



Article History:

Submitted:  
25-08-2018

Accepted:  
05-10-2018

Published:  
10-10-2018

## IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PERKULIAHAN

**Nailariza Umami, M.Pd**

Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi Timur Nomor 7, Tulungagung

Email: [umaminailariza@gmail.com](mailto:umaminailariza@gmail.com)

URL: <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.994> DOI: 10.32682/jpekbm.v2i2.994

### **Abstract**

*Mentality is related to ways of thinking that have become habits, or habits of thought. And a habit, generally formed through habituation. Therefore mentality can be formed, by way of habituation and coaching. Efforts to refract and guide need to touch two factors at once: ways of thinking and the environment. And the educational environment is one way out to foster the character of the younger generation in a directed, programmed, and optimal way so that young people who are intelligent intellectual and moral quality can be formed. Planting character values that are integrated in lectures can be expected to be internalized in students. The courses taught are not just theoretical knowledge, but can also be shown in the form of behavior in preparation for working. The research steps are plan, action, observation, and reflection. The research subjects were students in the 4th semester Learning Planning lectures in the STKIP PGRI Tulungagung economic education department. The method of implementation is (1) conveying character values when delivering learning planning as a basis for completing tasks; (2) delivery of values associated with the content of learning planning material; and (3) monitoring internalization of values through interviews and weekly task consultations, assessment points include indicator hard work points in the form of consultative discipline and task quality, indicator collaboration points in the form of division of roles, communication, interactions, and initiatives in study groups. The results of the character education implementation study showed an increase towards the good behavior of students and able to improve student achievement. Learning achievement is considered as a side effect of character education in the learning process.*

**Keyword:** character, planning, program implementation.



### Abstrak

Mentalitas berkaitan dengan cara berpikir yang sudah menjadi kebiasaan, atau kebiasaan berpikir. Dan suatu kebiasaan, pada umumnya terbentuk lewat pembiasaan. Oleh karena itu mentalitas dapat dibentuk, dengan cara pembiasaan dan pembinaan. Upaya untuk melakukan pembiasaan dan pembinaan perlu menyentuh dua faktor sekaligus: cara berpikir serta lingkungan. Dan lingkungan pendidikan merupakan salah satu jalan keluar untuk membina karakter generasi muda secara terarah, terprogram, dan optimal agar dapat terbentuk generasi muda yang cerdas intelektual dan berkualitas akhlaknya. Penanaman nilai karakter yang terintegrasi dalam perkuliahan dapat diharapkan nilai-nilai tersebut terinternalisasi dalam diri mahasiswa. Mata kuliah yang dibelajarkan tidak hanya sebagai pengetahuan secara teori saja, tetapi juga dapat ditunjukkan dalam bentuk perilaku sebagai persiapan menuju ke dunia kerja. Langkah penelitian adalah rencana, tindakan, observasi, dan refleksi. Subjek penelitian adalah mahasiswa peserta kuliah Perencanaan Pembelajaran semester 4 pada jurusan pendidikan ekonomi STKIP PGRI Tulungagung. Metode implementasinya adalah (1) menyampaikan nilai-nilai karakter pada saat penyampaian perencanaan pembelajaran sebagai dasar penyelesaian tugas; (2) penyampaian nilai-nilai dikaitkan dengan isi materi perencanaan pembelajaran; dan (3) pemantauan internalisasi nilai melalui wawancara dan konsultasi tugas mingguan, poin penilaian mencakup poin kerja keras indikator berupa kedisiplinan berkonsultasi dan kualitas tugas, poin kerjasama indikator berupa pembagian peran, komunikasi, interaksi, dan inisiatif dalam kelompok belajar. Hasil penelitian implementasi pendidikan karakter menunjukkan adanya peningkatan kearah yang baik terhadap perilaku mahasiswa dan mampu meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. Prestasi belajar dianggap sebagai efek samping pendidikan karakter pada proses pembelajaran.

