalah impian dari setiap orang, terlebih-lebih bagi mereka yang notabene adalah lulusan perguruan tinggi yang jelas-jelas merupakan komunitas intelektual. Namun kenyataannya tidak sedikit dari SDM lulusan perguruan tinggi yang kurang bahkan tidak mampu dalam pengembangan karirnya, banyak kita saksikan para sarjana dalam negeri ini hanya terbatas pada usaha untuk mendapatkan suatu pekerjaan meskipun terkadang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan.

Faktor yang sangat mempengaruhi ketidaksuksesan SDM lulusan perguruan tinggi ini adalah kurangnya perhatian mereka dalam mempelajari dan mengimplementasikan keterampilan lunak atau keterampilan yang tidak berwujud yang dikenal dengan istilah *soft skill*. Mereka kurang menyadari bahwa *Soft Skill* adalah kunci sukses ketika kelak terjun ke dunia kerja atau dunia usaha. Seberapapun besarnya kesungguhan mereka dalam mengikuti mata kuliah dikampus bahkan mungkin mendapatkan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) yang memuaskan namun tanpa ditunjang dengan *soft skill* maka akan sulit bagi siapapun dalam meraih sukses karir gemilang. Ukuran IPK yang memuaskan serta kemampuan sesuai bidang hanya cukup mengantarkan yang bersangkutan untuk meraih pekerjaan bukan meraih karir gemilang.

Soft skill merupakan keterampilan yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap orang dalam mencapai karir gemilang terlebih-lebih bagi mereka lulusan perguruan tinggi. *Soft Skill* dapat dikatakan sebagai sekumpulan karakter seseorang, daya tarik sosial, kemampuan berkomunikasi, kebiasaan diri, kepekaan / kepedulian terhadap diri dan orang lain serta rasa percaya diri. *Soft skill* hadir bukan lagi sebagai pelengkap *hard skill* namun lebih kepada faktor utama dalam

menjadikan seseorang sukses berkarir dibidang apapun. Dengan demikian jelaslah bahwa setiap mahasiswa penting untuk membekali dirinya dengan berbagai kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan *soft skill*. Keterampilan inilah yang nantinya akan menjadikan lulusan perguruan tinggi Indonesia mampu bersaing dan berkompetisi didalam dunia kerja atau dunia usaha.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian *Soft Skill*

Di dalam Kamus Online wikipedia.org, pengertian *soft skill* adalah sebagai berikut "*Soft skills is a sociological term relating to a person's "EQ" (Emotional Intelligence Quotient), the cluster of personality traits, social graces, communication, language, personal habits, friendliness, and optimism that characterize relationships with other people.*^[1] *Soft skills complement hard skills (part of a person's IQ), which are the technical requirements of a job and many other activities.*

A person's soft skill EQ is an important part of his or her individual contribution to the success of an organization. Particularly those organizations dealing with customers face-to-face are generally more successful if they train their staff to use these skills. Screening or training for personal habits or traits such as dependability and conscientiousness can yield significant return on investment for an organization.^[2] *For this reason, soft skills are increasingly sought out by employers in addition to standard qualifications.*

It has been suggested that in a number of professions soft skills may be more important over the long term than technical skills. The legal profession is one example where the ability to deal with people effectively and politely, more than his or her mere technical skills, can determine the professional success of a lawyer." (Sumber: http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills).

Soft Skill didefinisikan sebagai "personal and interpersonal behaviors that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative). *Soft skills do not include technical skills, such as financial, computer or assembly skills*" (Berthal, 2003). Berikut adalah beberapa indikator *soft skill* yang diolah dari Personal *Soft Skill* Indicator, Jhon Doe, Performance DNA International, Ltd., (2001)

Tabel 1. Indikator *Soft Skill*

NO	SOFT SKILL	KETERANGAN
01	<i>Personal Effectiveness</i>	Kemampuan mendemonstrasikan inisiatif, kepercayaan-diri, ketangguhan, tanggung jawab personal dan gairah untuk berprestasi
02	<i>Flexibility</i>	Ketangkasan dalam beradaptasi dengan perubahan baru.
03	<i>Management</i>	Kemampuan mendapatkan hasil dengan menggunakan sumberdaya yang ada, sistem dan proses.
04	<i>Creativity/ Innovation</i>	Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru (sistem, pendekatan, konsep, metode, desain, teknologi, dan lain-lain)
05	<i>Futuristic thinking</i>	Kemampuan memproyeksikan hal-hal yang perlu dicapai atau hal-hal yang belum tercapai
06	<i>Leadership</i>	Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.
07	<i>Persuasion</i>	Kemampuan dalam meyakinkan orang lain agar berubah ke arah yang lebih baik
08	<i>Goal orientation</i>	Kemampuan dalam memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan, misi, atau target
09	<i>Continuous learning</i>	Kesediaan untuk menjalani proses pembelajaran, memperbaiki diri dari praktek, menjalankan konsep baru, teknologi baru atau metode baru.
10	<i>Decision-making</i>	Kemampuan menempuh proses yang efektif dalam mengambil keputusan
11	<i>Negotiation</i>	Kemampuan memfasilitasi kesepakatan antara dua pihak atau lebih
12	<i>Written communication</i>	Kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan dengan bahasa tulis yang jelas dan mudah dipahami orang lain
13	<i>Employee development/ Coaching</i>	Kemampuan memfasilitasi dan mendukung kemajuan orang lain
14	<i>Problem-solving</i>	Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah
15	<i>Teamwork</i>	Kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan produktif
16	<i>Presenting</i>	Kemampuan mengkomunikasikan pesan di depan orang banyak secara efektif
17	<i>Diplomacy</i>	Kemampuan menangani kesulitan atau isu sensitif secara diplomatik, bijak, efektif, dengan pemahaman yang mendalam terhadap kultur, iklim dan politik yang berkembang di tempat kerja.
18	<i>Conflict management</i>	Kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif
19	<i>Empathy</i>	Kemampuan untuk bisa peduli pada orang lain
20	<i>Customer service</i>	Kemampuan mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan orang lain atau pelanggan
21	<i>Planning / Organizing</i>	Kemampuan menggunakan logika, prosedur atau sistem untuk mencapai sasaran
22	<i>Interpersonal skills</i>	Kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan bisa menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain.
23	<i>Self-management</i>	Kemampuan mengontrol-diri atau mengelola potensi dan waktu untuk mencapai hasil yang lebih bagus

Sumber : Personal *Soft Skill* Indicator, Jhon Doe, Performance DNA International, Ltd., (2001).

Menurut Patrick S. O'Brien dalam bukunya *Making College Count*, *soft skill* adalah kemampuan nonteknis yang tidak berwujud (*intangibile*) namun sangat diperlukan untuk perkembangan karier seseorang. *Soft skill* menurutnya dapat dikategorikan ke dalam 7 (tujuh) area yang dikenal dengan istilah *Winning Characteristics*, yang terdiri dari *communication skills*, *organizational skills*, *leadership*, *logic*, *effort*, *group skills*, dan *ethics*.

Sementara menurut Direktur Akademik Ditjen Dikti, Dr. Illah Sailah: "*Soft skill* (SS) sering juga disebut keterampilan lunak, yaitu keterampilan yang digunakan dalam berinteraksi, berhubungan, bergaul, dan bekerjasama dengan orang lain".

Soft Skill adalah sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku tersebut menurut Abdurrahman (2007) adalah kejujuran, rasa percaya diri (*self Confidence*), motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan (*entrepeneurship*).

Soft skill adalah pengetahuan atau keterampilan dalam bidang-bidang non akademis atau yang bersifat subjektif seperti kesenian, budi pekerti serta pendidikan nilai-nilai. <http://alumni-xaverius.zai.web.id/>, dilihat pada 10 juni 2009.

B. Intrapersonal dan Interpersonal Skill

Howard Gardner dalam bukunya yang berjudul *Multiple Inteligences* (1993), bahwa ada dua kecerdasan yang berkaitan dengan kemampuan *soft skill*, yaitu:

1. **Kecerdasan Interpersonal** (*interpersonal Intelligence*) adalah kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak, dan temperamen orang lain. Kepekaan akan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh orang lain (isyarat), dan kemampuan untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang lain.
2. **Kecerdasan Intrapersonal** (*intrapersonal intelligence*) adalah kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri, kemampuan berefleksi dan keseimbangan diri, kesadaran diri tinggi, inisiatif dan berani.

Secara garis besar *Soft Skill* digolongkan ke dalam dua kategori yaitu *Intrapersonal* dan *Interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup: *self awareness* (*self confident*, *self assessment*, *trait & preference*, *emotional awareness*) dan *self skill* (*improvement*, *self control*, *trust*, *worthiness*, *time/source management*, *proactivity*, *conscience*). Sedangkan

5. Psikolog David Mc Clelland berpendapat "Faktor terkuat yang berkontribusi terhadap

Interpersonal skill mencakup *social awareness* (*political awareness*, *developing others*, *leveraging diversity*, *service orientation*, *empathy* dan *social skill* (*leadership*, *influence*, *communication*, *conflict management*, *cooperation*, *team work*, *synergy*).

Lebih jauh penulis berpendapat bahwa *Intrapersonal skill* yaitu kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan dirinya sendiri seperti kemampuan mengenal diri, kemampuan mengenal potensi diri, kemampuan mengenal kelebihan dan kelemahan diri, kemampuan mengevaluasi diri dan kemampuan lainnya yang bersifat *intrapersonal* sementara *Interpersonal Skill* adalah kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain, seperti kemampuan beradaptasi, kemampuan bergaul, kemampuan berkomunikasi, kemampuan dalam bersikap, kemampuan dalam mengenal orang lain dan kemampuan lainnya yang hubungannya dengan orang lain.

III. METODE PENELITIAN

A. Fakta *Soft Skill*

Jika kita melihat dan menganalisa hasil dari berbagai penelitian mengenai penentu kesuksesan karir seseorang maka *Soft Skill*-lah "*Primary Key*" nya. berikut sebagian penilitan tersebut yang penulis adopsi dari berbagai sumber:

1. *Harvard University* mengungkapkan bahwa kesuksesan karir seseorang 80% ditentukan oleh *soft skill*nya sementara hanya sekitar 20% saja ditentukan oleh *hard skill*. (sumber: <http://www.ubb.ac.id>, dilihat pada 12 juli 2009)
2. Pada Buku *Lesson from The Top* karya Neff dan Citrin (1999). Sepuluh kiat sukses 50 orang tersukses di Amerika, delapan kriteria memuat *soft skill* sementara hanya dua kriteria saja yang *hard skill*. (Sumber: <http://www.suaramerdeka.com>, dilihat pada 12 juli 2009)
3. Survei dari *National Association of College and Employee (NACE)*, USA (2002), kepada 457 pemimpin di Amerika, tentang 20 kualitas penting orang sukses, hasilnya berturut-turut adalah *Soft Skill* hanya dua yang *Hard Skill*. (Sumber: <http://staff.uui.ac.id>, dilihat pada 12 Agustus 2009)
4. DAN PINK dalam buku larisnya "A Whole New Mind" yang menyatakan bahwa "*soft skills* have become the source of economic survival" (Sumber: <https://mail.voctech.org>, dilihat pada 14 juli 2009)

kesuksesan para eksekutif adalah seluruhnya Faktor *Soft Skill*, satu-satunya *hard skill* yang

- masuk dalam daftarnya yaitu kemampuan berpikir analitis. (Sumber: <http://vibiznews.com>, dilihat pada 14 Agustus 2009)
6. Menurut Patrick S. O'Brien dalam bukunya *Making College Count, soft skill* dapat dikategorikan ke dalam 7 area yang disebut *Winning Characteristics*, yaitu, *communication skills, organizational skills, leadership, logic, effort, group skills, dan ethics*. Kemampuan nonteknis yang tidak terlihat wujudnya (intangible) namun sangat diperlukan itu, disebut *soft skill*. (Sumber: www.perbanas.ac.id, dilihat pada 14 Juli 2009)
 7. Rinella Putri (*Vibiznews-Human Resources*) "*Communication dan interpersonal skill* merupakan syarat terpenting untuk sukses di profesi manapun. (Sumber: <http://www.vibiznews.com>, dilihat pada 10 Agustus 2009)
 8. Perusahaan *Schlumberger*, menyatakan bahwa lulusan ITB kurang tekun meniti karier, sehingga rata-rata memiliki *progress career* yang kurang baik. Dari 75% intake 20-an tahun lalu, hanya 38% yang mencapai posisi manajer ke atas. Meski punya karakteristik positif, yaitu tingkat intelegensia relatif tinggi, namun boleh dibilang masih kurang dalam sisi kerja keras dan dedikasi (sumber: <http://fatma1203.wordpress.com>, dilihat pada 10 Agustus 2009)
 9. Dirut perusahaan konsultan global McKinsey and Company, Don Watters, "Sekarang ini pemberi kerja cenderung untuk mencari lebih dari nilai yang impresif dan pengetahuan mengenai teori bisnis. Mereka mencari orang yang memiliki *Soft Skill*. *Soft Skill* yang umumnya paling dibutuhkan adalah *interpersonal skill* dan *team working skill*". (Sumber: <http://www.vibiznews.com>, dilihat pada 10 Agustus 2009)
 10. Managing Director dari Cisco Systems Global Development Center di Bangalore, India mengatakan "Bahwa tantangan utama yang dihadapinya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam upaya mencapai kesuksesan. Untuk itu, maka harus dibangun suatu hubungan dan interaksi serta komunikasi yang sering di antara anggota tim. Selain itu, juga harus peka dan menghormati perbedaan kultur. Orang dengan kultur yang berbeda cenderung untuk salah paham terhadap perilaku orang lain dan stereotipe mengenai orang yang berasal dari lain negara. Maka penting untuk menyadari adanya perbedaan kultur supaya dapat bekerja sama secara efektif". (Sumber: <http://www.vibiznews.com>, dilihat pada 10 Agustus 2009)
 11. Ms. Supatmi, Sr. Consultant for Engineering. Prinsip *The Right Man in The Right Place* adalah prinsip yang selalu dipegang oleh para praktisi manajemen sumber daya manusia hingga saat ini. Prinsip ini seringkali salah diterjemahkan sebagai 100 % kesesuaian *hard skill* dan pengalaman kerja sebelumnya dengan bidang kerja yang tersedia saat ini. Dengan kata lain, mampu untuk menampilkan performa kerja yang maksimal dengan *training* yang minimal. Padahal, ada satu hal penting yang sering terlupakan oleh para praktisi manajemen sumber daya manusia, yaitu *soft skill*. (Sumber: www.fisip.ui.ac.id, dilihat pada 10 Agustus 2009)
 12. Sebagai *recruitment consultancy firm*, PT. JAC Indonesia menggunakan teknik wawancara yang mendalam dan menyeluruh dengan pendekatan *behavioral interview*. Dengan *behavioral interview*, diharapkan kandidat-kandidat dari PT. JAC Indonesia tidak hanya memiliki *hard skill* namun juga didukung oleh *soft skill* yang baik. (Sumber: digilib.petra.ac.id, dilihat pada 10 Agustus 2009).
 13. Helmi Wahidi, QIA, MSM dari Divisi CRM PT Telkomsel mengemukakan, penelitian di Eropa menyebutkan, kesuksesan seseorang di dunia usaha 80% ditentukan oleh kemampuan *softskill* dan 20% kemampuan *hardskill*. Akan tetapi, di dalam sistem pendidikan saat ini seperti di paparkan dalam Rakerwil Pimpinan PTS tahun 2006 bahwa 10 % adalah *soft skills* sedangkan 90 % adalah *hard skills*. (Pikiran Rakyat, 3/12/2007).
 14. Sedangkan menurut Suprayitno dalam Abdurrahman (2007) lebih spesifik lagi ke tingkat pendidikan tinggi (PT) bahwa model pendidikan tinggi pada umumnya masih fokus pada keterampilan teknis (*hard skill*) 90 persen di bandingkan pengembangan kemampuan lunak (*Soft skills*) yaitu 10 persen.
 15. Dipertegas Abdurrahman (2007) bahwa menurut laporan *World Competitiveness Yearbook* (2004), tingkat daya saing Sumber Daya Manusia Indonesia di lingkungan regional ASEAN berada paling bawah. Misalnya Singapura berada di peringkat 2, Malaysia peringkat 16, Thailand peringkat 29 dan Filipina 52.

Dari penelitian dan penjelasan pakar di atas, jelaslah bahwa *soft skill* mempunyai peranan yang sangat penting dalam berkarier dibidang apapun. Dengan *soft skill* seseorang akan cepat meraih pekerjaan dan tidak hanya itu yang terpenting adalah dengan *soft skill* itulah seseorang akan mencapai sukses di karier manapun.

Dilema yang menimpa secara umum kalangan instansi pendidikan di Indonesia sebenarnya masalah klasik yang menumpuk. Selama ini banyak sekolah maupun Perguruan Tinggi yang idealnya sebagai pusat pengajaran, selama ini hanya menekankan pengajaran pada keahlian dan keterampilan fisik (*hard skill*) Padahal waktu terjun di dunia kerja/usaha banyak aspek *soft skill* seperti kemampuan berkomunikasi yang baik, kejujuran, etos kerja tinggi, tahan banting dan aspek-aspek lain yang tidak diajarkan tetapi sangat berperan dalam dunia kerja/usaha.

Hampir semua perusahaan dewasa ini mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara *hard skill* dan *soft skill*, apapun posisi karyawannya. Di kalangan para praktisi SDM, pendekatan ala *hard skill* saja kini sudah ditinggalkan. Percuma jika *hard skill* oke, tetapi *soft skill*nya buruk. Hal ini dapat dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan *soft skill*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship*, dalam *job requirement*nya. Saat rekrutasi karyawan, perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill*nya lebih rendah. Alasannya sederhana: memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter. Bahkan kemudian muncul trend dalam strategi rekrutasi "*Recruit for Attitude, Train for Skill*".

B. Kampus Fokus

Kalangan perguruan tinggi, mulai sadar akan pentingnya *soft skill* bagi masa depan mahasiswanya, mengingat tugas dari perguruan tinggi bukan hanya meluluskan mahasiswanya dengan predikat baik atau memuaskan namun harus mampu membentuk *character*, sikap dan perilaku mahasiswa serta mampu menjadi *leader* yang memberikan teladan dan solusi bagi masyarakat dan lingkungannya. Selain itu dengan *soft skill* diharapkan setiap lulusan perguruan tinggi mampu mencapai karier gemilang dibidang apapun.

Berikut beberapa perguruan tinggi yang sudah mulai *concern* memasukan *soft skill* kedalam kurikulum perguruan tingginya, diantaranya:

1. Universitas Indonesia, salah satunya di magister manajemen pemasaran, terdapat mata

kuliah *soft skills* wajib (nonkredit) yang diberikan dalam bentuk workshop, yaitu *Presentation and Writing Skills dan Book Review*. (Sumber : e.elcom.umy.ac.id, **dilihat pada 10 Agustus 2009**).

2. Universitas Bina Nusantara, juga memasukkan mata kuliah bernama *character building* untuk semester I-IV. fpmipa.upi.edu, **dilihat pada 10 Agustus 2009**).
3. Universitas Widyatama. Ada 20 kualitas penting seorang juara berdasarkan survei NACE, dipakai sebagai acuan atribut *soft skill*. Tiap program studi per fakultas bisa memilih 5-6 atribut yang paling dirasa penting dan sesuai kebutuhan, untuk *embedded* pada beberapa mata kuliah inti. (Sumber: <http://fe.elcom.umy.ac.id>, **dilihat pada 10 Agustus 2009**).
4. STT Telkom, pengembangan *soft skill* juga diarahkan pada kegiatan nonakademik. Untuk mendorong mahasiswa aktif dalam kegiatan kemahasiswaan, mulai semester tahun 2007/2008 mendatang akan diberlakukan penilaian berbentuk Transkrip Aktivitas Kemahasiswaan (TAK). TAK ini merupakan syarat ikut wisuda dan akan diberikan mendampingi transkrip akademik saat mahasiswa lulus. (Sumber: <http://lpp.uns.ac.id>, **dilihat pada 10 Agustus 2009**).
5. Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan (FTSL) ITB kini resmi mewajibkan setiap mahasiswa FTSL yang akan lulus untuk mengikuti pelatihan "*Soft Skill*". Hal ini diungkap oleh Mayrina Firdayati pada sosialisasi pelatihan "*Soft Skill*" hari ini, Senin (7/5). Surat kelulusan pelatihan ini akan menjadi salah satu prasyarat pendaftaran wisuda. Pelatihan ini mengadopsi pelatihan yang diselenggarakan di Program Studi Teknik Lingkungan (TL). "TL sudah menyelenggarakan training semacam ini semenjak empat tahun terakhir," tutur dosen Teknik Lingkungan ini, "hasilnya 80 persen mahasiswa TL yang ikutan training, waktu tunggu kerjanya hanya tiga sampai enam bulan saja." (Sumber : www.itb.ac.id/, **dilihat pada 10 Agustus 2009**).
6. Bina Sarana Informatika (BSI) diselenggarakan Seminar Motivasi, Riset dan Praktek entrepreneurship, riset dan praktek *Character Building*, seminar *soft skill, worksop career* (pelatihan seleksi kerja), Metode pembelajaran SCL (*Student Center Learning*) seperti presentasi, diskusi, *focus group* dll.

Diharapkan dengan berbagai kegiatan tersebut dapat meningkatkan *soft skill* mahasiswa sehingga siap berkompetisi didunia kerja dan mampu meraih karier gemilang dimasa depan. (sumber: BSI Career Center).

7. UMP (Universitas Muhammadiyah Purworejo), berhasil melanjutkan program hibah *soft skill* dari pemerintah. Sejak tahun pertama 2008 dianggap berhasil, pada tahun 2009 ini UMP memperoleh kepercayaan kembali dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Program yang diselenggarakan oleh Ditjen Dikti ini merupakan stimulan bagi perguruan tinggi untuk menyelenggarakan program pengembangan *soft skill* bagi mahasiswa dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan. (Sumber: www.um-pwr.ac.id/web, dilihat pada 10 Agustus 2009).
8. Universitas Airlangga terdapat beberapa Metode pengasahan *soft skill* melalui berbagai aktivitas kurikuler, ekstrakurikuler, dan co-kurikuler. Aktivitas kurikuler sejalan dengan proses pembelajaran dalam perkuliahan, misalnya lewat presentasi, diskusi, praktek kerja lapangan, maupun *Problem Base Learning*. Aktivitas ekstrakurikuler dapat berupa keterlibatan dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Sedangkan aktivitas co-kurikuler berupa keterlibatan aktif di luar kegiatan perkuliahan. Program kerjanya berupa Program Sohib, menjadi mahasiswa berprestasi, perencanaan karier dan menjadi peribadi yang menyenangkan dan memenangkan kompetisi dunia pasar kerja. (Sumber: <http://www.psikologi.unair.ac.id>, dilihat pada 10 Agustus 2009)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyak pakar mengatakan *soft skill* bukan untuk sekedar dipelajari, dihapalkan atau diingat, yang terpenting dari *soft skill* lebih kepada bagaimana mengimplementasikannya kedalam kehidupan sehari-hari, *soft skill* tidak mudah diajarkan namun akan mudah ditularkan, artinya bahwa *soft skill* itu bukan sekedar untuk dipahami caranya namun bagaimana kita mampu mengaplikasikan secara kontinyu. Sebagai contoh untuk mampu berkomunikasi dan tampil percaya diri didepan orang lain/umum, tentunya kita harus sering berinteraksi dengan banyak orang, agar kita bisa berinteraksi dengan banyak orang minimal kita aktif pada satu atau beberapa komunitas organisasi. Ada beberapa strategi yang penulis suguhkan agar anda sebagai mahasiswa indonesia menguasai *soft*

skill dan mampu bersaing didunia kerja global, diantaranya:

1. Aktif Mengikuti *Training Soft Skill*

Dewasa ini tidak sulit bagi kita untuk mendapatkan institusi/lembaga yang khusus menangani training *soft skill*. *Soft skill training* tumbuh pesat, mengingat masalah terbesar bangsa ini terletak pada diri manusianya. Sikap dan perilaku atau *attitude* yang kurang baik sering menjadi permasalahan besar dan penghambat sinergi sistem pada sebuah organisasi. Ditambah dengan kurangnya motivasi, *team work* yang lemah, tidak pandai memimpin dan kurangnya *public relations*, makin lengkaplah penyebab kemunduran diri, perusahaan dan bangsa pada umumnya.

Banyak lembaga *training* di Indonesia menyediakan modul *soft skill training*. *Soft skill training* secara sederhana dapat dipahami sebagai pelatihan yang orientasinya lebih pada pengembangan dan perubahan sikap dan *attitude*. Yang perlu kalian lakukan sekarang adalah mencari lembaga training *soft skill* yang cocok dan bagus. Training seperti ini akan dapat membantu Anda mengatasi keterbelakangan *soft skill*. Dengan begitu, *soft skill* seperti *attitude*, *communication skill*, *leadership*, *English for busines*, *public relation*, *strategic management*, *costumer relationship management*, *interpersonal skill*, *business development* dan lain-lain akan cepat kalian pahami sebagai modal utama dalam sukses meraih karir gemilang. Anda dapat mencari di *google* misalnya. Tidak sedikit lembaga-lembaga seperti ini yang menawarkan sistem paket, partai, spesial untuk mahasiswa, dan lain-lain, sehingga banyak memberikan kemudahan baik dari sisi materi maupun biaya. Jikalau kalian belum/tidak dapat mengikuti training *soft skill*, minimal aktiflah mengikuti seminar, *workshop*, *talkshow* atau acara-acara lainnya yang menyuguhkan materi *soft skill*. Dengan demikian kalian mempunyai gambaran tentang apa itu *soft skill* dan bagaimana mengimplementasikannya.

2. Terjun dan Aktif Berorganisasi

Selalu penulis sampaikan, bahwa *soft skill* bukan untuk didengarkan, dihapalkan atau dipahami artinya, namun *soft skill* lebih kepada bagaimana kita dapat mengimplementasikan *soft skill* ini dalam kehidupan kita sehari-hari terutama sebagai modal utama dalam mencapai karier gemilang. Terjun dan aktif dalam berbagai

organisasi adalah salah satu strategi sukses mahasiswa Indonesia untuk menguasai *soft skill*. Ada banyak organisasi baik internal maupun eksternal kampus yang bisa diikuti oleh mahasiswa untuk mengembangkan *soft skill*nya, diinternal kampus seperti Senat, BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa), (HIMAJUR) Himpunan Mahasiswa Jurusan, dll. Sementara organisasi kemahasiswaan yang diluar kampus (eksternal) seperti: PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia), GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia), dll. Dengan aktif diberbagai organisasi di atas, mahasiswa Indonesia akan terbiasa melakukan rapat/musyawarah sesama pengurus dan anggota, menyusun Profil Organisasi, AD/ART dan landasan organisasi lainnya, menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan dalam organisasi, dan yang paling utama adalah mengimplementasikan program kerja selama periode berjalan.

Dengan terjun dan aktif langsung berorganisasi, mahasiswa Indonesia akan terbiasa dengan hal-hal yang berkenaan dengan *soft skill* seperti, terbiasa berkomunikasi baik lisan dengan sering tampil didepan banyak orang maupun tulisan dalam bentuk penyusunan berbagai bentuk proposal, berdiskusi tentang berbagai hal yang berkenaan dengan visi misi dan program kerja organisasi, strategi *problem solving* organisasi, mengembangkan budaya debat dengan berbagai argumentasi untuk konsensus, belajar mengelola emosi sesuai situasi dan kondisi, kritis terhadap berbagai hal terutama yang berhubungan dengan organisasinya.

Selain aktif diorganisasi kemahasiswaan baik internal maupun eksternal kampus, mahasiswa Indonesia diharapkan turut serta dalam organisasi-organisasi lainnya diberbagai bidang seperti bidang sosial, agama dan kemasyarakatan, organisasi kepemudaan, organisasi politik dan organisasi non kemahasiswaan lainnya. Dengan banyak aktif diorganisasi non kemahasiswaan akan banyak *soft skill* yang dipelajari dan dipraktikkan seperti mengenali potensi dan kelemahan diri, memahami banyak karakter manusia, mengerti tentang etika dan perilaku berinteraksi, belajar melayani dan *beremphaty (social responsibility)*, mampu menghadapi tekanan (bertahan dalam ketidak nyamanan), tumbuh

sebagai manusia yang percaya diri dan mempunyai motivasi yang tinggi.

Yang terpenting adalah terjun dan aktiflah kedalam organisasi yang sesuai dengan minat/bakat dan keinginan anda, tidak perlu terlalu berlebihan aktif dibanyak organisasi karena akan menghilangkan ke-fokus-an dan kesungguhan pencapain target, mulailah belajar *source/time management*, mampu mengorganisir dan mengatur agenda kegiatan dan senantiasa fokus pada skala prioritas dan target. Wahai mahasiswa Indonesia mulailah detik ini "ceburkan" diri anda ke dalam organisasi untuk melatih dan memahami contoh-contoh *soft skill* di atas.

3. Ciptakan dan Fokus pada Visi

Banyak pakar mengatakan "hidup tanpa visi bagaikan tubuh tanpa jiwa" artinya bahwa perjalanan hidup tanpa dengan target yang ingin dicapai akan terasa hampa, tanpa arah dan tidak mempunyai landasan yang kuat untuk hidup bermakna dan bermanfaat bagi diri dan orang lain. Visi yang kita buat bagaikan pemimpin yang akan mengarahkan perkataan, perbuatan, tindakan dan perilaku kita kearah target yang ingin dicapai (visi). Untuk itu ada beberapa saran dari penulis bagaimana kita dapat menguatkan, memfokuskan dan mengimplementasikan visi yang ingin diraih. Diantaranya:

1). Buat Visi Hidup.

Membuat visi mungkin mudah? namun untuk mengimplementasikannya perlu kerja keras dan usaha cerdas dalam meraihnya. Sebagai target jangka panjang (diatas satu tahun) visi yang kita buat harus betul-betul sesuai dengan pandangan dan kondisi yang jauh kedepan sehingga keberhasilan dari visi tersebut akan terasa bermanfaat dimasa itu (masa depan). Sesuaikan penciptaan visi dengan potensi diri baik berupa bakat/minat/talenta, ataupun sesuai dengan kemampuan pengetahuan/keterampilan diri. Misalnya anda minat dengan bidang komunikasi maka buatlah visi anda tiga-lima tahun kedepan untuk menjadi seorang *Public Speaker, Trainer, Motivator, Juru Bicara, MC, Host, Presenter, Guru, Dosen* dan profesi lain yang berhubungan dengan komunikasi itu sendiri. Atau anda sangat berminat dengan bidang ICT maka akan tepat jika anda mempunyai visi untuk menjadi seorang Programmer Komputer yang handal, System Analis, Administrator, Technical Support dan profesi ICT lainnya.

2). Dekati, Kenali dan Pahami Visi anda.

Visi yang kita buat janganlah bertolak belakang (kontradiktif) dengan aktifitas keseharian kita, jadikan aktifitas keseharian kita sebagai miniatur untuk membentuk atau merealisasikan visi kita. Ketika kita mempunyai visi menjadi seorang *Public Speaking* maka tentunya aktifitas kita dalam keseharian mengarah kepada hal-hal yang berhubungan dengan komunikasi itu sendiri, misalnya aktif berorganisasi, selalu kritis (konstruktif), mengikuti seminar, pelatihan *public speaking*, training motivasi, dan lain-lain. Begitupun ketika kita ingin menjadi seorang programmer handal maka tentunya aktifitas keseharian kita tidak lain selalu berhubungan dengan *software* komputer, seminar dan pelatihan Pemrograman, membentuk forum diskusi pemrograman komputer dll. Jadi jelaslah bahwa visi itu bukan hanya sekedar mimpi namun sebuah kenyataan masa depan anda manakala anda memulainya dengan konsep hidup mendekati, mengenali dan memahami visi yang telah ditetapkan.

3). Visualisasikan Visi

Ketika kita sekolah TK (Taman Kanak-Kanak) atau SD (Sekolah Dasar) seringkali Ibu/Bapak Guru kita memvisualisasikan (menggambarkan) senyata mungkin nama-nama benda/barang/orang/binatang, kata-kata/kalimat yang harus kita baca atau kita tebak. Ini artinya bahwa visualisasi/gambar mempunyai kekuatan/magnet luar biasa sebagai daya tarik agar kita lebih mengerti dan memahami serta lebih sungguh-sungguh dalam meresponnya. Atau ketika kita menonton tayangan film/sinetron dan peristiwa lainnya di televisi/bioskop dll, kita sering terhanyut dengan suasana yang ada pada tayangan visualisasi tersebut, begitupun ketika kita menghadiri seminar/training disebuah acara, akan lebih bersemangat dan termotivasi manakala penyampaian materinya dikolaborasikan dengan tampilan-tampilan visualisasi.

Dari gambaran di atas, jelaslah bahwa dengan visualisasi akan sangat membantu mempercepat dalam meraih visi yang kita impikan. Apapun yang menjadi visi kita ke depan, akan menjadi bersemangat, termotivasi bahkan menjadi inspirasi manakala disekeliling kita dihiasi dengan photo/gambar/lukisan orang-orang yang sukses dibidang yang kita idam-

idamkan, atau mungkin rumah/kamar kita dihiasi dengan gambar/lukisan anda yang seakan-akan sudah meraih visi. Visi juga dapat divisualisasikan dengan kata/kalimat yang ada disekeliling kita yang berisi/bermakna memotivasi dan terus membakar semangat kita untuk meraih mimpi menjadi kenyataan.

4). Sugesti Diri

Bangunlah sebuah paradigma bahwa visi itu bukan mimpi, bukan angan-angan namun sebuah kenyataan masa depan kita. Jadi yakinlah bahwa visi itu akan tercapai manakala kita menginginkannya. Untuk itu persepsikan diri dan katakan baik dengan hati nurani ataupun dengan teriakan keras (diikuti oleh hati, otak, pikiran, perasaan dan seluruh anggota badan): "Saya bisa! Saya mampu! Saya siap! Saya fit! Saya sehat! Saya PD! Saya pemberani! Saya pahlawan! Saya bermental baja! Saya pantang menyerah! Saya bersemangat!", dan saya lainnya yang mengandung arti positif, sebagai senjata utama untuk membangkitkan seluruh kemampuan luar biasa yang tertanam di dalam alam bawah sadar Anda. Mulailah bangun rasa optimisme tersebut. Cobalah Anda membaca artikel-artikel tentang psikologi atau tentang pengelolaan alam bawah sadar yang dikenal dengan istilah NLP (*Neuro Linguistic Programming*). Dengan begitu akan luar biasa hasilnya, anda akan segera ke luar dari belenggu kemiskinan mental dan kesengsaraan pikiran dan perasaan.

4. Menjadi "Student Center Learning"

Dosen yang aktif di kelas dalam memberikan materi terbaik yang diajarkan adalah sebuah tuntutan dan kewajiban dari status yang diembannya. Namun dapatkah kalian sebagai mahasiswa belajar dengan baik, termotivasi, punya gairah belajar yang menggebu-gebu, *happy* ketika di kelas, tertantang untuk *sharing*, berdiskusi, kritis, senantiasa membangun paradigma/wacana baru, dan lain-lain? Jika sampai saat ini kalian hanya sebagai pendengar setia di kelas, mulailah sedikit "nakal" dan "urakan", namun tentunya yang positif *yach....* Mulailah kritis dengan apa yang dosen atau rekan Anda sampaikan. Banyak belajar bertanya? Menginterupsi? Memberikan pandangan yang berbeda? Berdebat? Berdiskusi? Tidak usah khawatir, hal tersebut bukan merupakan sebuah pembangkangan atau perilaku kwalat terhadap dosen.

Namun itulah memang yang harus dilatih agar tidak terjadi *mental block*. Mental Anda akan semakin kuat, terlatih terutama dalam berkomunikasi, akan lebih arif dan bijak dalam berpendapat, dan tentunya otak kalian tidak beku, selalu aktif terus berfikir dan bertindak kreatif.

Itulah intisari dari “*Student Center Learning*”. Proses pembelajaran bukan lagi berpusat pada dosen, tapi mahasiswa yang mempunyai peran aktif. Dosen sebagai fasilitator dan mediator hanya berperan sebagai pembuka pengantar dari materi yang disampaikan. Selanjutnya mereka lebih banyak memberikan ruang kesempatan kepada mahasiswa untuk lebih aktif bergerak, berpikir, berbicara dengan berbagai konsep dan kemampuannya, untuk melatih mahasiswanya memahami berbagai kompetensi, baik *hard* maupun *soft competency*.

5. Berkeinginan Kuat

Akan sangat ideal jika kalian mengikuti keempat cara yang penulis sarankan di atas. Pemahaman tentang apa itu *soft skill* dan seberapa besar Anda menguasainya sangat ditentukan oleh seberapa aktif anda mengimplementasikan cara-cara di atas. Jika cara-cara di atas anda jalankan dengan intensitas tinggi, maka karir gemilang di genggam anda. Namun jika anda belum bisa atau belum siap mengikuti keempat saran di atas, minimal kalian dari sekarang mempunyai keinginan kuat untuk mempelajari pendidikan *soft skill* sebagai kunci sukses dalam berkarir. Keinginan kuat itu perlahan-lahan akan menghantarkan Anda kepada pendidikan *soft skill* yang disadari atau tidak meningkatkan kualitas *interpersonal* dan *intrapersonal* kalian. Itulah kenapa ada orang yang katanya tidak pernah ikut training, seminar, workshop atau bahkan kurang berorganisasi, namun terlihat percaya diri, optimis, semangat, kreatif dan tentunya sukses dalam berkarir. Kuncinya jelas ada pada keinginan kuat yang dilandasi dengan kerja keras.

