

# IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER KERJA KERAS DAN KERJA SAMA DALAM PERKULIAHAN

Ikhwanuddin  
FT Universitas Negeri Yogyakarta  
email: Ikhwanuddin@uny.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini berusaha mengintegrasikan pendidikan karakter pada mata kuliah Konstruksi Bangunan dan Menggambar I lewat penelitian tindakan kelas dengan strategi pembelajaran *cooperative learning*. Tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan kemampuan menggambar bangunan. Langkah penelitian adalah rencana, tindakan, observasi, dan refleksi. Subjek penelitian adalah mahasiswa peserta kuliah KBM I tahun 2011 pada jurusan PTSP FT UNY. Metode implementasinya adalah (1) menyampaikan nilai-nilai karakter pada saat penyampaian teori konstruksi sebagai dasar penyelesaian tugas; (2) penyampaian nilai-nilai dikaitkan dengan isi materi teori konstruksi; dan (3) pemantauan internalisasi nilai melalui wawancara dan konsultasi tugas mingguan Indikator kerja keras berupa kedisiplinan berkonsultasi dan kualitas tugas, sedang indikator kerjasama berupa pembagian peran, komunikasi, interaksi, dan inisiatif dalam kelompok belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pendidikan karakter kerja keras dan kerja sama mampu meningkatkan *skill* dan prestasi belajar mahasiswa. Prestasi belajar dianggap sebagai efek samping pendidikan karakter pada proses pembelajaran.

**Kata Kunci:** *kerja keras, kerjasama, kemampuan menggambar, prestasi*

## THE IMPLEMENTATION OF CHARACTER EDUCATION ON "HARD WORK" AND "COLLABORATION" IN KBM I COURSE

**Abstract:** This research attempted to integrate character education in the courses of Building Construction and Drawing I through an action research study using cooperative learning strategy. The study aims at improving the the students' ability to draw building construction. The steps of the study include planning, implementation (action), observation, and reflection. The subjects of the research were students taking KBM I course at the Department of PTSP, Faculty of Engineering UNY in the year of 2011. The method of implementation included (1) presenting character values during the presentation of the theory of construction as the basis for task completion; (2) presenting the values integrated in the content of the theory of construction; and (3) monitoring the internalization of the values through an interview and weekly task consultation. Indicators of hard work were the discipline for consultation and the quality of the task, while the indicators for collaboration were role distribution, communication, interaction, and initiative in the study group. The findings show that the implementation of character education in hard work and collaboration could improve the students' skills and learning achievement. The learning achievement was considered to be the side effect of the character education in the teaching and learning process.

**Keywords:** *hard work, collaboration, drawing ability, achievemnet*

### PENDAHULUAN

Kita bangga dengan banyak karya dan prestasi yang dicapai oleh pelajar, mahasiswa, dan pemuda di tingkat dunia dalam berbagai bidang, seperti olah raga, seni, sains, dan teknologi. Namun sebaliknya, kita juga merasa prihatin dengan berbagai tindakan amoral, kekerasan, dan kri-

minal yang dilakukan oleh pelajar dan mahasiswa, seperti mengkonsumsi miras, penyalahgunaan narkoba, bahkan terlibat dalam jaringan narkoba, munculnya geng-geng pelajar, tindakan kekerasan senior terhadap junior pada mahasiswa, *tawuran* antarpelajar dan mahasiswa, pergaulan bebas, dan lain sebagainya.

Sistem pendidikan selama ini dianggap telah gagal mengemban amanah pendidikan nasional, yaitu membentuk manusia Indonesia yang utuh, cerdas, dan terampil sekaligus bertakwa, berakhlak mulia, tertib, dan patuh hukum. 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.

Mata kuliah Konstruksi Bangunan dan Menggambar (KBM) I merupakan salah satu mata kuliah dalam program studi S1 Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan dan program studi D3 Teknik Sipil Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik UNY. Mata kuliah ini merupakan mata kuliah campuran teori dan praktik. Kompetensi yang akan dicapai dalam mata kuliah ini adalah kemampuan menggambar bangunan satu lantai. Beban kerja dalam mata kuliah ini 16 macam gambar.

Secara alamiah, untuk menyelesaikan tugas-tugas menggambar dengan baik, dengan beban kerja yang cukup banyak dan waktu yang terbatas, diperlukan karakter kerja keras. Selain itu, dapat "bekerja sama" dengan baik merupakan nilai yang sangat penting dalam dunia kerja yang semakin terspesialisasi. Kedua nilai ini atau pendidikan karakter kerja keras dan "kerjasama" inilah yang akan dicoba integrasikan ke dalam mata kuliah KBM I dan dicobatemukan model pembelajarannya.