**Kata kunci:** karakter, perencanaan, pelaksanaan program

## Pendahuluan

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada krisis karakter yang cukup memprihatikan. Demoralisasi mulai merambah ke dunia pendidikan yang tidak pernah memberikan *mainstream* untuk berperilaku jujur, karena proses pembelajaran cenderung mengajarkan pendidikan moral dan budi pekerti sebatas teks dan kurang dipersiapkan pada siswa untuk menyikapi dan menghadapi kehidupan yang kontradiktif. Bahkan, fenomena lahirnya praktik korupsi juga berawal dari kegagalan dunia pendidikan dalam menjalannya fungsinya, ditandai dengan gejala tereduksinya moralitas dan nurani sebagian dari kalangan akademisi. Banyak bukti menunjukkan masih tingginya angka kebocoran di institusi terkait, pengkatrolan nilai oleh guru, plagiarisme naskah-naskah skripsi dan tesis, menjamurnya budaya *nyontek* para murid, korupsi waktu mengajar, dan sebagainya. Di sisi lain, praktek pendidikan Indonesia cenderung terfokus pada pengembangan aspek kognitif sedangkan aspek *soft skills* atau nonakademik sebagai unsur utama pendidikan karakter belum diperhatikan secara optimal bahkan cenderung diabaikan. Saat ini ada kecenderungan bahwa target-target akademik masih menjadi tujuan utama dari hasil pendidikan, seperti halnya Ujian Nasional (UN), sehingga proses pendidikan karakter masih sulit dilakukan (Raka,2006).

Sistem pendidikan selama ini dianggap telah gagal mencapai tujuan pendidikan nasional, yang dirumuskan dalam Undang-undang No. 20 Pasal 3 Tahun 2003, bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Kini, disadari bahwa pendidikan karakter sama pentingnya dengan pendidikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan penggunaan teknologi. Oleh sebab

itu, pengintegrasian pendidikan karakter dalam kurikulum, silabus, dan proses pembelajaran merupakan kebutuhan mendesak yang harus segera direalisasikan secara nasional, dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Pembangunan karakter melalui pendidikan diperguruan tinggi adalah dengan pengintegrasian pendidikan karakter dalam perkuliahan di setiap Mata Kuliah. Meskipun demikian masih ditemui beberapa kendala dalam pengintegrasian ke dalam perkuliahan. Pengintegrasian pendidikan karakter dalam perkuliahan memerlukan perencanaan yang terpadu. Implementasi pendidikan karakter beserta monitoring dan evaluasinya pun harus sudah disiapkan dengan baik.

Upaya pendidikan karakter harus segera diimplementasikan menjadi budaya dan mewarnai iklim akademik tidak dapat ditunda lagi, karena persoalan krisis karakter sudah begitu memprihatikan. Sebagai lembaga pendidikan, Perguruan Tinggi juga harus mampu memberikan kontribusi bagi pembentukan generasi muda yang berkarakter. Persoalannya adalah, implementasi pendidikan karakter masih memerlukan kajian yang hasilnya secara empirik mampu diimplementasikan secara tepat, benar dan kreatif serta proaktif oleh semua elemen. Untuk itulah penelitian ini menarik untuk dilakukan.

Karakter adalah atribut atau ciri khusus yang membentuk dan membedakan individu dan kombinasi rumit antara mental dan nilai-nilai etika yang membentuk seseorang, kelompok atau bangsa. Di pihak lain, Hasan dkk. (2010) mengemukakan bahwa karakter adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Secara akademis, menurut Lickona pendidikan karakter dimaknai sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan moral, pendidikan watak, atau pendidikan akhlak yang tujuannya mengembangkan kemampuan peserta didik untuk memberikan keputusan baik-buruk, memelihara apa yang baik, dan mewujudkan kebaikan tersebut dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati (Zuchdi, 2009). Schwartz (Budiastuti, 2010) mengemukakan

bahwa pendidikan karakter sering digunakan untuk merujuk bagaimana seseorang menjadi “baik”, yaitu orang yang menunjukkan kualitas pribadi yang sesuai dengan yang diinginkan masyarakat.

Pendidikan karakter adalah usaha sengaja untuk mengembangkan kebajikan, baik untuk individu maupun masyarakat. Tujuan pendidikan karakter adalah untuk membantu siswa untuk mengembangkan sikap yang baik yang akan memungkinkan mereka untuk berkembang secara intelektual, pribadi dan sosial (Boston University School of Education, 2002). Covey (Bassiouny, dkk, 2008) menyatakan: “*As dangerous as little knowledge is, even more dangerous is much knowledge without a strong principled character*” (sebahaya-bahayanya orang yang sedikit pengetahuan, lebih berbahaya orang yang banyak pengetahuan, namun karakternya tidak baik).

Terdapat banyak nilai kebajikan yang perlu dikembangkan dalam pendidikan karakter.