V. KESIMPULAN

Hard skill (keahlian teknis dan akademis) memang penting untuk meraih sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *soft skill* yang bagus, tak heran jika setelah berpuluh-puluh tahun bekerja, karir anda mentok di situ-situ saja alias stagnan. Berbeda dengan mereka yang *soft skill*nya bagus; sedikit demi sedikit karirnya membukit alias

terus menanjak mencapai level yang lebih tinggi. Kita semua pasti sepakat jika *soft skill* merupakan kunci utama sukses berkarir pada posisi apapun dan di manapun.

Dari uraian di atas, penulis berkeyakinan bahwa ke depan jika lulusan perguruan tinggi dalam negeri berfokus pada *soft skill* maka permasalahan-permasalahan seperti kurang PD (Percaya Diri), kurang mampu berkomunikasi (terutama ketika presentasi didepan umum/banyak orang), kurang dapat beradaptasi (kurang dapat bergaul dengan berbagai latar belakang) dan kurang mampu menghadapi tekanan (tantangan atau masalah pekerjaan) akan segera teratasi, dan tentunya ke depan SDM Lulusan Perguruan Tinggi Indonesia tidak akan kalah dengan SDM lulusan Perguruan Tinggi Luar, akan mampu bersaing ditingkat internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Capra Fritjof. 2002. *Visi Baru Kehidupan*. PPM. Jakarta.
- Direktorat Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional-Republik Indonesia. 2008. “Panduan Penyusunan Proposal Program Pengembangan *Soft Skills* (Keterampilan Strategis) Bagi Mahasiswa”. Jakarta.
- Fatma. Artikel Berjudul ” Lulusan PT Butuh ”Soft Skill”, terdapat pada situs : [http://fatma1203.wordpress.com/2007/06/07] dilihat pada : 10 juni 2009.
- Jim Stewart. *Managing Change Through Training and Depelovment*. Edisi terjemahan 1997. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kuswara Heri. 2009 ebook berjudul : ”Ngapain Kuliah Kalau Ga Sukses, Sembilan Jurusan Mahasiswa Cerdas Menyongsong Karier Gemilang.
- Kuswara Heri. Materi Seminar Soft Skill Berjudul: “Pentingnya *Soft Skill* dalam Meraih Karier Gemilang” disampaikan dikampus2 BSI pada 7 s.d. 17 juli 2010.
- Krisna. Artikel berjudul : “FTSL Mewajibkan Calon Wisudawan Lulus ”*Soft Skill Training*” Situs:

- [<http://www.itb.ac.id/news/1613.xhtml>]
(diakses pada 20 Agustus 2009).
- Murwaningsih, Tri. Jurnal Ilmiah berjudul “[Usaha Peningkatan Kualitas Softskill Mahasiswa Di Perguruan Tinggi](#)”. Terdapat pada situs: [<http://lpp.uns.ac.id/jurnal/index.php>] (Diakses pada 9 Juni 2009)
- Novianingtyastuti, I, Dra. 2005. Strategi Cerdas Meniti Karir. Lutfansyah Mediatama. Surabaya.
- Putra S Ichsan, Ariyanti Pratiwi, 2009. Sukses Dengan Soft Skills. Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung (ITB)
- Putra, Krisnawan. _ September 20, 2007. “*Soft Skill Training* antara Kebutuhan, Harapan, dan Pengukurannya”. Situs www.ubb.ac.id (di akses pada 10 Juni 2009).
- Putri, Rinella. Artikel berjudul : ”Pentingnya *Soft Skill*”. Situs: <http://www.vibiznews.com> (diakses pada 10 januari 2010).
- Santoso, Bedjo. Artikel Berjudul ”Pengajaran *Soft Skill* bagi Mahasiswa”. [<http://www.suaramerdeka.com>] (di akses pada 20 februari 2010).
- Stephen R Covey, Simon & Schuster Inc. 1993. *The Seven Habits Of Highly Effective People*. Edisi terjemahan Drs Budijanto Binarupa Aksara. 1997. Jakarta.

PEMBANGUNAN IPTEK DI INDONESIA

Nazwirman

AMIK Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No. 18 Ringroad Barat, Cengkareng Jakarta Barat

Email: erwin_nazwirman@yahoo.com

Abstract

Indonesia development has not fully supported by the potential for both educational excellence, including human resources. Indonesia has not optimally utilize and develop science and technology research. The importance of building science and technology, especially knowledge base society. The mastery of science and technology is a new base for the welfare of a nation. The work done in the knowledge-based society for at least five basic elements of structuring society, entrepreneurship, formation of knowledge, skills and management of natural resources and the environment. This essay to provide knowledge about the development of science and technology also knowledge base society in Indonesia. The research method which used explorative by broaden many information from library, and other the result

Keywords: Science, Knowledge-Based Society

Pembangunan di Indonesia belum sepenuhnya didukung oleh potensi yang unggul baik pendidikan termasuk sumber daya manusia. Indonesia belum secara optimal memanfaatkan iptek serta mengembangkan penelitian. Pentingnya membangun iptek terutama Masyarakat Berbasis Pengetahuan. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan basis baru bagi kesejahteraan suatu bangsa. Usaha yang dilakukan dalam masyarakat berbasis pengetahuan paling sedikit lima elemen dasar yaitu penataan masyarakat, kewiraswastaan, pembentukan pengetahuan, keterampilan dan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup. Tulisan ini bertujuan memberikan pengetahuan mengenai pembangunan iptek serta masyarakat berbasis ilmu pengetahuan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan bersifat eksploratif, dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari pustaka dan media lain yang terkait.

Kata kunci : Iptek, Masyarakat Berbasis Pengetahuan

I. PENDAHULUAN

Pemikiran untuk menggali iptek dari Negara barat dengan mengirim ribuan pelajar dan mahasiswa ke berbagai Negara maju, sebenarnya sudah dirintis pada masa pemerintahan Sukarno, kemudian dilanjutkan Suharto. Upaya membangun kekuatan yang berbasis iptek itu sempat memperlihatkan hasilnya pada era 1970 hingga 1980 dengan munculnya industri strategis yang dibidani B.J. Habibie.

Industri strategis ini dimaksudkan sebagai wahana untuk transformasi teknologi industri, suatu strategi alih teknologi untuk meningkatkan nilai tambah (*value added*). Melalui wahana-wahana itu, dunia penelitian

dipertemukan dengan pihak industri, sehingga menjadi difusi teknologi ke sistem produksi.

Dukungan iptek memperkuat pondasi ekonomi terutama sektor industri sebagai mesin penggerak kemajuan suatu Negara, bahkan oleh Negara kecil tetangga kita Singapura.

Sebagian pembangunan industri di Indonesia hingga saat ini belum sepenuhnya didukung oleh potensi yang unggul baik pendidikan, termasuk sumber daya manusianya. Kita belum sepenuhnya memanfaatkan iptek serta mengembangkan penelitian secara optimal (Zuhail, 2008).

Kondisi ini ditunjukkan oleh *Indeks Pendidikan*. Data yang dipakai untuk mengukur indeks pendidikan juga terbatas pada data melek huruf dan *gross enrolment ratio* dari Sekolah

Dasar, Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi (SD, SM dan PT). Terlepas dari setuju atau tidak dengan cara yang dipakai oleh *United Nations Development Program* (UNDP)

tersebut, maka terlihat di Tabel bahwa indeks pendidikan Indonesia berada di bawah Vietnam, yaitu di urutan 7, sementara Vietnam berada di urutan 6.

Tabel 1. Indeks Pendidikan Indonesia dan Negara-Negara ASEAN, 2002

No Urut	Negara	Besar HDI	Ranking*
1	Singapura	910	1
2	Brunei	890	2
3	Malaysia	870	3
4	Thailand	860	4
5	Filipina	830	5
6	Vietnam	820	6
7	Indonesia	800	7
8	Kambodia	730	8
9	Myanmar	660	9
10	Laos	64	10

Sumber: UNDP (2004). *Ranking di antara 10 negara ASEAN.

Data lain Indeks Pencapaian Teknologi dan Indeks Pembangunan Manusia yang disusun oleh *United Nations Development Program* (UNDP), yang menempatkan Indonesia pada urutan ke 60 dari 72 negara

dalam pencapaian teknologinya. Indonesia berada urutan terbawah Negara yang masuk ke kategori *dynamic adopter*, hanya terpaut satu tingkat diatas kelompok Negara di afrika yang termarginalkan dalam pencapaian teknologi.

Tabel 2. Peringkat Indeks Pembangunan Manusia (Human Development Indeks Ranking)

Negara	Tahun			
	1999	2000	2002	2004
Singapura	26	24	25	25
Brunei	32	32	33	34
Malaysia	61	59	58	61
Thailand	72	70	76	74
Filipina	76	77	83	84
Indonesia	110	110	111	108
Vietnam	109	109	112	109
Kambodia	132	130	130	129
Myanmar	127	127	132	130
Laos	143	143	135	133

Sumber: *Human Development Report* – UNDP

Sedangkan Indeks Kemampuan Berkompetisi (*Competitiveness Index*) Berdasarkan data yang disajikan di Tabel 1, 2 maka wajar kalau kemampuan daya saing Indonesia berada paling rendah dibandingkan dengan lima negara maju ASEAN yaitu Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Filipina

Suatu hal yang mengejutkan adalah bahwa urutan (*ranking*) Indonesia berada di posisi lebih rendah dari Vietnam; itu bukan saja

di indeks pendidikan saja, tetapi juga di *Global Competitiveness Index* walaupun angka absolut yang dipakai sebagai ukuran adalah tidak berbeda besar. Misalnya di indeks pendidikan, angka indeks pendidikan untuk Indonesia adalah sebesar 0,80, sementara Vietnam sebesar 0,82. Sedangkan untuk angka *Global Competitiveness Index (GCI)*, Indonesia menempati urutan 53 sementara itu Vietnam di urutan 50. Hal ini dapat dilihat di Tabel 4 berikut:

Tabel 3. Ranking Global Competitiveness Index Indonesia dibandingkan dengan Beberapa Negara ASEAN Tertentu (2001)

Negara	WC-IMD	Global Competitive Report	
		GCI	CCI
1. Singapore	2	4	10
2. Malaysia	29	29	34
3. Thailand	38	31	35
4. Filipina	40	42	46
5. Indonesia	49	53	47
6. Vietnam	Na	50	51
Jumlah negara	49	58	58

Sumber : *World Competitiveness (WC), Global Competitiveness Report (GCR), Growth Competitiveness Index (GCI) dan Current Competitiveness Index (CCI).*

Dari data-data di atas terlihat bahwa Indonesia tertinggal dibanding dengan bangsa-bangsa lain. Pertanyaannya adalah bagaimana membangun membangun iptek di Indonesia perspektif dan upaya apa saja yang akan dilakukan, sehingga sejajar dengan bangsa-bangsa lain yang lebih maju.

Tujuan tulisan ini adalah memberikan informasi mengenai langkah-langkah strategis membangun iptek dan masyarakat berbasis ilmu pengetahuan di Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa hal yang perlu diketahui mengenai beberapa indikator mengenai pembahasan yaitu kondisi yang ditunjukkan oleh Indeks Pendidikan yaitu sejumlah data yang dipakai untuk mengukur indeks pendidikan dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi (SD, SM dan PT). Merupakan yang dipakai oleh *United Nations Development Program (UNDP)*

Istilah perekonomian berbasis pengetahuan (*knowledge base economy*) sendiri mulai muncul awal tahun 1990-an. seluruh aktivitas kehidupan warganya didasarkan kepada proses penciptaan, pemanfaatan dan pendistribusian pengetahuan (Zuhal, 2008).

Ciri masyarakat berbasis pengetahuan (*Knowledge Base Society*) yakni pengetahuan dan informasi menjadi faktor utama menciptakan menyebarkan dan menggunakan pengetahuan (*knowledge*) untuk meningkatkan nilai tambah hingga menaikkan tingkat kesejahteraan.

Suatu masyarakat berbasis pengetahuan terbentuk oleh beberapa elemen dasar yaitu Penataan masyarakat, Kewiraswastaan, Pembentukan Pengetahuan, Keterampilan dan Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup. (Lester C. Thurow:1999)

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan bersifat eksploratif, dengan menggali informasi dari berbagai sumber sebanyak-banyaknya seperti dari pustaka dan media lain yang terkait.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan riset di Indonesia sebenarnya telah dimulai sejak lama bahkan mulai zaman kolonial Belanda. Hasilnya kemudian berwujud pada berbagai kemajuan teknologi proses dan rancang bangun, misalnya industri gula dan perkeretaapian yang tergolong unggul pada masa itu.

Ironisnya kejayaan masa lalu tak berbekas pada masa kini bahkan yang terjadi adalah kemunduran. Hal ini dapat disaksikan dari malapetaka yang melanda dunia industri manufaktur kita akhir-akhir ini pasca krisis 1997. Dimana pangkal penyebab kemunduran itu sesungguhnya?.

Bantuan peralatan berteknologi maju beserta dana yang dulu begitu mudah dan banyak diperoleh dari luar negeri pasca kemerdekaan lewat lisensi, telah menyebabkan industri kita terlalu menyandarkan diri dari pada teknologi impor. Ketidakterdayaan kita bahkan sampai ke urusan penyediaan bahan pangan pokok, seperti gula dan garam. Semestinya bahan dasar itu dapat diproduksi serta dikembangkan sendiri dalam negeri, karena bahan dasarnya begitu melimpah dan berpotensi untuk dikembangkan. Beberapa contoh bahan yang diimpor diantaranya tepung, daging bahkan beras.

Semua komponen yang diimpor itu, ilmu dan teknologi produksinya tidak pernah dikembangkan secara tuntas di Indonesia. Akibatnya, ketika keran mengucur dana murah untuk impor ditutup, maka matilah industri dalam negeri. Sejumlah besar industri terpaksa gulung tikar dan tatanan sosial ekonomi terganggu. Dampak negatif ini akan lama dirasakan.

Pada sisi ekspor sama saja, banyak sumber daya alam kita melimpah, baik hasil pertambangan, kekayaan laut maupun hasil hutan ekspor dengan harga rendah karena tidak diolah lebih dahulu. Kondisi ini membuat Indonesia tidak dapat meraih devisa secara optimal, meskipun kaya sembari daya alam.

Pasalnya dari rendahnya daya saing dan pendapatan nasional kita adalah keengganan mengembangkan ilmu dan teknologi produksi untuk mengolah bahan mentah hasil alam sendiri. Ketidakpercayaan terhadap kemampuan para akar dalam negeri membuat kita juga bergantung pihak asing yang dikontrak dengan bayaran yang mahal.

Kelemahan informasi dan iptek kita dalam menjaga serta mengelola kekayaan alam yang demikian melimpah, seperti keanekaragaman hayati maupun hutan tropis, kekayaan laut baik mineral maupun biotanya telah mengakibatkan keadaan yang cukup memprihatinkan sehingga kita terpaksa mengimpor kedelai, kecap, dan sebagainya yang awalnya semua itu lahir dari kemampuan iptek nenek moyang kita sendiri. Misalnya banyu produk argobisnis yang unggul yang kini telah mendapatkan atribut dari luar negeri seperti jambu Bangkok, jagung Bangkok, durian Montong, ayam Bangkok.

Pembangunan industri Indonesia, termasuk pula pengembangan ilmu dan teknologi, dalam waktu mendatang tidak saja ditentukan oleh faktor dominan di dalam negeri, tetapi sangat bergantung pula pada perkembangan luar negeri. Setiap penemuan baru tak dapat mampu bertahan sebagai komoditas dalam waktu yang cukup lama. Imbas pengaruh luar, terutama yang berkaitan dengan makin meningkatnya persaingan global harus ditanggapi dengan kearifan intelektual secara cermat dan hati-hati.

Kemajuan ilmu pengetahuan sangat pesat serta bersifat universal. Perubahan dan produknya di suatu tempat di belahan bumi ini, dalam waktu yang sangat singkat akan membawa dampak pada berbagai bumi lainnya. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan industri sebagai ujung tombak pembangunan nasional tidak boleh dipandang sebagai suatu terisolasi dari dunia luar. Dia harus tetap tegak di atas falsafah dasar serta tetap

mengembangkan keunggulan melalui tingkat kemandirian.

Visi Inovasi Teknologi

Perekonomian berbasis ilmu pengetahuan (*Knowledge Based Economy*) pada hakekatnya mematahkan pendapat sumber daya alam sebagai landasan dari ekonomi (*resource Based Economy*). Terlebih lagi sejak tahun 1980 terjadi depresiasi sumber daya alam besar-besaran. Disinilah ilmu pengetahuan bahkan terus berkembang.

“Aset paling berharga bagi perusahaan pada abad 21 ialah ilmu pengetahuan dan pekerja terdidik (*knowledge worker*). Pengetahuan telah menjadi modal bagi pembangunan ekonomi, menggantikan sumber daya alam yang tidak dapat menjadi andalan lantaran dapat terdepresiasi bahkan memunculkan perusakan lingkungan yang ujung-ujungnya merugikan manusia” (Peter F Drucker)

Selama sejarah umat manusia sumber daya (SDA) alam seperti timah, mineral, minyak bumi dan hutan merupakan modal kesuksesan suatu bangsa. Namun kini, tiba-tiba SDA bukan faktor utama lagi. Orang kini telah menemukan kekuatan baru yang non fisik dan selalu terbaharukan, itulah yang disebut *knowledge* atau ilmu pengetahuan.

Salah satunya adalah William Henry Gates III yang dikenal Bill Gates sebagai pendiri perusahaan *Microsoft Corporation* sebuah perusahaan perangkat lunak, dia bukan tuan tanah, bukan pemilik tambang emas, bukan pemilik tambang minyak dan bukan pula industrialis ataupun diktator yang memiliki tentara yang sangat kuat. Majalah Forbes, Bill Gates selalu menjadi orang terkaya di dunia berturut-turut selama tahun 1996–2004 dengan jumlah \$ 90 Milyar. Untuk pertama kalinya dalam sejarah umat manusia, manusia terkaya dunia ini hanya bermodal *knowledge* khususnya ilmu tentang komputasi.

Munculnya pengetahuan tentang teknologi informasi saat ini memang dapat mengalahkan hasil pencapaian peradaban dahulu. Nilai seluruh logam emas yang pernah ditambang dalam sejarah umat manusia, dari sebelum zaman Mesir Kuno sampai penambangan modern seperti Freeport, Papua, termasuk berbagai cadangan negara seperti cadangan Amerika Serikat di Fort Knox, semua ternyata masih kurang dari enam perusahaan komputer berbasis *high tech* yaitu *Microsoft, Intel, IBM, Sisco, Lucent* dan *Dell*.

Dari kenyataan tersebut jelas iptek dan keahlian akan menjadi salah satu sumber *competitive advantage* yang sangat penting bagi suatu bangsa di masa datang.

Istilah perekonomian berbasis pengetahuan (*knowledge base economy*) sendiri mulai muncul awal tahun 1990-an. Ketika itu muncul keyakinan bahwa sebuah negara tidak akan berdiri atas perekonomian belaka, melainkan seluruh aktivitas kehidupan warganya didasarkan kepada proses penciptaan, pemanfaatan dan pendistribusian pengetahuan (Zuhul, 2008).

Perekonomian berbasis pengetahuan merupakan usaha untuk meningkatkan daya saing, produktivitas dan pertumbuhan dengan pendekatan baru, pola pendidikan, inovasi, memanfaatkan teknologi informasi, meluaskan jejaring kerjasama, dan memberikan peran yang berbeda kepada pemerintah.

Sebut saja negara Norwegia dan Firlandia dimana kekuatan ilmu pengetahuan mengatasi ketersediaan sumber daya alam. Kedua negara ini memiliki kawasan pesisir yang sangat terbatas, namun Norwegia terbukti begitu terkenal dengan produk ikan salmon. Kekuatan terletak pada riset yang terfokus. Anggaran sumber daya riset terbatas membuat negara tidak dapat menembak semua "sasaran" untuk seluruh disiplin ilmu. Pemerintahnya menetapkan beberapa bidang riset utama salah satunya adalah kelautan. Dengan bekerjasama dengan Cile yang memiliki kawasan pesisir dengan karakter sama dibidang penelitian kelautan, khususnya untuk riset terkait ikan salmon. Tidak hanya itu Norwegia bekerjasama dengan Perancis untuk mengeksploitasi minyak dan gas di lepas pantai di Ormen Lange.

Firlandia juga tidak kalah gencarnya dalam menerapkan konsep pembangunan atau perekonomian berbasis pengetahuan. Firlandia juga merupakan cerita sukses tentang menciptakan masyarakat yang dimotori oleh ilmu pengetahuan informasi, aspek sumber daya manusia dalam inovasi, dan tata kehidupan masyarakatnya.

Pada penduduk Firlandia setidaknya terlihat ciri masyarakat berbasis pengetahuan (*Knowledge Base Society*) yakni pengetahuan dan informasi menjadi faktor utama menciptakan menyebarkan dan menggunakan pengetahuan (*knowledge*) untuk meningkatkan nilai tambah hingga menaikkan tingkat kesejahteraan.

Ciri lainnya adalah terjadi perubahan cepat dalam pengembangan teknologi, terutama teknologi informasi dan komunikasi atau ICT (*Information and Communication Technology*) yang menjadi andalan bangsa ini. Untuk mencapai kemajuan yang pesat dalam teknologi itu, Firlandia mengeluarkan investasi besar sebagai kegiatan riset dan pengembangan ICT.

Pemanfaatan produk ICT di Indonesia semakin besar, selain menggenjot ekspor hasil industri produk terkait ke mancanegara. Untuk itu, dilakukan perkembangan ilmu pengetahuan yang intensif di sektor bisnis, sembari meningkatkan jaringan komunikasi dan kerjasama (*networking*).

Masyarakat dan Ekonomi Berbasis Pengetahuan

Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan prasyarat (*prerequisite*) untuk meraih kemakmuran (*prosperity*) dalam kancah pergaulan internasional. Karena itu, fokus pembangunan yang kini dianut oleh banyak negara adalah mengutamakan usaha untuk menempatkan kegiatan penelitian, pengembangan dan rekayasa sebagai bagian integral dari pembangunan ekonomi, sehingga sangat menitikberatkan pada tersedia dan terserapnya inovasi yang secara nyata akan meningkatkan produksi nasional.

Oleh karena itu dapat dimengerti para ilmuwan saat ini tengah berlomba-lomba melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan serta rekayasa untuk meningkatkan korpus pengetahuan. Namun, kegiatan yang dilakukan tidak semata untuk menelitian, harus pula dilandasi oleh kebutuhan nyata masyarakatnya dan program nasional yang akan dicapai.

Hasil semua itu dijadikan modal untuk membangun masyarakat untuk membangun masyarakat berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge based society*) yang mampu memahami dan mendukung kegiatan dan kiprah ilmuwan selanjutnya. Dengan demikian, lambat laun terbentuklah peradaban berlandaskan budaya iptek, yaitu masyarakat modern yang kehidupan sehari-harinya mendasarkan segala sesuatu pada kemudahan dan solusi yang disediakan oleh kemajuan iptek itu sendiri.

Pengetahuan merupakan basis baru bagi kesejahteraan suatu bangsa, yang bentuknya akan ditentukan oleh cara bangsa atau masyarakat itu mampu mewujudkan pengetahuan sebagai landasan sistem perekonomian dan perindustriannya. Masyarakat perlu menyadari bahwa peran iptek dalam pembangunan akan membawa dampak yang signifikan pada peningkatan produktifitas total suatu bangsa dan pada gilirannya akan mampu menumbuhkan inovasi untuk meningkatkan daya saing bangsa pada persaingan global.

Suatu masyarakat berbasis pengetahuan terbentuk paling sedikit oleh lima elemen dasar (Lester C. Thurow:1999) yaitu (1) Penataan masyarakat (2) Kewiraswastaan

(3) Pembentukan Pengetahuan (4) Keterampilan (5) Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Diharapkan kelima elemen ini dapat dibentuk sesuai dengan kondisi sosial, ekonomi, budaya, alam, sumber daya manusia dan politik suatu bangsa, maka bangsa tersebut akan lebih siap dalam menghadapi era kompetisi.

Penataan Masyarakat

Tanpa adanya masyarakat yang tertata secara sosial, maka elemen lainnya tidak mungkin akan dapat diciptakan. Problem penataan masyarakat ini bukan hanya monopoli negara berkembang, tetapi juga problem negara maju.

Semua negara yang berhasil meningkatkan kesejahteraan bangsanya secara periodik menghadapi problem baru yang mungkin disebabkan organisasi kemasyarakatan yang lama tidak mampu lagi mengantisipasinya. Maka, jika bangsa tersebut ingin tetap sukses, mereka harus mereformasi diri. Namun, masyarakat terutama yang telah mapan pada umumnya enggan untuk melakukan perubahan dalam beradaptasi. Mereka memiliki toleransi yang tinggi terhadap suatu problem dari pada mencoba menyelesaikannya.

Setelah dilakukan penataan masyarakat barulah dapat dilakukan langkah berikut yaitu pengembangan sektor ekonomi. Pada dasarnya ada tiga tahap yang perlu dilakukan. *Pertama* kemampuan untuk memobilisasi sumber daya secara terorganisasi. *Kedua* pengembangan ekonomi akan melibatkan proses *copyng-to-catch-up* yaitu proses jiplak yang kemudian menyempurnakannya serta meningkatkan kualitas. *Ketiga* meningkatkan pengetahuan merupakan kunci keberhasilan ekonomi. Berbagai terobosan teknologi akan menyebabkan peningkatan produktifitas.

Kewiraswastaan

Perubahan memerlukan individu-individu yang menghargai hal-hal yang baru, yaitu mereka yang berani mengambil inisiatif dan merealisasikannya. Kewiraswastaan diperlukan untuk melihat berbagai kemungkinan bisnis dari teknologi baru, seperti *e-commerce* dan siap memecahkan segala rintangan yang menghalangi terdaptanya tatanan baru. Para birokrat di sektor swasta maupun di sektor negara, umumnya akan cenderung untuk menolak perubahan-perubahan tersebut.

Suatu masyarakat yang terlalu didominasi oleh berbagai prasangka dan phobia tidak akan pernah menjadi masyarakat sejahtera. Masyarakat sejahtera akan memungkinkan individu-individu berjiwa eksploratif dan kreatif. Untuk berwiraswasta diperlukan mentalitas berani mengambil resiko.

Kewiraswastaan merupakan sentral dari proses destruktif kreatif, karena merekalah yang berani membawa teknologi dan berbagai konsep baru menuju tahap komersialisasi. Mereka merupakan agen-agen pengubah dari sistem kapitalis. Wiraswasta membangun perusahaan nasional yang menggeser perusahaan lokal pada akhir abad 19 dan mereka juga membangun perusahaan global di akhir abad 20 ini.

Pembentukan Pengetahuan

Pengetahuan akan mampu menciptakan berbagai terobosan mendasar di bidang teknologi yang mampu menciptakan kondisi ketidakseimbangan (*disequilibrium*). Kondisi ini diperlukan untuk menciptakan laju *high returns* dan *high growth*. Pengetahuan memungkinkan terbentuknya suatu barang dengan cara yang baru atau juga barang yang berbeda.

Secara keseluruhan keinginan umat manusia di seluruh dunia untuk memacu pengetahuan tidak pernah padam. Arab dan china merupakan pusat belajar dunia hampir 1000 tahun. Tetapi terjadi pembalikan mendadak. Di paruh milenium II mendadak perkembangan pengetahuan berhenti baik Arab maupun China dan keduanya mengalami masa *retrogression*, sedangkan di Eropa timbul *renaissance*. Sebab semua pengetahuan Yunani dan Romawi kembali ke Eropa melalu para cendekiawan Arab.

Untuk menciptakan berbagai pengetahuan diperlukan berbagai kreativitas. Kreativitas akan bersemi bila ada *chaos*. Tetapi, bila tidak ada keteraturan (*order*) sama sekali, tidak akan mungkin untuk menciptakan kreativitas. Dalam sistem ketatanegaraan, kreativitas tidak akan muncul bila harus menghadapi otoriter.

Keterampilan

Orang yang terampil diperlukan untuk menemukan pengetahuan baru, menemukan produk dan proses baru, menangani proses produksi yang penting, menjamin terlaksananya pemeliharaan yang memadai bagi peralatan yang rumit, dan bahkan untuk menggunakan produk dan proses yang sangat sangat mutakhir.

Berdasarkan perkiraan bank dunia mengenai potensi kekayaan produktif suatu negara, modal produktif per kapita yang tertinggi ditemukan di negara besar, dengan penduduk sedikit, tetapi terdidik dengan baik seperti Australia (835.000 dollar AS) dan Kanada (704.000 Dollar AS). Kedua negara ini sumber daya alam menyumbang sekitar 80 persen. Sedangkan Jepang (565.000 Dollar AS) mengandalkan 80 persen dari SDM terampil dan pengetahuan, dan hanya 20 persen dari SDA dan tanah. AS (42.000 Dollar AS) dengan komposisi 60 persen dari SDM dan 40 persen SDA (Ohmae:2005)

Masyarakat lebih siap untuk berubah dan mempunyai dorongan mental kewiraswastaan yang sangat tinggi telah bermanfaat dengan efektif baik SDA maupun SDM.

Sumber Daya alam dan Lingkungan Hidup

Sumber daya alam dan lingkungan hidup mempunyai hubungan erat. Sumber daya alam adalah segala sesuatu yang bersifat alamiah yang dapat berguna bagi kehidupan manusia. Keguaannya itu dapat bersifat potensial atau faktual.

Lingkungan hidup ialah ruang yang ditempati suatu makhluk hidup bersama dengan benda hidup dan benda tak hidup didalamnya. Sumber daya alam dapat digunakan untuk memproduksi industri, tetapi pengembangan teknologi telah mampu mengurangi penggunaan dan meningkatkan suplai secara efektif SDA tersebut. Secara mudah dapat dilakukan pengukuran terhadap berbagai bahan mentah dan dengan membandingkan penggunaannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).

Dengan perubahan dibidang teknologi, tidak ada lagi hidup di dunia terbatas. Tidak ada lagi jumlah minyak yang pasti. Minyak yang dapat dieksploitasi bergantung pada teknologi yang dimiliki pada suatu waktu tertentu pula (Rhodes:1999).

V. KESIMPULAN

Dari uraian-uraian yang telah penulis kemukakan, berikut ini penulis akan memberi beberapa kesimpulan dari uraian tersebut, yaitu:

1. Sebagian pembangunan di Indonesia hingga saat ini belum sepenuhnya didukung oleh potensi yang unggul baik pendidikan, termasuk sumber daya manusianya.
2. Indonesia belum sepenuhnya memanfaatkan iptek serta mengembangkan penelitian secara optimal.
3. Pentingnya Indonesia membangun iptek terutama Masyarakat dan Ekonomi Berbasis Pengetahuan, Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan prasyarat (*prerequisite*) untuk meraih kemakmuran (*prosperity*) dalam kancah pergaulan internasional.
4. Upaya-upaya yang dilakukan adalah dengan masyarakat berbasis pengetahuan yaitu penataan masyarakat, kewiraswastaan, pembentukan pengetahuan, keterampilan dan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- <http://kolom-biografi.blogspot.com/2009/01/biografi-bill-gates.html>
- Ohmae, Kenichi. 2005. *The Next Global Stage: Tantangan dan Peluang di Dunia yang Tidak Mengenal Batas Wilayah*. Jakarta. Indeks.
- Rhodes, Richard. 1999. *Vision of Technology*. New York: Simon & Schuster.
- Thurrow, Lester, C. 1999. *Building Wealth*. Harper Colin Publisher.
- Zuhail. 2008. *Kekuatan Daya Saing Indonesia Mempersiapkan Masyarakat Berbasis Pengetahuan*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.

**IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN HUBUNGANNYA DENGAN
PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY DISCLOSURE)**

Ellyta Muchtar

AMK BSI

Jl Kramat Raya no. 168 Jakarta Pusat

Email: ellyta_muchtar@yahoo.com

Abstract

The emergence of corporate governance are both triggered the scandal that happened in the big companies in Indonesia and the United States. This large company in trouble for doing good corporate governance practices that the merger did poorly with several large banks and the government's environmental damage caused as a result of the activities of several companies related to natural resources. In the U.S. corporate governance is poor precisely has been done by the top management as happened in Enron. Goal implementation of corporate governance is good to encourage an efficient market, transparency and consistent with how implementing the principles of good corporate governance are accountability, responsibility, transparency and fairness. One of the implementation of corporate governance is good through corporate social responsibility. Implementation should be reported by the company in a report called sustainability reporting, and entered in the company's annual report. The Companies that have been carrying out social responsibility indicates that the company has done with good corporate governance.

Keywords: *Good Corporate governance, the principles of good corporate governance, CSR, CSR Disclosure*

Munculnya tata kelola perusahaan yang baik dipicu akibat adanya skandal yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di Indonesia maupun di Amerika. Perusahaan besar ini bermasalah karena telah melakukan praktek tata kelola perusahaan yang buruk dengan dilakukannya *merger* beberapa bank besar milik pemerintah dan kerusakan lingkungan yang ditimbulkan sebagai akibat dari aktifitas beberapa perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya alam. Di Amerika tata kelola perusahaan yang buruk justru telah dilakukan oleh pihak top manajemen seperti yang terjadi pada perusahaan Enron. Tujuan dilaksanakannya tata kelola perusahaan yang baik adalah untuk mendorong terciptanya pasar yang efisien, transparansi dan konsisten dengan cara melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik yaitu Akuntabilitas, pertanggung jawaban, keterbukaan dan kewajaran. Salah satu implementasi tata kelola perusahaan yang baik adalah melalui tanggung jawab social perusahaan. Pelaksananya harus dilaporkan oleh perusahaan dalam sebuah laporan yang disebut *sustainability reporting*, dan masuk dalam laporan tahunan perusahaan. Perusahaan yang telah melaksanakan tanggung jawab sosial menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan tata kelola perusahaan dengan baik.

Kata Kunci: Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, Prinsip-Prinsip GCG, Tanggung Jawab Sosial perusahaan, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin populernya istilah tata kelola perusahaan yang baik atau

lebih dikenal dengan istilah *Good Corporate Governance* tidak terlepas dari skandal yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar yang berada di Indonesia maupun di Amerika Serikat. Beberapa

perusahaan di Indonesia ada yang bermasalah bahkan tidak mampu lagi meneruskan kegiatan usahanya akibat menjalankan praktek tata kelola perusahaan yang buruk (*bad corporate governance*). Contohnya bank-bank pemerintah yang dilikuidasi/ *dimerger* (BBD,BDN,BAPINDO, EXIM), PT Indorayon di Sumatra Utara, PT Dirgantara Di Bandung, PT Lapindo Brantas di Sidoarjo, Jawa Timur Kejatuhan beberapa bank pemerintah diakibatkan oleh kebijaksanaan ekspansi kredit oleh direksi bank yang bersangkutan yang tidak bijaksana. Kredit tersebut diberikan dalam jumlah yang besar kepada kelompok perusahaan besar tanpa melalui studi kelayakan bisnis mereka, akibatnya bank-bank tersebut mengalami kesulitan keuangan karena perusahaan tersebut tidak dapat mengembalikan pinjaman dan bunganya.

Kebangkrutan PT Indorayon, sebuah pabrik kertas yang besar disebabkan oleh tata kelola yang buruk terhadap hutan pinus di sekitar danau Toba yang merupakan bahan baku pembuatan kertas perusahaan tersebut. Akibat tata kelola hutan pinus yang tidak baik/buruk menimbulkan kerusakan lingkungan hutan dan mengganggu sistem tata kelola air disekitar danau Toba. Permukaan danau Toba mengalami penurunan tajam sehingga mengganggu mata pencaharian masyarakat sekitarnya. Masyarakat marah dan menutup paksa aktivitas pabrik tersebut, akibatnya PT Indorayon tidak dapat beroperasi lagi karena hubungan yang tidak baik dengan masyarakat disekitar lokasi pasokan bahan baku.

Hal yang sama terjadi pada PT Lapindo Brantas yang melakukan kecerobohan dalam melakukan eksplorasi minyak dan gas di Sidoarjo, yang tidak saja menimbulkan kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup pada area yang sangat luas, tetapi juga mematikan mata pencaharian masyarakat sekitar lokasi yang tercemar. Hal ini dapat saja menimbulkan tuntutan hukum dari masyarakat yang pada gilirannya mengancam keberadaan perusahaan.

Di Amerika tuntutan akan penerapan *good corporate governance* terutama dipicu oleh skandal spektakuler yang terjadi pada perusahaan besar seperti Enron, Worldcom, London Commonwealth, Polypeck, Maxwell dan lain-lain yang melibatkan top eksekutif perusahaan tersebut menggambarkan tidak diterapkannya prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Keruntuhan perusahaan-perusahaan publik tersebut dikarenakan oleh

kegagalan strategi maupun praktek curang dari manajemen puncak yang berlangsung tanpa terdeteksi dalam waktu yang cukup lama karena lemahnya pengawasan yang *independen* oleh *corporate boards*.