Karakter adalah atribut atau ciri khusus yang membentuk dan membedakan individu dan kombinasi rumit antara mental dan nilai-nilai etika yang membentuk sese-

orang, 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 kontrol 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*), tanggung jawab (*responsibility*), inisiatif (*initiative*), kemauan kuat (*perseverance*), 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 (*know-*

*ing 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 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 gambar dan target capaiannya. 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 teori konstruksi sesuai jadwal kuliah. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, pengamatan, dan penugasan, sedangkan analisis data dengan teknik statistik deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Pratindakan

Kondisi pratindakan subjek penelitian perlu disampaikan untuk mengetahui

bagaimana kondisi awal subjek sebelum penelitian. Tabel 1 memperlihatkan kondisi subjek pada pra tindakan 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.

### **Pelaksanaan Tindakan Siklus Pertama**

Pada siklus pertama ini akan diujitindakan 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 teori konstruksi Rencana Plafond; (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

**Tabel 1. Kondisi Pratindakan Kemampuan Mahasiswa**

No.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar	No.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar
1.	101	3 job	sangat baik	9.	303	2 job	baik
2.	102	2 job	sangat baik	10.	401	3 job	sangat baik
3.	103	3 job	baik	11.	402	2 job	baik
4.	201	3 job	sangat baik	12.	402	2 job	baik
5.	202	2 job	baik	13.	501	3 job	Sangat baik
6.	203	2 job	baik	14.	502	2 job	baik
7.	301	3 job	baik	15.	503	2 job	baik
8.	302	2 job	baik				

Sumber: Data Primer, 2011

berpikir, sikap dan habit sukses. Indikator kerja keras yang disepakati adalah kedisiplinan untuk berangkat kuliah, dan menyiapkan gambar konsultasi.

### **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 kedua 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 keselu-

ruhan, 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.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar	No.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar
1.	101	3,80	sangat baik	10.	401	3,75	sangat baik
2.	102	2,80	sangat baik	11.	402	2,75	baik
3.	103	3,0	baik	12.	402	2,5	baik
4.	201	3,50	baik	13.	501	3,85	Sangat baik
5.	202	2,75	baik	14.	502	2,75	baik
6.	203	2,75	baik	15.	503	2,5	baik
7.	301	3,50	cukup				
8.	302	2,25	cukup				
9.	303	2,75	baik				

Sumber: Data Primer, 2011

**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 Progress Target (%)	Indikator Kerja Keras	Indeks Selisih Job dalam Kelompok
1.	01	2,67	3,20	0,53	120	Sangat baik	1,0
2.	02	2,33	3,00	0,67	100	baik	0,75
3.	03	2,33	2,83	0,50	-17	cukup	1,25
4.	04	2,33	3,00	0,67	100	baik	1,25
5.	05	2,33	3,03	0,70	103	baik	1,35

Sumber: Data Primer, 2011

Dalam hal kerja sama, dapat dibandingkan jumlah job yang diselesaikan subjek di dalam suatu kelompok. Kelompok 02 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 antar-anggota 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 rencana atap. Adapun rencana langkah-langkahnya adalah: (1) pembukaan; (2) pengenalan bahan dan konstruksi atap; (3) pendidikan nilai: atap merupakan sebuah konstruksi yang terdiri dari berbagai elemen, masing-

masing berperan dalam memperkuat konstruksi; (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) melanjutkan teori konstruksi atap; dan (7) konsultasi tugas.

### **Tindakan**

Kepada mahasiswa disampaikan pembelajaran dengan urutan (1) fungsi atap dan elemen atap; (2) pendidikan karakter: pentingnya kerjasama di dalam tim sama halnya fungsi tiap elemen dalam konstruksi atap; (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 rencana atap, berupa macam bentuk atap dan elemen konstruksi atap.

Adapun *resume* materi pendidikan karakter sebagai berikut. *Pertama*, kerjasama. Tuntutan kualitas produk dan pekerjaan di era modern semakin tinggi sehingga menuntut profesionalisme dalam setiap detil 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 gambar tugas, 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 01, kemudian kelompok 03, diikuti kelompok 02, kelompok 04, dan terakhir kelompok 05. Meski selisihnya nol, kelompok 04 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 01 dan 03 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 04 cukup menarik untuk dicermati. Kelompok ini rupanya sepekat 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.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar	No.	Kode Subjek	Kuantitas Job Gambar	Kualitas Gambar
1.	101	4,85	sangat baik	10.	401	4,0	sangat baik
2.	102	4,85	sangat baik	11.	402	4,0	sangat baik
3.	103	4,75	baik	12.	402	4,0	baik
4.	201	4,75	sangat baik	13.	501	4,85	Sangat baik
5.	202	4,25	baik	14.	502	4,50	baik
6.	203	4,5	baik	15.	503	4,25	baik
7.	301	4,25	baik				
8.	302	4,25	baik				
9.	303	4,50	baik				