Hasan, dkk. (2010) mengemukakan adanya beberapa nilai penting yang perlu dikembangkan dalam pendidikan karakter yang antara lain adalah disiplin, kerja keras, mandiri, tanggung jawab, menghargai prestasi. *Departemen Health and Human Services* Amerika Serikat menyatakan pentingnya kemampuan psikososial, khususnya emosi dan sosial anak, yang meliputi: percaya diri (*confident*), kemampuan control diri (*self-control*), kemampuan bekerja sama (*cooperation*), kemudahan bergaul (*socialization*), kemampuan berkonsentrasi (*concentration*), rasa empati (*emphaty*), dan kemampuan berkomunikasi (*communication*). Rich menyatakan ada beberapa nilai yang perlu dipelajari dan diajarkan di sekolah, yang dinamai sebagai *Mega Skills*, antara lain: percaya diri (*confidence*), motivasi (*motivation*), usaha (*effort*), tanggungjawab (*responsibility*), inisiatif (*initiative*), kemauan kuat (*perseverence*), kasih sayang (*caring*), kerja sama (*team work*) (Zuchdi dkk, 2009). Huitt (2000) menjelaskan enam pilar karakter yang dipilih oleh banyak sekolah di Amerika Serikat untuk diterapkan dalam pembentukan karakter, yaitu *trustworthiness* (jujur dan dapat percaya), *responsibility*

(bertanggung jawab), *respect* (menghormati orang lain), *fairness* (keadilan), dan *caring* (peduli kepada orang lain).

Ari Ginanjar, pencetus *Emotional Spiritual Quotient Way* (ESQ-way) mengusulkan tujuh nilai utama yang sekaligus menjadi tujuh budi utama, di antaranya adalah: jujur, tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama, serta peduli (Zuchdi, dkk., 2009). Lickona dan Davidson (dalam Smith, 2006) menyatakan bahwa program pendidikan karakter hendaknya mengajarkan nilai-nilai yang universal tertentu, antara lain kerja keras, dan peduli, baik hati, dan saling menghormati.

Menurut Lickona (Husen, dkk., 2010), ada tiga aspek penting dalam pendidikan karakter, yaitu (1) tahu apa yang baik (*knowing the good* atau disebut *moral knowing*); (2) menyukai yang baik (*desiring the good* atau *moral feeling*); dan (3) menjalankan yang baik (*acting the good* atau *moral action*).

### **Metode Penelitian**

Penelitian dilakukan lewat penelitian tindakan kelas (PTK) yang meliputi empat langkah utama, yaitu: rencana tindakan, tindakan, observasi dan refleksi. Keempat langkah ini dalam suatu penelitian tindakan disebut satu siklus. Observasi bertujuan untuk mengamati tindakan yang dilakukan. Observasi dan tindakan berjalan paralel. Refleksi bertujuan untuk menganalisis sisi positif dan negatif tindakan berdasarkan tujuan dan target penelitian. Siklus tindakan diakhiri setelah ditemukan model tindakan terbaik untuk mencapai target penelitian. Desain penelitian adalah sebagai berikut. (1) Pembuatan kelompok: sesuai kesepakatan antara dosen dan mahasiswa, bertujuan agar komposisi anggota kelompok seimbang kompetensi menggambarnya. (2) Penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan yaitu membuat perangkat pembelajaran (Prota & Promes, Silabus, RPP). Hal ini dimaksudkan agar tiap mahasiswa memahami situasi dan beban kerja yang dihadapi. (3) Penjelasan metode dan evaluasi pembelajaran yang bertujuan agar mahasiswa mengetahui bahwa

pendidikan karakter menjadi bagian integral dalam pembelajaran. (4) *Moral knowledge* disampaikan dalam kuliah sesuai jadwal kuliah. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, pengamatan, dan penugasan, sedangkan analisis data dengan teknik statistic deskriptif.

## Hasil dan Pembahasan

### Kondisi Pratindakan

Kondisi pratindakan subjek penelitian perlu disampaikan untuk mengetahui bagaimana kondisi awal subjek sebelum penelitian. Ternyata hanya ada empat mahasiswa yang menyelesaikan job dengan kualitas sangat baik, dan dua mahasiswa menyelesaikan target job dengan kualitas baik, sedangkan satu mahasiswa meski hanya menyelesaikan dua job, tetapi kualitasnya sangat baik.