Akibat adanya tata kelola perusahaan yang buruk tersebut pada akhirnya terdapat kecenderungan meningkatnya tuntutan masyarakat/public atas transparansi dan akuntabilitas perusahaan sebagai wujud implementasi *good corporate governance* (GCG). GCG diperlukan untuk mendorong terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu penerapan GCG perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan yaitu Negara sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha. Prinsip dasar yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pilar adalah:

1. Negara dan perangkatnya menciptakan peraturan perundang-undangan yang menunjang iklim usaha yang sehat, efisien, dan transparan, melaksanakan peraturan perundang-undangan dan penegakan hukum secara konsisten (*consitent law enforcement*).
2. Dunia usaha sebagai pelaku pasar menerapkan GCG sebagai pedoman dasar pelaksanaan usaha.
3. Masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha serta pihak yang terkena dampak dari keberadaan perusahaan, menunjukkan kepedulian dan melakukan kontrol social secara objektif dan bertanggung jawab.

Dua teori utama yang terkait dengan penerapan *good corporate governance* ini adalah *Agency Theory* dan *Stewardship Theory*. *Agency theory* yang dikembangkan oleh Michael Johnson memandang bahwa manajemen sebagai *agent* bagi para pemegang saham, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang arif dan bijaksana serta adil terhadap pemegang saham. *Stewardship theory* (Chinn, 2000, Shaw, 2003) dibangun atas asumsi dasar filosofi sifat manusia, yaitu dapat dipercaya, memiliki integritas, bertanggung jawab, jujur terhadap orang lain. Dimana manusia memandang manajemen sebagai yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan *public* maupun kepentingan *stakeholder*.

Munculnya isu pemanasan global, penipisan lapisan ozon, kerusakan hutan, kerusakan lokasi disekitar areal pertambangan, pencemaran air akibat limbah beracun, pencemaran lingkungan akibat pengeboran minyak, pencemaran udara akibat pembakaran hutan yang sembarangan, pencemaran air laut akibat tumpahan minyak dari

kapal tangki pengangkut minyak yang bocor, dan sebagainya yang merupakan akibat negatif dari munculnya aktivitas bisnis yang berorientasi pada keuntungan (*profit*) semata tanpa memperdulikan dampak negatif yang merugikan masyarakat dan bumi yang kita diami ini.

Konsep *corporate social responsibility* (CSR), analisa *stakeholder* dan sejenisnya merupakan respon atas tindakan atau kegiatan bisnis perusahaan yang telah merugikan masyarakat dan bumi yang kita diami ini. *Corporate social responsibility* (CSR) merupakan tanggung jawab perusahaan kepada pemilik perusahaan/ pemegang saham, karyawan yang diwujudkan dalam pencapaian tingkat profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan dan tanggung jawab perusahaan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kompetensi masyarakat, menciptakan lapangan pekerjaan dan memelihara lingkungan untuk generasi mendatang. Artinya perusahaan industri tidak hanya memikirkan tentang aspek keuangan (*profit*) saja tetapi harus juga memikirkan aspek social dan aspek lingkungan perusahaan. Sesuai dengan prinsip *triple bottom line* yang dikemukakan oleh Elkington yaitu *profit, people* dan *planet*.

Pelaksanaan tanggung jawab social perusahaan/*corporate social responsibility* (CSR) diungkapkan dalam suatu laporan yang disebut *sustainability Reporting*. Dan harus dimasukkan dalam laporan keuangan tahunan perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Istilah *Good Corporate Governance* (GCG) menurut *Cadbury Committee Of United Kingdom* (dalam Sukrisno Agoes 2009) adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Menurut Agoes, Sukrisno (2009) yang mendefinisikan tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik/GCG juga disebutkan sebagai suatu proses yang transparan atas

penentuan tujuan perusahaan, pencapaian dan penilaian kinerjanya.

Menurut Agoes, Sukrisno (2009) *Corporate social responsibility* (CSR) merupakan tanggung jawab perusahaan kepada pemilik perusahaan/pemegang saham, karyawan yang diwujudkan dalam pencapaian tingkat profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan dan tanggung jawaan perusahaan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kompetensi masyarakat, menciptakan lapangan pekerjaan dan memelihara lingkungan untuk generasi mendatang.

Beberapa organisasi mendefinisikan CSR (majalah bisnis dan csr,2007; wikipedia 2008; Sukada dan Jalal,2008)

World Business Council for Sustainable Development: Komitmen berkesinambungan dari kalangan bisnis untuk berperilaku etis dan memberi kontribusi bagi pembangunan ekonomi, seraya meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dan keluarganya, serta komunitas lokal dan masyarakat luas pada umumnya.

International Finance Corporation: Komitmen dunia bisnis untuk memberi kontribusi terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui kerjasama dengan karyawan, keluarga mereka, komunitas lokal dan masyarakat luas untuk meningkatkan kehidupan mereka melalui cara-cara yang baik bagi bisnis maupun pembangunan.

Institute of Chartered Accountants, England and Wales: Jaminan bahwa organisasi-organisasi pengelola bisnis mampu memberi dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan, seraya memaksimalkan nilai bagi para pemegang saham (*shareholders*) mereka.

Canadian Government: Kegiatan usaha yang mengintegrasikan ekonomi, lingkungan dan sosial ke dalam nilai, budaya, pengambilan keputusan, strategi, dan operasi perusahaan yang dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab untuk menciptakan masyarakat yang sehat dan berkembang.

European Commission: Sebuah konsep dengan mana perusahaan mengintegrasikan perhatian terhadap sosial dan lingkungan dalam operasi bisnis mereka dan dalam interaksinya dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) berdasarkan prinsip kesukarelaan.

CSR Asia: Komitmen perusahaan untuk beroperasi secara berkelanjutan berdasarkan prinsip ekonomi, sosial dan lingkungan, seraya menyeimbangkan beragam kepentingan para *stakeholders*.

Menurut Darwin dalam Theowordpress, 2004 bahwa *Corporate Sustainable Reporting* adalah pelaporan mengenai kebijakan ekonomi,

lingkungan dan sosial, pengaruh dan kinerja organisasi dan produknya di dalam konteks pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*).

Pengungkapan Tanggung jawab sosial perusahaan (*CSR Disclosure*) sebagai penyajian (*release*) sejumlah informasi yang dibutuhkan untuk pengoperasian secara optimal pasar modal yang efisien. Pengungkapan CSR oleh setiap korporasi/perusahaan harus ada di dalam laporan keuangan tahunan perusahaan (Hendriksen dan Van Breda, 2000)

III. METODE PENELITIAN

Kajian Literatur merupakan sumber utama yang menyangkut berbagai ketentuan studi yang telah dilakukan sebelumnya, serta didukung dengan hasil kajian yang telah dilakukan dan dipublikasikan oleh berbagai lembaga berupa jurnal dan kajian ilmiah lainnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tata Kelola Perusahaan Yang Baik/*Good Corporate Governance* timbul akibat adanya beberapa kasus atau skandal yang dilakukan perusahaan-perusahaan besar baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai akibat dilaksanakannya praktek pengelolaan perusahaan yang buruk

Sejak diperkenalkan oleh OECD, prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berikut ini telah dijadikan acuan oleh Negara-negara di dunia termasuk Indonesia. Prinsip ini disusun secara universal sehingga dapat berlaku bagi semua Negara atau perusahaan dan diselaraskan dengan sistem hukum, aturan atau taa nilai yang berlaku di Negara masing-masing.

Prinsi-prinsip tata kelola perusahaan yang baik antara lain:

1. Akuntabilitas (*Accountability*).

Prinsip ini memuat kewenangan yang harus dimiliki oleh dewan komisaris dan direksi beserta kewajiban kepada pemegang saham dan *stakeholders* lainnya. Dewan direksi bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang saham. Komisaris bertanggung jawab atas keberhasilan pengawasan dan wajib memberikan nasehat kepada direksi atas pengelolaan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemegang saham

bertanggung jawab atas keberhasilan pembinaan dalam rangka pengelolaan perusahaan.

2. Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Prinsip ini menuntut perusahaan maupun pimpinan dan manajer perusahaan melakukan kegiatannya secara bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan *Good Corporate Citizen*. Sebagai pengelola perusahaan hendaknya dihindari dari segala biaya transaksi yang berpotensi merugikan pihak ketiga maupun pihak lain diluar ketentuan yang telah disepakati, seperti tersirat pada Undang-Undang, regulasi, kontrak maupun pedoman operasional bisnis perusahaan.

3. Keterbukaan (*Transparancy*)

Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, dalam prinsip ini perusahaan harus mengungkapkan informasi yang material dan relevan secara tepat waktu dan akurat dan mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan.. Informasi yang diungkapkan antara lain tentang keadaan keuangan, kinerja keuangan, kepemilikan dan pengelolaan perusahaan. Audit yang dilakukan atas informasi ini dilakukan secara Independen. Keterbukaan dilakukan agar pemegang saham dan orang lain mengetahui keadaan perusahaan sehingga nilai saham pemegang saham dapat ditingkatkan.

4. Kewajaran (*Fairness*)

Seluruh pemangku kepentingan harus memiliki kesempatan untuk mendapatkan perlakuan adil dari perusahaan. Pemberlakuan prinsip ini diperusahaan akan melarang praktek-praktek tercela yang dilakukan oleh orang dalam yang merugikan pihak lain. Setiap anggota direksi harus melakukan keterbukaan jika menemukan transaksi-transaksi yang mengandung benturan kepentingan.

Tujuan dari dilaksanakannya tata kelola perusahaan yang baik/*good corporate governance* (GCG) selain untuk menilai kinerja perusahaan juga untuk menciptakan nilai tambah (*value Added*) bagi semua pemangku kepentingan, mencegah dan mengurangi manipulasi serta kesalahan yang signifikan dalam mengelola organisasi dan meningkatkan upaya agar pemangku kepentingan tidak dirugikan. Menurut Tjager dkk 2003 (dalam Sukrisno Agoes, 2009) salah satu manfaat diterapkannya *good corporate governance* adalah secara teoritis praktek GCG dapat meningkatkan nilai perusahaan (*Value Added*).

Akhir-akhir ini terdapat kecenderungan meningkatnya tuntutan masyarakat/publik atas transparansi dan akuntabilitas perusahaan sebagai

wujud implementasi *good corporate governance* (GCG) . salah satu implementasi GCG diperusahaan adalah melalui penerapan *corporate social responsibility* (CSR) yang bila diartikan ke bahasa Indonesia **tanggung jawab sosial perusahaan**.

Dalam era globalisasi kesadaran akan penerapan tanggung jawab social perusahaan menjadi penting seiring dengan semakin maraknya kepedulian masyarakat terhadap produk atau barang yang ramah lingkungan. *Corporate social responsibility* (CSR) adalah komitmen dari perusahaan untuk berperilaku etis dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Komitmen lain dari perusahaan adalah meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, komunitas local serta masyarakat luas. Harmonisasi antara perusahaan dengan masyarakat sekitarnya dapat tercapai apabila komitmen penuh dari *top management* perusahaan terhadap penerapan CSR sebagai akuntabilitas publik.

Salah satu prinsip *good corporate governance* adalah masalah pertanggung jawaban (*responsibility*) yaitu kesesuaian dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip *corporate* yang sehat.

Belakangan ini terdapat tiga kepentingan *public* yang oleh perusahaan cenderung terabaikan. **Pertama** perusahaan hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham (*shareholder*) sedangkan masyarakat sekitar perusahaan berdomisili kurang diperhatikan. **Kedua** dampak negative yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan semakin meningkat dan harus ditanggung oleh masyarakat sekitar, sementara itu sebagian besar keuntungan manfaat hanya dinikmati oleh pemilik saham perusahaan saja. **Ketiga** masyarakat yang menjadi korban ssebagian besar kesulitan untuk menuntut ganti rugi kepada perusahaan yang bersangkutan.

Munculnya isu pemanasan global, penipisan lapisan ozon, kerusakan hutan, kerusakan lokasi disekitar areal pertambangan, pencemaran air akibat limbah beracun, pencemaran lingkungan akibat pengeboran minyak, pencemaran udara akibat pembakaran hutan yang sembarangan, pencemaran air laut akibat tumpahan minyak dari kapal tangki pengangkut minyak yang bocor, dan sebagainya yang merupakan akibat negatif dari munculnya aktivitas bisnis yang berorientasi pada keuntungan (*profit*) semata tanpa memperdulikan dampak negative yang

merugikan masyarakat dan bumi yang kita diami ini.

Konsep *corporate social responsibility* (CSR), analisa *stakeholder* dan sejenisnya merupakan respon atas tindakan atau kegiatan bisnis perusahaan yang telah merugikan masyarakat dan bumi yang kita diami ini. *Corporate social responsibility* (CSR) merupakan tanggung jawab perusahaan kepada pemilik perusahaan/pemegang saham, karyawan yang diwujudkan dalam pencapaian tingkat profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan dan tanggung jawan perusahaan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kompetensi masyarakat, menciptakan lapangan pekerjaan dan memelihara lingkungan untuk generasi mendatang.

Di Indonesia istilah *corporate social responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan sudah dikenal sejak tahun 1990 . Beberapa perusahaan sebenarnya telah lama melakukan CSA (*Corporate Social Activity*) atau “aktivitas sosial perusahaan”. Walaupun tidak menamainya sebagai CSR, secara faktual aksinya mendekati konsep CSR yang merepresentasikan bentuk “peran serta” dan “kepedulian” perusahaan terhadap aspek sosial dan lingkungan, seperti memberikan bantuan ke panti-panti jompo, pemberian santunan ke panti-panti asuhan, penyantunan anak yatim dan tidak mampu, pemberian sumbangan untuk daerah yang terkena bencana alam, pemberian sumbangan ke rumah-rumah ibadah. Tidak hanya perusahaan –perusahaan bisnis saja yang melakukan aktivitas social tetapi lembaga pendidikan pun turut melaksanakannya dalam bentuk pemberian pelatihan-pelatihan dibidang informasi dan komputer dilingkungan dimana lembaga pendidikan tersebut berada, pemberian beasiswa kepada masyarakat yang kurang mampu, pemberian pelatihan-pelatihan ukm yang kesemuanya dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka pemberdayaan dan peningkatan kompeetensi masyarakat sekitarnya.

Walaupun sudah banyak perusahaan yang menyadari pentingnya untuk menjalankan *corporate social responsibility* (CSR) , namun masih ada juga yang berkeberatan untuk menjalankannya. Bahkan diantara mereka yang setuju agar perusahaan menjalankan CSR masih terdapat perbedaan dalam mengartikan tingkat keterlibatan supaya perusahaan menjalankan program CSR. Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab social perusahaan/ *corporate social responsibility* (CSR) dan cakupan programnya yang dijalankan akan ditentukan oleh tingkat kesadaran para pelaku bisnis dan para pemangku kepentingan yang terkait lainnya.

CSR mencakup tujuh komponen utama, yaitu: *the environment, social development, human rights, organizational governance, labor practices, fair operating practices, dan consumer issues* (Sukada dan Jalal, 2008). Jika dipetakan pendefinisian CSR yang relatif lebih mudah dipahami dan bisa dioperasionalkan untuk kegiatan audit adalah dengan mengembangkan konsep *Tripple Bottom Lines* (Elkington, 1998) dan menambahkannya dengan satu line tambahan, yakni *procedure* (lihat Suharto, 2007a). Dengan demikian, CSR adalah: Kepedulian perusahaan yang menyisihkan sebagian keuntungannya (*profit*) bagi kepentingan pembangunan manusia (*people*) dan lingkungan (*planet*) secara berkelanjutan berdasarkan prosedur (*procedure*) yang tepat dan profesional.

Dalam aplikasinya, konsep 4P ini bisa dipadukan dengan komponen dalam ISO 26000. Konsep planet jelas berkaitan dengan aspek *the environment*. Konsep *people* di dalamnya bisa merujuk pada konsep *social development* dan *human rights* yang tidak hanya menyangkut kesejahteraan ekonomi masyarakat (seperti pemberian modal usaha, pelatihan keterampilan kerja). Melainkan pula, kesejahteraan sosial (semisal pemberian jaminan sosial, penguatan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dan pendidikan, penguatan kapasitas lembaga-lembaga sosial dan kearifan lokal). Sedangkan konsep *procedure* bisa mencakup konsep *organizational governance, labor practices, fair operating practices, dan consumer issues*

Tanggung jawab sosial perusahaan/*corporate social responsibility* (CSR) merupakan salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan isi pasal 74 Undang-undang Perseroan Terbatas (UU PT) yang baru. Undang-undang ini disyahkan dalam sidang paripurna DPR. Disebutkan bahwa “PT yang menjalankan usaha di bidang dan/atau bersangkutan dengan sumber daya alam wajib menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan“ (Pasal 74 ayat 1). UU PT tidak menyebutkan secara rinci berapa besaran biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk CSR serta sanksi bagi yang melanggar. Peraturan lain yang menyentuh CSR adalah UU No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Pasal 15 (b) menyatakan bahwa ”Setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan.” Meskipun UU ini telah mengatur sanksi-sanksi secara terperinci terhadap badan usaha atau usaha

perseorangan yang mengabaikan CSR (Pasal 34), UU ini baru mampu menjangkau investor asing dan belum mengatur secara tegas perihal CSR bagi perusahaan nasional.

Jika dicermati, peraturan tentang CSR yang relatif lebih terperinci adalah UU No.19 Tahun 2003 tentang BUMN. UU ini kemudian dijabarkan lebih jauh oleh Peraturan Menteri Negara BUMN No.4 Tahun 2007 yang mengatur mulai dari besaran dana hingga tatacara pelaksanaan CSR. Seperti kita ketahui, CSR milik BUMN adalah Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Dalam UU BUMN dinyatakan bahwa selain mencari keuntungan, peran BUMN adalah juga memberikan bimbingan bantuan secara aktif kepada pengusaha golongan lemah, koperasi dan masyarakat. Selanjutnya, Permen Negara BUMN menjelaskan bahwa sumber dana PKBL berasal dari penyisihan laba bersih perusahaan sebesar 2 persen yang dapat digunakan untuk Program Kemitraan ataupun Bina Lingkungan. Peraturan ini juga menegaskan bahwa pihak-pihak yang berhak mendapat pinjaman adalah pengusaha beraset bersih maksimal Rp 200 juta atau beromset paling banyak Rp 1 miliar per tahun. Namun undang-undang ini pun masih menyisakan suatu pertanyaan. Undang-undang ini selain mengatur BUMN, program kemitraan perlu pula dikritisi sebelum disebut sebagai kegiatan *corporate social responsibility* (CSR). Kita tahu bahwa program kemitraan BUMN mirip dengan kegiatan/aktivitas social perusahaan, namun masih ada bau bisnisnya. Masing-masing pihak harus memperoleh keuntungan.

Industri atau korporasi-korporasi wajib untuk melaksanakannya, tetapi kewajiban ini bukan merupakan suatu beban yang memberatkan. Perlu diingat pembangunan suatu negara bukan hanya tanggung jawab pemerintah dan industri saja, tetapi setiap insan manusia berperan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan pengelolaan kualitas hidup masyarakat. Industri dan korporasi berperan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang sehat dengan mempertimbangkan pula faktor lingkungan hidup. Kini dunia usaha tidak lagi hanya memperhatikan catatan keuangan perusahaan semata (*single bottom line*), melainkan sudah meliputi keuangan, sosial, dan aspek lingkungan biasa disebut (*Triple bottom line*) sinergi tiga elemen ini merupakan kunci dari konsep pembangunan berkelanjutan.

Pernyataan tentang pelaksanaan tanggung jawab social perusahaan harus diungkapkan dalam laporan yang disebut *sustainability reporting*, dan termasuk dalam laporan tahunan keuangan perusahaan.. *Sustainability Reporting* adalah pelaporan mengenai kebijakan ekonomi, lingkungan dan sosial, pengaruh dan kinerja organisasi dan produknya di dalam konteks

pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). *Sustainability report* harus menjadi dokumen strategik yang berlevel tinggi yang menempatkan isu, tantangan dan peluang.

Darwin, 2004 dalam Theowordpower's, 2008 yang menyatakan bahwa *Corporate Sustainability Reporting* terbagi menjadi 3 katagori yaitu: kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan kinerja sosial. Sedangkan Zhegaf dan Ahmed (1990) mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan pelaporan sosial perusahaan yaitu;

- a. Lingkungan, meliputi pengendalian terhadap polusi, pencegahna atau perbaikan lingkungan, konserasi alam dan pengungkapan lain yang berkaitan dengan lingkungan.
- b. Energi, meliputi konservasi energi, efeisiensi energi dll
- c. Praktek bisnis yang wajar, meliputi pemberdayaan terhadap minoritas dan perempuan, dukungan terhadap usaha minoritas, tanggung jawab sosial.
- d. Sumber daya manusia, meliputi aktivitas didalam suatu komunitas, dalam kaitannya dengan pelayanan kesehatan, pendidikan dan seni
- e. Produk, meliputi keamanan, pengurangan polusi dll

Dalam Hendrikcsen (2004) dikatakan bahwa pengungkapan (*disclosure*) sebagai penyajian sejumlah informasi yang dibutuhkan untuk pengoperasian secara optimal pasar modal yang efisien. Pengungkapan ada yang bersifat wajib (*mandatory*) yaitu pengungkapan informasi wajib dilakukan oleh perusahaan yang didasarkan pada peraturan atau standar tertentu, dan ada yang bersifat sukarela (*voluntary*) yang merupakan pengungkapan informasi melebihi persyaratan minimum dari paraturan yang berlaku. Setiap unit/pelaku ekonomi selain berusaha untuk kepentingan pemegang saham dan mengkonsentrasikan diri pada pencapaian laba juga mempunyai tanggung jawab sosial, dan hal itu perlu diungkapkan dalam laporan tahunan, sebagaimana dinyatakan oleh Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 tahun 2004 Paragraf kesembilan: "Perusahaan dapat pula menyajikan laporan tambahan seperti laporan mengenai lingkungan hidup dan laporan nilai tambah (*value added statement*), khususnya bagi industri dimana faktor-faktor lingkungan hidup memegang peranan penting dan bagi industri yang menganggap pegawai sebagai kelompok

pengguna laporan yang memegang peranan penting".

Pengungkapan sosial yang dilakukan oleh perusahaan umumnya bersifat *voluntary* (sukarela), *unaudited* (belum diaudit), dan *unregulated* (tidak dipengaruhi oleh peraturan tertentu). Glouter dalam Utomo (2000) menyebutkan tema-tema yang termasuk dalam wacana Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial adalah:

1. Kemasyarakatan

Tema ini mencakup aktivitas kemasyarakatan yang diikuti oleh perusahaan, misalnya aktivitas yang terkait dengan kesehatan, pendidikan dan seni serta pengungkapan aktivitas kemasyarakatan lainnya.

2. Ketenagakerjaan

Tema ini meliputi dampak aktivitas perusahaan pada orang-orang dalam perusahaan tersebut. Aktivitas tersebut meliputi : rekrutmen, program pelatihan, gaji dan tuntutan, mutasi dan promosi dan lainnya.

3. Produk dan Konsumen

Tema ini melibatkan aspek kualitatif suatu produk atau jasa, antara lain kegunaan durability, pelayanan, kepuasan pelanggan, kejujuran dalam iklan, kejelasan/kelengkapan isi pada kemasan, dan lainnya.

4. Lingkungan Hidup

Tema ini meliputi aspek lingkungan dari proses produksi, yang meliputi pengendalian polusi dalam menjalankan operasi bisnis, pencegahan dan perbaikan kerusakan lingkungan akibat pemrosesan sumber daya alam dan konversi sumber daya alam.

Perusahaan mempunyai komitmen terhadap *shareholder* untuk mendapatkan keuntungan (*profit*) dari aktifitas produksi yang dilakukan. Di samping itu perusahaan juga harus memperhatikan dampak yang ditimbulkan dari aktifitas produksi tersebut terhadap lingkungan terutama lingkungan masyarakat sekitar lokasi perusahaan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kepedulian suatu perusahaan terhadap lingkungan dimana perusahaan yang bersangkutan berdiri bukan lagi berdasarkan sukarela tetapi sudah menjadi suatu kewajiban untuk bertanggung jawab terhadap dampak yang ditimbulkan dari kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal itu merupakan rangkaian dari pengelolaan suatu perusahaan.

Dengan kata lain perusahaan yang sudah peduli terhadap lingkungan social dan masyarakatnya berarti sudah melaksanakan atau mengimplementasikan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik atau *Good Corporate Governance*. Pelaksanaan tanggung jawab sosial/CSR diungkapkan dalam suatu laporan yang disebut *CSR Disclosure* dan merupakan bagian dari laporan keuangan tahunan perusahaan.

Perusahaan seperti ini yang lebih banyak disukai oleh para penanam modal (investor). Karena menurut pendapat para investor perusahaan yang telah melaksanakan tanggung jawab sosialnya berarti telah melakukan tata pengelolaan perusahaan dengan baik. Dengan kata lain perusahaan telah menjalankan atau mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik.

V. KESIMPULAN

1. Tata kelola perusahaan yang baik timbul akibat adanya skandal yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di Amerika (skandal Enron Worldcom, London Commonwealth, Polypeck, Maxwell) juga di Indonesia (kasus Indorayon di Sumut, Lapindo Brantas di Jatim, PT Dirgantara di Bandung dan penggabungan/peleburan beberapa bank pemerintah).
2. *Good Corporate Governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.
3. Pelaksanaan GCG didukung oleh tiga pilar penting yaitu Negara sebagai regulator, perusahaan sebagai pelaku pasar dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa pelaku usaha.
4. Prinsip atau asas tata kelola perusahaan yang baik meliputi *accountability, responsibility, transparency dan fairness*
5. Penerapan salah satu prinsip dari GCG yaitu dengan melaksanakan *corporate social responsibility* yang tercantum dalam UU PT pasal 74, UU no.25 tentang pasar modal dan UU BUMN no.19 tahun 2003
6. Pelaksanaan CSR harus diungkapkan dalam suatu laporan yang disebut *sustainability reporting* dan masuk dalam laporan *annual financial* tahunan perusahaan.

7. Pengungkapan tanggung jawab social perusahaan dinyatakan dalam PSAK No.1 Tahun 2004 pasal ke sembilan.
8. Perusahaan yang telah melaksanakan tanggung jawab sosialnya terhadap lingkungan social dan masyarakat berarti telah melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Sukrisno. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat.
- Chairil N. Siregar. 2007. *Analisa Sosialogis terhadap Implementasi CSR pada Masyarakat Indonesia*. *Jurnal Sosioteknologi*. Edisi 12 tahun 6. Desember 2007.
- M, Arief Effendi. 2006. "Implementasi GCG melalui CSR". *Suara Karya*. Rubrik Opini. Edisi Rabu 15 Maret 2006.
- Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia. 2006. Komite Nasional Kebijakan *Governance*.
- Thomas S. Kaihatu. 2006. " *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia*". *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, Vol.8, No 1. Maret 2006:1-9.
- THEOWORPOWER'WEBLOG. 2008. "Mengungkap Praktek *Corporate Social Responsibility dan Prospek Dalam Mencegah Kerusakan Lingkungan*". April 04, 2008.
- Wikipedia (2008), *Corporate Social Responsibility*. http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_social_responsibility (diakses 20 Februari 2008).
- Yuniasih, Ni Wayan dan Wirakusuma, Made gede. 2009. "Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan CSR dan GCG sebagai Variable Pemoderisasi ". Universitas Udayana, Bali. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Volume 4 no.1, Januari 2009.

PENERAPAN *INFORMATION TECHNOLOGY ETHICS* DALAM PROSES BELAJAR MAHASISWA

Herlawati

STMIK Nusa Mandiri

Jl. Kramat Raya No. 25 Jakarta Pusat 10450

Email: herla.wati@yahoo.co.id

Abstract

Many research on Information Technology (IT) Ethics for ethical guidance when students graduate or the technical delivery (asinkron or direct course). But in reality, sometimes we found confused students when implement IT ethic as a result of inconsistent things when they learn. Ethics of copyright, for example, is the contrast in the library on campus copying without permission of books (most of the overseas issue). Or some professors who share module copyright campus when teaching at other colleges. Although the meaning of "in order to enlighten the people" but in terms of ethics of course that it violates. Most of this is happening due to the angle of view that distinguishes between the college campus with the professional world that sometimes allows things to happen on the campus ethical violation (the reason for the nations') as long as not done the work (the professional world). Moreover, the number of industrial policies (such as Microsoft ®) that does cut the price of its software with a particular reason (with a certain purpose, such as the introduction and strengthening brand products). Up to reinforce the reasons that campuses (including schools) different from the world of professional and community. In this paper will be presented several arguments that break the way the world should be distinguished college and the work with the principles of competency.

Key Words : IT Ethics, Competency Based Curriculum, E-learning.

Telah banyak riset mengenai *Information Technology (IT) Ethics* baik untuk panduan etika setelah mahasiswa lulus ataupun mengenai teknik penyampaiannya (asinkron ataupun tatap muka). Namun kenyataan di lapangan kerap dijumpai kebingungan yang dialami oleh mahasiswa akibat tidak konsistennya lingkungan di mana mereka belajar. Etika mengenai hak cipta, misalnya, sangat kontras di mana perpustakaan di kampus tertentu dengan jelas menggandakan tanpa ijin suatu buku (kebanyakan terbitan luar negeri). Atau beberapa pengajar yang membagikan (*sharring*) modul hak cipta kampusnya saat mengajar di kampus lain. Walaupun dengan maksud "demi mencerdaskan bangsa" namun dilihat dari aspek etika sesungguhnya tidak dapat disangkal bahwa hal tersebut melanggar. Kebanyakan hal itu terjadi akibat sudut pandang kampus yang membedakan antara dunia kampus dengan dunia profesional yang terkadang membolehkan hal-hal yang melanggar etika terjadi di kampus (dengan alasan demi mencerdaskan bangsa) asalkan tidak dilakukan di dunia kerja (dunia profesional). Ditambah lagi oleh kebijakan beberapa perusahaan, misalnya *Microsoft*, yang melakukan potongan harga terhadap *software*-nya dengan alasan tertentu (dengan maksud tertentu seperti pengenalan produk dan penguatan merek). Sehingga memperkuat alasan bahwa dunia kampus (termasuk juga sekolah) berbeda dengan dunia profesional dan masyarakat. Dalam tulisan ini akan disampaikan beberapa cara bagaimana mematahkan argumen bahwa dunia kampus harus dibedakan dengan dunia kerja dengan prinsip kompetensi (KBK=Kurikulum Berbasis Kompetensi).

Kata Kunci : *IT Ethics, Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), E-learning*

I. PENDAHULUAN

Walaupun membahas sesuatu apakah benar ataukah salah, etika tetap saja berbeda dengan hukum. Memang tidak dapat dipungkiri dunia akan kacau seandainya tidak ada hukum yang berlaku. Walaupun memiliki hukum kita tidak dapat serta merta meninggalkan etika, bahkan undang-undang

harus direvisi dengan bantuan etika (Barger, 2008: 6).

Perlu diperjelas bahwa dalam *Information Technology (IT) Ethics*, pernyataan beretika atau tidak ditujukan kepada manusia yang memanfaatkan *IT* dan bukan pada *IT* itu sendiri. Seperti halnya senjata, jika terjadi pelanggaran,

tentu saja bukan senjata yang dikatakan bersalah melainkan orang yang menggunakan senjata tersebut.

Teknik Pengajaran *IT Ethics*

Banyak penelitian tentang dampak positif dan negatif cara pengajaran *IT Ethics* di kampus. Disebutkan bahwa ada dua cara mengajarkan *IT Ethics* kepada mahasiswa yaitu dengan memberikan mata kuliah khusus tentang *IT Ethics* dan dengan cara menyisipkan *IT Ethics* ke seluruh mata kuliah yang diajarkan (Vartiainen, 1998). Cara pertama memiliki keuntungan bahwa dengan adanya satu mata kuliah khusus siswa merasa pentingnya *IT Ethics* dan menjadi acuan tempat bertanya siswa jika terjadi adanya dilema yang dihadapi dan harus mengambil sikap terhadap hal itu. Sedangkan dampak negatifnya adalah mahasiswa kurang dapat menerapkan *IT Ethics* ke dalam disiplin ilmu tertentu (Keamanan Jaringan, Analisa dan Disain Sistem, Pemrograman Komputer, *Database Management System (DBMS)*, Rekayasa Perangkat Lunak, dan sebagainya). Cara kedua memiliki kelemahan apabila dosen pengampu mata kuliah kurang memiliki pemahaman dalam hal *IT Ethics*. Masalah ini akan dibahas panjang lebar dalam paper ini, karena kerap dijumpai kasus pelanggaran etika di kebanyakan kampus di Indonesia.

Pengajaran suatu etika di Indonesia, sesuai dengan dasar negaranya tidak terlepas dari unsur budaya, agama, peraturan-peraturan dan sebagainya. Namun menyangkut teknologi informasi, seperti agama, kultur dan sejenisnya hanya memberi rambu-rambu umum saja bahkan undang-undang informasi dan transaksi elektronik belum dapat diterapkan secara mulus di negara kita. Oleh karena itu pengajaran *IT Ethic* di negara kita sudah layak untuk diajarkan, bahkan untuk sekolah menengah mengingat penyalahgunaan *IT* saat ini sudah cukup parah.

Tidak hanya di Indonesia, di manca negara pun memiliki masalah yang sama dalam memenuhi ketersediaan tenaga pengajar *IT Ethics* di lingkungan kampus. Riset mengenai hal itu telah dilakukan oleh Miller, (1999) yang menganjurkan cara pembelajaran *IT Ethics* lewat internet (*World Wide Web*) dengan istilah *asynchronous*. Namun memiliki masalah-masalah dalam hal interaksi mahasiswa dengan pengajar. Selain itu, penyampaian suatu etika ternyata harus disertai dengan gaya bahasa, humor, ekspresi karena menyangkut dengan aspek-aspek yang harus dibangun antara lain:

- a) Mampu menjabarkan dan menyelesaikan permasalahan dengan cara yang praktis terhadap konflik etika di masyarakat,
- b) Memiliki kepekaan terhadap masalah etika profesi,
- c) Memiliki tingkat pemahaman yang tinggi terhadap karakteristik dari profesi yang digeluti,
- d) Memiliki pemahaman yang baik dalam melindungi baik pekerjaan maupun dampak lingkungan akibat profesi dan
- e) Memiliki kemampuan menjaga kesiapan dalam belajar sepanjang masa.

Banyak yang berpendapat bahwa etika berlaku universal. Etika seorang dokter tentu tidak jauh berbeda dengan seorang polisi, jaksa, hakim, guru dan sebagainya. Bagaimana dengan *IT Ethics*? Apakah sama dengan etika-etika yang lain? Dalam bukunya, Barger (2008:8) memberikan alasan-alasan yang membedakan *IT* dengan profesi lainnya. Dengan ditemukannya silicon, dunia *IT* semakin cepat berkembang dengan memunculkan fenomena-fenomena baru yang belum muncul beberapa tahun sebelumnya, seperti diungkapkan oleh John H. Moore. Karakteristik-karakteristik unik tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

- a) Budaya Cepat, akibat dari perkembangan pesat teknologi jaringan dan komunikasi sehingga respon seseorang langsung, baik dengan email, *teleconference* dan sebagainya.
- b) Storage dan Privasi, yang saat ini penyebarannya sangat cepat dalam hitungan detik. Beberapa kasus seperti penyebaran pornografi dikalangan artis di internet berdampak pada kehidupannya.
- c) Pencurian identitas, hal yang dahulu mungkin biasa saja, saat ini berakibat sangat fatal. Seseorang yang kehilangan uangnya akibat identitasnya yang dicuri tidak dapat meminta Bank mengembalikan uangnya.
- d) *Internationality*, memungkinkan suatu hal yang dilarang oleh satu negara mungkin tidak di negara lain. Sebuah film yang di negara kita masuk kategori pornografi, di nagara lain bisa saja tidak dianggap pornografi.
- e) Penggandaan, dengan sekali klik mouse saja, hasil karya seseorang (musik, video, tulisan dan sebagainya) dapat diambil oleh seseorang. Berbeda dengan bentuk fisik, bentuk digital memiliki karakteristik yang memiliki kualitas sama dengan aslinya.
- f) Penipuan, baik dari pemalsuan umur agar bisa mengakses konten pornografi hingga perjudian terselubung atau arisan berantai yang merugikan.
- g) Ketimpangan sosial, walaupun sudah mulai setara, masih terjadi ketimpangan gender dalam pemanfaatan teknologi informasi menurut beberapa riset. Selain itu seperti di Indonesia,

kebanyakan pengguna teknologi informasi masih dirasa kurang bagi kalangan ekonomi lemah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Etika adalah pengambilan keputusan terhadap suatu hal apakah benar atau salah (Barger, 2008). Sedangkan *IT Ethics* berarti etika yang berhubungan dengan *Information Technology (IT)*. Baik *IT Ethics* maupun etika profesi yang lain tidak memiliki perbedaan yang jauh. Akan tetapi perkembangan *IT* yang cepat disertai dengan daya dukungnya terhadap lingkungan tidak sanggup disikapi dengan cepat oleh lingkungan, oleh karena itu harus dibutuhkan evaluasi ulang terhadap segala hal yang menyangkut etika (*IT* ataupun komputasi).

Perkembangan *IT*

Salah satu komponen *IT* adalah komputer yang saat ini menjadi fenomena karena perkembangannya yang cepat. Keberadaannya di lingkungan sosial saat ini sudah mutlak ada, dari bidang kedokteran, transportasi, pendidikan, perdagangan, perbankan dan lain-lain. Teknologi komputer pertama kali dikembangkan di Inggris oleh Charles Babbage (1791-1871) yang penggunaannya seperti kalkulator. Selain itu, Herman Hollerith pada tahun 1890 menemukan kartu berlubang yang berfungsi menyimpan instruksi program. Baik Charles Babbage maupun Herman Hollerith memanfaatkan metoda aljabar karya profesor matematika Universitas College Cork, George Boole (1815-1864), yang dikenal dengan nama Aljabar Boole (Barger, 2005:1). Komputer terus berkembang dari *prosesor* 286, 386, 486 hingga era *multiprosesor* pentium I, II, III hingga saat ini masuk era seri Core i3, i5 dan i7.