Sumber: Data Primer, 2011

Adapun karakter kerjasama antaranggota kelompok dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Indikator Kepedulian dan Kerjasama dalam Siklus Kedua**

No.	Kelompok	Pembagian Tugas	Komunikasi	Interaksi	Inisiatif	Skor
1.	01	0	1	1	1	3,0
2.	02	0	1	0,5	0,5	2,0
3.	03	0,5	1	0,5	1	3,0
4.	04	0	1	1	0,5	2,5
5.	05	0	0,5	0,5	0,5	1,5

Sumber: Data Primer, 2011

Selanjutnya target pencapaian job dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Pencapaian dan Selisih Pencapaian Job pada Siklus Kedua**

No.	Kode Anggota	Kelompok				
		01	02	03	04	05
1.	01	4,9	4,75	4,25	4,0	4,85
2.	02	4,9	4,25	4,25	4,0	4,5
3.	03	4,75	4,5	4,5	4,0	4,25
	Selisih job	0,10	0,5	0,25	0	0,6

Sumber: Analisis Data, 2011

Dua kelompok lain (02 dan 06) 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 Gambar Sanitasi dan Gambar Potongan. Misi pada siklus ketiga adalah membangun soliditas kelompok yang lebih baik, yaitu (1) mendistribusikan peranan antar-anggota 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-job Gambar. 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 gambar potongan dan sanitasi. Siklus ketiga ini dilaksanakan dalam dua kali tatap muka.

Mahasiswa diajak mendiskusikan bagaimana membuat sebuah *teamwork* yang baik. Sebuah *teamwork* yang baik akan ter-

entuk 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 komponensebesar 10%.

Setelah membuat kesepakatan, kemudian dilanjutkan konsultasi pembuatan potongan bangunan dan pada minggu berikutnya dilanjutkan pemberian teori sanitasi dan konsultasinya.

### **Observasi**

Pada tahap ini, ada hal yang berbeda pada cara berkonsultasi di semua kelompok, yaitu (1) setiap anggota membawa gambarnya sendiri-sendiri untuk dikonsultasikan; dan (2) urutan konsultasi juga acak, tidak selalu ketua kelompok terlebih dahulu. Hasil penilaian job potongan dan sanitasi 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 menandatangani 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 Ketiga**

No.	Kode Subjek	Kuantitas Job	Kualitas	No.	Kode Subjek	Kuantitas Job	Kualitas
1.	101	5,8	baik	10.	401	5,4	baik
2.	102	5,8	baik	11.	402	5,4	cukup
3.	103	5,8	baik	12.	402	5,4	baik
4.	201	5,65	sangat baik	13.	501	5,75	sangat baik
5.	202	5,65	baik	14.	502	5,75	baik
6.	203	5,65	baik	15.	503	5,75	baik
7.	301	5,4	baik				
8.	302	5,4	baik				
9.	303	5,4	baik				

Sumber: Data Primer, 2011

**Tabel 8. Indikator Kepedulian dan Kerjasama dalam Siklus Ketiga**

No.	Kel.	Pembagian tugas	Komunikasi	Interaksi	inisiatif	Skor
1.	01	1	1	1	1	4,0
2.	02	1	1	1	1	4,0
3.	03	0,5	1	1	1	3,5
4.	04	0,5	1	1	1	3,5
5.	05	0,75	1	1	1	3,75

Sumber: Data Primer, 2011

**Tabel 9. Pencapaian dan Selisih Pencapaian Job pada Siklus Ketiga**

No.	Kode Anggota	Kelompok				
		01	02	03	04	05
1.	01	5,8	5,65	5,4	5,4	5,75
2.	02	5,8	5,65	5,4	5,4	5,75
3.	03	5,0	5,65	5,4	5,4	5,75
	Selisih Job	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sumber: Analisis Data, 2011

## PENUTUP

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 "teori konstruksi" sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas; (2) penyampaian nilai-nilai dikaitkan dengan "isi" materi teori konstruksi; (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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih pertama disampaikan kepada sponsor penelitian yang telah memberikan dana sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Kedua, disampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian sampai dengan penulisan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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". ValdostaStateUniversity. <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.