Tabel 1 : Kondisi Pratindakan Kemampuan Mahasiswa

No.	Inisial Nama Subjek	Kuantitas Job	Kualitas Pekerjaan
1	AB	3 Job	Sangat baik
2	BY	2 Job	Sangat baik
3	BD	3 Job	Baik
4	DD	3 Job	Sangat Baik
5	FR	2 Job	Baik
6	HN	2 Job	Baik
7	MR	3 Job	Baik
8	NN	2 Job	Baik
9	NJ	2 Job	Baik
10	PJ	3 Job	Sangat Baik
11	RT	2 Job	Baik
12	ST	2 Job	Baik
13	TT	3 Job	Sangat Baik
14	TN	2 Job	Baik
15	WD	2 Job	Baik

### Pelaksanaan Tindakan Siklus Pertama

Pada siklus pertama ini akan diuji tindakan pengaruh pendidikan karakter kerja keras dengan langkah-langkah sebagai berikut.

### Rencana Tindakan

Rencana tindakan pada siklus pertama adalah (1) pemberian motivasi pentingnya kerja keras; (2) penentuan job atau target pekerjaan; (3) penyampaian materi perencanaan pembelajaran (4) pembentukan kelompok; dan (5) konsultasi tugas job sebelumnya. Tujuan pemberian ceramah dengan materi kerja keras dan kedisiplinan ini adalah agar mahasiswa tertarik dan termotivasi untuk memiliki atau menginternalisasi nilai-nilai karakter ini.

#### *Pelaksanaan Tindakan*

Mahasiswa diajak berdiskusi tentang salah satu kunci sukses, yaitu kerja keras. Makna kerja keras yang disampaikan adalah kerja penuh semangat dan tak kenal putus asa apabila menemui kegagalan. Untuk memperkuat pengetahuan tentang pentingnya nilai kerja keras, disampaikan dua kisah orang sukses yang mengubah dunia, yaitu Thomas Alfa Edison penemu lampu bohlam, dan Thomas Watson pendiri perusahaan komputer IBM. Poin penting kisah Thomas A. Edison adalah sikap pantang menyerah sebelum berhasil mencapai tujuannya. Edison menciptakan lampu bohlam setelah melakukan 100 kali percobaan. Thomas Watson adalah seorang sales alat perkantoran yang memiliki karakter gigih dalam menjual apa pun. Berkat kerja kerasnya, Watson mengubah perusahaan yang hampir bangkrut menjadi pemenang pasar dan terus-menerus melakukan inovasi sehingga menciptakan komputer pertama dengan merk IBM.

Dosen menjelaskan bahwa karakter kerja keras tidak bisa dimiliki secara instan, tetapi perlu dilatih secara terus-menerus. Mahasiswa didorong agar tidak hanya mengejar nilai, tetapi tidak kalah pentingnya adalah mengembangkan potensi diri, cara berpikir, sikap dan habit sukses. Indikator kerja keras yang disepakati adalah kedisiplinan untuk berangkat kuliah, dan menyiapkan perangkat pembelajaran.

#### *Observasi*

Observasi dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perubahan perilaku mahasiswa setelah menerima motivasi untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tiap tugas. Tabel 2 memperlihatkan data perkembangan tiap mahasiswa di dalam setiap kelompok pada siklus ini.

Pada siklus pertama ini, terdapat lima mahasiswa dapat mencapai target job, namun hanya tiga mahasiswa yang mengerjakan dengan kualitas gambar sangat baik, sedang dua lainnya dengan kualitas baik dan cukup.

#### *Refleksi*

Berdasarkan tahap observasi ternyata terdapat penurunan jumlah subjek yang dapat menyelesaikan target job (dari enam menjadi lima subjek), begitu pula dengan kualitas job menurun dari empat subjek tinggal tiga subjek. Namun, secara keseluruhan, tiap subjek dalam kelompok mengalami kemajuan penyelesaian job. Adapun kemajuan kelompok dalam menyelesaikan job dapat

dilihat pada Tabel 3. Selain kemajuan penyelesaian job dan kualitasnya, melalui observasi dan wawancara dapat dilihat karakter kerja keras dari kedisiplinan subjek untuk menyelesaikan job. Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat tiga kelompok yang memperoleh persentase rerata kemajuan tugas minimal antara 65-70% dan rerata job yang sudah diselesaikan minimal tiga job, dengan kategori baik. Satu kelompok yang memperoleh persentase rerata kemajuan tugas di atas 70% (86,67%) dan rerata job yang sudah diselesaikan di atas 3 (3, 2 job) dengan kualitas sangat baik. Satu kelompok terakhir, hanya memperoleh persentase rerata kemajuan tugas di bawah 65% dan rerata job yang sudah diselesaikan kurang dari 3 (hanya 2,83), dengan kualitas cukup. Dengan demikian, hanya ada 1 kelompok dengan indikator kerja keras sangat baik.