Namun loncatan drastis terjadi saat perkembangan pesat dalam jaringan komputer yang menghubungkan antara satu komputer dengan komputer yang lain. Pertama kali komunikasi data antar satu komputer dengan komputer lainnya diterapkan di akhir tahun 1960 oleh departemen pertahanan Amerika Serikat dengan riset terkenal *Advanced Research Project Agency (ARPA)*. Jaringan pertama menghubungkan para kontraktor dengan departemen pertahanan dan dikenal dengan nama ARPANET. Prinsip dasarnya adalah bahwa jika satu titik terputus, maka komunikasi dapat dialihkan (*routing*) melalui jalur lain sehingga jaringan secara umum tidak mati. Namun sejak tahun 1970, dengan banyaknya *network* yang ada dan mengharuskan terhubungnya

antara satu *network* dengan *network* lainnya maka munculah istilah internet yang pada prinsipnya adalah *network* dari *network*. Salah satu protokol penting dalam jaringan ditemukan oleh Vinton Cerf dan Robert Kahn dengan nama TCP/IP. Namun dengan menduniannya internet, dibutuhkan protokol yang efisien, dan pada tahun 1989 Tim Berners-Lee menemukan *Hypertext Transfer Protocol (http)* di Swiss. Dengan http, tiap komputer dapat bertukar informasi melalui server *World Wide Web (www)* yang saat ini sudah berkembang dan akan masuk ke versi 3 (Barger, 2008:5).

E-Learning

Perkembangan *e-learning* dimulai oleh Universitas Illinois di Urbana-Champaign dengan berbasis instruksi komputer bernama PLATO. Kemudian sejak tahun 1990 dimulailah dibuat CD yang berisi pembelajaran yang dikenal dengan istilah *Computer Based Training (CBT)*. Ternyata *CBT* mendapat tempat di masyarakat yang kemudian mulai diproduksi secara massal. Munculnya internet memaksa *CBT* berbasiskan *World Wide Web (www)* sehingga muncul *Learning Management System (LMS)* yang saat ini telah memiliki standar antara lain *Air Line Industry CBT Comitee (AICC)*, *IMS*, *SCORM*, *IEEE LOM*, *ARIADNE* dan sebagainya. Dan pada tahun 1999 *e-learning* mulai matang dan mutlak dibutuhkan oleh seluruh institusi pendidikan dengan fasilitas yang baik berkat perpaduan multimedia, video streaming, penampilan interaktif dalam berbagai pilihan format data dan yang terpenting adalah berukuran kecil sehingga mudah diakses lewat internet.



Gambar 2 Contoh *E-learning*

Maraknya penerapan *e-learning* dalam pendidikan sebaiknya diambil manfaat positifnya (mengatasi masalah geografis dan jumlah pengajar yang kurang ideal dibanding jumlah mahasiswanya), walaupun untuk bidang keahlian yang membutuhkan keterampilan, *skill*, moral dan etika memiliki banyak kekurangannya antara lain

lemah dalam aspek diskusi, perasaan terisolasi yang dialami siswa, sulit memotivasi siswa dan kurangnya hubungan antara pengajar dan mahasiswa. Beberapa keuntungan dilaksanakannya *e-learning* dapat dirinci sebagai berikut: *Self Motivated, Self Paced, fleksibel, Konsisten, Interaktif dan kolaboratif, efisien, mudah diakses dan convenient dan murah*. Format baru *e-learning* saat ini telah jauh lebih baik dari bentuk CBT pada beberapa tahun yang lalu. Dengan format SCORM pelajar tidak dapat mengunduh konten dan hanya bisa dibaca secara *online* dengan internet, sehingga pembuat konten lebih dilindungi dari sisi hak kekayaan intelektual.



Gambar 3 Keuntungan *E-Learning*, diambil dari: <http://www.hbmeu.ac.ae/NR/rdonlyres/F9989FEA-9B57-4833-AE09-1820DF00C7D2/0/BenefitsofLearning.jpg>

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)

KBK sudah dimulai sejak tahun 2004 walaupun beberapa institusi pendidikan sudah menggunakannya beberapa tahun sebelumnya. Pada dasarnya KBK tidak jauh berbeda dengan kurikulum 1994 hanya saja ada sedikit perbedaan pada proses pembelajarannya. Murid diberikan kebebasan mengembangkan IPTEK berdasarkan teori yang ada sehingga dalam hal ini murid berperan sebagai subyek bukan obyek. Tentu saja sikap yang lain tidak dilupakan seperti kerja sama, solidaritas, komunikasi dan sebagainya. Prinsipnya adalah diharapkan murid memiliki kemampuan kerja bukan sekedar kemampuan ilmu. Gambar di bawah ini menjelaskan karakteristik KBK.



Gambar 1 Bagan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Karakteristik perguruan tinggi-perguruan tinggi yang ada di Indonesia (terutama yang swasta) adalah memiliki keterbatasan sumber daya (finansial dan sumber daya manusia). Baik pengadaan barang legal/berlisensi yang kurang, hingga dari sisi pengajaran, rasio dosen dengan mahasiswa yang kebanyakan belum ideal. Akibat keterbatasan itulah, seperti diutarakan oleh Wong (2005), terdapat aspek etika yang mungkin dilanggar dalam lingkungan kampus antara lain:

- a) Pembajakan *software*,
- b) Menjual data pribadi ke pihak lain untuk kepentingan komersial dan
- c) Campur tangan pemerintah yang mengambil data pribadi demi kepentingan keamanan negara.

Munculnya kebijakan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) di Indonesia, mengharuskan institusi kampus menyiapkan materi perkuliahan yang harus menjembatani dan membuat seolah-olah dunia pengajaran yang diterapkan seperti dunia kerja yang ada sekarang. KBK mengharuskan peran aktif dosen sebagai pembimbing mahasiswa dalam belajar dan tidak hanya selaku pemberi kuliah. Dari sisi teori, siswa di negara kita sudah tidak dapat diremehkan lagi. Beberapa siswa bahkan menjuarai kompetisi-kompetisi keilmuan tingkat dunia. Namun salah satu kelemahan kita adalah dari sisi penerapan teori (praktek langsung), begitu pula dengan teori etika yang mereka terima saat belajar dahulu. Dengan pengajaran *IT Ethics* yang tepat diharapkan siswa tidak kebingungan menghadapi dilema-dilema pada dunia kerja yang memang selalu dibenturkan antara satu kepentingan dengan kepentingan lainnya.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan membaca buku teks tentang *IT*

Ethics, E-Learning, KBK dan jurnal-jurnal yang tersedia luas di internet. Kebanyakan penelitian dengan cara pemantauan langsung dalam proses belajar mengajar.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia pendidikan untuk memberi ilmu etika ke peserta didik diberikan dalam bentuk: (1) Mengajarkan aturan dan prinsip-prinsip dan (2) Membangkitkan kebiasaan yang sesuai dengan etika yang ada (Hilton, Thomas S.E & Donald D. Mowry, 2005). Di antara keduanya aspek membangkitkan kebiasaan ternyata lebih sulit dibandingkan hanya dengan mengajarkan aturan-aturan tentang etika.

Dalam pembahasan ini akan diulas dua teknik pembelajaran yaitu tatap muka antara siswa dengan pengajar dan pembelajaran online melalui *e-learning* yang saat ini sedang banyak dikembangkan pada kampus dan sekolah. Juga sedikit disinggung mengenai kode etik yang dirancang oleh badan-badan internasional seperti ACM, IEEE dan sebagainya yang mulai menjadi standar *de facto* bagi para profesional teknologi informasi.

Kelebihan dan Kekurangan Kuliah Tatap Muka

Tradisi pengajaran mengenai etika di negara Indonesia telah ada sejak jaman pra sejarah dan saat ini tiap agama memiliki metode-metode yang dirasa cukup ampuh. Pesantren-pesantren yang ada misalnya atau sekolah-sekolah khusus yang mendidik para pendakwah setiap agama semuanya mengharuskan adanya tatap muka. Sehingga tatap muka masih menjadi andalan dalam pembelajaran etika.

Tetapi seperti diungkapkan oleh Wong (2005) bahwa *IT Ethics* berbeda dengan etika profesi lainnya karena perkembangan *IT* yang cepat serta kecanggihan dan karakteristik khas lainnya mengharuskan adanya evaluasi lagi. Etika lainnya harus menyesuaikan terhadap dinamika perkembangan *IT* yang memang tidak sanggup dijelaskan secara eksplisit oleh ajaran-ajaran keagamaan maupun budaya setempat. Istilah-istilah baru terus bermunculan dari *confidentiality*, *integrity* hingga istilah populer seperti *chatting*, *facebook*, dan sebagainya. Sehingga hanya dengan menerapkan kuliah tatap muka khusus membahas *IT Ethics* sangat berbahaya jika pemberi kuliah kurang memahami *IT Ethics*.

Selain itu, karena ilmu yang tergolong baru dan cepat berkembang, menemukan pengajar yang tepat dalam memberi perkuliahan tatap muka tentang *IT Ethics* sangat sulit. Sehingga mau tidak

mau terpaksa suatu institusi mencari sedapatnya, pengajar *IT Ethics* dan tidak merasa berkewajiban tahu apakah pengajar tersebut mengajarkan dengan baik.

Pembuatan silabus yang baik dengan kompetensi dasar yang jelas diharapkan proses pembelajaran tatap muka dapat berjalan baik. Tentu saja dengan teknik evaluasi yang tepat, karena menilai sikap tentu saja lebih sulit. Beberapa literatur yang merupakan buku teks *IT Ethics* menambahkan dengan bab-bab mengenai filsafat. Berbeda dengan Nortcutt (2004) yang membagi menjadi paham konservatif dan liberal, Burger (2008) membahas etika dari sudut idealisme, realisme dan pragmatisme. Jadi sedikit banyak pengajar harus memiliki dasar-dasar filsafat yang berhubungan dengan teori-teori kebenaran. Sehingga siswa mampu menerapkan kapan bersikap idealis, kapan bersikap realis dan kapan pula bersikap pragmatis.

Kelebihan dan Kekurangan Kuliah Lewat *On-Line Asinkron*

Dunia *IT* tidak dapat dilepaskan dengan dunia internet (*World Wide Web*). Era saat ini bahkan bisa dikatakan era informasi. Siapa yang tidak mendapat informasi akan tertinggal. Karena kecepatannya cara memperoleh informasi lewat tatap muka saat ini telah ditinggal oleh beberapa institusi pendidikan lewat pendidikan on-lininya, dan dikenal istilah *e-learning*. Penyediaan informasi dalam bentuk digital saat ini mutlak diperlukan, berbagai macam *digital library (Digilib)* bermunculan dan gratis diakses oleh siapapun.

Karena etika melibatkan 'rasa', maka hanya mengandalkan internet tentu saja tidak cukup. Terkadang siswa memerlukan sesuatu untuk didiskusikan. Dilema yang muncul yang oleh Nortcutt (2004) dibedakan antara paham konservatif dengan liberal harus melibatkan diskusi dengan pengajar maupun siswa lainnya. Hal inilah yang tidak dapat dijumpai dalam sistem pembelajaran *on-line*. Namun demikian, masalah kurangnya pengajar yang baik dalam materi *IT Ethics* dapat diatasi dengan cara pembelajaran *on-line* ini. Kendala waktu dan geografis dapat teratasi, mahasiswa dapat belajar '*any time dan any where*'.

Lingkungan Kampus yang Mendukung *IT Ethics*

Tak dapat dipungkiri bahwa siswa lebih mudah belajar dari apa yang dicontohkan kepadanya dari pada apa yang diajarkan. Namun disayangkan, apa yang dicontohkan oleh para

pendidik (atau institusinya) tidak sesuai dengan apa yang diajarkan. Beberapa kasus seperti masalah hak kekayaan intelektual, beberapa pengajar justru melakukan penggandaan tanpa ijin terhadap suatu buku, alat peraga, *software* dan simulator dikarenakan kurangnya biaya lisensi. Walaupun demi kepentingan “mencerdaskan bangsa” tetap saja sifat melanggar hak cipta tidak dapat dibenarkan secara etika dan tidak langsung mengajarkan sesuatu yang buruk kepada peserta didik. Bahkan beberapa kampus menyediakan buku yang diperbanyak tanpa ijin di perpustakaan resminya (baik *hardcopy* maupun *digital*-nya). Untungnya kemudahan memperoleh buku saat ini dapat selangkah lebih maju. Munculnya *e-learning* yang gratis, kebijakan pemerintah kita untuk menggratiskan buku digital sedikit banyak mengurangi pembajakan.

Mungkin ada benarnya juga penggunaan poster-poster *IT Ethic* penggugah rasa yang berisi pesan-pesan etika yang di pasang di kelas-kelas yang mengajarkan teknologi informasi karena indera penglihatan dalam dunia pengajaran memiliki daya rekam yang baik dibandingkan dengan pendengaran. Poster-poster tersebut dapat berfungsi penerjemah siswa-siswa yang akan melanggar etika dalam bidang teknologi informasi misalnya pelanggaran *privacy*, autentikasi, hak cipta dan sebagainya.



Gambar 2 Contoh Poster *IT Ethics* (Diambil dari: <http://www.motivationalbuck.com/imagesbuck/privacylock.gif>)

Masih adanya paradigma yang membedakan dunia kampus dengan dunia kerja sangat mengganggu proses belajar mengajar, khususnya pengajaran *IT Ethics*. Bahkan terkesan ada standar ganda mengenai aturan etika, misalnya siswa terkesan diperbolehkan menggandakan tanpa ijin suatu buku beberapa halaman maupun keseluruhan buku, dengan alasan pembelajaran.

Perusahaan raksasa seperti *Microsoft* ® yang membedakan harga penjualan produknya untuk kalangan institusi sangat membantu proses pembelajaran IT, tetapi dari sisi pembelajaran etika agak sedikit mengganggu karena terkesan membedakan dunia kampus dengan dunia kerja. Beberapa perusahaan seperti *Mathworks* (produsen *software* MATLAB), sedikit lebih bijaksana dengan menambahkan istilah “*for education*” saat menjual produknya ke kampus.

KBK Untuk Pengajaran *IT Ethic*

Kesenjangan antara dunia kampus dengan dunia kerja harus segera diatasi. Dalam pembelajaran, selayaknya peserta didik seolah-olah berada di dunia kerja dan masyarakat. Tidak ada yang membedakan antara dia setelah lulus maupun sebelum lulus, apalagi yang berhubungan dengan etika. Oleh karena itu dalam KBK selayaknya aspek *IT Ethics* selalu tercakup dalam semua mata kuliah yang diajarkan. Saat siswa belajar pemrograman, perlu diajarkan etika mana yang diperbolehkan dan mana yang tidak, demikian juga untuk mata kuliah manajemen proyek sistem informasi, keamanan jaringan dan sebagainya.

Prinsip-prinsip penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi menurut Endrotomo (2008) yaitu:

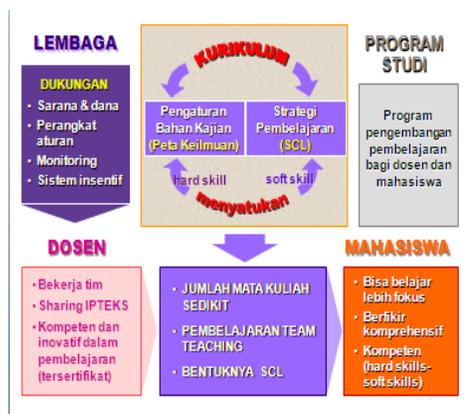
- a. Prinsip perubahan Kurikulum
 1. Perubahan berarti bergeser atau berbeda dari sebelumnya.
 2. Perubahan kurikulum dilakukan dengan satu tujuan yaitu: peningkatan mutu lulusan dan relevansi.
 3. Mutu lulusan dan relevansi terumuskan dalam rincian kompetensi. Oleh karenanya diperlukan analisis tentang jenis kompetensi yang dibutuhkan di bidang kerja yang sesuai bidang studi, dan bidang kehidupan alternatif yang mungkin bisa dipilih.
 4. Kurikulum adalah program yang disusun untuk mencapai kompetensi tersebut. Penyusunan kurikulum menyangkut dua hal yakni: pengaturan materi keilmuan yang dipelajari (bahan kajian) dan penyusunan strategi pembelajarannya.
 5. Kurikulum bukan hanya diartikan sebagai dokumen program (sederetan mata kuliah, silabus, rencana pembelajaran) tetapi kurikulum harus dipahami juga sebagai wujud nyata pembelajaran (pelaksanaan program).

6. Perubahan kurikulum sebaiknya dilakukan oleh yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan.

b. Rumusan Kompetensi

1. Rumusan kompetensi didapat dari kesepakatan bersama antara Program studi sejenis dengan *stakeholders* dan masyarakat profesi.
2. Hasil kesepakatan tersebut dituangkan ke dalam rumusan yang diklasifikasi sebagai Kompetensi Utama, yaitu kompetensi minimal yang menjadi ciri lulusan suatu program studi.
3. Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi pendukung adalah kompetensi yang ditambahkan oleh PT sendiri (sebagai ciri) untuk memperkuat atau berkaitan dengan kompetensi utama. Kompetensi lainnya adalah kompetensi yang ditambahkan oleh PT sendiri dengan tujuan agar PS ini mempunyai ciri tertentu dan memberikan tambahan kompetensi kepada lulusan agar nantinya mempunyai banyak pilihan bidang kehidupan.
4. Kompetensi dimaknai sebagai gabungan kemampuan kognitif (berfikir), psikomotor (keterampilan), dan affektif (sikap nilai) yang terwujud dalam perilaku. Atau sering disebut gabungan *hardskill* dan *Softskill*, dimana *hardskill* berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (bidang ilmunya) sedangkan *softskill* berkaitan dengan interpersonal–intrapersonal dan ekstrapersonal.

Prinsip penyusunan KBK dapat dilihat dari Gambar di bawah ini:



Gambar 3 Prinsip penyusunan KBK (Endro, 2008)

KBK tidak terlepas dari profesi apa yang nanti akan diambil oleh peserta didik. Hampir sebagian profesi saat ini sudah memiliki kode etik masing-masing, begitu pula dengan dunia teknologi informasi. Pusat studi etika pada institut teknologi *Illinois* telah melakukan kajian mengenai etika yang harus dimiliki oleh seseorang yang berprofesi sebagai *IT* khususnya komputasi dan sistem informasi. Dua di antaranya banyak dipakai yaitu pada bidang komputasi (dipelopori oleh *Assosiation for Computing Machinery–ACM*) dan rekayasa perangkat lunak. Secara institusi, etika itu dibuat oleh gabungan *ACM* dengan *Institute of Electrical and Electronic Engineer (IEEE)* berupa *ten commandment of computer ethics*, antara lain (Barger, 2008: 105):

1. Jangan menggunakan komputer untuk merugikan orang lain.
2. Jangan mengganggu pekerjaan komputer orang lain.
3. Jangan mengintai file komputer orang lain.
4. Jangan menggunakan komputer untuk mencuri.
5. Jangan menggunakan komputer untuk memberi kesaksian palsu.
6. Jangan menyalin atau menggunakan perangkat lunak berpemilik yang Anda belum dibayar.
7. Jangan menggunakan sumber daya komputer orang lain tanpa otorisasi atau kompensasi yang tepat.
8. Jangan mencuri hasil karya orang lain.
9. Harus memikirkan dampak sosial dari perangkat lunak yang kita buat.
10. Harus menjadikan aspek kemanusiaan sebagai pertimbangan dalam membuat perangkat lunak.

Dalam KBK, selayaknya pengajar menyadari bahwa segala tindakannya akan dicontoh oleh siswa sehingga peran pengajar harus aktif baik dalam memberikan contoh maupun *men-support* mahasiswa dan mengarahkan mereka dalam belajar. Forum diskusi baik dengan pengajar maupun antar peserta didik harus lebih dominan dari pada belajar *on-line*, mengingat pembelajaran *IT Ethics* bersifat membangun karakter.

V. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa di antara dua teknik pembelajaran *IT Ethics* baik lewat *on-line (World Wide Web)* dan tatap muka langsung, memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, tetapi jika digabungkan satu sama lain bisa saling menutupi. Permasalahan yang muncul akibat kesalahan institusi dalam memberikan contoh dapat

diatasi dengan penerapan KBK secara baik dan tidak membedakan antara etika saat belajar dengan dunia kerja. Karena pada prinsipnya adalah kampus merupakan sarana pengkondisian siswa agar cepat beradaptasi dengan dunia kerja.

Penggunaan internet yang meluas memaksa setiap profesional berhubungan dengan profesional di belahan dunia lain tanpa memandang wilayah, agama, adat istiadat, dan sebagainya. Kesepakatan-kesepakatan yang sifatnya *de facto* bisa saja terjadi dan seorang profesional yang tidak menghargai kesepakatan tersebut dapat saja tersisih dari dunianya. Sehingga mau tidak mau mereka bekerja dengan mematuhi aturan etika tersebut. Dalam dunia modern seperti saat ini, kita tidak mungkin dapat bekerja seorang diri, oleh karena itu pemahaman terhadap etika profesi, dalam hal ini *IT Ethics*, mutlak diperlukan agar diterima dalam lingkungan profesi.

Berbicara mengenai etika, kita tidak dapat melupakan moral. Sayangnya merubah tabiat tidak dapat serta merta dan dilakukan saat di bangku kuliah. Peran serta tenaga pendidik di sekolah dasar sangat penting. Alangkah baiknya jika pengajaran *IT Ethics* telah dilaksanakan semenjak siswa berada di tingkat sekolah dasar yang tentu saja dibarengi dengan pembelajaran agama yang baik. Selain itu peran keluarga juga sangat penting dan diharapkan tiap keluarga juga ikut mendukung pembelajaran etika. Akan tetapi satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah sikap toleransi terhadap pandangan orang lain karena sikap yang merasa hanya pandangannya saja yang benar sangat mengganggu kerja sama profesi yang pada akhirnya akan munculnya penolakan-penolakan yang sangat merugikan siswa itu sendiri.

Diperlukan riset lebih mendalam guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran suatu etika di kampus baik oleh mahasiswa maupun institusi yang bersangkutan. Karena tanpa mengetahui motif dari suatu pelanggaran etika, maka pelanggaran akan terus terjadi bahkan dianggap tidak melanggar jika

kebanyakan orang melakukan pelanggaran tersebut. Tindakan pencegahan harus dilakukan secepat mungkin, mengingat indikasi pelanggaran sudah muncul saat mahasiswa masuk ke dunia kampus seperti yang kita saksikan dalam pelanggaran etika saat perpeloncoan (orientasi mahasiswa) di beberapa kampus besar di tanah air.

DAFTAR PUSTAKA

- Barger, Robert N., (2008), *Computer Ethics—A Case-Based Approach*, New York: Cambridge University Press.
- Endrotomo. *Prinsip-prinsip Penyusunan KBK*. Disampaikan dalam pelatihan di BSI. 2008
- Hilton, Thomas S.E., Donald D. Mowry, “*Teaching Information Systems Ethicss Through Service Learning*”, *Issues in Information Systems*, 6(1): 35-42, 2005.
- Miller, Keith W., “*Teaching Computer Ethicss Using the World Wide Web*”, 29th ASEE/IEEE Frontier in Education Convergence San Juan, Puerto Rico, 1999.
- Nortcutt, Stepehen, “*IT Ethicss Handbook: Right and Wrong for IT Professionals*”, Rockland: Syngress Publishing, Inc., 2004.
- Vartiainen, Tero, “*Teaching Computer Ethicss: Experiences of Integrating Ethicss into Computer Science Course*”, *Journal of Departement of Computer Science of University of Joensuu*, 1998.
- Wong, E.Y. W., “*The Teaching of Ethical Principles to Tertiary Level Students in Hongkong*”, Fix Corporation, 2005.

PENYUSUNAN DAN PENGEMBANGAN KURIKULUM ANTITERRORISME DI SEKOLAH DAN PONDOK PESANTREN

Andika Hendra Mustaqim

Akademi Bahasa Asing Bina Sarana Informatika

Jl Pondok Labu, Fatmawati, Jakarta Selatan

Email: nyongandikahendra@gmail.com

Blog: www.andikahendramustaqim.blogspot.com

www.nyongandikahendra.blogspot.com

Abstract

Nowadays, educators, parents, and government have been faced by the new problem and it's very dangerous. What is it? It is a terrorism. If this problem can be solved by immediately, so the Indonesian future will face dark age. Education institution must responsible with terrorism problem. Not only the government, but every elements such as religion and social organization.

The soul of education in Indonesia is curriculum. Curriculum is the center of education system. If the curriculum is bad so education system can not be maximum on the process, and finally the output of education can not be responsible. This soul is run by physic and mind. The physic of education is student, and the mind is teacher. If three elements support each other and having good synergy, so it will create the comprehensive education.

In the case of terrorism problem, the element which has significant touch is government. Although terrorism is the common enemy for all Indonesian society. For prevent terrorism, government or the other elements need help from education sector. The soul of education is curriculum. So there are any development and creation of antiterrorism curriculum.

The famous book which written by Robert S Zais, "Curriculum Principles and Foundations", he classified eight models for developing the curriculum. Zais in Sukmadinata (1997); Subandijah (1993: page 70-75); and Akhmad (1997: page 50-51), these model are administrative model, bottom up, demonstration, Beauchamp, Hilda Taba, Interpersonal relationship by Rogers, Systematic Actions Research, and Technology.

Keywords: Curriculum, antiterrorism, schools, boarding schools

Kini, pendidik, orang tua, dan pemerintah dihadapkan permasalahan baru dan sangat berbahaya. Apa itu, dia adalah terorisme. Jika permasalahan terorisme tak segera diselesaikan, maka masa depan Indonesia pun bakal suram. Institusi pendidikan bertanggungjawab terhadap perihal terorisme. Bukan hanya pemerintah, tetapi semua pihak termasuk organisasi agama dan kemasyarakatan.

Ruh pendidikan di Indonesia adalah kurikulum. Kurikulum adalah acuan sistem pendidikan. Jika kurikulumnya kurang, maka sistem pendidikan tidak akan berjalan maksimal, dan akhirnya hasil pendidikan pun tidak bisa dipertanggungjawabkan. Ruh tersebut digerakkan oleh jasad dan otak. Jasadnya pendidikan adalah siswa dan otaknya adalah guru. Jika ketiga dapat bahu membahu dan saling bersinergi dengan baik, maka akan tercipta sebuah pendidikan yang komprehensif.

Dalam hal terorisme, yang paling berkepentingan adalah pemerintah. Meski terorisme telah menjadi musuh bersama bagi seluruh elemen masyarakat Indonesia. Untuk menangkal terorisme, mau tak mau pemerintah atau pun pihak-pihak tertentu membutuhkan pendidikan. Nah, ruh pendidikan adalah kurikulum. Untuk itu diperlukan penyusunan dan pengembangan kurikulum antiterorisme.

Dalam buku karya besar Robert S Zais berjudul "Curriculum Principles and Foundations", dia mengemukakan delapan model pengembangan kurikulum. Zais dalam Sukmadinata (1997); Subandijah (1993:70-75); dan Akhmad (1997:50-51). Model itu antara lain, model administratif, model dari bawah ke atas, model demonstrasi, model sistem Beauchamp, Model Terbalik Hilda Taba, Model Hubungan Interpersonal dari Rogers, Model Actions Research yang Sistematis, dan Model Teknologis.

Kata Kunci: Kurikulum, Antiterorisme, Sekolah, Pondok Pesantren

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dan Masa Depan Bangsa

Anggaran pendidikan di Indonesia melonjak hingga 20%. Pada 4 Juli 2005 tujuh menteri dari kabinet Presiden Susilo Bambang Yudhoyono membuat kesepakatan dengan DPR untuk menaikkan anggaran pendidikan secara bertahap dalam lima tahun dari 6.6% di tahun 2004 menjadi 9.3% pada 2005, 12% pada 2006, 17.4% pada 2008, dan akhirnya 20.1% pada 2009. Selama periode anggaran 2005-2008 kesepakatan tersebut tidak pernah dipenuhi oleh pemerintahan SBY. Anggaran yang dipatok hanya mencapai 11.8% pada tahun 2007 dan 12.3% pada 2008.

Ini merupakan sebuah prestasi ketika pemerintah memberikan perhatian lebih terhadap dunia pendidikan. Pemerintah telah paham bahwa pendidikan adalah masa depan sebuah bangsa. Perkembangan pendidikan suatu negara saat ini menjadi gambaran atas masa depan negara itu di masa mendatang. Tak bisa dipungkiri jika pendidikan menjadi prioritas yang tak bisa ditinggalkan.

Mendiskusikan pendidikan merupakan isu tak akan ada habisnya. Pendidikan menjadi ruh kehidupan suatu bangsa. Sebuah bangsa yang mengedepankan pendidikan dalam kehidupannya, maka mereka akan menjadi bangsa yang besar. Bangsa yang mengabaikan pendidikannya, maka bangsa itu akan selalu ditinggal negara lain, parahnya bakal menjadi “pengekor” bangsa yang lebih maju.

Bukan hanya narkoba dan obat-obat terlarang yang menjadi ancaman bagi masa depan anak-anak sekolah. Bukan hanya budaya kekerasan yang ditunjukkan melalui aksi tawuran antar sekolah yang marak di Indonesia. Kini, pendidik, orang tua, dan pemerintah dihadapkan permasalahan baru dan sangat berbahaya. Apa itu, dia adalah terorisme.

Jika permasalahan terorisme tak segera diselesaikan, maka masa depan Indonesia pun bakal suram. Penanganan terorisme bukan hanya dengan menggunakan aksi militeristik, membunuh para pemimpinnya dan memenjarakan para anggota. Menurut penulis, cara paling ideal dalam penanganan terorisme adalah melalui pendidikan. Dengan pendidikan, diharapkan tercapai suatu pemikiran dan gagasan yang melawan ideologi terorisme yang terus disebar oleh jejaring teroris yang terus mencari pengikut.

Institusi pendidikan bertanggungjawab terhadap perihal terorisme. Bukan hanya pemerintah, tetapi semua pihak termasuk organisasi agama dan kemasyarakatan. Tanpa bantuan masyarakat maka pemerintah tak bisa menangkal terorisme hingga ke akar-akarnya. Gendang perang pemikiran dengan para teroris yang telah mendoktrin sebagian kecil masyarakat harus ditabuh.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pendidikan

Nana Syaodih Sukmadinata (1997) mengupas tentang konsep teori pendidikan. Dalam bukunya berjudul “Pengembangan Kurikulum; Teori dan Praktek” membagi mengemukakan empat teori pendidikan, yaitu: pertama pendidikan klasik; kedua pendidikan pribadi; ketiga teknologi pendidikan dan terakhir adalah teori pendidikan interaksional.

Pertama adalah pendidikan klasik. Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik, seperti *Perennialisme*, *Essensialisme*, dan *Eksistensialisme* dan memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan dan meneruskan warisan budaya.

Kedua adalah pendidikan pribadi. Teori pendidikan ini bertolak dari asumsi bahwa sejak dilahirkan anak telah memiliki potensi-potensi tertentu. Pendidikan harus dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik dengan bertolak dari kebutuhan dan minat peserta didik. Dalam hal ini, peserta didik menjadi pelaku utama pendidikan, sedangkan pendidik hanya menempati posisi kedua, yang lebih berperan sebagai pembimbing, pendorong, fasilitator dan pelayan peserta didik.

Ketiga yakni teknologi pendidikan. Teknologi pendidikan yaitu suatu konsep pendidikan yang mempunyai persamaan dengan pendidikan klasik tentang peranan pendidikan dalam menyampaikan informasi. Namun diantara keduanya ada yang berbeda. Dalam teknologi pendidikan, lebih diutamakan adalah pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis, bukan pengawetan dan pemeliharaan budaya lama.

Keempat ialah pendidikan interaksional. Pendidikan interaksional yaitu suatu konsep pendidikan yang bertitik tolak dari pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Pendidikan sebagai salah satu bentuk

kehidupan juga berintikan kerja sama dan interaksi. Dalam pendidikan interaksional menekankan interaksi dua pihak dari guru kepada peserta didik dan dari peserta didik kepada guru. Lebih dari itu, interaksi ini juga terjadi antara peserta didik dengan materi pembelajaran dan dengan lingkungan, antara pemikiran manusia dengan lingkungannya. Interaksi ini terjadi melalui berbagai bentuk dialog. Dalam pendidikan interaksional, belajar lebih sekedar mempelajari fakta-fakta. Peserta didik mengadakan pemahaman eksperimental dari fakta-fakta tersebut, memberikan interpretasi yang bersifat menyeluruh serta memahaminya dalam konteks kehidupan. Filsafat yang melandasi pendidikan interaksional yaitu filsafat rekonstruksi sosial.

Pendidikan interaksional menjadi sumber untuk pengembangan model kurikulum rekonstruksi sosial, yaitu model kurikulum yang memiliki tujuan utama menghadapkan para peserta didik pada tantangan, ancaman, hambatan-hambatan atau gangguan-gangguan yang dihadapi manusia. Peserta didik didorong untuk mempunyai pengetahuan yang cukup tentang masalah-masalah sosial yang mendesak dan bekerja sama untuk memecahkannya.

Konsep Pendidikan Pesantren

Selain sekolah, Indonesia memiliki satu konsep pendidikan yang sangat unik, yakni pesantren. Dulu, pesantren hanya dikenal mengajarkan pendidikan agama Islam. Kini, seiring dengan perkembangan teknologi, pondok pesantren pun mengajarkan ilmu umum. Pesantren pun memegang peranan vital dalam pendidikan di Indonesia.

Salah satu konsep pendidikan pesantren yang paling mahsyur adalah konsep yang diajukan dan diterapkan oleh KH. Imam Zarkasyi, pendirian Pondok Pesantren Gontor di Ponorogo, Jawa Timur. KH Imam Zarkasyi menerapkan sistem pendidikan di Gontor dilakukan secara klasikal yang dipimpin secara terorganisir dalam bentuk penjenjangan kelas dalam jangka waktu yang ditetapkan. (Gontor.ac.id)

KH. Imam Zarkasyi juga memperkenalkan kegiatan ekstrakurikuler seperti olah raga, kesenian, keterampilan, pidato dalam tiga bahasa (Indonesia, Arab dan Inggris), pramuka, dan organisasi pelajar. Santri diharuskan tetap tinggal di pondok pesantren. Sistem pembelajaran asrama tetap diterapkan dengan jadwal pembelajaran yang sangat ketat.

Kajian kitab tetap diterapkan, misalnya Fathul Qarib, Fathul Mu'in, I'anatut Thalibin dan sebagainya. (Gontor.ac.id)

Selain KH Imam Zarkasyi, konsep pendidikan pesantren yang cukup populer adalah yang ditelorkan oleh KH. Ahmad Sanusi. Sekembalinya dari Mekkah, KH. Ahmad Sanusi mengajar di pesantren ayahnya. Dalam pengajarannya ia sering menggunakan metode dialogis. Atas anjuran ayahnya, KH. Ahmad Sanusi mendirikan pesantren di Genteng, Babakan Sirna, di kaki Gunung Walat, lebih kurang 10 kilometer dari Cantaya. Ia juga aktif di Sarikat Islam (SI) cabang Sukabumi menjadi penasehat.

Pengertian Kurikulum

Apa ruh pendidikan? Menurut penulis, ruh pendidikan di Indonesia adalah kurikulum. Kurikulum adalah acuan sistem pendidikan. Jika kurikulumnya kurang, maka sistem pendidikan tidak akan berjalan maksimal, dan akhirnya hasil pendidikan pun tidak bisa dipertanggungjawabkan. Ruh tersebut digerakkan oleh jasad dan otak. Jasadnya pendidikan adalah siswa dan otaknya adalah guru. Jika ketiga dapat bahu membahu dan saling bersinergi dengan baik, maka akan tercipta sebuah pendidikan yang komprehensif.

Kurikulum dalam pendidikan Islam dikenal dengan kata-kata "*Manhaj*" yang berarti jalan yang terang yang dilalui oleh pendidik bersama anak didiknya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik. (Nasution: 1993;9)

Dalam pengertian yang sempit, kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar di sekolah. (Muhaimin: 2003;182)

Dalam pengertian yang lebih luas, kurikulum merupakan segala kegiatan yang dirancang oleh lembaga pendidikan untuk disajikan kepada peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan (institusional, kurikuler, maupun instruksional). (*Ibid*;183.)

Kurikulum secara luas menurut Langgulong adalah sejumlah pengalaman, pendidikan, kebudayaan, sosial, keolahragaan dan kesenian yang disediakan oleh sekolah bagi anak didik di dalam maupun di luar sekolah dengan maksud menolong mereka untuk berkembang dan mengubah tingkah laku mereka sesuai dengan tujuan pendidikan. (Langgulong: 2002;241).

Dalam pandangan Subandijah (1993;35), kurikulum merupakan maksud dan rencana.

Rencana itu mungkin hanya berupa rencana mental, namun keberadaannya secara lebih umum adalah bentuk tertulis. Kurikulum bukan aktivitas, tetapi rencana atau *blue-print* untuk kegiatan.

Dari beberapa pengertian para pakar, penulis menyimpulkan bahwa kurikulum adalah sebuah sistem yang mengatur pendidikan terutama berkaitan dengan materi pelajaran dan metode serta proses pembelajaran. Kurikulum menjadi suatu hal yang sangat penting karena menyangkut apa yang diinginkan oleh institusi pendidikan dan kebutuhan dari para siswa. Tidak ketinggalan, faktor perkembangan sosial dan politik di masyarakat juga mempengaruhi kemana kurikulum akan diarahkan.

Landasan Kurikulum

Nana Syaodih Sukmadinata (1997) mengemukakan empat landasan utama dalam pengembangan kurikulum, yaitu: (1) filosofis; (2) psikologis; (3) sosial-budaya; dan (4) ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pertama adalah landasan filosofis. Filsafat memegang peranan penting dalam pengembangan kurikulum.

Hal kedua sebagai landasan pengembangan kurikulum adalah psikologis. Sukmadinata (1997) mengemukakan bahwa minimal terdapat dua bidang psikologi yang mendasari pengembangan kurikulum yaitu (1) psikologi perkembangan dan (2) psikologi belajar.

Hal ketiga adalah landasan sosial-budaya. Kurikulum dapat dipandang sebagai suatu rancangan pendidikan. Sebagai suatu rancangan, kurikulum menentukan pelaksanaan dan hasil pendidikan.

Hal keempat adalah landasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Pada awalnya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki manusia masih relatif sederhana, namun sejak abad pertengahan mengalami perkembangan yang pesat.

Jelas sekali, menurut penulis, bahwa kurikulum tak bisa berdiri sendiri. Kurikulum dipengaruhi aspek-aspek yang mempengaruhinya dari luar. Aspek kehidupan yang ada di sekitar kurikulum itu tidak dapat dipisahkan. Jika dipisahkan pun maka kurikulum tersebut tidak bisa berdiri sendiri. Kurikulum bisa jadi merepresentasikan apa yang terjadi di masyarakat.

Tak ayal, para penyusun kurikulum pun tak bisa menghindari perkembangan dunia

luar. Bahkan, penyusunan atau pun pengembangan kurikulum pun seyognya mengacu kepada dunia luar. Tidak ada kurikulum yang egois dan mengabaikan kepentingan publik. Apalagi, era demokrasi juga menjamin bahwa kurikulum membuka keterbukaan dan pertanggungjawaban sehingga ada transparansi agar mencapai sebuah produk pendidikan yang lebih baik.

Tak kalah penting, menurut penulis, kurikulum sangat tergantung dengan kepentingan sang pembuat kurikulum, dalam hal ini bisa pemerintah, institusi pendidikan, atau lembaga yang berkepentingan. Kepentingan itu bersifat relatif sesuai dengan kebutuhan dari pembuat kurikulum. Ketika ada kepentingan, maka di situ ada pemikiran dan ideologi yang memiliki maksud dan tujuan baik jangka panjang dan pendek. Kurikulum juga merepresentasikan sang pembuat kurikulum.

Konsep dan Fungsi Kurikulum

Langgulung (2002) dalam bukunya "Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains Sosial" menyimpulkan bahwa kurikulum mempunyai empat unsur atau aspek utama: *Pertama*, tujuan dan obyek yang ingin dicapai oleh pendidikan. *Kedua*, pengetahuan dan informasi, data, aktivitas, dan pengalaman yang membentuk kurikulum tersebut. *Ketiga*, metode atau cara mengajar yang digunakan guru untuk mengajarkan dan mendorong murid belajar dan membawa mereka ke arah yang dikehendaki oleh kurikulum. *Keempat*, metode dan cara penilaian yang digunakan dalam mengukur dan menilai kurikulum serta hasil pembelajaran pendidikan yang dirancang dalam kurikulum, seperti ujian catur wulan.

Mauritz Johnson (1967) membedakan antara kurikulum dengan proses pengembangan kurikulum. Kurikulum merupakan basil dari sistem pengembangan kurikulum, tetapi sistem pengembangan bukan kurikulum. Menurut Johnson, kurikulum merupakan seperangkat tujuan belajar yang terstruktur. Jadi, kurikulum berkenaan dengan tujuan dan bukan dengan kegiatan. Berdasarkan rumusan kurikulum tersebut, pengalaman belajar anak menjadi bagian dari pengajaran.

(akhmadsudrajat.wordpress.com/.../pengertian-kurikulum/)

Johnson menganalisis enam unsur kurikulum, yaitu:

1. *A curriculum is a structured series of intended learning outcomes.*

(kurikulum merupakan serangkaian struktur yang bertujuan sebagai proses pembelajaran)

2. *Selection is an essential aspect of curriculum formulation.* (seleksi adalah aspek esensial formulasi kurikulum)
3. *Structure is an essential characteristic of curriculum.* (struktur merupakan karakteristik penting dari kurikulum)
4. *Curriculum guide instruction.* (kurikulum menghasilkan instruksi).
5. *Curriculum evaluation involves validation of both selection and structure.* (evaluasi kurikulum melibatkan validasi dari seleksi dan struktur)
6. *Curriculum is the criterion for instructional evaluation.* (kurikulum merupakan kriteria evaluasi instruksional)

Pengertian Terorisme

Meski istilah Teror dan Terorisme baru mulai populer abad ke-18, namun fenomena yang ditujukannya bukanlah baru. Menurut Grant Wardlaw dalam buku *Political Terrorism* (1982), manifestasi Terorisme sistematis muncul sebelum Revolusi Perancis, tetapi baru mencolok sejak paruh kedua abad ke-19. Dalam suplemen kamus yang dikeluarkan Akademi Perancis tahun 1798, terorisme lebih diartikan sebagai sistem rezim teror. (Rikard Bagun, "Indonesia di Peta Terorisme dikutip dari wikipedia.com)

Kata Terorisme berasal dari Bahasa Perancis *le terreur* yang semula dipergunakan untuk menyebut tindakan pemerintah hasil Revolusi Perancis yang mempergunakan kekerasan secara brutal dan berlebihan dengan cara memenggal 40.000 orang yang dituduh melakukan kegiatan anti pemerintah. Selanjutnya kata Terorisme dipergunakan untuk menyebut gerakan kekerasan anti pemerintah di Rusia. Dengan demikian kata Terorisme sejak awal dipergunakan untuk menyebut tindakan kekerasan oleh pemerintah maupun kegiatan yang anti pemerintah. (Mustofa: 2002; Jurnal Kriminologi Indonesia FISIP UI, vol 2 no III (Desember 2002): 30 dalam wikipedia.com)

III. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan dua pendekatan penelitian, yakni studi literatur dan pengambilan kesimpulan.

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang krisis ekonomi dan Otoritas Jasa Keuangan. Selain itu juga melakukan pencarian data di Internet

tentang, rencana pelaksanaan Otoritas Jasa Keuangan.

2. Pengambilan kesimpulan

Setelah proses analisa telah selesai dilakukan, maka dilakukan pengambilan kesimpulan dengan cara menarik kesimpulan dari analisa data literatur dilakukan sebelumnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyusunan dan Pengembangan Kurikulum

Tak ada yang abadi di dunia. Demikian juga dengan kurikulum. Setiap persoalan dan permasalahan yang ada di sekitar manusia, maka kurikulum dapat saja mengembangkan dan menyusunnya sesuai dengan kepentingan si pembuat kurikulum. Yang paling berkepentingan terhadap kurikulum adalah pemerintah.

Pengembangan kurikulum dilakukan setelah desentralisasi pendidikan telah dianut, dengan demikian kemungkinan adanya peluang kreativitas pengelolaan sekolah mutlak diperoleh sehingga paket kurikulum sekarang ini dapat dikembangkan mengingat formulasi kurikulum masih global atau bersifat inti (*core curriculum*). Menurut Eko Supriyanto, dalam "Inovasi Pendidikan; Isu-Isu Baru Pembelajaran, Manajemen dan Sistem Pendidikan di Indonesia," (hal. 132-135), atas dasar itu maka pengembangan kurikulum sebenarnya merupakan sebuah proses dinamis yang berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut: *Pertama*, keseimbangan antara etika, logika, estetika. Kurikulum merupakan input instrumental yang digunakan untuk menyeimbangkan pengalaman belajar yang mengembangkan etika, estetika, logika dan kinestika. *Kedua*, kesamaan dalam memperoleh kesempatan. Setiap anak didik berhak menerima pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan dan kecepatan. *Ketiga*, memperkuat identitas nasional.

Keempat, menghadapi abad pengetahuan. Penguasaan pengetahuan yang terbaru dan luas dapat dipandang sebagai investasi sekaligus upaya untuk dapat survival dalam era globalisasi. *Kelima*, mengembangkan keterampilan hidup. Kurikulum yang digunakan dalam pembelajaran harus bermuatan kajian yang dipakai untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan keterampilan hidup di masyarakat. *Keenam*, mengintegrasikan unsur penting dalam kurikulum. Terorisme merupakan isu yang penting. *Ketujuh*, berpusat pada peserta didik selaku subyek pembangunan pengetahuan. Kurikulum yang tersusun, tidak boleh diabdikan kepada kepentingan di luar kepentingan peserta didik, sebab subyek

yang diandalkan adalah peserta didik, demikian pula pelaku pengembangan pengetahuan adalah siswa. *Kedelapan*, pendidikan multi kultural dan multi bahasa. Kurikulum yang tersusun tidak hanya sebatas bagi pemenuhan kepentingan menu belajar peserta didik namun dapat diperluas fungsinya sebagai wahana bagi pengembangan pendidikan multi kultural dan multi bahasa. *Kesembilan*, penilaian berkelanjutan dan komprehensif. Penilaian adalah bagian tak terpisahkan dari pendidikan dan merupakan refleksi dari pencapaian kurikulum.

John D. McNeil (1990) dalam Subandijah (1993:41) menyatakan bahwa isi pengembangan kurikulum mencapai (1) *range of activity*; (2) *institutional purposes*; (3) *function of curriculum*.

Kenapa Kurikulum Antiterorisme?

Terorisme telah menjadi musuh bersama bagi seluruh elemen masyarakat Indonesia. Untuk menangkal terorisme, mau tak mau pemerintah atau pun pihak-pihak tertentu membutuhkan pendidikan. Nah, ruh pendidikan adalah kurikulum. Untuk itu diperlukan penyusunan dan pengembangan kurikulum antiterorisme.

Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama (Ma'arif NU) Jawa Tengah mewajibkan seluruh satuan pendidikan di bawah naungannya untuk mengajarkan materi anti terorisme kepada seluruh muridnya. Menurut Mulyani M. Noor, Ketua PW LP Ma'arif NU Jawa Tengah, hal ini dimaksudkan untuk membendung potensi terpengaruhnya murid-murid di satuan pendidikan Ma'arif dengan paham-paham Islam Radikal. "Siswa harus dapat membedakan makna Jihad sesungguhnya dengan makna jihad yang disalahartikan oleh para teroris," ujar Mulyani. (nu.or.id pada 23 Oktober 2009)

Sedangkan, sejumlah SMA telah siap menerapkan pendidikan antiterorisme. Selama setahun terakhir, mereka juga telah meningkatkan kewaspadaan terhadap pengaruh kelompok radikal. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan SMA Negeri 1 Yogyakarta Singgih mengatakan, kewaspadaan tersebut diwujudkan dengan memperbanyak kegiatan di sekolah sehingga murid wajib berada di sekolah setiap Senin-Sabtu, pukul 07.00-17.00. "Untuk itu, kami punya 36 kegiatan ekstrakurikuler. Murid bebas melakukan kegiatan yang disukainya asal

di dalam sekolah," katanya. (Harian Kompas pada 26 Agustus 2009)

Pengembangan Kurikulum Anti-Terrorisme

Dalam buku karya besar Robert S Zais berjudul "*Curriculum Principles and Foundations*", dia mengemukakan delapan model pengembangan kurikulum. Zais dalam Sukmadinata (1997); Subandijah (1993:70-75); dan Akhmad (1997:50-51). Model itu antara lain, model administratif, model dari bawah ke atas, model demonstrasi, model atau sistem Beauchamp, Model Terbalik Hilda Taba, Model Hubungan Interpersonal dari Rogers, Model *Actions Research* yang Sistematis, dan Model Teknologis.

Model Administratif

Model pengembangan kurikulum model ini merupakan model pengembangan kurikulum yang paling lama dan paling banyak digunakan. Gagasan pengembangan kurikulum datang dari para administrator pendidikan dan menggunakan prosedur administrasi. Dengan wewenang administrasinya, membentuk suatu Komisi atau Tim Pengarah pengembangan kurikulum. Anggotanya, terdiri dari pejabat di bawahnya, para ahli pendidikan, ahli kurikulum, ahli disiplin ilmu, dan para tokoh dari dunia kerja dan perusahaan. Selanjutnya administrator membentuk Tim Kerja terdiri dari para ahli pendidikan, ahli kurikulum, ahli disiplin ilmu dari perguruan tinggi, dan guru-guru senior, yang bertugas menyusun kurikulum yang sesungguhnya yang lebih operasional menjabarkan konsep-konsep dan kebijakan dasar yang telah digariskan oleh Tim Pengarah, seperti merumuskan tujuan-tujuan yang lebih operasional, memilih sekuens materi, memilih strategi pembelajaran dan evaluasi, serta menyusun pedoman-pedoman pelaksanaan kurikulum bagi guru-guru. Setelah Tim Kerja selesai melaksanakan tugasnya, hasilnya dikaji ulang oleh Tim Pengarah serta para ahli lain yang berwenang atau pejabat yang kompeten.

Setelah mendapatkan beberapa penyempurnaan dan dinilai telah cukup baik, administrator pemberi tugas menetapkan berlakunya kurikulum tersebut. Karena datangnya dari atas, maka model ini disebut juga model *Top-Down*. Dalam pelaksanaannya, diperlukan monitoring, pengawasan dan bimbingan. Setelah berjalan beberapa saat perlu dilakukan evaluasi.

Menurut penulis, model pengembangan kurikulum administratif tidak layak untuk diterapkan untuk mengembangkan kurikulum

antiterorisme. Kenapa? Model ini hanya menggunakan komunikasi satu arah sehingga kurang mempertimbangkan banyak pihak dalam merundingkan masalah kurikulum antiterorisme. Pasalnya, kurikulum antiterorisme lbih kompleks dan memiliki dampak yang serius dengan masa depan suatu bangsa.

The grass root model atau dari bawah

Model pengembangan ini merupakan lawan dari model administratif. Inisiatif dan upaya pengembangan kurikulum, bukan datang dari atas tetapi dari bawah, yaitu guru-guru atau sekolah. Model pengembangan kurikulum yang pertama, digunakan dalam sistem pengelolaan pendidikan/kurikulum yang bersifat sentralisasi, sedangkan model *grass roots* akan berkembang dalam sistem pendidikan yang bersifat desentralisasi. Dalam model pengembangan yang bersifat *grass roots* seorang guru, sekelompok guru atau keseluruhan guru di suatu sekolah mengadakan upaya pengembangan kurikulum.

Pengembangan kurikulum yang bersifat *grass roots*, mungkin hanya berlaku untuk bidang studi tertentu atau sekolah tertentu, tetapi mungkin pula dapat digunakan untuk seluruh bidang studi pada sekolah atau daerah lain. Pengembangan kurikulum yang bersifat desentralistik dengan model *grass roots*nya, memungkinkan terjadinya kompetisi dalam meningkatkan mutu dan sistem pendidikan, yang pada gilirannya akan melahirkan manusia-manusia yang lebih mandiri dan kreatif.

Seperti dijelaskan Subandiah dalam bukunya berjudul, Pengembangan dan Inovasi Kurikulum, menyatakan pada model *grass-roots*, pada langkah-langkah tertentu diselenggarakan lokakarya untuk membahas langkah-langkah selanjutnya. Lokakarya untuk membahas langkah-langkah selanjutnya. Lokakarya akan melibatkan staf pengajar, kepala sekolah, orang tua peserta didik, orang awam lainnya, para konsultan, dan nara sumbernya. (Subandiah:1993;71)

Menurut penulis, model *grass-roots* merupakan model yang cukup ideal. Hanya saja, dalam pengembangan kurikulum antiterorisme membutuhkan pemikiran dari semua pihak. Kalau sebagai inisiator adalah guru, menurut penulis, dalam pengembangan kurikulum antiterorisme yang paling berkepentingan adalah pemerintah, bukannya pendidik. Menariknya, model ini memberikan kesempatan

kepada semua pihak untuk mengutarakan pemikiran dan pendapatnya dalam lokakarya pengembangan kurikulum antiterorisme.

Model Pengembangan Kurikulum Rogers

Ada beberapa model yang dikemukakan Rogers (dalam Ahmad, dkk: 1997;50) yaitu jumlah dari model yang paling sederhana sampai dengan yang komplit. Model-model tersebut disusun sedemikian rupa sehingga model yang berikutnya sebenarnya merupakan penyempurnaan dari yang sebelumnya. Adapun model-model tersebut sebagai berikut:

Model I (paling sederhana) menggambarkan bahwa kegiatan pendidikan semata-mata terdiri dari kegiatan memberikan informasi dan ujian. Hal ini didasari atas asumsi bahwa pendidikan adalah evaluasi dan evaluasi adalah pendidikan, serta pengetahuan adalah akumulasi materi dan informasi.

Model yang sederhana ini menggambarkan dua pertanyaan pokok yang menjadi inti model yaitu: (1) Mengapa saya mengajarkan mata pelajaran ini? (2) Bagaimana saya dapat mengetahui keberhasilan pelajaran yang saya ajarkan? alam menjawab pertanyaan tersebut tentu guru harus mempertimbangkan ketepatan dan kerelevansian bahan pelajaran yang diajarkan dengan kebutuhan siswa dan masyarakat. (Ibid;50)

Model II adalah penyempurnaan dari model I dengan menambahkan pokok yang belum tercover pada model I yaitu mengenai metode dan organisasi bahan pelajaran. Pertanyaan yang menjadi gambaran pokok model ini adalah: (1) Mengapa saya mengajarkan bahan pelajaran ini dengan metode ini? (2) Bagaimana saya harus mengorganisasikan bahan pelajaran ini? (Ibid; 51)

Model III pengembangan kurikulum merupakan penyempurnaan dari model II yang belum bias memberikan alternative pokok atas unsure teknologi pendidikan kedalamnya. Hal itu didasarkan pertimbangan bahwa teknologi pendidikan merupakan faktor yang sangat menunjang dalam keberhasilan belajar mengajar. Pertanyaan pokok yang tercover dari model III adalah: (1) Buku-buku pelajaran apakah yang harus dipergunakan dalam mata pelajaran? (2) Alat atau media apakah yang dapat dipergunakan dalam pelajaran tertentu? (Ibid;52)

Namun, nampaknya perkembangan model kurikulum ini juga belum mencerminkan tujuan dari model pengembangan kurikulum dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, disempurnakan lagi oleh model IV dengan memasukkan unsure tujuan didalamnya. Tujuan itulah yang bersifat

mengikat semua komponen yang lain, baik metode, organisasi bahan, teknologi pengajaran, isi pelajaran maupun kegiatan penilaian. (Ibid;53)

Menulis mencoba mengembangkan kurikulum antiterorisme dengan model pengembangan kurikulum ala Rogers.

Model I dimana kurikulum dan pembelajaran mengelola pemberian informasi mengenai antiterorisme kepada siswa dan setelah itu guru memberikan ujian mengenai pelajaran antiterorisme.

Penulis mencoba menjawab garis pertanyaan yang diajukan Rogers, mengapa saya mengajarkan mata pelajaran ini? Menurut penulis, pelajaran antiterorisme sangat penting karena manusia hidup di jaman yang penuh dengan aksi terorisme. Sehingga perlu adanya pandangan dan pemikiran bahwa terorisme bukan merupakan ajaran agama manapun dan ditentang orang di seluruh dunia. Seorang guru harus memberikan jawaban jelas kenapa terorisme di larang dengan dalil agama, prinsip kemanusiaan, dan pendekatan perdamaian.

Sedangkan pertanyaan kedua bagaimana saya dapat mengetahui keberhasilan pelajaran yang saya ajarkan? Tentunya seorang guru nantinya harus mengaitkan antara teori terorisme dan antiterorisme dengan realitas kehidupan di masyarakat. Bagaimana tragedi terorisme yang pernah melanda Indonesia berdampak pada pembangunan, ekonomi, dan kehidupan masyarakat. Setelah itu semua, guru pun melakukan evaluasi dengan gambaran apa yang siswa paham mengenai antiterorisme dalam diskusi.

Sedangkan Model II, penulis memaparkan tentang metode pengajaran digunakan adalah diskusi dan pemecahan masalah. Seorang guru yang mengajarkan pelajaran antiterorisme harus paham sehingga mengajak siswa untuk berpikir mandiri sehingga tercipta komunikasi dua arah. Semua permasalahan yang terjadi di masyarakat yang berkaitan dengan teroris dikupas tuntas Semuanya dapat dikembangkan melalui metode pembelajaran diskusi dan pemecahan masalah. sehingga siswa paham bahwa terorisme merupakan paham yang menyesatkan.

Sedangkan mengenai pertanyaan pengorganisasian bahan pelajara, menurut penulis, seorang guru harus mampu mengolah materi apik. Misalnya, guru pelajaran antiterorisme dapat mengembangkan materi dengan model sosiodrama. Selain itu, guru juga dapat mengajak siswa melalui studi kunjungan

ke kantor Detasemen 88 untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana metode penangkapan teroris.

Metode III, menurut penulis, guru dapat menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Misalnya menggunakan video yang menjelaskan bagaimana tragedi aksi terorisme. Selain itu, guru juga dapat menampilkan video-video kekerasan yang dilakukan teroris di seluruh dunia. Dengan demikian, siswa dapat mengetahui bagaimana kekejaman teroris yang membunuh manusia tak bersalah. Selain video, guru pun dapat menggunakan bantuan presentasi dengan gambar-gambar sehingga lebih menarik.

Mengenai buku pelajaran yang digunakan, guru dapat menggunakan buku-buku yang banyak terdapat di pasaran yang mengupas tentang terorisme. Sang guru pun dapat mencuplik ayat-ayat dalam kitab suci sebagai dalil untuk memperkuat hipotesisi.

Terakhir, pengembangan kurikulum antiterorisme adalah dimaksudkan unsur tujuan. Adapun tujuannya adalah menangkal penyebaran ideologi dan pemikiran terorisme dengan pendidikan yang lebih efektif. Elemen tujuan itu diterapkan dalam mulai dari pemilihan materi pengajaran, metode pengajaran, hingga evaluasi.

Model Pengembangan Kurikulum Beuchamp

Sesuai dengan namanya, model ini diformulasikan oleh GA. Beucamp, yaitu mengemukakan lima langkah penting dalam pengambilan keputusan pengembangan kurikulum, yaitu:

- a. Menentukan arena pengembangan kurikulum yang dilakukan, yaitu berupa kelas, sekolah, sistem persekolahan regional atau nasional.
- b. Memilih dan kemudian mengikutsertakan pengembang kurikulum yang terdiri atas spesialis kurikulum, kelompok profesional, penyuluh pendidikan dan orang awam.
- c. Mengorganisasikan dan menentukan perencanaan kurikulum yang meliputi penentuan tujuan, materi dan kegiatan belajar.
- d. Merapatkan atau melaksanakan kurikulum secara sistematis di sekolah.
- e. Melakukan penilaian. (Beucamp dalam Ahmad;56)

Penulis mencoba untuk menjabarkan kurikulum antiterorisme berdasarkan pemikiran Beuchamp. Menurut penulis, pertama adalah baik pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama menentukan tempat atau arena dalam melaksanakan kurikulum antiterorisme. Apakah kurikulum tersebut akan

dimasukkan pada pelajaran tertentu seperti pendidikan agama, pendidikan kewarganegaraan, sejarah, atau menjadi mata pelajaran sendiri. Selain itu, dimana saja kurikulum antiterorisme diterapkan apakah di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas atau pun Perguruan Tinggi. Tidak ketinggalan penerapan kurikulum tersebut di pesantren dan sekolah agama seperti madrasah.

Paling ideal kurikulum antiterorisme diterapkan di semua tingkatan. Tentunya dengan kadar materi yang berbeda dan berkembang sesuai dengan jenjang. Jika ada mata pelajaran sendiri mengenai terorisme itu seperti sulit diterapkan. Minimal, kurikulum antiterorisme di disisipkan di mata pelajaran agama dan pendidikan kewarganegaraan dengan bobot sekitar empat hingga enam pertemuan.

Kedua, menurut penulis, pemerintah melalui Kemeterian Agama dan Kementerian Pendidikan Nasional mengajak semua pihak duduk bersama untuk merumuskan bagaimana model kurikulum antiterorisme. Kedua kementerian juga mengajak Kementerian Pertahanan, Lembaga Ketahanan Nasional, Kepolisian Indonesia, dan Tentara Nasional Indonesia

Ketiga adalah mengorganisasikan dan menentukan perencanaan kurikulum yang meliputi penentuan tujuan, materi dan kegiatan belajar. Menurut penulis, baik tujuan, materi, dan kegiatan belajar mengajar dikembangkan dari hasil perundingan antara berbagai pihak yang dilaksanakan sebelumnya. Setelah tercapai kesepakatan dan kesatuan pendapat, maka disusun pejabarannya.

Mengenai tujuan pembentukan kurikulum antiterorisme, menurut penulis, adalah membendung ideologi dan pemikiran terorisme yang berkembang di masyarakat. Sehingga dengan adanya bendungan ini maka ideologi terorisme dapat susut dan tragedi demi tragedi kemanusia yang mengatas namakan agama tertentu tak terjadi lagi. Dengan pendidikan antiterorisme, kemungkinan munculnya bahaya laten terorisme pun akan semakin berkurang.

Keempat adalah menerapkan kurikulum tersebut di sekolah dan pesantren. Dalam pelaksanaan tersebut, diperlukannya seminar dan *workshop* terlebih dahulu bagaimana mengaplikasikan kurikulum antiterorisme tersebut di sekolah. Guru pun dapat mengembangkannya sendiri kurikulum

tersebut dengan kaidah-kaidah yang masih berpatokan pada garis besar.

Kelima adalah melakukan evaluasi. Menurut penulis, evaluasi dapat dilakukan dalam kurun waktu satu tahun setelah pelaksanaan kurikulum tersebut. Evaluasi bisa dilaksanakan Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama terhadap sekolah-sekolah yang melaksanakan kurikulum tersebut. Tingkat evaluasi yang diukur adalah seberapa efektif dan efisien kurikulum tersebut dilaksanakan. Tidak ketinggalan adalah dampaknya kurikulum tersebut bagi siswa.

Model Pengembangan Kurikulum Terbalik Hilda Taba

Model yang dikemukakan Hilda ini berbeda dengan cara lazim yang bersifat deduktif karena caranya bersifat induktif. Itulah sebabnya ini dinamakan model terbalik. Model ini diawali justru dengan percobaan, kemudian baru penyusunan dan kemudian penerapan. Hal ini dimaksudkan untuk meneukan antara teori dan praktek.

Pengembangan model ini dilakukan dengan lima tahap, yaitu:

- a. Menyusun unit-unit kurikulum yang ada dan diujicobakan oleh staf pengajar. Adapun caranya dengan jalan: mendiagnosa kebutuhan, memformulasikan isi, memilih isi, mengorganisasi isi, memilih pengalaman belajar, menilai, mengecek perimbangan kedalaman dan keluasan materi pelajaran.
- b. Mengujicobakan untuk mengetahui kesahihan dan kelayakan kegiatan belajar mengajar.
- c. Menganalisis dan merevisi hasil ujicoba, serta mengkonsolidasikannya.
- d. Menyusun kerangka teroris.
- e. Menyusun kurikulum yang dikembangkan secara menyeluruh dan mengumumkannya. (Hilda Taba dalam Ahmad;56 dan Subandijah:1993;73)

Bagaimana mengimplementasi model Terbalik Hilda Taba dalam kurikulum antiterorisme? Penulis mencoba merumuskannya.

- a. Dalam hal ini, inisiator dapat datang dari pemerintah melalui Kementerian Agama atau Kementerian Pendidikan Nasional, atau lembaga swadaya masyarakat, atau institusi pendidikan untuk menyusun unit-unit kurikulum. Penyusunan unit kurikulum tersebut adalah pertama yakni mendiagnosa kebutuhan.. Menurut penulis, banyaknya insiden terorisme di Indonesia menjadikan kebutuhan akan kurikulum antiterorisme mutlak diperlukan. Kedua adalah memformulasikan isi. Dalam langkah ini perlu dibentuk tim teknis yang terdiri dari berbagai pakar

di bidangnya, baik ahli kurikulum, pendidik, para terorisme, para rohaniawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan. Mereka duduk satu meja untuk menyusun apa itu kurikulum antiterorisme. Ketiga adalah memilih isi. Nah tahap ini juga dilakukan oleh tim teknis dan tim panel. Materi mana yang perlu dikembangkan dan dipakai dan kurikulum antiterorisme. Tahap ini adalah inti bagaimana kurikulum tersebut bakal diterapkan. Keempat adalah mengorganisasi isi. Dalam pengorganisasi isi kurikulum sangat diharapkan peran dari pendidik dan pengajar karena mereka yang akan menerapkan kurikulum tersebut di lapangan. Dalam tahap ini, pendidik pun harus melakukan tahap trial dan error di kelas untuk menguji seberapa efektif kurikulum tersebut. Kelima adalah memilih pengalaman. Dari pengalaman ujicoba di kelas dan lapangan, maka para pendidik dapat memilih pengalaman belajar dan mengajar. Pengalaman itu mulai dari materi, metode pengajaran, proses belajar, dan tanggapan siswa. Keenam adalah menilai. Dalam tahap ini dilakukan evaluasi menyeluruh mengenai kurikulum apakah ada kekurangannya. Jika ada yang minus, maka perlu diperbaiki sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Kemudian, ketujuh adalah mengecek perimbangan kedalaman dan keluasan materi pelajaran. Dalam tahap ini, tim teknis dan panel kembali turun untuk membantu apakah perlu penambahan materi atau tidak. Jika perlu, maka tim tersebut mengkaji kembali materi yang akan ditambahkan.

b. Dalam tahap mengujicoba, menurut penulis, model kurikulum antiterorisme yang telah disusun harus diujicobakan dalam kurun waktu tertentu. Dalam proses tersebut, ada tim khusus yang menilai mengenai validitas dan kelayakan belajar dan mengajar.

c. Nah, dari proses evaluasi yang berkelanjutan, maka tim pakar pun berusaha menganalisis dan merevisinya. Tidak ketinggalan mengkonsultasikannya dengan para pendidik. Dengan demikian terjadi komunikasi antar berbagai pihak sehingga tercapai hasil maksimal.

d. Kemudian dalam pengembangan kerangka teoritis, semua pihak harus mampu menjawab dua pertanyaan penting. Apa itu pertanyaannya? Apakah isi unit-unit yang dikembangkan secara berurutan telah cukup dalam perimbangan keluasan dan kedalamannya? Dan Apakah pengalaman belajar telah memberikan kesempatan intelektual

dan emosional? (Hilda Taba dalam Subandijah: 1993;73)

e. Setelah semua proses dilalui, maka terakhir adalah menyusun kurikulum antiterorisme yang telah teruji dan mengumumkan ke publik mengenai penerapannya.

Model Demonstrasi

Pembaharuan kurikulum dilakukan oleh sejumlah staf pengajar dalam satu sekolah yang terorganisir. Jika hasil pembelajaran tersebut berhasil maka sekolah lainnya dapat mengadopsi. Selain secara formal, ini dapat pula dilakukan secara tidak formal. Hal ini berarti, staf pengajar bekerja dalam bentuk organisasi terstruktur atau bekerja sendiri-sendiri. Dalam model ini pembaharuan kurikulum dicontohkan dalam suatu skala kecil untuk diadopsi oleh para pengajar lainnya. (Subandijah: 1993;71)

Dalam pandangan penulis, model demonstrasi juga dapat diterapkan dalam pengembangan kurikulum antiterorisme. Bagaimana caranya? Inisiator pengembangan kurikulum antiterorisme apakah itu organisasi agama seperti Nahdatul Ulama atau Muhammadiyah dapat menerapkan ujicoba kurikulum dalam sekolah milik mereka. Kurikulum tersebut dikembangkan oleh inisiator bersama para guru kemudian diterapkan di sekolah. Selama proses ujicoba tersebut dipantau dan evaluasi sehingga dapat mengetahui baik kekurangan maupun kelebihanannya.

Mengenai materi kurikulum antiterorismenya dikembangkan oleh masing-masing inisiator. Misalnya, materi pembelajaran yang dikembangkan Nahdatul Ulama berbeda dengan Muhammadiyah. Itu tidak menjadi masalah karena pada intinya sama. Hanya saja, pendekatan yang digunakan berbeda. Kemudian, Nahdatul Ulama juga membuat materi pembelajaran membedakan antara pengajaran di pondok pesantren dengan di madrasah.

Model Action Research yang Sistematis

Ada tiga faktor yang dijadikan bahan pertimbangan dalam model ini, yaitu (1) adanya hubungan antara manusia; (2) organisasi sekolah dan masyarakat; dan (3) otoritas ilmu. (Subandijah:1993;74).

Langkah yang ditempuh dalam pengembangan kurikulum ini, menurut Subandijah (1993): langkah pertama, dirasakan adanya sesuatu masalah dalam kelas atau sekolah yang perlu diteliti secara mendalam. Untuk itu perlu dijajaki faktor-

faktor apa saja yang mempengaruhinya. Atas dasar itu (a) direncanakan secara mendalam tentang bagaimana pemecahannya; dan (b) dibahas keputusan-keputusan apakah yang perlu diambil sehubungan dengan masalah tersebut. (Subandijah: 1993;75)

Langkah berikutnya adalah menyelenggarakan atau melaksanakan keputusan yang telah diambil dan menjalankan semua rencana yang telah disusun. Usaha ini diikuti dengan usaha pencarian fakta secara meluas sehubungan dengan persoalan tersebut agar dapat diadakan penilaian tentang kelebihan dan kekurangannya. (Ibid:75)

Menurut penulis, dalam pengembangan kurikulum antiterorisme dengan pendekatan model action research yang sistematis diperlukan kajian mendalam dan menyeluruh. Jelas sekali bahwa kurikulum antiterorisme sangat berhubungan antara manusia. Terorisme dilakukan oleh sekelompok manusia yang menganggap bahwa perjuangan mereka adalah dengan jalur kekerasan. Mereka menganggap apa yang dilakukannya adalah perjuangan suci yang digariskan Tuhan. Tetapi, kelompok lainnya menganggap aksi terorisme itu salah. Itu menjadi sebuah polemik dan terjadi perdebatan pemikiran. Nah di sinilah, peranan pendidikan bermain untuk meredam perang pemikiran dengan menghadirkan suatu solusi yang mencerahkan.

Dalam hal otoritas ilmu, menurut penulis, kurikulum antiterorisme harus menjadi bahan kajian penting bagi para terorisme di perguruan tinggi dan institusi pemerintah terkait. Mereka berkoordinasi dengan para pendidik untuk merumuskan konsep kurikulum antiterorisme dengan pendekatan humanis dan hak asasi manusia.

Bagaimana langkah-langkah penyusunan kurikulum antiterorisme berdasarkan Model *Action Research* yang Sistematis?

Pihak sekolah atau institusi pendidikan merasa ada masalah terorisme yang memang mengkhawatir pada akhir-akhir ini. Masalah tersebut jika tidak diselesaikan secepatnya maka akan menjadi suatu bumerang dan bom waktu di kemudian hari. Mau tidak mau, maka intitusi pendidikan itu harus turun tangan. Faktor-faktor terorisme juga perlu dikaji terlebih dahulu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terorisme adalah adanya pemikiran dan ideologi yang menyesatkan yang berkembang di masyarakat. Pemikiran yang salah itu harus dilawan menggunakan pemikiran juga. Setelah

konsep kurikulum tersebut lengkap, maka dilaksanakan di sekolah.

Model Teknologis

Dalam model teknologis ini ada tiga variasi model, yaitu; (1) model analisis perilaku; (2) model analisis sistem; (3) model berdasarkan komputer. Model analisis perilaku memulai kegiatannya dengan jalan melatih kemampuan peserta didik dari yang sederhana sampai yang kompleks secara bertahap. Model analisis sistem memulai kegiatannya dengan menjabarkan tujuan khusus kemudian menyusun alat-alat pengukur untuk menilai keberhasilannya dan dalam pada itu mengidentifikasi sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh dalam penyelenggaraannya. Sedangkan model berdasarkan komputer memulai kegiatannya dengan jalan mengidentifikasi sejumlah unit-unit kurikulum lengkap dengan tujuan interaksional khusus. Kemudian pengajar dan siswa diwawancarai tentang pencapaian tujuan tersebut dan data tersebut disimpan dalam komputer. Data komputer tersebut dimanfaatkan dalam penyusunan isi materi pelajar peserta didik. (Subandijah: 1993;75)

Penulis mencoba merumuskan pengaplikasian model teknologis dalam pengembangan kurikulum antiterorisme. Model analisis pelaku, menurut penulis, guru menerapkan kurikulum antiterorisme dengan ujicoba dari hal yang muda hingga hal yang paling sulit. Itu dilakukan secara komprehensif dan bertahap. Diharapkan dengan dilakukan demikian, siswa dapat memahami dan mampu merekonstruksi pemikiran mengenai antiterorisme.