Tabel 2 : Kemajuan Penyelesaian Job pada Siklus Pertama

No.	Inisial Nama Subjek	Kuantitas Job	Kualitas Pekerjaan
1	AB	3,80	Sangat baik
2	BY	2,80	Sangat baik
3	BD	3,0	Baik
4	DD	3,50	Baik
5	FR	2,75	Baik
6	HN	2,75	Baik
7	MR	3,50	Cukup
8	NN	2,25	Cukup
9	NJ	2,75	Baik
10	PJ	3,75	Sangat Baik
11	RT	2,75	Baik
12	ST	2,5	Baik
13	TT	3,85	Sangat Baik
14	TN	2,75	Baik
15	WD	2,75	Baik

Tabel 3 : Kemajuan Penyelesaian Job dalam Kelompok pada Siklus Pertama

No	Kelompok	Rerata jumlah job sebelumnya	Rerata jumlah job saat ini	Skor penambahan job	On proses target (%)	Indikator kerja keras	Indeks selisi job dalam kelompok
----	----------	------------------------------	----------------------------	---------------------	----------------------	-----------------------	----------------------------------

1	A	2,67	3,20	0,53	120	Sangat Baik	1,0
2	B	2,33	3,00	0,67	100	Baik	0,75
3	C	2,33	2,82	0,50	-17	Cukup	1,25
4	D	2,33	3,00	0,67	100	Baik	1,25
5	E	2,33	3,03	0,70	103	Baik	1,35

Dalam hal kerja sama, dapat dibandingkan jumlah job yang diselesaikan subjek di dalam suatu kelompok. Kelompok dinilai memiliki kerja sama yang baik karena jumlah selisih job yang sudah dikerjakan hanya 0,75. Satu kelompok lainnya memiliki kepedulian cukup karena selisih job antarsubjek hanya 1. Tiga kelompok lainnya memiliki kepedulian yang kurang karena beda job lebih dari 1. Oleh sebab itu, sebaiknya mahasiswa diberi motivasi untuk meningkatkan kerjasama tim. Kerjasama dimulai dari kepedulian antaranggota kelompok.

#### Pelaksanaan Tindakan Siklus Kedua

Hasil refleksi pada siklus pertama menunjukkan bahwa hanya 1 dari 5 kelompok yang menunjukkan adanya kepedulian yang cukup baik. Pada siklus kedua, dicoba untuk menyisipkan materi pentingnya kepedulian di dalam membangun *teamwork* (kerjasama). Proses pada siklus kedua sebagai berikut.

#### Rencana

Sebagaimana hasil refleksi, pada siklus kedua ini disisipkan materi kepedulian dan kerjasama dalam materi menyusun perangkat pembelajaran. Adapun rencana langkah-langkahnya adalah: (1) pembukaan; (2) menjelaskan apa saja yang termasuk ke dalam perangkat pembelajan; (3) pendidikan nilai: perencanaan merupakan sebuah pondasi yang terdiri dari berbagai elemen, masingmasing berperan dalam memperkuat pondasi; (4) kisah-kisah perusahaan yang dibangun dengan prinsip kerjasama yang kuat, antara lain McDonald dan Toyota (etika atau budaya perusahaan jepang secara umum); (5) menggarisbawahi pentingnya kepedulian dan kerjasama di dalam membangun *teamwork* yang kuat; (6) konsultasi tugas.

#### Tindakan

Kepada mahasiswa disampaikan pembelajaran dengan urutan (1) fungsi dan bagian-bagian dari perangkat pembelajaran; (2) pendidikan karakter: pentingnya kerjasama di dalam tim sama halnya fungsi tiap elemen dalam perangkat pembelajaran; (3) menyampaikan rahasia sukses perusahaan-perusahaan besar di dunia yang dibangun dengan membangun terlebih dulu *teamwork* yang kuat, yaitu Ray Crock dalam membangun jaringan bisnis global Restoran McDonald, dan Sakichi Toyoda dalam membangun raksasa industri otomotif dunia Toyota Corporation; (4) menggarisbawahi kembali prinsip-prinsip kerja sama yang di dalamnya dibangun sikap kepedulian antaranggota dan antara pimpinan dan bawahan; (5) menyampaikan materi perangkat

pembelajaran. Adapun *resume* materi pendidikan karakter sebagai berikut. *Pertama*, kerjasama. Tuntutan kualitas produk dan pekerjaan di era modern semakin tinggi sehingga menuntut profesionalisme dalam setiap detail pekerjaan. Tidak ada seorang pun ahli dalam semua bidang. Kualitas tinggi suatu produk tidak dapat dihasilkan oleh seorang ahli saja, tetapi dibutuhkan banyak ahli untuk menghasilkan produk bermutu tinggi. Dengan kata lain, dibutuhkan *teamwork* yang baik. Untuk membangun jaringan bisnis yang besar dengan pasar mendunia, dibutuhkan tim yang hebat, Ray Crock memilih orang-orang hebat dalam bidang produksi, marketing, akuntansi, hukum, dan properti. *Kedua*, kepedulian. Loyalitas pekerja terhadap perusahaan di Jepang lebih tinggi daripada di Barat. Produktivitas kerja di Jepang juga dinilai lebih tinggi daripada di Barat. Hal ini karena pekerja di Jepang dianggap sebagai anggota keluarga sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati, bukan semata untuk mencari nafkah. Hampir tidak ada PHK di Jepang, bahkan sampai usia tak produktif dalam terminologi Barat. Dengan kata lain, kepedulian, secara tidak langsung akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Dalam konsultasi tugas pada minggu berikutnya, melalui wawancara dan dokumen tugas perangkat pembelajaran, digali informasi dari dan antarmahasiswa, bagaimana pembagian tugas dan perhatian antaranggota kelompok dalam menyelesaikan tugas. Di akhir konsultasi diumumkan kelompok terbaik, dalam hal kerja keras, dan kerjasama.

#### *Observasi*

Tabel 4 memperlihatkan hasil evaluasi terhadap kinerja kelompok dan hasil pekerjaan mahasiswa dalam konsultasi tugas mingguan. Setelah selesai jadwal konsultasi (dua kali tatap muka), kemudian diumumkan kelompok terbaik dalam siklus kedua. Urutan kelompok terbaik pada siklus ini adalah: kelompok A, kemudian kelompok C, diikuti kelompok B, kelompok D, dan terakhir kelompok E. Meski selisihnya nol, kelompok D tidak dimasukkan dalam urutan ketiga karena pencapaian jobnya tidak sesuai target.

#### *Refleksi*

Kerja keras dan kedisiplinan mahasiswa dalam setiap kelompok tampak meningkat pesat. Hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jumlah job yang berhasil mereka diselesaikan. Semua mahasiswa berhasil mencapai target konsultasi sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati atau minimal sampai job empat, jauh berbeda dengan pencapaian pada siklus pertama. Karakter kerja sama juga mulai meningkat pada siklus kedua. Hal ini tampak pada empat indikator kerjasama yang diamati. Kelompok A dan C dengan skor indikator kerjasama sebesar 3,0 dan skor perbedaan pencapaian job yang makin kecil antaranggota tim, masing-masing 0,10 dan 0,25. Hal ini merupakan kemajuan luar biasa pada semua kelompok, mengingat perbedaan pencapaian job hanya di bawah 1,0, berbeda dengan siklus sebelumnya yang mencapai 80% (4 dari 5 kelompok). Fenomena kelompok D cukup menarik untuk dicermati. Kelompok ini

rupanya sepakat untuk memperbaiki job-job yang belum optimal guna mendapatkan skor akhir yang tinggi. Selain itu, ketua kelompok bersedia berkorban dengan mengerem pencapaian target jobnya sendiri. Kepedulian terhadap tim tampaknya cukup besar pada kelompok ini. Komunikasi dan interaksi yang dilakukan menghasilkan strategi yang berbeda dengan kelompok lain.

Tabel 4 : Indikator Kerja Keras dan Disiplin pada Siklus Kedua

No.	Inisial Nama Subjek	Kuantitas Job	Kualitas Pekerjaan
1	AB	4,85	Sangat baik
2	BY	4,85	Sangat baik
3	BD	4,75	Baik
4	DD	4,75	Sangat Baik
5	FR	4,25	Baik
6	HN	4,5	Baik
7	MR	4,25	Baik
8	NN	4,25	Baik
9	NJ	4,50	Baik
10	PJ	4,0	Sangat Baik
11	RT	4,0	Sangat Baik
12	ST	4,0	Baik
13	TT	4,85	Sangat Baik
14	TN	4,50	Baik
15	WD	4,25	Baik