Memulai dari hal mudah yakni dari segi pemilihan materi. Materi yang paling mudah dengan memulai dari segi defenisi, kemudian dilanjutkan pada konsep. Materi yang paling sulit adalah penalaran dan diskusi. Sebenarnya, semua materi kurikulum dapat menjadi suatu hal yang menyenangkan jika penyampaian dan metode pengajaran yang diterapkan oleh sang guru tepat bagi siswa.

Menguji kemampuan siswa dapat dilakukan dengan metode evaluasi baik lisan maupun tertulis. Tidak ketinggalan adalah keaktifan siswa di kelas juga menjadi parameter. Kemampuan mengemukakan pendapat pribadi menjadi suatu prestasi cemerlang dari siswa tersebut.

Dalam hal nodel analisis sistem, menurut penulis, guru atau inisiator kurikulum antiterorisme harus terlebih dahulu menjabarkan tujuan khusus. Apa tujuan khususnya? Paling penting adalah

membendung pemikiran negatif di masyarakat yang ada membenarkan tindakan terorisme meskipun tidak sesuai dengan hati nurani manusia di manapun berada. Tujuan lainnya yang dapat digunakan adalah menghadirkan pemikiran bahwa apa itu sebenarnya jihad atau perang suci. Tidak lupa menjelaskan ajaran agama dan sosial bahwa manusia itu adalah makhluk Tuhan yang harus saling mengasihi.

Setelah mendefinisikan tujuan, maka dilanjutkan dengan menentukan alat-alat ukur yang mempengaruhi keberhasilan. Alat ukur yang dapat digunakan adalah materi pembelajaran dan metode pengajaran. Kedua hal itu merupakan ruh dalam pengembangan kurikulum. Jika keduanya tak bersinergi dengan bagus, maka pencapaian dan target dari pelaksanaan kurikulum antiterorisme bakal sia-sia semata.

Nah selanjutnya adalah para guru dan inisiator kurikulum antiterorisme mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses pembelajaran. Misalnya, faktor yang mempengaruhi kurangnya pengetahuan siswa mengenai terorisme. Faktor-faktor yang ditemukan harus segera dicarikan solusinya.

Kemudian model berdasarkan komputer memulai kegiatannya dengan jalan mengidentifikasi sejumlah unit-unit kurikulum. Mau tak mau dalam model ini, guru harus menjalani komunikasi intensif karena menjadikan siswa sebagai obyek. Kemudian, siswa pun dituntut untuk memberikan kontribusi pendapatnya mengenai model pengajaran yang ada dan materi yang telah disampaikan. Setelah itu, pendapat siswa itu menjadi bahan acuan bagi pengembangan kurikulum antiterorisme.

Dalam metode komputer, guru seyogyanya menggunakan pendekatan teknologi dalam pengajaran. Misalnya, menggunakan fasilitas internet agar siswa mengetahui informasi mengenai perkembangan aksi terorisme di seluruh dunia. Kemudian, guru juga dapat menggunakan fasilitas situs internet seperti Youtube untuk melihat video-video aksi terorisme. Tentunya, video kekerasan yang masih dalam batas normal dan disesuaikan dengan usia siswa. Dengan menggunakan teknologi, maka siswa akan lebih paham dan mengerti.

Pengembangan Materi Kurikulum Antiterorisme

Nana Syaodih Sukamadinata (1997) mengetengahkan tentang sekuens susunan materi pembelajaran, yaitu:

1. Sekuens kronologis; susunan materi pembelajaran yang mengandung urutan waktu.
2. Sekuens kausal; susunan materi pembelajaran yang mengandung hubungan sebab-akibat.
3. Sekuens struktural; susunan materi pembelajaran yang mengandung struktur materi.
4. Sekuens logis dan psikologis; sekuensi logis merupakan susunan materi pembelajaran dimulai dari bagian menuju pada keseluruhan, dari yang sederhana menuju kepada yang kompleks. Sedangkan sekuensi psikologis sebaliknya dari keseluruhan menuju bagian-bagian, dan dari yang kompleks menuju yang sederhana. Menurut sekuensi logis materi pembelajaran disusun dari nyata ke abstrak, dari benda ke teori, dari fungsi ke struktur, dari masalah bagaimana ke masalah mengapa.
5. Sekuens spiral; susunan materi pembelajaran yang dipusatkan pada topik atau bahan tertentu yang populer dan sederhana, kemudian dikembangkan, diperdalam dan diperluas dengan bahan yang lebih kompleks.
6. Sekuens rangkaian ke belakang; dalam sekuensi ini mengajar dimulai dengan langkah akhir dan mundur kebelakang. Contoh pemecahan masalah yang bersifat ilmiah, meliputi 5 langkah sebagai berikut: (a) pembatasan masalah; (b) penyusunan hipotesis; (c) pengumpulan data; (d) pengujian hipotesis; dan (e) interpretasi hasil tes.
7. Dalam mengajarnya, guru memulai dengan langkah (a) sampai (d), dan peserta didik diminta untuk membuat interpretasi hasilnya (e). Pada kesempatan lain guru menyajikan data tentang masalah lain dari langkah (a) sampai (c) dan peserta didik diminta untuk mengadakan pengujian hipotesis (d) dan seterusnya.
8. Sekuens berdasarkan hierarki belajar; prosedur pembelajaran dimulai menganalisis tujuan-tujuan yang ingin dicapai, kemudian dicari suatu hierarki urutan materi pembelajaran untuk mencapai tujuan atau kompetensi tersebut. Hierarki tersebut menggambarkan urutan perilaku apa yang mula-mula harus dikuasai peserta didik, berturut-berturut sampai dengan perilaku terakhir.

Penulis mencoba mengembangkan materi pembelajaran kurikulum antiterorisme dengan dasar teori yang dikembangkan oleh Sukmadinata.

1. Dalam sekuen kronologis, penulis menghadirkan sejarah perkembangan aksi terorisme yang terjadi di Indonesia. Misalnya, pada tahun 2000, setidaknya terjadi empat aksi teror. Pada 1 Agustus 2000 bom meledak dari sebuah mobil yang diparkir di depan kediaman Duta Besar Filipina, Menteng Jakarta. Pada tahun 2002, mungkin aksi bom yang paling tidak bisa dilupakan. Pasalnya, aksi bom di tahun ini merupakan aksi teror yang terbesar dampaknya. Yaitu, bom yang meledak di sebuah klub di Kuta, Bali pada 12 Oktober 2002. Aksi tersebut menewaskan 202 orang dan kebanyakan turis asing. Kemudian, bom bali dua meletus di R.AJA's Bar dan Restaurant, Kuta Square, di daerah Pantai Kuta dan di Nyoman Café Jimbaran. Yaitu, pada 1 Oktober 2005, 22 orang tewas. Aksi teror kembali menyeruak, pada 17 Juli 2009 di Hotel JW Marriott di hotel Ritz-Carlton, Jakarta. Bom yang berakibat kedatangan tim sepak bola Inggris Manchester United ke Indonesia batal ini menewaskan 9 orang 42 orang cedera.

2. Sekuen sekuel menjelaskan penyebab aksi serangan terorisme. Penyebab serangan terorisme adalah kekecewaan terhadap pemerintah, pemberontakan, agenda jaringan terorisme internasional, dan mencari perhatian masyarakat. Selain itu, munculnya sejumlah gerakan terorisme di Tanah Air dikarenakan faktor kemiskinan, kebodohan, dan ketidakharmonisan. Sehingga, dengan kondisi seperti itu, seseorang akan mudah terprovokasi.

3. Materi pembelajaran antiterorisme juga memiliki struktur materi. Struktur materinya diterapkan dalam silabus, rencana pembelajaran, dan satuan acuan pelajaran. Penulis memberikan contoh pembuatan rencana pembelajaran satu pelajaran antiterorisme.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Mata Pelajaran : Pendidikan Antiterorisme
 Kelas/Semester : XI/2
 Pertemuan ke : 1
 Alokasi Waktu : 2 x 45 menit

Standar Kompetensi

1. Memahami makna dalam definisi terorisme, konsep terorisme, dan bentuk-bentuk terorisme. Selain itu siswa juga mengetahui insiden-insiden terorisme yang pernah terjadi di dunia dan Indonesia khususnya.
2. Mengungkapkan defenisi terorisme dan mampu memahaminya peristiwa-peristiwa

yang dikategorikan terorisme dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi Dasar

1. Merespon makna dalam makna terorisme.
2. Mengungkapkan makna terorisme.

Indikator

1. Merespon wacana tentang terorisme.
2. Mengungkapkan pendapat tentang terorisme, bentuknya dan contohnya di kehidupan.

Tujuan Pembelajaran

Siswa dapat merespon apa definisi dan bentuk terorisme.

Metode Pembelajaran/Teknik:

Ceramah, diskusi, dan tanya jawab.

Langkah-langkah Kegiatan

Kegiatan Awal (10')

Siswa memberikan gambaran mengenai apa pendapat mereka tentang terorisme.

Kegiatan Inti (75')

Siswa mendengarkan ceramah dari guru mengenai definisi dan bentuk terorisme. Siswa melihat video mengenai insiden terorisme yang dapat diakses di *YouTube*.

Siswa bertanya dan diskusi dimulai

Kegiatan Akhir (10')

Tanya-jawab mengenai pendapat siswa tentang terorisme

Sumber/Bahan/Alat

1. Buku
2. Kaset/CD/video
3. Tape

Penilaian

Teknik: *Performance Assessment (responding)*
 Bentuk: Pertanyaan lisan,

Mengetahui
 Kepala Sekolah Guru Mata Pelajaran

 NIP. NIP.

4. Sekuens logis dan psikologis dapat diterapkan dengan pengembangan materi antiterorisme.

5. Khusus untuk spiral, materi antikurikulum membahas hal yang populer. Misalnya, pemikiran terorisme bertentangan dengan ajaran agama manapun dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep pembelajaran tersebut dapat diperdalam dan diperluas lagi. Kalau dari segi agama, maka guru dapat menggunakan dalil agama yang memperkuat bahwa kasih sayang sesama merupakan hal utama. Kalau prinsip kemanusiaan ditarik dari pendidikan menjadi manusia yang bermanfaat bagi semua orang.

6. Dalam sekuen rangkaian ke belakang, penulis mencoba mencari penyelesaian masalah dalam hal antiterorisme, misalnya membendung pemikiran terorisme dalam sudut pandang agama. (a) pembatasan masalah: mengetengahkan prinsip perbedaan antara jihad dan terorisme; (b) penyusunan hipotesis: ada perbedaan menonjol antara jihad dan terorisme; (c) pengumpulan data: guru atau inisiator kurikulum antiterorisme mengumpulkan data-data dari buku, kita suci, pendapat ahli, dan perkembangan terorisme melalui media; (d) pengujian hipotesis: melalui analisis dengan pendekatan literatur; dan (e) intepretasi hasil tes: menyimpulkan hasil analisis literatur tersebut.

7. Mempraktekan sekuen rangkaian ke belakang di depan kelas.

8. Sekeuns berdasarkan hierarki belajar dilakukan melalui proses pembelajaran dan disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Apakah peserta didik menguasai materi kurikulum antiterorisme dan mampu memahaminya.

V. KESIMPULAN

Pendidikan menjadi ruh kehidupan suatu bangsa. Sebuah bangsa yang mengedepankan pendidikan dalam kehidupannya, maka mereka akan menjadi bangsa yang besar. Bukan hanya narkoba dan obat-obat terlarang yang menjadi ancaman bagi masa depan anak-anak sekolah. Masalah yang menghantui pendidikan di Indonesia adalah terorisme.

Konsep pendidikan yang paling terkenal dirumuskan oleh Badan urusan Pendidikan dan Budaya PBB (UNESCO) yang lazim disebut Pilar Pendidikan. UNESCO membagi menjadi empat pilar yakni, *learning to*

know, learning to do, learning to be, dan learnmg to live together.

Selain sekolah, Indonesia memiliki satu konsep pendidikan yang sangat unik, yakni pesantren. Dulu, pesantren hanya dikenal mengajarkan pendidikan agama Islam. Kini, seiring dengan perkembangan teknologi, pondok pesantren pun mengajarkan ilmu umum. Pesantren pun memegang peranan vital dalam pendidikan di Indonesia.

Kurikulum antiterorisme dianggap penting karena pendidikan juga telah meningkatkan kewaspadaan terhadap pengaruh kelompok radikal. Dalam buku karya besar Robert S Zais berjudul "*Curriculum Principles and Foundations*", dia mengemukakan delapan model pengembangan kurikulum. Zais dalam Sukmadinata (1997); Subandijah (1993:70-75); dan Akhmad (1997:50-51). Model itu antara lain, model admistatif, model dari bawah ke atas, model demonstrasi, model atau sistem Beauchamp, Model Terbalik Hilda Taba, Model Hubungan *Interpersonal* dari Rogers, Model *Actions Research* yang Sistematis, dan Model Teknologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, dkk. 1997. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Hamalik, Oemar. 1990. *Pengembangan Kurikulum; Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Bandung: Mandar Maju
- Langgung, Hasan. 2002. *Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains Sosial*. Jakarta: Gaya Media Pratama
- Muhaimin. 2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mustofa, Muhammad. 2002. Muhammad Mustofa. *Memahami Terorisme: Suatu Perspektif Kriminologi*, Jurnal Kriminologi Indonesia FISIP UI, vol 2 no III (Desember 2002): 30.
- Nasution, S. 1993. *Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Ramayulis. 2002. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia: 2002

Subandijah. 1993. *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sukmadinata, Nana Syaodih. 1997. *Pengembangan Kurikulum; Teori dan Praktek*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Supriyanto, Eko. 2004. *Inovasi Pendidikan; Isu-Isu Baru Pembelajaran, Manajemen*

dan Sistem Pendidikan di Indonesia, Surakarta: UMJ Press

INTERNET DAN MEDIA

<http://www.nu.or.id> pada 23 Oktober 2009

Harian Kompas pada 26 Agustus 2009

Wikipedia.com diakses pada 28 Juni 2010

akhmadsudrajat.wordpress.com/.../pengertian-kurikulum diakses pada 28 Juni 2010

Gontor.ac.id diakses pada 28 Juni 2010

PELUANG KERJA LULUSAN TEKNOLOGI INFORMASI

Lita Sari Marita

AMIK BSI

Jl. Kramat Raya No 18

Jakarta Pusat

Email: lee_tha9@yahoo.com

Abstract

Nowday Bachelor Degree Right in the computer is probably one of the most scholars in Indonesia, Computers and technology are a lot of educational interest to high school graduates, look at so many high schools and universities or colleges also are focusing on information technology field. This also seems causes of development and information technology growing very quickly in Indonesia. Because it is a good idea if we look at any opportunities that arise, what job opportunities are available with the developments in the world of computers and information.

To be successful in the field of information technology is necessary recognition of its capability, one of which is to have a certification in the field of information technology. Certification can be held for the recognition of expertise in this field include the certification of Microsoft, Sisco. In addition to having a certification can also standardize the profession.

Keywords: Carrier Opportunity, Information Technlogy, Information Technlogy certified

Sekarang ini Gelar Sarjana komputer adalah mungkin salah satu sarjana terbanyak di Indonesia. Komputer dan teknologi merupakan bidang pendidikan yang banyak diminati oleh para lulusan SMU, lihat saja begitu banyaknya sekolah-sekolah tinggi maupun universitas ataupun juga akademi-akademi yang memfokuskan kepada bidang teknologi informasi. Hal ini juga sepertinya dikarenakan perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat, dan berkembang di Indonesia. Karena itu ada baiknya jika kita mencermati peluang apa saja yang muncul, peluang kerja apa saja yang tersedia dengan adanya perkembangan di dunia Teknologi Informasi dan komunikasi.

Untuk dapat berhasil di bidang teknologi informasi maka diperlukan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki, salah satunya adalah dengan memiliki sertifikasi dibidang teknologi informasi. Sertifikasi yang bisa dimiliki untuk pengakuan keahlian dibidang ini antara lain adalah sertifikasi Microsoft, Sisco. Selain dengan memiliki sertifikasi dapat juga melakukan standarisasi profesi.

Kata Kunci: Peluang Kerja, Teknologi Informasi, Sertifikasi Teknologi Informasi

I. PENDAHULUAN

Sebagai orang komputer taukah anda sebenarnya peluang pekerjaan apa saja yang tersedia di dunia kerja. Selain pekerjaan yang tersedia di perusahaan-perusahaan alangkah baiknya jika kita juga mengetahui peluang-peluang usaha yang ada.

Setelah memasuki dunia komputer dan teknologi informasi sebaiknya juga memahami tentang etika dan tanggung jawabnya di bidang teknologi informasi. Hal ini dimaksudkan agar kita tetap berada dalam jalur yang benar baik dari sisi

agama maupun dari sisi pandangan masyarakat Indonesia yang baru belajar tentang dunia teknologi informasi.

Untuk dapat mendapatkan pengakuan diperlukan kempuan yang baik dan sekarang ini pembuktian kemampuan bisa didapatkan dengan mendapatkan sertifikat dan pengakuan profesi. Sertifikasi dibidang teknologi infomasi dapat didapatkan dari *Microsofot, Sisco, Oracle* dan ada beberapa lagi.

Selain memiliki sertifikasi sebaiknya juga selalu mengasah kemampuan yang dimiliki dengan selalu mencari tahu tentang ilmu yang sedang

berkembang dan produk-produk baru teknologi informasi terbaru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi Informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi yang membawa data, suara maupun video.

Ada juga yang mendefinisikan teknologi informasi sebagai hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya dan lebih lama penyimpanannya.

Berdasarkan pengetahuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah penggabungan antara manusia alat dalam hal ini adalah komputer dan alat komunikasi sehingga penyebaran informasi dapat lebih cepat, tepat dan tepat sasaran.

Begitu banyaknya teknologi informasi dan komunikasi saat ini juga menyebabkan banyak berkembangnya profesi baru yang berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi, berdasarkan hal tersebut di atas maka ada beberapa standar profesi yang harus diketahui.

Komponen pokok yang harus diperhatikan dalam menentukan standar profesi adalah kompetensi. Kompetensi di sini mencakup:

1. Pendidikan yang berkaitan dengan profesinya,
2. Pengetahuan dan keterampilan dibidang yang bersangkutan
3. *Working attitude* (sikap kerja),
4. Kemampuan komunikasi dan sosial serta *training*.

Pemerintah sendiri sedang giat-giatnya mencanangkan pengembangan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Pemerintah memfokuskan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) nasional 2004 pada enam bidang utama untuk mendorong pencapaian target pada 2015 yang disepakati dalam deklarasi *World Summit on the Information Society (WSIS)* Jenewa.

Standar kompetensi itu diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam dunia TI. Dengan adanya kebutuhan untuk mewujudkan dan menjaga standar profesional yang tinggi tersebut, diharapkan standarisasi yang telah terbentuk nantinya akan memberikan banyak manfaat yang sejalan dengan model *Link and Match*, serta mendukung era perdagangan internasional. Di samping itu, dengan menerapkan model standar yang telah diakui, tenaga TI lokal akan diakui secara regional. Perusahaan multinasional akan mengakui keahlian tenaga TI tersebut. Ini akan memberikan nilai tambah bagi tenaga TI lokal. Berkaitan dengan adanya *freedom*

of movement dari tenaga kerja, standar nasional yang memenuhi standar regional ini diharapkan dapat membatasi masuknya profesional TI asing, serta menjadikan lebih diakuiinya kemampuan profesional TI nasional. Bagaimanapun juga dalam pengimplementasian model standarisasi ini, keterlibatan pemerintah haruslah dipertimbangkan karena ini merupakan kepentingan nasional. Mungkin melalui Departemen Pendidikan & Kebudayaan dan Departemen Tenaga Kerja serta Departemen Perdagangan & Industri, proses standarisasi ini dapat dilaksanakan.

Mengingat pentingnya teknologi informasi bagi pembangunan bangsa maka pemerintahpun merasa perlu membuat standarisasi pekerjaan di bidang teknologi informasi bagi pegawainya. Institusi pemerintah mulai melakukan klasifikasi pekerjaan dalam bidang teknologi informasi sejak 1992. Bagaimanapun juga klasifikasi pekerjaan ini mungkin masih belum dapat mengakomodasi klasifikasi pekerjaan pada teknologi informasi secara umum. Terlebih lagi, deskripsi pekerjaan setiap klasifikasi pekerjaan masih kurang jelas dalam membedakan setiap sel pekerjaan. Pegawai negeri sipil yang bekerja di bidang teknologi informasi, disebut pranata komputer. Pranata Komputer adalah Pegawai negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab serta hak untuk membuat, merawat, dan mengembangkan sistem dan atau program pengolahan dengan komputer.

Sementara standarisasi profesi menurut SRIG-PS SEARCC (*Special Regional Interest Group on Profesional Standardisation-South East Asia Regional Computer Confederation*) adalah:

1. *Programmer*, merupakan bidang pekerjaan untuk melakukan pemrograman komputer terhadap suatu sistem yang telah dirancang sebelumnya.
2. *System Analyst* (Analisis Sistem), merupakan bidang pekerjaan untuk melakukan analisis dan desain terhadap sebuah sistem sebelum dilakukan implementasi atau pemrograman lebih lanjut. Analisis dan desain merupakan kunci awal untuk keberhasilan sebuah proyek berbasis komputer.
3. *Project Manager* (Manajer Proyek), merupakan pekerjaan untuk melakukan manajemen terhadap proyek-proyek berbasis sistem informasi. Level ini adalah level pengambilan keputusan. Jenis pekerjaan ini juga memiliki tiga tingkatan seperti halnya *programmer*, tergantung pada kualifikasi proyek yang dikerjakannya.
4. *Instructor* (Instruktur), berperan dalam melakukan bimbingan, pendidikan dan pengarahan baik terhadap anak didik maupun pekerja level dibawahnya. Jenis pekerjaan ini

juga memiliki tiga tingkatan seperti halnya pada *programmer*.

5. *Specialist*, pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus. Berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain, pekerjaan ini hanya memiliki satu level, yaitu *independent (managing)*, dengan asumsi bahwa hanya orang dengan kualifikasi yang ahli dibidang tersebut yang memiliki tingkat profesi spesialis. Pekerjaan spesialis menurut model SEARCC ini terdiri dari:
 1. *Data communication*
 2. *Databasse*
 3. *Security*
 4. *Quality Assurances*
 5. *Is Audit*
 6. *System Software support*
 7. *Distributed System*
 8. *System Integration*

SEARCC merupakan suatu forum yang beranggotakan himpunan profesional IT yang terdiri dari 13 negara. SEARCC dibentuk pada Februari 1978, di Singapura oleh 6 ikatan komputer dari negara-negara tetangga seperti Hong Kong, Indonesia, Malaysia, Philipina, Singapura dan Thailand. Indonesia sebagai anggota SEARCC telah aktif turut serta dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh SEARCC. Salah satunya adalah SRIG-PS yang mencoba merumuskan standarisasi pekerjaan dalam dunia teknologi informasi. Model SEARCC untuk pembagian *job* dalam lingkungan TI merupakan model dua dimensi yang mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tingkat keahlian ataupun tingkat pengetahuan yang dibutuhkan. Beberapa kriteria menjadi pertimbangan dalam mengembangkan klasifikasi *job* ini yaitu:

1. *Cross country, cross-enterprise applicability*
Ini berarti bahwa *job* yang diidentifikasi tersebut harus relevan dengan kondisi *region* dan setiap Negara pada *region* tersebut, serta memiliki kesamaan pemahaman atas fungsi setiap pekerjaan.
2. *Function oriented bukan tittle oriented*
Klasifikasi pekerjaan berorientasi pada fungsi, yang berarti bahwa gelar atau title yang diberikan dapat saja berbeda, tetapi yang penting fungsi yang diberikan pada pekerjaan tersebut sama. Gelar atau title dapat berbeda pada Negara yang berbeda.
3. *Testable/certifiable*
Klasifikasi pekerjaan harus bersifat *testable*, yaitu bahwa fungsi yang diidefinisikan dapat diukur/diuji.
4. *Applicable*

Fungsi yang didefinisikan harus dapat diterapkan pada mayoritas profesional TI pada *region* masing-masing.

III. METODE PENELITIAN

Digunakan beberapa metode didalam melakukan penulisan ini diantaranya adalah:

1. Studi pustaka
Studi dokumen merupakan kegiatan pengumpulan data tentang fokus penelitian dari sejumlah sumber tertulis seperti buku, surat kabar, jurnal penelitian, literatur, laporan penelitian. Upaya ini dilakukan untuk menggali data sekunder sebagai pijakan untuk melakukan penelitian. Buku, laporan penelitian, jurnal, literatur dimaksudkan untuk memperoleh teori dan pengetahuan yang dapat menunjang penelitian.
2. Pengamatan
Metode pengamatan dilakukan untuk melihat kondisi umum lokasi penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Standarisasi Profesi TI

Saat ini Teknologi Informasi (TI) berkembang sangat pesat. Secara tidak langsung dinamika industri di bidang ini juga meningkat dan menuntut para profesionalnya rutin dan berkesinambungan mengikuti aktifitas menambah keterampilan dan pengetahuan baru. Perkembangan industri TI ini membutuhkan suatu formalisasi yang lebih baik dan tepat mengenai pekerjaan profesi yang berkaitan dengan keahlian dan fungsi dari tiap jabatannya. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk dibentuknya suatu standar profesi di bidang tersebut. Para profesional TI, telah sejak lama mengharapakan adanya suatu standar kemampuan yang kontinyu dalam profesi tersebut. IPKIN (Ikatan Profesi Komputer dan Informatika Indonesia) selaku perhimpunan masyarakat komputer dan Informatika di Indonesia telah membuat beberapa langkah untuk memasyarakatkan standarisasi profesinya. Langkah-langkah yang telah disusun tersebut ada beberapa pentahapan:

1. Penyusunan kode etik profesional Teknologi Informasi,
2. Penyusunan klasifikasi pekerjaan (*job*) Teknologi Informasi,
3. Penerapan mekanisme sertifikasi untuk profesional Teknologi Informasi,
4. Penerapan sistem akreditasi untuk pusat pelatihan dalam upaya pengembangan profesi,
5. Penerapan mekanisme re-sertifikasi.

Untuk memasyarakatkan standarisasi profesi TI, diperlukan media promosi yang dapat berupa radio, majalah, internet atau bahkan televisi. Terlebih lagi adalah penting untuk mempromosikan standard ini ke pada institusi pendidikan, terutama bagian kurikulum karena pendidikan dalam bidang TI harus disesuaikan agar cocok dengan standar yang akan diterapkan dalam industri.

Promosi ini memiliki berbagai sasaran dan pada tiap-tiap sasaran mempunyai tujuan yang ingin dicapai:

1. Pemerintah, untuk memberi saran dan pembuat kebijakan sebagai usaha pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya di bidang TI.
2. Pemberi kerja, untuk membangkitkan kesadaran diantara para pemberi kerja tentang nilai-nilai dari standar profesional dalam meningkatkan kualitas profesional TI.
3. Profesional TI, untuk mendorong agar profesional TI melihat nilai-nilai standard dalam profesi dan karir mereka.
4. Institusi dan Penyusun kebijakan pendidikan, untuk memberi saran pada pembentukan kurikulum agar dapat memenuhi kebutuhan dan standar profesional TI.
5. Masyarakat umum, untuk menyadarkan pada masyarakat umum bahwa standar profesional adalah penting dalam menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Menteri Komunikasi dan Informasi Syamsul Mu'arif menyatakan Indonesia memang perlu mempersempit strategi pengembangan TIK karena dengan kondisi saat ini sangat sulit memenuhi target yang ditetapkan pada 2015. Dia mencontohkan salah satu kondisi yang akan diukur pada 2015 adalah lebih dari 50% penduduk sudah memiliki akses Internet, sementara penetrasi di Indonesia saat ini baru 1%.

Dari gambaran ini saja sangat sulit kita dapat memenuhi target itu karena berarti harus mendorong penetrasi Internet sampai 50 kali lipat dari sekarang. Oleh karena itu perlu disusun strategi bersama yang lebih tajam, ujarinya saat memaparkan hasil-hasil WSIS pekan lalu.

Untuk dapat mendorong pencapaian target yang ditetapkan dalam WSIS itu, Syamsul menegaskan pemerintah harus mulai berubah yakni dengan melibatkan kalangan swasta dan masyarakat dalam setiap mengambil kebijakan *e-strategy*.

Menteri mencontohkan salah satu model yang dapat mendorong pencapaian target pada 2015 adalah warung Internet (warnet) dan warung informasi dan teknologi (warintek) namun menuntut pemerintah untuk memberikan kondisi usaha yang layak bagi pengusaha.

B. Batasi Profesional TI Asing

Pekerjaan di bidang teknologi informasi (TI), baik di Indonesia maupun di luar negeri, kini lumayan banyak. Memang, karakteristik pekerjaannya agak berbeda. Di dalam negeri kebanyakan sebagai administrator, operator, teknisi dan programmer. Misalnya sebagai *Web administrator* yang menangani *Web server* sehari-hari; operator dan teknisi di Warung Internet yang jumlahnya sekarang ribuan. Mungkin yang agak baik tingkatnya adalah *Web programmer* yang mengembangkan berbagai aplikasi melalui *Common Gateway Interface (CGI)* di Web. *Web programmer* seperti itu bisa menghasilkan uang antara Rp 2-5 juta/bulan, tergantung perusahaan dan *skill*-nya.

Bagi Anda yang bertangan dingin di bidang usaha TI, penghasilannya tentu cukup menggiurkan, dalam orde puluhan juta per bulan. Itu kalau Anda mampu memberikan layanan kepada masyarakat dalam tingkat yang baik. Kita cukup beruntung karena uang yang berputar di masyarakat sudah mulai lumayan. Jadi, penghasilan pekerja TI tidak harus tergantung pada proyek-proyek besar pemerintah saja. Cukup banyak yang bersifat "recek" berupa proyek/pekerjaan kecil diswasta Indonesia. Seninya adalah bagaimana menjadikan kita dikenal di antara para pencari *outsourcing* programmer dan bahwa kita mampu memprogram dengan baik. Maklum pekerjaan *part-timer* seperti itu biasanya diperoleh karena hubungan pertemanan dari mulut ke mulut.

Contohnya adalah Owo Sugiono dari rab.co.id. Ia melepaskan *software billing system warnet* miliknya ke masyarakat secara bebas (*free*). Teman-teman di *Knowledge Management Research Group (KMRG)* ITB yang dipimpin Ismail Fahmi, juga melakukan hal yang sama. Hasilnya? Dana bantuan penelitian puluhan ribu US\$ dapat diperolehnya dengan mudah dari Canada dan banyak lagi. Pada tingkat lebih tinggi sebagai *software developer*, mungkin sulit untuk menemukan pekerjaan di Indonesia, yang tingkat industrinya masih berupa jasa untuk instalasi dan pelayanan. Kebutuhan tenaga kerja TI tidak akan pernah berhenti dan meningkat terus selama manusia masih ingin melakukan efisiensi dan kompetisi. Terus terang, itu karena langkanya pekerja TI yang betul-betul memiliki *skill* dan kemampuan yang baik. Rezeki yang besar itu mau tidak mau hanya dinikmati oleh segelintir manusia.

Dengan posisi tenaga kerja dibidang teknologi informasi yang dangat bervariasi, menyesuaikan skala bisnis dan kebutuhan pasar, maka sangat sulit mencarari standarisasi pekerjaan bidang ini. Namun, setidaknya kita dapat tenaga kerja dibidang teknologi informasi tersebut berdasarkan jenis dan

klasifikasi pekerjaan yang ditanganinya. Berikut adalah penggolongan pekerjaan dibidang teknologi informasi yang berkembang belakangan ini. Secara umum, pekerjaan di bidang teknologi informasi setidaknya terbagi ke dalam empat kelompok.

1. Kelompok pertama, adalah mereka yang bergelut di dunia perangkat lunak (*software*), baik mereka yang merancang sistem operasi, database maupun sistem aplikasi. Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti misalnya:
 - a. Sistem analis, merupakan orang yang bertugas menganalisa sistem yang akan diimplementasikan, mulai dari menganalisa sistem yang ada, kelebihan dan kekurangannya, sampai studi kelayakan dan selain sistem yang akan dikembangkan.
 - b. *Programmer*, merupakan orang yang bertugas mengimplemantasikan rancangan sistem analis, yaitu membuat program (baik aplikasi maupun sistem operasi) sesuai sistem yang dianalisa sebelumnya.
 - c. *Web designer*, merupakan orang yang melakukan kegiatan perencanaan, termasuk studi kelayakan, analisis dan desain terhadap suatu proyek suatu proyek pembuatan aplikasi berbasis web.
 - d. *Web programmer*, merupakan orang yang bertugas mengimplementasikan rancangan *web designer*, yaitu membuat program berbasis web sesuai desain yang telah dirancang sebelumnya.
2. Kelompok kedua, adalah mereka yang berkecimpung dibidang perangkat keras (*hardware*). Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti:
 - a. *Technical engineering*, sering juga disebut teknisi yaitu orang yang berkecimpung dibidang teknik, baik mengenai pemeliharaan maupun perbaikan perangkat sistem komputer.
 - b. *Networking Engineer*, adalah orang yang berkecimpung dalam bidang teknisi jaringan komputer dari *maintenance* sampai pada *troubleshootingnya*.
3. Kelompok ketiga adalah mereka yang berkecimpung dalam operasional sistem informasi. Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti:
 - a. EDP Operator, adalah orang yang bertugas mengoperasikan program-program yang berhubungan dengan *elektronik data processing* dalam lingkungan sebuah perusahaan atau organisasi lainnya.
 - b. *System Administrator*, merupakan orang yang bertugas melakukan adminstrasi terhadap sistem, melakukan pemeliharaan sistem, memiliki kewenangan mengatur hak akses terhadap sistem, serta hal-hal yang

berhubungan dengan pengaturan operasional sebuah sistem.

- c. MIS (*Management Information System*) director, merupakan orang yang memiliki wewenang paling tinggi terhadap sistem tersebut secara keseluruhan baik perangkat keras, perangkat lunak maupun sumber daya manusianya.
4. Kelompok yang ke empat, adalah mereka yang berkecimpung di pengembangan bisnis teknologi informasi. Pada bagian ini, pekerjaan diidentifikasi oleh pengelompokan kerja diberbagai sektor di industri teknologi infomasi. Cara terbaik untuk belajar TI adalah dengan aktif berpartisipasi dalam berbagai diskusi tentang teknik komputer di Internet. Ilmu/buku/*resource* keilmuan yang dibutuhkan untuk itu semua, pun relatif murah. Seperti sebuah sistem operasi *open sorce* yang memberikan kemudahan dan keleluasan secara gratis untuk memantau dan berpartisipasi aktif dalam berbagai diskusi Linux di Internet. Markas besar Linux Indonesia dapat dilihat di <http://www.linux.or.id>. Kenapa Linux demikian menarik? Karena hanya Linux yang menyediakan segala sesuatunya, termasuk *source code*-nya secara terbuka. Dengan keterbukaan itu sangat mudah bagi kita untuk belajar berbagai teknik komputer dan *programming* yang memungkinkan kita menjadi profesional dalam waktu beberapa bulan/tahun. Tergantung niat kita masing-masing.

Selanjutnya muncul pertanyaan, apakah pekerjaan dibidang teknologi informasi dapat disebut sebagai sebuah profesi?

C. Meningkatkan Profesionalisme di bidang teknologi informasi

Dalam menjalankan profesinya, seseorang yang bekerja dalam bidang TI harus memiliki beberapa persyaratan profesionalisme, seperti:

1. Dasar ilmu yang kuat dibidangnya sebagai bagian dari masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad Penguasaan kiat-kiat profesi yang dilakukan berdasarkan riset dan praktis, bukan hanya merupakan teori atau konsep-konsep belaka.
2. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan. Profesi dibidang teknologi informasi merupakan profesi yang berkembang tersu-menerus dan berkesinambungan sehingga para pemain didalamnya harus proaktif dan tidak boleh pasif dalam menyikapi perkembangan tersebut.

Dengan adanya persyaratan profesionalisme tersebut perlu adanya paradigma baru untuk

melahirkan tenaga-tenaga profesional yang memiliki kepribadian matang dan berkembang, penguasaan ilmu yang kuat, keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada *sains* dan teknologi dan pengembangan profesi secara bekesinambungan. Keempat aspek tersebut merupakan satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dan ditambah dengan usaha lain yang ikut mempengaruhi perkembangan profesi yang profesional.

Beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab rendahnya profesionalisme pekerja di bidang teknologi informasi, antara lain:

1. Masih banyak pekerja di bidang teknologi informasi yang tidak menekuni profesinya secara total atau hanya sekedar sambil.
2. Belum adanya konsep yang jelas dan terdefinisi tentang norma dan etika profesi pekerja di bidang teknologi informasi.

Selain peningkatan profesionalisme hal lainnya dalam menyiapkan SDM, bidang teknologi informasi tergolong bidang baru dibandingkan dengan bidang-bidang pekerjaan lainnya. Hal itu menyebabkan terjadinya kelangkaan sumber daya manusia dan tenaga kerja di bidang ini. Untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah terpadu mempersiapkan sumber daya manusia di bidang tersebut sejak dini. Apalagi Indonesia yang dikenal sebagai pengirim tenaga kerja keluar negeri, memiliki potensi untuk mengirimkan tenaga kerja terlatih.