Tabel 5: Indikator Kepedulian dan Kerjasama dalam Siklus Kedua

No	Kelompok	Pembagian Tugas	Komunikasi	Interaksi	Inisiatif	Skor
1	A	0	1	1	1	3,0
2	B	0	1	0,5	0,5	2,0
3	C	0,5	1	0,5	1	3,0
4	D	0	1	1	0,5	2,5
5	E	0	0,5	0,5	0,5	1,5

Tabel 6: Pencapaian dan Selisih Pencapaian Job pada Siklus Kedua

No	Kode Anggota	Kelompok				
		A	B	C	D	E
1	A	4,9	4,75	4,25	4,0	4,85
2	B	4,9	4,25	4,25	4,0	4,5
3	C	4,75	4,5	4,5	4,0	4,25

Selisih Job	0,10	0,5	0,25	0	0,6
-------------	------	-----	------	---	-----

Dua kelompok lain (D dan E) masih belum terbangun komunikasi, interaksi dan inisiatif yang baik. Perbedaan pencapaian job yang relatif lebih tinggi dari kelompok lain menunjukkan masih dominannya peran ketua kelompok, dan kurang inisiatif anggota kelompok untuk mencari solusi dan mengusulkan upaya-upaya positif dalam mencapai target kelompok. Satu komponen kerjasama yang paling sedikit dilakukan adalah pembagian peran antaranggota. Semua peran masih tersentral pada ketua kelompok. Apalagi jika komunikasi dan inisiatif anggota masih rendah, maka pencapaian target dan kualitas job sulit dicapai. Oleh sebab itu, pada siklus berikutnya perlu dimotivasi pentingnya pembagian peran dan inisiatif anggota kelompok untuk mencapai misi bersama. Mungkin keduanya perlu didukung oleh komunikasi dan interaksi yang lebih intensif di dalam tim. Dapat dikatakan bahwa siklus ketiga ini adalah penyempurnaan dari strategi belajar sebelumnya.

#### Pelaksanaan Tindakan Siklus Ketiga

Siklus ketiga ini bersamaan dengan job evaluasi pembelajaran. Misi pada siklus ketiga adalah membangun soliditas kelompok yang lebih baik, yaitu (1) mendistribusikan peranan antaranggota kelompok; dan (2) membangun inisiatif anggota untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

#### Rencana

Untuk merealisasikan saran perbaikan yang didapatkan pada siklus kedua, digunakan strategi memasukkan aspek karakter individual dan *teamwork* dalam penilaian job evaluasi pembelajaran. Langkah-langkah yang akan diambil adalah (1) memberikan arahan berupa teori *good teamwork*; (2) membuat kesepakatan untuk memasukkan komponen penilaian *teamwork*; dan (3) menetapkan indikator penilaian *teamwork*.

#### Tindakan

Pelaksanaan rencana pada siklus ketiga dilakukan pada job pembuatan format evaluasi pembelajaran. Siklus ketiga ini dilaksanakan dalam dua kali tatap muka. Mahasiswa diajak mendiskusikan bagaimana membuat sebuah *teamwork* yang baik. Sebuah *teamwork* yang baik akan terbentuk jika memenuhi syarat-syarat, seperti: (1) ada ketua dan anggota; (2) ada tujuan penting yang hendak dicapai; (3) ada aturan yang disepakati; dan (4) ada kesediaan untuk *take and give*, menerima peran dan mendapatkan wewenang dan penghargaan yang proporsional.

Untuk itu, dibuat kesepakatan dengan mahasiswa bahwa aspek *teamwork* akan masuk dalam penilaian. Aspek *teamwork* akan diberikan bobot 30%. Indikator penilaian untuk aspek tersebut adalah: (1) pembagian peran; (2) inisiatif atau kesediaan untuk memberi yang terbaik; dan (3) komunikasi dan interaksi dengan

bobot masing-masing komponen sebesar 10%. Setelah membuat kesepakatan, kemudian dilanjutkan konsultasi pembuatan format evaluasi pembelajaran dan pada minggu berikutnya dilanjutkan pemberian materi evaluasi pembelajaran.

### *Observasi*

Pada tahap ini, ada hal yang berbeda pada cara berkonsultasi di semua kelompok, yaitu (1) setiap anggota membawa pekerjaannya sendiri-sendiri untuk dikonsultasikan; dan (2) urutan konsultasi juga acak, tidak selalu ketua kelompok terlebih dahulu. Hasil penilaian pekerjaan pada siklus ketiga ditunjukkan pada Tabel 7. Adapun skor indikator kerjasama tiap kelompok ditunjukkan pada Tabel 8.

### *Refleksi*

Selisih pencapaian job dan hasil observasi saat konsultasi dari data pencapaian target job dapat disimpulkan bahwa: (1) pembagian peran didalam kelompok semakin baik, tidak sentralistik pada ketua; (2) inisiatif anggota untuk berperan didalam kelompok bermunculan; dan (3) perbedaan capaian target job hampir *zero* (tidak ada). Hal ini berarti kerjasama kelompok yang dibangun dengan kepedulian semakin baik dibandingkan pada siklus sebelumnya. Tidak ada satu pun kelompok yang menyandarkan pekerjaan kepada ketua. Setiap anggota mampu mengambil inisiatif peran yang mungkin dapat dilakukannya. Resume pencapaian target job dapat dilihat pada Tabel 9. Pencapaian target job dapat diselesaikan secara bersama. Artinya, tidak ada anggota yang terlambat menyelesaikan target job. Secara keseluruhan pada akhir kuliah, semua mahasiswa (14 dari 15 orang) mendapat nilai minimal A, kecuali 1 orang yang hanya mendapatkan nilai B+.

Tabel 7 : Indikator Kerja Keras dan Disiplin pada Siklus Kedua

No.	Inisial Nama Subjek	Kuantitas Job	Kualitas Pekerjaan
1	AB	5,8	Baik
2	BY	5,8	Baik
3	BD	5,8	Baik
4	DD	5,65	Sangat Baik
5	FR	5,65	Baik
6	HN	5,65	Baik
7	MR	5,4	Baik
8	NN	5,4	Baik
9	NJ	5,4	Baik
10	PJ	5,4	Baik
11	RT	5,4	Cukup
12	ST	5,4	Baik
13	TT	5,75	Sangat Baik

14	TN	5,75	Baik
15	WD	5,75	Baik

Tabel 8: Kemajuan Penyelesaian Job dalam Kelompok pada Siklus Pertama

No	Kelompok	Pembagian Tugas	Komunikasi	Interaksi	Inisiatif	Skor
1	A	1	1	1	1	4,0
2	B	1	1	1	1	4,0
3	C	0,5	1	1	1	3,5
4	D	0,5	1	1	1	3,5
5	E	0,75	1	1	1	3,75

Tabel 9: Pencapaian dan Selisih Pencapaian Job pada Siklus Ketiga

No	Kode Anggota	Kelompok				
		A	B	C	D	E
1	A	5,8	5,65	5,4	5,4	5,75
2	B	5,8	5,65	5,4	5,4	5,75
3	C	5,0	5,65	5,4	5,4	5,75
Selisih Job		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

## Simpulan

Berdasarkan seluruh rangkaian dan tahapan penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

- Integrasi pendidikan karakter kerja keras dan kerja sama mampu memberi sumbangan positif dalam pembentukan karakter dan berdampak pada peningkatan prestasi akademik secara lebih merata pada semua mahasiswa.
- Metode integrasi pendidikan karakter adalah (1) menyampaikan nilai-nilai (*value*) karakter pada saat penyampaian “perencanaan pembelajaran” sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas; (2) penyampaian nilai-nilai dikaitkan dengan “isi” materi perencanaan pembelajaran; (3) pemantauan internalisasi nilai melalui wawancara tentang proses pengerjaan dalam konsultasi tugas mingguan.

- Indikator karakter kerja keras adalah kedisiplinan berkonsultasi dan kualitas tugas secara mingguan sesuai jadwal, sedangkan indikator kerjasama adalah pembagian tugas, komunikasi, interaksi, dan inisiatif.

## References

- Bassiouny dkk. (2008). "The Importance of Charater Education for Tweens as Consumers", *Journal of Research in Character Education*, Vol.6, No.2, hlm. 37–61.
- Budiastuti, E. (2010). "Strategi Penerapan Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Praktik Busana". *Makalah Seminar Nasional Character Building for Vocational Education*.
- Hasan dkk. (2010). *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Kemendiknas RI.
- Huitt, W. G. (2004). "Educational Psychology Interactive". Valdosta State University. <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/>. Diakses 12 Desember 2011.
- Husen, A., M. Japan, dan Y. Kardiman. (2010). *Model Pendidikan Karakter*. Jakarta: UNJ.
- Linda, S. (1997). *Values and Character Education, Implementation Guide*. Georgia: Georgia Departement of Education.
- Smith, M.R. (2006). "Contemporary Character Education". *Principal Leadership*. Vol. No. hlm:16.
- Zuchdi, dkk, (2009), *Pendidikan Karakter*. Jogjakarta, UNY Press.