Untuk meningkatkan profesionalisme dapat juga dilakukan sertifikasi terhadap ilmu yang dimiliki. Harus diakui bahwa profesi di bidang teknologi informasi merupakan profesi yang tergolong baru diantara profesi-profesi yang lain, seperti kedokteran, guru dan sebagainya. Tentu banyak tantangan yang akan dihadapi oleh pelaksana profesi tersebut. Sebagai contoh, tantangan bagi mereka yang terlibat dalam pengembangan situs web harus mampu memilah, memilih dan mengimplementasikan keterampilan, seni, teknologi baik perangkat keras maupun perangkat lunak untuk keberhasilan pengembangan tersebut. Untuk itu perlu dilakukan standarisasi dari sebuah profesi agar pelaku profesi tersebut dapat mempertanggungjawabkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya. Sertifikasi merupakan salah satu cara untuk melakukan standarisasi sebuah profesi, atau paling tidak, sertifikasi merupakan lambang dari sebuah profesionalisme. Beberapa alasan tentang pentingnya sertifikasi untuk profesional di bidang teknologi informasi, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Bahwa untuk menuju pada *level* yang diharapkan, pekerjaan di bidang teknologi informasi membutuhkan *expertise*. *Expertise* atau kepakaran tersebut akan didapatkan jika seorang pelaku profesi mampu menguasai secara mendalam sampai keakar-akarnya. Penguasaan secara mendalam tersebut dapat dibuktikan melalui sertifikasi, karena untuk menuju sertifikasi ada proses ujian atau tes yang tidak mudah dan memenuhi standar tertentu.
2. Bahwa profesi di bidang teknologi informasi, dapat dikatakan merupakan profesi menjual jasa, dan bisnis jasa bersifat kepercayaan. Prospek dari profesi ini terletak pada kepercayaan masyarakat jaman ini terhadap orang-orang yang terlibat didalamnya. Kepercayaan tersebut akan semakin kuat jika bukti keahlian dari seseorang di bidang teknologi informasi dapat ditunjukkan dengan adanya sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang bertaraf internasional. Sebenarnya dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, serta kemudahan mendapatkan pengetahuan lewat internet di satu sisi sangat membantu mereka yang ada di profesi-profesi ini dalam menambah kemampuan untuk bekerja dan berinovasi. Namun terkadang orang membutuhkan satu bukti konkrit yang dapat langsung diketahui sehingga menambah kepercayaan terhadap pelaku profesi tersebut.

Beberapa manfaat yang bidang diperoleh dengan melakukan sertifikasi antara lain:

1. Ikut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional
2. Pengakuan resmi pemerintah tentang tingkat keahlian individu terhadap sebuah profesi.
3. Pengakuan dari organisasi profesi sejenis (*benchmarking*), baik pada tingkat regional maupun internasional.
4. Membuka aspek lapangan pekerjaan nasional, regional maupun internasional.
5. Memperoleh peningkatan karier dan pendapatan sesuai perimbangan dengan pedoman skala yang diberlakukan.

Standarisasi dan sertifikasi dapat dilakukan oleh badan-badan resmi yang ditunjuk pemerintah atau dilakukan juga oleh industri secara langsung atau yang disebut *vendor certification*. Pada kenyataannya memang industrilah yang lebih mengetahui kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang sesuai untuk mereka. Dari sisi jenis sertifikasi yang berkembang dewasa ini, mengarah pada dua klasifikasi sertifikasi yaitu berorientasi produk dan sertifikasi yang berorientasi pada jenis pekerjaan.

Sertifikasi berorientasi pada produk

Selama ini sertifikasi internasional untuk profesi dibidang teknologi informasi hanya dikenal dilingkungan yang relatif terbatas dan biasanya dikeluarkan berkaitan dengan produk perangkat lunak atau perangkat keras dari perusahaan tertentu seperti *Microsoft, Oracle, Cisco*. Pelaksanaan sertifikasi hanya diselenggarakan oleh perwakilan perusahaan tersebut di Indonesia ataupun lembaga yang ditunjuk sebagai afiliasi, dengan biaya yang cukup mahal bagi calon tenaga teknologi informasi di Indonesia. Berikut adalah beberapa contoh sertifikasi yang berorientasi pada produk.:

a. Sertifikasi *Microsoft*

Microsoft sebagai salah satu perusahaan perangkat lunak terbesar saat ini memberlakukan sertifikasi dengan label *Microsoft® Certified Professional (MCP)*. Beberapa paket yang dapat diambil dalam MCP ini antara lain, adalah:

1. MCDST

Microsoft Certified Desktop Support Technicians (MCDSTs) merupakan sertifikasi untuk *technical and customer service skills* yang mampu melakukan *troubleshoot* pengoperasian perangkat keras dan perangkat lunak yang berhubungan dengan lingkungan *Microsoft Windows®*.

2. MCSA

Microsoft Certified System Administrators (MCSAs) merupakan sertifikasi untuk administrator jaringan yang berada dalam lingkungan *platform Microsoft Windows*. Terdapat dua spesialisasi MCSA: *Messaging* dan *MCSA Security*.

3. MCSE

Microsoft Certified System Engineers (MCSEs) merupakan sertifikasi untuk *design* dan implementasi infrastruktur berbasis *windows* dan *Microsoft Servers Software*. Terdapat dua spesialisasi sertifikasi ini yaitu *MCSE: Messaging* dan *MCSE: Security*

4. MCDBA

Microsoft Certified Database Administrators (MCDBAs) merupakan sertifikasi untuk *design*, implementasi dan administer database berbasis pada *Microsoft SQL Server™ database*.

5. MCT

Microsoft Certified Trainers (MCTs) adalah sertifikasi untuk kualifikasi instruktur, *certified by Microsoft* untuk melakukan pelatihan-pelatihan perangkat lunak *Microsoft*.

6. MCAD

Microsoft Certified application developers (MCADs) menggunakan teknologi *Microsoft* untuk melakukan pembangunan dan pemeliharaan departemen di *level applications, components, web* atau *desktop clients* sampai pada *back-end data services*.

7. MCSD

Microsoft Certified Solution Developers (MCSDs) merupakan sertifikasi untuk melakukan *design* dan membangun *leading-edge business solutions* dengan menggunakan *Microsoft developments tools, technologies, platforms*, dan arsitektur *Windows*.

8. Office Specialist

Microsoft Office Speciaslists (Office Spesialists) dibutuhkan untuk menunjukkan kemampuan penggunaan *Microsoft desktop software* untuk kepentingan perkantoran.

b. Sertifikasi *Oracle*

Oracle sebagai salah satu pengembang database terkemuka di dunia, menawarkan tiga jenis sertifikasi sebagai berikut:

1. OCA (*Oracle Certifie Associate*)
2. OCP (*Oracle Certified Professin*)
3. OCM (*Oracle Certified Master*)

c. Sertifikasi CISCO

Bagi pekerja teknologi informasi yang ingin meningkatkan profesionalisme dibidang jaringan komputer, dapat mengikuti sertifikasi yang diselenggarakan oleh *Cisco Systems International*. Sertifikat tersebut antara lain:

1. CCNA (*Cisco Certified Networking Associate*)
2. CCNP (*Cisco Certified Networking Professional*)
3. CCIA (*Cisco Certified Internetworking Expert*)

d. Sertifikasi *Novell*

Novell merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan sistem operasi jaringan yang pernah berjaya di era sembilan puluhan. Sekarang, sistem operasi ini juga masih tetap eksis meskipun dengan pangsa pasar pengguna tertentu.

Pada pengembangan tahun-tahunterakhir ini, *Novell* melakukan kerjasama dengan *Linux* dan melakukan beberapa standar sertifikasi sebagai berikut:

1. *Novell CLP*

Novell Certified Linux Professional, merupakan sertifikasi untuk ahli *Novell* dengan kombinasi system operasi *Linux*

dengan kemampuan administrator jaringan yang andal.

2. *Novell CLE*
Novell Certified Linux Enginer merupakan sertifikasi yang merupakan kelanjutan dari Novell CLP.
3. *Suse CLP SUSE Certified Linux Professional*, merupakan sertifikasi dan pengakuan bagi yang menguasai administrasi dalam lingkungan jaringan *Linux Suse*.
4. *MCNE*
Master Certified Novell Enginer, merupakan sertifikasi dan pengakuan bagi pemiliknya yang menguasai administrasi dalam lingkungan jaringan dengan titik berat *multivendor* serta spesialis multisolusi jaringan industri.

Selain sertifikasi internasional yang berorientasi produk, terdapat juga sertifikasi yang tidak berorientasi pada sebuah produk perangkat lunak atau perangkat keras tertentu, dimana seorang profesi teknologi informasi diuji kompetensinya sebagai seorang ahli di bidang teknologi informasi dan diakui banyak negara.

Beberapa institusi yang menyelenggarakan sertifikasi yang berorientasi pada pekerjaan ini antara lain adalah:

1. *Institute for Certification of Computing Professionals*

Institute for Certification of Computing Professionals (ICCP) merupakan sebuah badan sertifikasi profesi teknologi informasi di Amerika Serikat yang melakukan pengujian terhadap 19 bidang minat bagi mereka yang menginginkan sertifikasi berorientasi pekerjaan. 19 bidang minat tersebut antara lain adalah: *Bussiness Information Systems, Communications, Data Resources Management, Office Information systems, Software Enginers, Systems Development, System Security Object Oriented Analysis and design, Internet* dll.

Sertifikasi yang didapatkan dari pengujian 19 bidang minat tersebut akan menghasilkan sertifikasi seperti misalnya

- a. *CDP (Certified Data Processor)*, merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan pada bidang pemrosesan data.
- b. *CCP (Certified Computer Programmer)*, Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang bekerja sebagai *programmer*.
- c. *CSP (Certified Systems Professional)*, merupakan sertifikasi untuk para profesional

yang bekerja pada bidang analisis desain dan pengembangan sistem berbasis komputer.

2. *Institute for Certification of Computing Professionals*

CompTIA merupakan Asosiasi Industri Teknologi Komputer di Amerika beranggotakan antara lain: *Microsoft, Intel, IBM, Novell, Linux, HP* dan *Cisco*.

Asosiasi tersebut menentukan kurikulum training dan ujian sertifikat internasional berorientasi pekerjaan di berbagai bidang. Pekerjaan-pekerjaan yang disertifikasi pada lembaga ini cukup bervariasi, misalnya *Network Support, Computer Technical* dan lain-lain seperti berikut:

- a. *A + (entry Level Computer Service)*
- b. Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan di bidang teknisi computer (*entry level*). Sertifikasi ini ekuivalen dengan pengalaman 500 jam *hands-on experience*.
- c. *Network + (Network Support and Administration)*
- d. Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan di bidang jaringan komputer.
- e. *Security + (Computer and Information security)*
- f. Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan di bidang keamanan komputer. Topik-topik yang dibutuhkan untuk memperoleh sertifikasi ini seperti *communication security, infrastructure security, cryptography, access control, authentication, external attack* dan operasional serta organisasi keamanan.
- g. *HTI + (Home Technology Installation)*
- h. Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan di bidang instalasi sampai pada pemeliharaan dan teknisi *home technology*.
- i. *IT Project + (IT Project Management)*
- j. Merupakan sertifikasi untuk para profesional yang memiliki orientasi pekerjaan dalam manajemen proyek di bidang teknologi informasi. Profesional di bidang ini tentunya memiliki pengetahuan konseptual yang komprehensif mengenai *Project Management* pada khususnya serta *best practices*-nya sesuai standart *PMBOK (Project Management Body of Knowledge)*. Intinya profesional dibidang ini mampu merencanakan, menganalisis dan menyelesaikan masalah pada keseluruhan aktivitas dalam *Project Management Process* atau *PM Life Cycle*.

Hambatan Pelaksanaan Sertifikasi

Sering kali dalam perkembangannya pelaksanaan sertifikasi menemui hambatan-hambatan. Beberapa alasan yang dapat menghambat keputusan pengambilan sertifikasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Biaya yang mahal

Sekali mengikuti ujian untuk mendapatkan sertifikasi yang bertaraf internasional, dibutuhkan biaya ± 150 USD. Itupun belum tentu lulus. Jika tidak lulus, harus mengulang pada periode berikutnya. Jika dua kali ujian tetap tidak lulus maka ujian selanjutnya hanya boleh diikuti satu tahun kemudian.

2. Kemampuan yang kurang memadai terhadap penguasaan materi sertifikasi. Di samping biaya, tentunya dibutuhkan juga pengetahuan dan kemampuan di atas rata-rata di bidang teknologi informasi untuk dapat dinyatakan layak menyandang sertifikat internasional tersebut. Oleh karena itu sertifikasi sebaiknya dilakukan oleh orang yang benar-benar siap dan menguasai dengan baik bidang sertifikasi tersebut.

Melihat besarnya biaya sertifikasi serta tingginya standar pengetahuan dan kemampuan yang dituntut dari seorang profesional di bidang teknologi informasi untuk mendapatkan sertifikasi internasional maka perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi kualifikasi profesi teknologi informasi. Di samping itu untuk mereduksi biaya sertifikasi yang cukup mahal, diperlukan badan sertifikasi di Indonesia yang mendapat pengakuan internasional untuk dapat menyelenggarakan ujian sertifikasi dengan biaya rupiah yang terjangkau sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja profesional di bidang teknologi informasi yang berkualitas dan diakui secara internasional.

D. Organisasi Profesi TI di Indonesia

Di Indonesia sudah berdiri sebuah organisasi profesi bidang komputer sejak tahun 1974 yang bernama IPKIN. Pada awal berdirinya, IPKIN memang bukan merupakan organisasi profesi. IPKIN saat itu merupakan singkatan dari Ikatan Pengguna Komputer Indonesia, yang beranggotakan para praktisi pengguna komputer di Indonesia. Namun seiring perkembangannya IPKIN berganti nama menjadi Ikatan Profesi Komputer dan Informatika Indonesia (*Indonesian Computer Society* – ICS).

Selain organisasi profesi tersebut diatas, di Indonesia berkembang pula berbagai komunitas tempat berkumpulnya para profesional dibidang komputer dan informatika, meskipun belum secara formal menjadi sebuah lembaga yang diakui

pemerintah. Beberapa komunitas dan organisasi independen yang banyak berkembang di dunia teknologi informasi tersebut adalah:

Indonesia *Internet Society*, organisasi *non profit* dan non pemerintah untuk hubungan antara infrastruktur informasi dan industri teknologi internet.

Indonesia Oracle Application user s Group, organisasi dari para pengguna dan pecinta *oracle*.

KIOSS, informasi seputar komunitas *out sourcing* Indonesia

Dan masih banyak lagi komunitas-komunitas yang muncul, seiring dengan semakin berkembangnya teknologi informasi di Indonesia.

E. Kode Etik Profesi

Kode etik adalah sistem norma, nilai dan aturan professional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi professional yang menjadi anggota dari sebuah organisasi profesi. Kode etik menyatakan perbuatan apa yang benar atau salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dihindari.

Tujuan kode etik adalah pelaku profesi tersebut dapat menjalankan tugas dan kewajiban serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai jasa profesi tersebut. Adanya kode etik akan melindungi perbuatan-perbuatan yang tidak professional.

Prinsip dasar kode etik profesi

Pada dasarnya kode etik profesi menyatakan prinsip pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik pemakai jasa profesi tersebut serta rekan kerja profesi. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi sekalipun, dan memandu anggotanya dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya serta merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya.

Prinsip-prinsip dasar di dalam etika profesi tersebut antara lain dapat dijabarkan sebagai berikut:

Prinsip Standar Teknis, setiap anggota profesi harus melaksanakan jasa profesional yang relevan dengan bidang profesinya. Profesi dilakukan sesuai keahliannya dan dengan hati-hati. Anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan data penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektifitas.

Prinsip Kompetensi, setiap anggota profesi harus melaksanakan pekerjaan sesuai jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan. Juga berkewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada

tingkat yang diperlukan untuk memastikan klien memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

Prinsip tanggung Jawab Profesi, dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukan.

Prinsip kepentingan Publik, berkewajiban untuk senantiasa bertindak memberikan jasa profesionalnya dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

Prinsip integritas, menjunjung nilai tanggung jawab profesional dengan integritas setinggi mungkin untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik yang menggunakan jasa profesionalnya.

Prinsip Obyektivitas, menjaga obyektivitas dan bebas dari kepentingan pribadi dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya, dalam hal ini harus mengesampingkan kepentingan pribadi dalam menjalankan tugas.

Prinsip Kerahasiaan, harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak dan kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

Prinsip Perilaku Profesional, harus berperilaku konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi yang di embannya.

F. Usaha Bidang TI

Selain bekerja dikantor sebagai *Programmer*, *Database Administrator* dan lain sebagainya, ada lagi sebuah peluang pekerjaan yang dapat di dapat bagi kita yang memiliki *background* bidang komputer, jika ternyata kita tidak memiliki kesempatan untuk bekerja sebagai profesional bidang TI. Yaitu membuka usaha sendiri seperti Warnet dan Rental komputer. Untuk dapat membuka usaha ini memang bukanlah hal yang mudah, diperlukan modal, dan usaha yang keras untuk dapat maju dan terus eksis di bidang ini. Tetapi sebelum memutuskan untuk mengambil usaha bidang ini ada baiknya kira mengukur kadar kemampuan diri sebagai *entrepreneur* bidang TI.

Syarat-syarat tersebut meliputi:

1. Melakukan pemilihan terhadap jenis usaha yang paling dikuasi oleh si *entrepreneur* baik dalam

bidang teknologi ataupun dalam bidang pasar dan pelanggan yang membutuhkan *market* tersebut.

2. Melakukan pilihan pada jenis usaha yang mempunyai prospek pasar yang akan berkembang dimasa mendatang. Memasuki usaha yang sudah ada hanya akan menambah ketat persaingan yang pada akhirnya akan mengurangi *margin* keuntungan usaha

Untuk menjadi seorang *entrepreneur*, apalagi *entrepreneur* muda dalam bidang TI semangat saja belumlah cukup. Diperlukan berbagai ketrampilan dan kemampuan dari sang *entrepreneur* untuk dapat sukses memasuki bidang tersebut.

Beberapa kemampuan utama yang harus dimiliki oleh seorang *Entrepreneur* dalam bidang TI adalah:

1. Kemampuan dalam bidang Penjualan (*salesmanship*). Kemampuan ini merupakan kemampuan utama yang harus dimiliki oleh seorang *entrepreneur* untuk membujuk calon pelanggan dalam menggunakan produk dan solusi yang dimiliki. Kegagalan dalam melakukan kegiatan penjualan maka perusahaan dalam mati dan gagal untuk bertumbuh.

2. Kemampuan bidang teknis yang cukup baik mengenai produk atau solusi yang ditawarkan. Kemampuan ini akan memberikan jaminan bahwa si *entrepreneur* mengetahui dengan pasti.

Selain berwirausaha dan bekerja kantor ada satu lagi peluang kerja yang tersedia untuk para lulusan TI, yaitu menjadi pengajar di berbagai institusi pendidikan yang memiliki jurusan di bidang TI, seperti diawal tulisan ini, telah disampaikan bahwa begitu banyaknya lembaga pendidikan mulai dari kursus sampai *level* universitas yang membuka jurusan bidang TI. Hal ini juga menjadi sebuah peluang baik para lulusannya untuk bekerja menjadi staf pengajar di lembaga-lembaga pendidikan tersebut. Tentu saja hal yang perlu dipersiapkan apabila ingin terjun sebagai pengajar adalah:

1. Memiliki ilmu yang cukup
2. Memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Memiliki keberanian untuk tampil di depan orang banyak

V. KESIMPULAN

Dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi disemua bidang kehidupan, ditandai dengan peningkatan penggunaan komputer disemua bidang pekerjaan. Selain penggunaan komputer secara personal ataupun penggunaan yang menggunakan jaringan, jaringan yang hanya bisa dilakukan diruangan, ataupun sekarang marak dengan penggunaan internet. Semakin maraknya

penggunaan teknologi ini membuat munculnya ilmu baru di bidang teknologi informasi, yaitu munculnya berbagai profesi yang ada, karena kebutuhan pemahaman akan teknologi informasi. Beberapa profesi baru yang muncul dan langsung menjadi idola sebuah profesi banyak ditemui belakangan ini, berbagai macam profesi ini dibagi menjadi kelompok-kelompok sendiri kelompok pertama, adalah mereka yang bergelut di dunia perangkat lunak yaitu Sistem analis, *Programmer*, *Web designer*, *Web programmer*. Kelompok kedua, adalah mereka yang berkecimpung dibidang perangkat keras *Technical engineering*, *Networking Engineer* Kelompok ketiga adalah mereka yang berkecimpung dalam operasional sistem informasi EDP Operator, *System Administrator*, MIS (*Management Information System*) director. Kelompok yang keempat, adalah mereka yang berkecimpung di pengembangan bisnis teknologi informasi. Pada bagian ini, pekerjaan diidentifikasi oleh pengelompokan kerja diberbagai sektor di industri teknologi informasi. Untuk dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuan serta mendapatkan pengakuan secara nasional dan internasional sebaiknya memiliki sertifikasi dibidang yang ditekuninya. Ada beberapa Belum banyak memang profesional di bidang teknologi informasi di Indonesia yang memiliki sertifikasi. Hal ini didasarkan kepada mahalnya biaya sertifikasi dan juga kesulitan di dalam memahami soal-soal yang diberikan pada saat tes sertifikasi.

Selain harus memiliki sertifikasi sebaiknya profesional di bidang teknologi informasi juga memiliki kode etik. Walaupun belum ada kode etik tersendiri bagi profesional bidang teknologi informasi, namun sebaiknya moral lah yang dijadikan alasan utama kode etik, agar tidak terjadi kejahatan di dunia maya.

Sertifikasi yang dapat diambil oleh para profesional tersebut diantaranya sertifikasi dari Microsoft, Sertifikasi dari Novell, Sertifikasi Cisco dan sertifikasi dari Oracle. Masing masing dari sertifikasi-sertifikasi tersebut adalah sertifikasi yang didasarkan kepada sertifikasi atas penguasaan produk, selain didasarkan kepada produk, ada juga sertifikasi yang didasarkan kepada pekerjaan yaitu *Institute for Certification of Computing*

DAFTAR PUSTAKA

Jogiyanto. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Oetomo, Budi Sutedjo Dharma Dkk. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi Internet: Konsep Dan Aplikasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Wahyono, Teguh. 2006. *Etika komputer dan Tanggung Jawab Profesional di Bidang Teknologi Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

<http://dudung.net/index.php?naon=depan&ction=detail&id=96&cat=1>
Utama, Erwin,. 2009. *Sukses sertifikasi MCSA/MCSE Exam 70-291: Implementing, Managing, and Maintaning a MS Windows Server 2003 Network Infrastructure*. Elex Media Komputindo. Jakarta.

ETIKA DALAM PENERAPAN *OUTSOURCING* INFORMATION TECHNOLOGY DI PERBANKAN

Rahmadya Trias Handayanto
Universitas Islam "45" Bekasi
Jl. Cut Mutia No. 88 Bekasi 17113
Email: *rahmadya_trias@yahoo.com*

Abstract

Security and privacy of bank customer is the most important thing when we talk about information technology ethic in bank literature. Security and privacy of bank customer is related to security and privacy of officer such as teller, customer service, sales manager and so on. The information can be found in email, database transaction and other logs information. Trend of using outsourcing in bank makes top level management must be count its strong and weakness. In outsourcing, the security and privacy of bank customer and officer held by third party institution. This paper is talk about Information Technology (IT) Ethics when bank institution outsource its vital division to third party. Case study of this paper is outsourcing IT at Bank Danamon, Tbk.

Key Words: IT Ethics, Outsourcing, Banking.

Keamanan dan privasi nasabah bank merupakan hal penting ketika berbicara mengenai etika teknologi informasi dalam dunia perbankan. Keamanan dan privasi nasabah bank bergantung dengan pelaksanaannya oleh pegawai bank seperti *teller, Customer Service, Sales Manager* dan sebagainya. Informasi dapat dijumpai pada email, transaksi *database* dan rekaman informasi lainnya. Trend penggunaan *outsourcing* dalam *IT* saat ini mengakibatkan pimpinan level atas suatu institusi perbankan harus menghitung kelebihan dan kelemahan penggunaan *outsourcing*. Dengan *outsourcing*, keamanan dan privasi nasabah bank ataupun pegawai bank ikut juga dipegang institusi pihak ketiga. Paper ini membicarakan tentang etika *IT* ketika suatu institusi perbankan mengalihdayakan divisi pentingnya kepada pihak ketiga. Studi kasus paper ini adalah pada pengalihdayaan *IT* pada Bank Danamon, Tbk.

Kata Kunci: *IT Ethics, Outsourcing, Perbankan.*

I. PENDAHULUAN

Paper ini merupakan analisa pada PT Bank Danamon, Tbk. yang merupakan perusahaan swasta nasional perbankan yang tersebar dari Aceh hingga Papua. Beberapa perusahaan *outsourcing Information Technology (IT)* tercatat antara lain master system, *altelindo*, solusi dan sebagainya yang menangani divisi yang berbeda. Untuk masalah penanganan data nasabah harian ditunjuk PT *Altelindo Karya Mandiri (altelindo)* antara lain menangani instalasi prasarana dan sarana cabang (*networking, desktop*, sistem transaksi cabang beserta servernya). Dengan ruang lingkup cabang yang ada di Bank Danamon, Tbk, akan diteliti terlebih dahulu data apa saja yang terletak di cabang yang melibatkan pihak ketiga (*outsourcing*).

Tujuan yang akan dicapai adalah apakah melakukan tindakan *outsourcing* terhadap sarana *IT* melanggar etika perbankan dari sisi kerahasiaan, keamanan dan privasi para nasabah dan informasi penting lainnya. Sebagai manfaatnya semoga dapat

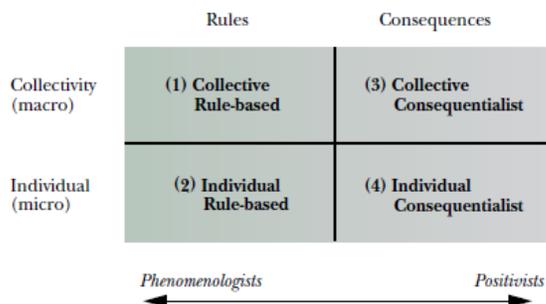
menjadi sumber pertimbangan saat akan mengalihdayakan divisi *IT* pada perusahaan dan juga siap dengan merancang manajemen resiko tambahan untuk kasus *outsourcing* ini. Sehingga dengan mengetahui resiko yang mungkin terjadi pihak pertama dapat melakukan langkah awal yang meminimalisasi resiko yang mungkin terjadi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bukunya, Applegate, (2004), mengungkapkan metode *IT Service Delivery* dalam rangka efisiensi fungsi bisnis suatu institusi, atau dengan cara *outsourcing*. Dari sisi efisiensi, institusi yang melakukan *outsourcing* memiliki keuntungan dari sisi operasional harian, penanganan SDM dan peralatan yang dibutuhkan yang sudah tersedia oleh pihak penyelenggara *outsourcing*. Masalah-masalah ketenagakerjaan seperti biaya kesehatan, pensiun, cuti dan sebagainya tidak lagi menjadi masalah karena sudah dilakukan oleh pihak penyelenggara *outsourcing* itu sendiri.

Dampak langsung yang terlihat dari pengalihan wewenang *IT* ke pihak ketiga dari sisi *IT* antara lain dapat diketahuinya data nasabah oleh *IT* baik saat seting *backup database*, *setting email* dan portal, data *user teller*, data *history ATM* dan sebagainya yang mungkin saat *maintaining* maupun *setting*. Walaupun dari sisi etika, itu semua tergantung dari etika *IT* dari pihak *outsourcing*, pihak Bank juga memiliki etika untuk menjaga kerahasiaan, keamanan dan privasi para nasabahnya dengan cara membuat aturan-aturan yang meminimalkan sebanyak mungkin kemungkinan penyalahgunaan oleh oknum *outsourcing* yang melanggar etika.

Loudon, (1995), menyatakan bahwa dalam menganalisa etika, kita harus membagi dua antara etika individu dengan etika kolektif maupun antara aturan (*rules*) dengan konsekuensi (*consequences*), seperti tampak pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Topologi Teori Etika (Sumber: Loudon, (1995)).

Dalam bukunya, Northcutt, (2004), mirip dengan gambar di atas, hanya saja *Phenomenologists* identik dengan konservatif, sedangkan *Consequences* identik dengan liberal. Liberal dan *Consequences* lebih longgar, karena ukuran etika tidak hanya sekedar dari aturan “*wrong*” dan “*right*” saja.

III. METODE PENELITIAN

Seperti diungkapkan oleh Najmulmunir, (2009), diantara metode sejarah, metode deskriptif/survey, metode eksperimen, metode *grounded research* dan metode penelitian tindakan, metode yang cocok digunakan untuk tulisan ini adalah metode deskriptif/survey yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, terutama menyangkut kegiatan *outsourcing* di PT Bank Danamon, Tbk Indonesia, Tbk.

Studi pustaka dilakukan dengan membaca buku teks tentang *IT Ethics* dan jurnal-jurnal yang tersedia luas di internet. Kebanyakan penelitian dengan cara pemantauan langsung pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk selama kurang lebih tiga tahun.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dilakukan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan polemik etika dasar yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan *outsourcing*, kemudian dilanjutkan dengan menjawab pertanyaan utama yaitu apakah secara etika, pemanfaatan *outsourcing* tidak melanggar etika. Beberapa polemik etika yang kerap dijumpai antara lain:

- a) Bolehkah melihat isi *email client* kita?
- b) Bolehkah melihat isi *database* yang akan *backup* atau disetup?
- c) Bolehkah meminjam *password* untuk kemudahan *setting* dan instalasi?
- d) Bolehkah melihat *history* transaksi cabang miliki client kita?

Sebenarnya masih banyak pertanyaan-pertanyaan lain yang menjadi polemik saat dilakukannya sistem *outsourcing IT* pada institusi perbankan. Namun keempat pertanyaan di atas dirasa penting dijawab karena kebanyakan *outsourcing* dilakukan pada institusi yang menangani pertanyaan-pertanyaan tersebut, dan masih jarang *outsourcing* melibatkan data *center* nasabah (*mainframe*) karena resiko yang besar yang harus ditanggung oleh pihak bank jika terjadi penyalahgunaan (*fraud*). Untuk menganalisanya akan kita coba dengan dua pendekatan seperti yang dilakukan oleh Northcutt, (2004), yaitu dengan melihat dari sudut pandang konservatif maupun liberal. Konservatif adalah paham yang memisahkan yang benar dan salah secara tegas sesuai protokol, perjanjian dan sebagainya tanpa adanya sedikitpun toleransi. Terkadang paham konservatif hanya memandang tugas pokok saja dan melupakan kemaslahatan/kebaikan lingkungan sekitarnya. Berbeda dengan paham liberal yang cenderung toleran, dengan melihat efek negatif yang terjadi seandainya rule benar-benar dilaksanakan apa adanya tanpa sedikitpun sikap kritis.

Terakhir akan kita analisa dengan metode yang dilakukan oleh Loudon, (1995), dalam menganalisa apakah etika yang dilakukan oleh pihak Bank Danamon, Tbk sudah baik dilihat dari sisi *rules* dan *consequences*. Konsekuensi yang harus diambil sudah pasti harus diperhitungkan oleh pihak pengguna jasa *outsourcing* dan memasukkannya dalam *risk management* yang harus diawasi setiap saat.

a) **Bolehkah melihat isi *email client* kita?**

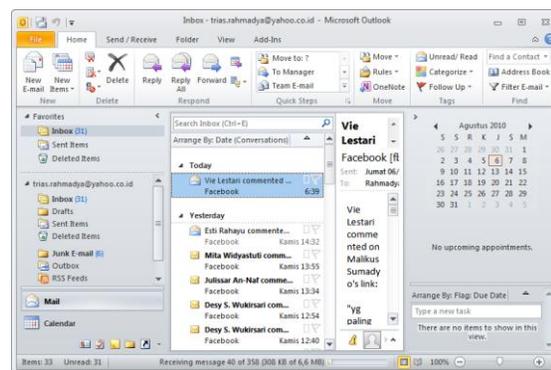
Dalam keseharian, ternyata banyak juga user yang belum dapat menangani *email* karena *setting email* membutuhkan alamat pop3 dan smtp yang mungkin berbeda antara satu divisi dengan divisi lainnya sehingga membutuhkan bantuan dari pihak *IT* untuk bantuan. Saat menanganinya, paham konservatif, seperti diutarakan oleh Northcutt, (2004), isi *email* tidak boleh dilihat oleh staf *IT*, karena akan mengintervensi *privasi client* (email percintaan, data nasabah penting, surat edaran dan sebagainya). Sedangkan paham liberal membolehkan karena saat *import inbox* (biasanya *user* yang kebanyakan manajer, pindah dari cabang yang lain), tentu saja agar diperoleh hasil yang akurat (integritas data) mau tidak mau harus melihat dan membandingkan isi inbox.

Masalah muncul jika seseorang pegawai *outsource* memang ditugaskan juga untuk menyelidiki aktivitas karyawannya. Apakah boleh melihat isi email? Menurut Barger, (2008): 179, masih dikatakan etis jika perusahaan melihat isi komputer seorang pegawai dengan alasan, komputer tersebut merupakan aset perusahaan. Tentu saja pihak perusahaan berkewajiban memberitahukan di awal bahwa pada saat tertentu pihak perusahaan akan mengecek *hardware* dan *software* serta data dari perangkat yang dipinjamkan kantor.

Data sederhana walaupun sekedar informasi nama, alamat dan sejenisnya, bagi pesaing merupakan sumber informasi berharga. Apalagi datanya lengkap hingga ke jumlah tabungannya. Nasabah bisa saja pindah ke bank lain walaupun hanya selisih bunga sedikit saja. Perlu diketahui bahwa dalam perbankan dikenal adanya *special rate*, yaitu bunga khusus yang berbeda dari bunga yang diumumkan bank. Dengan mempermainkan *special rate*, bank dapat menggoda nasabah bank lain, tentu saja ditambah bonus dan hadiah tertentu. Bahkan sering terjadi bukan hanya saja nasabahnya yang pindah, marketingnya pun ikut pindah beserta nasabah yang dikelolanya. Pernah terjadi satu cabang seluruh pegawainya pindah bank.

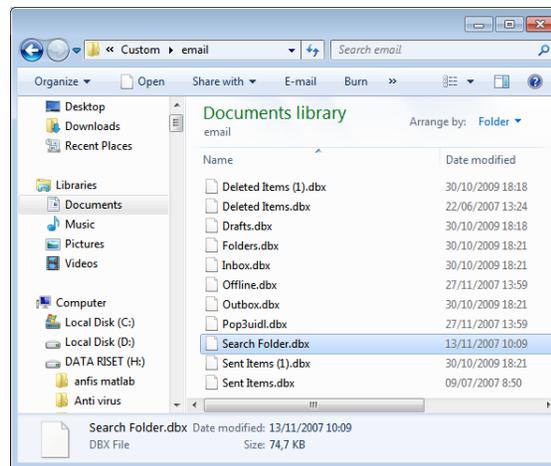
Sebenarnya masalah *email* dapat dicegah kebocoran informasinya seandainya orang yang menggunakan *email*, secara mandiri, mengamankan datanya. Alangkah baiknya memperbaiki kerusakan yang terjadi pada *emailnya* tanpa perlu bantuan divisi *IT*. Dan yang terpenting jangan melakukan sharing *password* walaupun kepada pihak *IT*. Namun tetap saja akan bocor jika pihak-pihak yang menangani *mail server* memang berniat ingin mencuri data *email* penting. Akan tetapi belakangan muncul perangkat lunak yang membantu *user*

melakukan proses enkripsi file yang di-attach pada emailnya.



Gambar 2 Microsoft Outlook untuk Aplikasi Email

Bagi orang yang kesehariannya bergelut dengan *IT*, jika ingin mengetahui isi *email* orang lain, tidak harus membuka email yang dimiliki. Cukup dengan mengambil *database* emailnya (berekstensi *dbx* atau *pst*) data dapat dibuka di komputer lain dengan jalan mengimpor dari *file dbx* atau *pst* tersebut. Sehingga walaupun email dipassword tetapi jika *database* tidak dipassword isi *database* yang biasanya *email* penting dapat dibaca. File yang akan diambil tidak harus seorang *hacker* membuka komputer sasaran. Dia dapat mengambil file lewat komunikasi jaringan di cabang tersebut. Apalagi jika diberi wewenang memegang *password*, sangat berbahaya dan memiliki resiko tinggi.



Gambar 3 Database Email di Klien

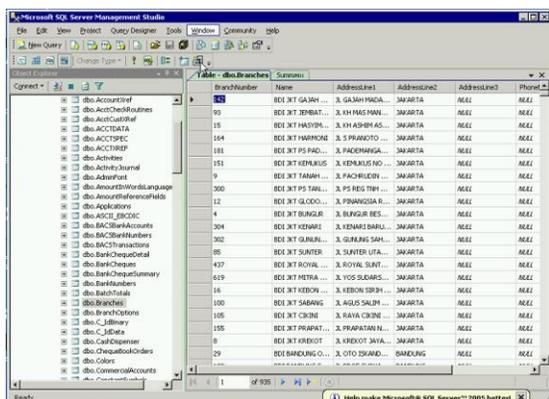
Sejak awal tahun 1990 tiap administrator mail server dapat melihat isi *email* seluruh *klien* tanpa melawan hukum karena memang hukum yang ada belum jelas tentang hal tersebut. Hal ini diakibatkan kesenjangan antara hukum biasa dengan hukum yang menyangkut dengan teknologi informasi (Barger, 2008:194). Memang terjadi

dilema antara keamanan dengan kemudahan operasional. Untuk sistem yang sangat mengandalkan teknologi informasi memang peran administrator sangat vital dalam kelancaran operasional. Sulit disalahkan apakah administrator atau user tersebut apabila seorang user tidak dapat login sehingga tidak dapat melakukan transaksi penting.

b) Bolehkah melihat isi database yang akan di-backup atau di-setup?

Backup yang merupakan proses menggandakan data agar jika data utama rusak, data *backup* dapat menggantikannya, adalah tugas penting dari seorang *database* administrator. Northcutt, (2004), menulis bahwa bagi paham konservatif, melihat isi *database* yang di-*backup* merupakan pelanggaran karena di luar prosedur seorang *database* administrator. Sedangkan bagi paham liberal, tidak mungkin menghasilkan *backup* yang valid jika tanpa melihat isi data yang di-*backup*, apakah benar yang di-*backup* data terakhir.

Sekarang masalahnya adalah bagaimana jika yang melakukan *backup* tersebut adalah pihak ketiga (perusahaan *outsourcing*)? Bagi pihak perbankan mungkin menyerahkan etika tersebut kepada pihak perusahaan *outsourcing* apakah sanggup menjaga etika para karyawannya. Masalahnya adalah bagaimana dengan keamanan, kerahasiaan dan privasi para nasabahnya. Apakah pihak bank akan bertanggung jawab atau menyerahkan tanggung jawab kepada perusahaan *outsourcing*. Atau apakah pihak *outsourcing* bertanggung jawab apabila data nasabah diketahui oleh bank pesaing sehingga banyak nasabahnya yang beralih ke bank pesaing itu.



Gambar 4 Mengakses Database Transaksi guna Backup Database

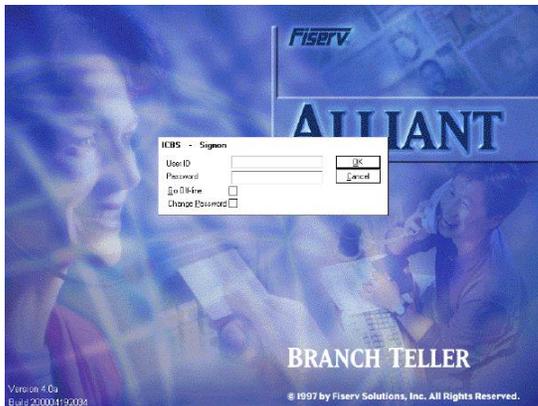
Secara profesional, tentu saja pihak *outsourcing* memiliki etika untuk menjaga

kerahasiaan *database* klien-nya. Tetapi apakah dapat menjamin, pegawainya tetap menjaga kerahasiaan *database* klien? Kian maraknya penyedia layanan *outsourcing* berdampak pada perputaran ke luar masuknya karyawan antara satu perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* lainnya dengan alasan keuangan. Belum tentu karyawan yang keluar masuk tersebut memiliki niat baik untuk bekerja bagi perusahaannya. Perlu difikirkan adanya kemungkinan spionasi oleh satu perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Padahal Bank merupakan institusi yang penuh persaingan. Kepindahan satu nasabah “Gold” dengan milyaran rupiah dananya tidak hanya atas keinginan nasabah, dapat saja dengan tarikan oleh *marketing bank* pesaing yang mengetahui *database* nasabah itu yang mungkin saja diperoleh dari *backup database* yang bocor.

c) Bolehkah meminjam password demi kemudahan instalasi?

Saat instalasi *email*, kerap dijumpai user yang tidak berada di tempat. Biasanya, user memberikan *password* kepada pihak *outsourcing IT* tersebut agar dapat menguji hasil instalasinya. Walaupun baik paham liberal maupun konservatif melarang *sharring password*, begitu pula aturan perusahaan, di lapangan hal itu sering terjadi. Lebih berbahaya lagi, jika *email-email* penting yang biasanya dimiliki oleh karyawan *level* menengah ke atas tersebar ke luar yang berakibat bocornya *planning* dan strategi bisnis perusahaan. Sehingga jika dilihat dari dampaknya (*consequences*), seperti yang disarankan oleh Loudon, (1995), perlu diusahakan efek sekecil mungkin, misalnya menganjurkan user agar mengganti *password* secara berkala atau segera mengganti semua *password* setelah pihak *outsourcing IT* membenahi perangkat *IT* yang dimilikinya.

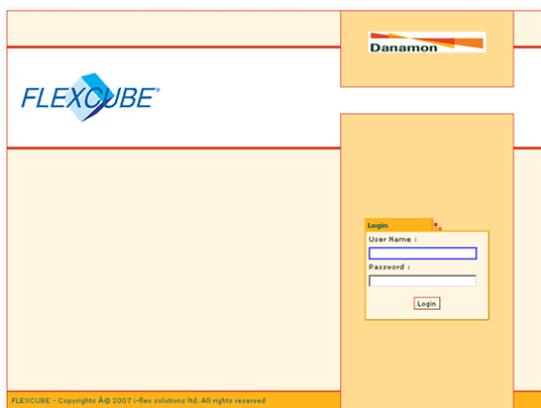
Dikenal tiga prinsip dasar keamanan sistem informasi antara lain: *Autentikasi*, *Privasi* dan *Nonrepudiation*. Prinsip *nonrepudiation* berarti seseorang tidak dapat menyangkal bahwa suatu berkas digital (*email*, *blog*, dan sejenisnya) bukan dibuat oleh *user* yang bersangkutan tetapi terbukti bahwa si pengirim adalah *user* tersebut. Dengan demikian peran *login* dan *password* sangat krusial. Seseorang dapat dituduh walaupun tidak melakukan suatu tindak kriminal (pencemaran nama baik, penyebaran hal berbau porno dan membuat kericuhan berbau SARA) karena *login* dan *password account email/blog* dicuri orang.



Gambar 5 Login Aplikasi Transaksi yang Memerlukan Password

Tiap karyawan memiliki password lebih dari satu dan kian banyak saat jabatan strukturalnya meningkat. Password-password yang ada antara lain: login active directory, login Branch Teller untuk transaksi, login AS400 untuk akses ke mainframe, email dan portal, BI Checking, khasanah dan sebagainya yang jika dihitung bisa lebih dari lima yang semuanya tidak boleh ditulis apalagi disharing.

Yang krusial adalah saat migrasi dari satu core banking system ke core banking system yang lain. Di akhir tahun 2008 dilakukan migrasi dari core banking system berbasis desktop (dengan vendor fiserv alliant) ke core banking system berbasis web dengan vendor i-flex. Saat instalasi tentu saja pihak IT yang dialihdayakan oleh pihak ketiga memperoleh hak akses yang hampir mendekati top level administrator. Dari login pc, login server hingga isi dari database oracle 10g yang dipasang pada tiap server cabang.



Gambar 6 Core system baru yang diinstal oleh pihak outsourcing

Dalam hal instalasi dikenal langkah-langkah test integrasi (SIT), User Acceptance Test (UAT) dan Product Assurance Test (PAT) yang harus berjalan normal di ketiga tahap tersebut. Kesalahan di satu tahap akan menimbulkan resiko saat software resmi diberlakukan. Software yang dibuat kebanyakan dari vendor luar, sedangkan instalasi dan testingnya dilakukan oleh orang dalam yang saat ini kebanyakan dialihkan ke pihak outsourcing. Memang sangat riskan jika testing diserahkan tanggung jawab seluruhnya ke pihak outsourcing, apalagi ikatan kerja hanya berupa project dengan jangka waktu beberapa bulan saja.

Terlepas apakah seseorang bekerja sebagai pihak outsourcing atau tidak, terdapat etika umum untuk seseorang yang melakukan aktivitas rekayasa perangkat lunak (software engineering). Berikut ini merupakan beberapa etika seorang perancang perangkat lunak versi 5.2 rekomendasi dari ACM/IEEE-CS Joint Task Force on Software Engineering Ethics and Profesional Practise (Barger, 2008: 98):

- Dalam ranah publik, seorang perancang software harus berperilaku konsisten mengikuti harapan-harapan publik.
- Seorang perancang perangkat lunak harus berperilaku konsisten dan sesuai dengan harapan stakeholder.
- Seorang perancang perangkat lunak harus mengusahakan produk sedapat mungkin mengikuti standar yang baik.
- Pimpinan proyek pembuatan software harus selalu mengedepankan pendekatan yang beretika dalam melakukan fungsi manajemennya.
- Seorang perancang software harus memiliki integritas dan mengutamakan kepentingan publik.
- Terhadap rekan kerja seorang perancang software harus berperilaku sportif dan adil.
- Seorang perancang software harus terus belajar guna meningkatkan kompetensinya dan disertai dengan etika.

d) Bolehkah melihat history transaksi cabang milik client kita?

History/riwayat transaksi kerap dijumpai pada mesin ATM atau server cabang. Pihak outsourcing IT kerap diminta bantuan untuk menangani proses backup tersebut. History ATM dibackup setiap hari, begitu pula history transaksi di teller. Berbeda dengan paham konservatif yang melarang IT melihat isi backup, Northcutt, (2004), menyatakan bahwa paham liberal membolehkan dengan alasan integrasi data. Selain backup, IT terkadang tidak hanya bertanggung jawab terhadap

suksesnya proses *backup* melainkan terhadap hasil *backup*-nya, valid atau tidak. Jadi terkadang *IT* mau tidak mau harus melihat isi data untuk memastikan data yang di*backup* benar-benar data yang dimaksud.

Kembali melihat kasus penggunaan *outsourcing IT*, mau tidak mau informasi transaksi jatuh ke pihak ketiga (*outsourcing*). Seandainya petugas *IT* tersebut menjaga kerahasiaan, tetap saja dapat dikatakan data sudah tersebar ke luar. Padahal informasi merupakan salah satu aset berharga suatu institusi.

Etika yang terlibat dalam *outsourcing IT* antara lain etika profesi *IT* (*IT Ethics/Computer Ethic*), etika Perbankan dan etika bisnis. Selain dianalisa menurut konsep Nortcutt, (2004), yang membagi menjadi dua paham yaitu konservatif dan liberal, ada baiknya konsep Loudon, (1995), yang membagi juga menjadi individu dan kolektif.

Jika dilihat dari sudut individu, kelima polemik etika yang dibahas di atas akan mengerucut menjadi konservatif dan liberal. Paham konservatif melarang melihat email, melihat isi *backup*, *sharring password* dan melihat history transaksi cabang. Sehingga bagi paham konservatif, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa tidak akan ada perpindahan informasi dari sisi bank ke pihak ketiga (perusahaan *outsourcing*). Sedangkan paham liberal membolehkan petugas *IT* melihat isi email, isi *backup database* dan melihat history transaksi cabang, secara tidak langsung mengakui adanya perpindahan informasi dari bank ke pihak ketiga (perusahaan *outsourcing*).

Jika dilihat dari sudut kolektif, terkadang “*right*” dan “*wrong*” bergeser, dimana walaupun “*wrong*”, tetapi jika dilakukan oleh banyak orang akan dipandang sebagai “*right*”, yang oleh Summers, (1992), diberi istilah *Collective Violence*. Jadi karena trend penggunaan *outsourcing* sedang meningkat dan kebanyakan perusahaan memanfaatkan jasa *outsourcing* maka mereka menganggap “*right*” tindakan melakukan *outsourcing* itu. Sayangnya beberapa agama sangat tidak menganjurkan paham kolektif yang mendewakan demokrasi, bahkan pandangan pendeta Vatikan mengatakan bisa saja demokrasi berjalan dalam lingkungan yang berisi sekumpulan penjahat.

Perlu diperhatikan bahwa bencana yang terjadi pada tahun 1998 yang dikenal dengan istilah krisis moneter disebabkan pertama kali oleh penyalahgunaan dana oleh bank-bank yang jumlahnya waktu itu banyak sekali dan menjamur di mana-mana. Kredit macet yang terjadi terkadang akibat informasi yang salah baik dari bagian *risk*

management, bagian pinjaman (*loan*) dan dapat saja disengaja oleh pihak-pihak tertentu, yang memang

Namun jangan dilupakan *consequences* harus diperhitungkan, apakah *consequences*-nya baik atau buruk baik dari sisi perbankan maupun nasabahnya. Untuk melihat konsekuensi, diandaikan apabila pihak perusahaan *outsourcing*, petugas *IT*-nya melanggar etika, maka dampaknya adalah kerugian di sisi perbankan, dimana data nasabah dapat diketahui oleh bank lain (kebanyakan perusahaan *outsourcing IT* menangani lebih dari satu bank), selain juga kekurangnyamanan yang dialami nasabah karena bocornya data pribadinya (penghasilan, alamat rumah dan sejenisnya).

Gambar 1 bila digambarkan kembali untuk kasus *outsourcing IT* di perbankan dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Terdiri dari empat kuadran dengan koordinat mendatarnya adalah *rule* dan konsekuensi serta koordinat vertikalnya adalah kolektif (makro) dan individu (mikro).

	Rule	Consequences
Collectivity (Macro)	Outsource layak diterapkan karena sebagian besar perusahaan sudah menerapkannya & tidak ada larangan dari pemerintah	Outsource tidak layak walaupun tidak ada larangan jika merugikan bank, nasabah, pekerja IT, walaupun banyak yg menerapkan
Individual (Micro)	Outsourcing dapat diterapkan bila individu perusahaan outsource beretika	Outsource memiliki konsekuensi bocornya rahasia bank ke pekerja outsource yg terlibat

Gambar 7 Hubungan Etika antara kolektif – individu dan *Rule* (konservatif) – *Consequences* (liberal)

Tampak pada gambar di atas bahwa ada empat *kuadrant* yang menghubungkan *rule* dan konsekuensi dengan kolektif dan individu. Untuk *rule* yang kolektif, *outsourcing* layak diterapkan karena sebagian besar perusahaan telah menerapkannya dan tidak ada larangan dari pemerintah. Sedangkan kolom konsekuensi dan kolektif beranggapan bahwa *outsourcing* tidak layak walaupun tidak ada larangan jika merugikan bank, nasabah, pekerja *IT* walaupun banyak yang menerapkannya. Kolom *rule* dengan baris individu menyatakan bahwa *outsourcing* dapat diterapkan bila individu perusahaan alih daya beretika baik. Terakhir kolom konsekuensi dengan baris individu

menyatakan bahwa *outsourc*e memiliki konsekuensi bocornya rahasia bank ke pekerja *oursourc*e yang terlibat.

Usaha telah banyak dilakukan oleh pihak bank untuk mencegah adanya tindakan *fraud* baik oleh karyawan internal bank maupun pihak perusahaan alih daya dengan memasang poster, mengikutkan seluruh karyawan termasuk karyawan *outsourcing* untuk pelatihan, penyuluhan dan sejenisnya. Tindakan *fraud* tidak memandang apakah dilakukan oleh karyawan sendiri atau pihak ketiga, bahkan resiko lebih besar jika *fraud* dilakukan oleh orang dalam.



Gambar 8 Poster Sosialisasi Anti Fraud

Mengingat panduan etika dari ACM/IEEE-CS *Joint Task Force on Software Engineering Ethics and Professional Practise* yang kebanyakan mensyaratkan dengan ketat etika untuk seseorang yang bekerja dalam dunia teknologi informasi serta keharusan untuk memperhatikan kepentingan publik maka beberapa tahun terakhir banyak institusi yang mengkhususkan diri menangani sekuritas sistem informasi yang banyak dijumpai pada situs perbankan. Munculnya pihak ketiga yang menangani sekuritas ternyata justru berdampak positif dari sudut konsumen karena merasa aman lantaran dilindungi oleh perusahaan tertentu (walaupun pihak ketiga) yang mengkhususkan diri menangani keamanan.



Gambar 9 Penyedia Layanan Keamanan Sistem

V. KESIMPULAN

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa paham konservatif membolehkan *outsourcing IT* dengan syarat etika profesi dari petugas *IT* pihak *outsourcing* tidak menyalahi aturan (tidak melihat email, *database*, *sharring password* dan melihat history transaksi cabang). Sehingga dapat dikatakan *outsourcing* adalah “*right*” dengan syarat etika profesi *IT* tidak dilanggar oleh petugas *IT* di perusahaan *outsourcing* tersebut.

Paham liberal yang sedikit realistis dan melihat dari kenyataan yang ada dan tidak sekedar melihat prosedur belaka menyadari adanya perpindahan informasi bank ke tangan pihak ketiga (*outsourcing*) yang tidak bisa dielakkan. Oleh karena itu bila dilihat dari sisi keamanan, kerahasiaan dan privasi nasabah mau tidak mau, melarang *outsourcing*, kecuali jika ada jaminan dari pihak *outsourcing* untuk tidak membocorkannya ke pihak lain.

Setelah melakukan pembahasan di atas, ada baiknya bank pengguna jasa *outsourcing* sebaiknya tidak melupakan paham liberal yang meyakini akan bocornya data bank ke pihak lain. Oleh karena itu jasa *outsourcing* harus dibatasi hanya untuk bidang kerja yang tidak vital. Atau bila tidak memungkinkan, akses yang membuat pihak *outsourcing* mengakses data ditutup (pihak *outsourc*e tidak boleh mengerjakan data transaksi, *sharring password* dan akses ke *core* sistem lainnya).

Beberapa literatur membagi etika dalam dua kubu yaitu kubu konservatif dan kubu liberal. Untuk negara kita masih dipertanyakan apakah pembagian dua kubu tersebut telah tepat atau belum. Apalagi etika menyangkut tingkah laku dan sudut pandang seseorang, sehingga sangat dipengaruhi oleh adat istiadat, tingkat pendidikan, agama dan faktor lain yang berbeda antara satu bangsa dengan bangsa yang lain.

Penelitian lebih lanjut harus diperluas bukan hanya *IT Ethics*, melainkan juga *Business Ethic* dan Etika Profesi. Karena Etika seorang bankir adalah melindungi nasabah sebaik mungkin baik dari sisi keamanan, kerahasiaan dan privasi keuangannya. Terlebih pengalaman krisis moneter beberapa tahun yang lalu diakibatkan oleh penyelewengan-penyelewengan dari sisi etika profesi dan bukan dari *IT Ethics*.

DAFTAR PUSTAKA

- Applegate, Linda M. 2009. *Corporate Information Strategy and Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Barger, Robert N. 2008. *Computer Ethic - A Case-Based Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Loudon, Kenneth C. 1995. *Ethical Concept and Information Technology*, Journal Communication of The ACM,13(12): 33 – 39.
- Najmulmunir, Nandang. 2009. Disain dan Teknik Penelitian Tindakan Kelas, edukasi – jurnal pendidikan Islam, 1(1): 37 – 47.
- Northcutt, Stephen. 2004. *IT Ethics Handbook Right and Wrong for IT Professional*, USA: O'Reilly & Associates, 207 – 231.
- Summers, Craig, Eric Markusen. 1992. *Computer, Ethics, and Collective Violence*. Journal System Software, 17: 91 – 103.

INDEKS SUBJEK

Efektivitas kepemimpinan, 1,2,3,4,5,7,8
Komitmen organisasi, 2,3,4,5,6,7,8,9
Budaya Organisasi, 13,14,15,17,18
Disiplin Kerja, 16,17,18
Pengetahuan, 19,20,21,22,23,24
Etika, 19,20,21,22,23,24
Agama, 19,20,21,22,23,24
Information and Communication Technologies (ICT), 19
Kebebasan berpendapat, 27,31
Media baru, 27,29,30,31
Produk, 46,47,48,49
Soft Skill, 33,34,35,36,37,38,39,41
Mahasiswa, 33,37,38,39,40,41
Iptek, 43,46,47,49
Masyarakat Berbasis Pengetahuan, 45,47,49
Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, 50,52,53,54,56,57
Good Corporate Governance, 50,51,52,53,54,56,57
Tanggung Jawab Sosial perusahaan, 53,54,55
Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, 53
IT Ethics, 59,60,61,62,63,64,65,93,97,98
Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), 61,63
E-learning, 60,61,62,63
Kurikulum, 68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,79,84,88
Antiterorisme, 71,72,73,74,75,76,77,78,79
Sekolah, 40,43,45,58,59,62,65,67,68,70,71,72,73,74,75,76,78,79,81
Pondok Pesantren, 68,75,79
Peluang Kerja, 90
Teknologi Informasi, 20,26,27,31,46,47,59,62,63,64,81,82,83,84,85,86,87,88,89,91,94,95,98
Outsourcing, 92,93,95,96,97,98
Perbankan, 92,93,94,95,97,98

INDEKS PENULIS
CAKRAWALA VOL. X. NO. 1 MARET 2010

Dina Purnama Sari, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO), Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 1 – 11.

Heni Rohaeni, MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 12 – 18.

Maxsi Ary, ILMU, ETIKA, DAN AGAMA: REPRESENTASI ICT ISLAM (*ISLAMIC INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES*), Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 19 – 25.

Akhmad Syafrudin Syahri, KEBEBASAN BERPENDAPAT MELALUI MEDIA BARU DALAM BAYANG-BAYANG UU INFORMASI DAN TRANSAKSI ELEKTRONIK (ITE), Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 26 – 31.

Heri Kuswara, STRATEGI SUKSES MAHASISWA INDONESIA MERAHAI KARIR GEMILANG DENGAN *SOFT SKILL*, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 32 – 42.

Nazwirman, PEMBANGUNAN IPTEK DI INDONESIA, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 43 – 49.

Ellyta Muchtar, IMPLEMENTASI *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN HUBUNGANNYA DENGAN PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (*CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE*), Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 50 – 57.

Herlawati, PENERAPAN *INFORMATION TECHNOLOGY ETHICS* DALAM PROSES BELAJAR MAHASISWA, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 58 – 65.

Andika Hendra Mustaqim, PENYUSUNAN DAN PENGEMBANGAN KURIKULUM ANTITERRORISME DI SEKOLAH DAN PONDOK PESANTREN, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 66 – 80.

Lita Sari Marita, PELUANG KERJA LULUSAN TEKNOLOGI INFORMASI, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 81 – 91.

Rahmadya Trias Handayanto, ETIKA DALAM PENERAPAN *OUTSOURCING INFORMATION TECHNOLOGY* DI PERBANKAN, Vol. X. No. 2 Maret 2010. Halaman 92 – 99.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Dina Purnama Sari. Lahir di Jakarta, 5 Oktober 1979. Saat ini beliau bekerja sebagai Dosen Tidak Tetap di Bina Sarana Informatika sejak tahun 2007. Mata kuliah yang beliau ajarkan, antara lain Bahasa Indonesia, Korespondensi Niaga Bahasa Indonesia Dasar dan Lanjut, Traveling, Character Building, Kepemimpinan, dan Manajemen Umum. Ibu Dina Purnama Sari adalah seorang sarjana Ilmu Bahasa dan Sastra Indonesia di Universitas Padjadjaran, Bandung, lulus tahun 2002, dan Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, lulus pada tahun 2009. E-mail: dinachotibudin@yahoo.com.

Heni Rohaeni, Lahir di Bandung 14 Juni 1982, pendidikan S1 (Strata Satu) Jurusan Administrasi Negara Di Universitas Nurtanio Bandung, pada saat sedang melanjutkan studinya pada Magister Saint Konsentrasi Administrasi Publik Pada Universitas Krisna Dwipayana (UNKRIS) Jakarta, bergabung di Akademi Bina Sarana Informatika sejak Maret 2008.

Maxsy. Lahir: Garut, 23 Juli 1983. Pekerjaan: Dosen Staf Akademik, Dosen, Staf Purek III Universitas BSI Bandung. Pendidikan S.1 Fakultas MIPA–Prodi Matematika Universitas Islam Bandung (UNISBA)–2006, S.1 Fakultas Teknik–Prodi Sistem Informasi (SI) STMIK JABAR–2010. Email: maxsiary@gmail.com. Telp/HP: 0852 210 57 407.

Akhmad Syafrudin Syahri. Lahir di Rembang, 19 Februari 1976. Bekerja sebagai Pengajar AKOM BSI. Pendidikan: Pasca Sarjana Manajemen Komunikasi, FISIP UI Jakarta, 2009 – Sekarang. S-1 Periklanan Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UI Depok, 1998-2001. D-3 Program Studi Periklanan jurusan Ilmu Komunikasi FISIPOL UGM Yogyakarta, 1994-1997. Email: udin_ass@yahoo.com

Heri Kuswara, Lahir di Garut, 21 Mei 1976. Kepala BSI Career Center (Pusat Persiapan, Penempatan dan Pengembangan Karier Mahasiswa/Alumni BSI Pendidikan Strata 1 Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri. Email: herikuswara@gmail.com, Telp/HP: 081513310965/081213816711. Pernah menulis di Jurnal Sosial dan Humaniora "Cakrawala" (ISSN 1411-8629), Vol. VII No.1 Januari 2007 diterbitkan LPPM BSI Judul: "Manajemen Pikiran Bawah Sadar Sbg Solusi Usaha Tanpa Gagal", Sistem Informasi Manufaktur Dengan Material Requirement Planning Dalam Kerangka Kerja Sistem Informasi Manajemen, Paradigma Vol. V. No.1 Januari 2008, Penulis Tetap Seputar Karir Pada Buletin Career, Buletin Ber ISSN yang diterbitkan Lembaga Karir Kampus BSI yakni BSI Career Center, Penulis Tetap Seputar Entrepreneurship Pada Entrepreneur News, Buletin Ber ISSN yang diterbitkan Lembaga Entrepreneur Kampus BSI, Penulis Pada BSI News, Buletin Internal Karyawan BSI, Pembicara Tentang Soft Skill & Entrepreneurship untuk kalangan Pendidikan Menengah dan Tinggi, Pengarang Buku "Ngapain Kuliah Kalo Ga Sukses", 9 Jurus Mahasiswa Cerdas Menyongsong Karier Gemilang, 2010, Hikmah Mizan, Pengarang Buku "Karier Gemilang, Usaha Cemerlang? Gampang", Dilengkapi dengan: Mengungkap 9 Rahasia Sukses Mahasiswa", 2010 Andi Offset.

Nazwirman, Lahir di Palembang 26 Oktober 1972, Pendidikan S2, Tulisan ilmiah yang pernah diterbitkan: Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 290 November 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 36 - 40, "*Peranan Teknologi Informasi Dalam Perdagangan Melalui Jaringan Elektronik (E-Commerce)*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 289 Oktober 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 43 - 51, "*Analisa Faktor Fundamental Yang Mempengaruhi Resiko Saham*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 286 Juli 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 15 - 19, "*Perdagangan Internasional Dalam Perspektif Islam*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 285 Juni 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 38 - 43, "*Pentingnya Penggunaan dan Pengembangan E-learning Pada Pendidikan Tinggi*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 283 April 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 29 - 34, "*Peningkatan Ekonomi Rumah Tangga dan Peran Lembaga Keuangan Syariah*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 282 Maret 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 56 - 60, "*Sukuk Sebagai Instrument Investasi dan Pembiayaan Berdasarkan Syariah*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 26 No. 281 Pebruari 2009. ISSN : 0251 - 2800, hal 56 - 60, "*Perspektif IMF dan Bank Dunia*", Majalah Ilmiah Makara, Sosial Humaniora, Vol. 12, No. 2, Desember 2008: 98-106, "*Penilaian Harga Saham Dengan Price Earning Ratio (Per): Studi Kasus Pada Saham Industri Makanan Dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia*", Majalah Pilar Nusa Mandiri Vol IV, No. 2 September 2008. ISSN : 1978 - 1946, hal 45 - 52, "*Metode Meningkatkan Lulusan Bermutu Pada Perguruan Tinggi Berdaya Saing Global*", Majalah Ilmiah WIDIA tahun 25 No. 274 Juli 2008. ISSN: 0251 - 2800, hal 9 - 17, "*Perspektif Bumi Terhadap*

Dampak Pemanasan Global”, Majalah Ilmiah WIDIA tahun 25 No. 273 Juni 2008 Sekolah “Pasar Modal” kelas basic diselenggarakan Bursa Efek Indonesia, Jakarta kelas Basic. ISSN : 0251 - 2800, hal 22 - 27, “*Pengembangan Ekonomi yang Islami*”, Majalah Ilmiah PERSPEKTIF Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika. Vol V No. 2, April 2007/. ISSN : 1411 - 8637, hal 1 - 10, “*Obligasi Ritel Indonesia (ORI) Dalam Pemahaman Investasi*”, Majalah Ilmiah Widya April 2007/ No. 259 Tahun XXIV. ISSN : 0251 - 2800, hal 18 - 24, “*Kepemimpinan Yang Berwawasan Global Dan Langkah Strategi Dalam Mengemban Tanggjawab Bisnis*”, Majalah Ilmiah Widya Juni 2006/ No. 249 Tahun XXIII. ISSN : 0251 - 2800, hal 11 - 19, “*Mentalitas Dasar Dalam Penerapan TQM*”, email: erwin_nazwirman@yahoo.com.

Ellyta Muchtar. Lahir di Padang; 9 Juli 1969. Saat ini beliau bekerja sebagai Dosen Honorer Lulusan Strata-1 Jurusan Akuntansi. Email: ellyta_muchtar@yahoo.com.

Herlawati. Lahir di Ciamis, 11 September 1973. Bekerja di Bina Sarana Informatika sebagai Staf Akademik. Pendidikan: S1-Matematika, S2- Manajemen Informasi Sistem. Tulisan ilmiah yang pernah diterbitkan: 2001“Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar Dengan Mastery Learning dan Quantum Learning” pada Jurnal Ilmiah CAKRAWALA Vol.1 No.1 Januari 2001 ISSN 1411-8629. 2002. Teknik Belajar Yang Baik. Buletin Bina Prestasi Edisi 15/2002 ISSN 1410-0924. 2003. Pengembangan Motivasi Belajar dalam Proses Pendidikan. Jurnal Ilmiah CAKRAWALA Vol.3 No.3 September 2003 ISSN 1411-8629. 2007. Sistem Informasi Persediaan Barang Pada PT. Senyumuslim Waralaba Indonesia Jakarta Selatan Menggunakan Visual Basic 6.0~ Herlawati dan Siti Masripah ~ Jurnal of Computing and Information System PILAR Nusa Mandiri Vol. III No. 1 Maret 2007.ISSN 1978-1946. 2007. Konversi Sistem Basis Data Transaksi On Line Danamon Simpan Pinjam. Jurnal of Computing and Information System PILAR Nusa Mandiri Vol. III No. 1 Maret 2007 ISSN 1978-1946. 2007. "Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Karyawan Dalam Penggunaan Sistem Informasi Perpajakan Berbasis web berdasarkan pendekatan TAM. Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Cikarang Satu-Bekasi". Jurnal PARADIGMA, ISSN 1410 - 5963, Vol. IX No. 2 April 2007. 2007. "Seputar Wawancara Kerja Dalam Bahasa Inggris". Buletin BSI Career, ISSN 1978 - 2179, Volume 1 No.3 Mei 2007. 2007. Perancangan Sistem Informasi Pelayanan Jasa Percetakan Cahaya Kreasi Jakarta~ Herlawati dan Suharjanti ~. Jurnal of Computing and Information System PILAR Nusa Mandiri Vol. III No. 2 September 2007 ISSN 1978-1946. 2008. "Six Sigma Statistik dengan Minitab dan Excel". Jurnal PARADIGMA Vol. V No.1 Januari 2008. 2008. Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Kependudukan Kota Depok dengan ArchView 3.3~ Herlawati dan Adi Muhajirin ~. Jurnal of Computing and Information System PILAR Nusa Mandiri Vol. IV No. 2 September 2008 ISSN 1978-1946. 2008. Rancang Bangun Sistem Kamus Elektronik IPA Terapan Menggunakan Microsoft Visual Bsic 6.0~ Herlawati dan Sony Nofrizal ~. Jurnal of Computing and Information Technology TECHNO Nusa Mandiri Vol. IV No. 2 September 2008 ISSN 1978-2136. Email: herla.wati@yahoo.co.id/teh_lala@yahoo.com.

Andika Hendra Mustaqim. Lahir di Pematang, 12 April 1983. Bekerja sebagai Dosen Honorer BSI, saat ini aktif sebagai Jurnalis Harian Seputar dan peneliti di beberapa lembaga swadaya masyarakat. Pendidikan S1 Sastra Inggris Universitas Brawijaya, saat sedang menempuh pendidikan S2 di Universitas Negeri Jakarta jurusan Linguistik Terapan. Email: nyongandikahendra@gmail.com. Telp/HP: 08156675453. Pemenang *Call Paper* yang digelar oleh LSM Lazuardi Birru dalam rangka simposium nasional “Memutus Mata Rantai Terorisme dan Radikalisme” pada Juli 2010. Jurnal berjudul “Analisis Rubrikasi Media Online dan Pengaruhnya Membendung dan Menyebarkan Perkembangan Ideologi Radikalisme dan Terorisme” dan dibukukan dalam judul “Memutus Mata Rantai Terorisme dan Radikalisme”.

Lita Sari Marita. Lahir: Jakarta, 09 Mei 1979. Pekerjaan: Dosen. Pendidikan: S2 Magister Komputer. Email: lee_tha9@yahoo.com. Telp/HP: 80888569/08161992302, 97571613

Rahmadya Trias Handayanto. Lahir: Yogyakarta, 7 Juni 1976. Pekerjaan: Dosen. Pendidikan: S1 Teknik Mesin, S-2 Management Information System. Tulisan ilmiah yang pernah diterbitkan: Penggunaan Bahasa Pemrograman Microsoft Access dalam Pembuatan Sistem Pakar Sebagai Alternatif Program CLIPS – Jurnal: Techno Nusa Mandiri Vol IV, No. 2 September 2008. Analisis Perbandingan antara Core Banking System Web Based dengan Core Banking System Non-Web Based Bank Danamon – Jurnal: Pilar Nusa Mandiri vol. IV, No.2 September 2008. Integrating Numerical Computation with Simulation in Rapid Engineering Design – International Seminar of Information Technologi (ISIT) STMIK Nusa Mandiri Jakarta, November 2009. Email:rahmadya_trias@yahoo.com

**PEDOMAN PENULISAN JURNAL ILMIAH
CAKRAWALA**

1. Naskah adalah asli, belum pernah diterbitkan/dipublikasikan di media cetak lain dan ditulis dengan ragam Bahasa Indonesia baku atau dalam Bahasa Inggris.
2. Naskah yang dimuat dalam Jurnal meliputi tulisan tentang gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, studi kepustakaan dan hasil penelitian. Tulisan Fokus pada bidang Sain, Manajemen Informatika dan Komputer.
3. Isi naskah terdiri dari (a) Judul, (b) Nama Penulis; tanpa gelar, (c) Abstrak, (d) Pendahuluan, (e) Tinjauan Pustaka (f) Metode Penelitian (g) Hasil dan Pembahasan (h) Kesimpulan, (i) Saran, (j) Daftar Pustaka.
4. Naskah diketik dalam 1 (satu) spasi dengan menggunakan Ms. Word (Font Times New Roman, ukuran 10 pitch), dengan jumlah kata minimal 3500 kata atau 9 – 12 halaman kertas A4 (sudah termasuk gambar, table, ilustrasi, dan daftar pustaka), dengan batas pengetikan adalah batas kiri = 4 cm, batas kanan, batas atas = 3 cm, dan batas bawah = 2,5 cm.
5. Judul tidak boleh lebih dari 14 kata dalam tulisan Bahasa Indonesia atau 10 kata dalam Bahasa Inggris. Abstrak berisi tidak lebih dari 250 kata dan merupakan intisari seluruh tulisan yang meliputi: latar belakang, tujuan, metode, hasil dan kesimpulan serta ditulis dalam Bahasa Inggris cetak miring. Diketik 1 spasi. Di bawah abstrak disertakan 3-5 kata kunci (*key word*).
6. Daftar Pustaka berisi informasi tentang sumber pustaka yang dirujuk dalam tubuh tulisan. Format perujukan pustaka mengikuti Sistem *Harvard*.

Penulisan Daftar Pustaka Sistem Harvard (author-date style)

Sistem Harvard menggunakan nama penulis dan tahun publikasi dengan urutan pemunculan berdasarkan nama penulis secara alfabetis. Alamat Internet ditulis cetak miring.

Contoh :

Buller H, Hoggart K. 1994a. *New drugs for acute respiratory distress syndrome*. New England J Med 337(6): 435-439.

Buller H, Hoggart K. 1994b. *The social integration of British home owners into French rural communities*. J Rural Studies 10(2):197-210.

Dower M. 1977. *Planning aspects of second homes*. Di dalam Coppock JT (ed.), *Second Homes: Curse or Blessing?* Oxford: Pergamon Pr. Hlm 210-237.

Grinspoon L, Bakalar JB. 1993. *Marijuana: the Forbidden Medicine*. London: Yale Univ Pr.

Skjellum, Anthony, Gregory Henley, Nathan Doss, and Thomas McMahon. *A guide to writing Myrinet control programs for LANai 3.x. Tutorial Myrinetcontrolprograms* [http://www.erc.msstate.edu/labs/icdcr/learn_mcp/smp.ps] (Accessed 8 Agustus 2003).

7. Naskah diserahkan kepada LPPM BSI berupa disket/CD data dan print-out (cetakan) dari Tulisan Ilmiah yang dibuat, atau di kirim lewat e-mail ke jurnalcakrawala@yahoo.co.id .
8. Isi tulisan bukan merupakan tanggung jawab redaksi. Redaksi berhak mengedit redaksional tanpa mengubah arti.
9. Redaksi berhak menolak naskah yang tidak memenuhi syarat dan akan dikembalikan.
10. Hal-hal yang belum jelas dapat menghubungi LPPM BSI dengan alamat:
JI Dewi Sartika No. 77 Cawang, Jakarta Timur 13630. Telp: 021-8000063, Ext: 230.
Email : lppmbsi@yahoo.com, lppmbsi@bsi.ac.id.