

MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA BERKARAKTER MELALUI METODE PENDIDIKAN KARAKTER

Ahmad Subhan Mahardani¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang

Email : dennymahardani82@gmail.com

Muhammad Ridwan Basalamah²

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang

Email : ridwanbasalamah19@gmail.com

Abstract : *The quality of human resources (HR) owned by a nation is also determine the quality and competitiveness of a nation. Developed countries in the World, such as Japan, China, do not actually have abundant natural resources, because they have strong human resources they are transformed into giant countries in a world that is so competitive Strong in the world. This study aims to determine the role of prime character education methods at basic education institutions in Malang, in realizing quality human resources. This research model is expected to help know the factors that influence the effectiveness of character education method in the basic education institution in realizing the human resources character. The population in this research is the teacher in elementary school in Malang, namely SD Islam Sabilillah, SD Anak Saleh, and Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 (MIN). The result of the research shows that from the six indicators of character education method, five of them are assignment, habituation, training, learning, direction, influence to the realization of human resources characterized. While the exemplary indicator in this research does not have an influence on the formation of human resources character. That is, the method of character education is a powerful method to internalize the values of noble and noble characters for the formation of Human Resources character, because in it there are elements of habituation important to embed in each individual.*

Keyword : *Human Resource Management, Educational Character, Educational Character Method*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sampai kapan pun akan selalu menjadi aspek yang menentukan keberlangsungan dan perjalanan sebuah bangsa. Maju mundurnya sebuah bangsa akan sangat ditentukan oleh seberapa berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang ada di negara tersebut. Begitu krusialnya peranan aspek Sumber Daya Manusia, dapat kita amati pada fenomena beberapa negara yang ada di dunia, dimana jika kita saksikan, negara-negara tersebut minim sekali kepemilikannya atas Sumber Daya Alam yang dapat diandalkan untuk menjadi pengungkit kemajuan negara, tetapi ternyata dengan kualitas Sumber Daya Manusia nya yang sangat memadai, mereka tidak saja mampu menutupi kekurangan-kekurangannya, tetapi juga telah melesat dan menjelma menjadi negara maju di dunia. Hal tersebut dapat kita amati pada negara-negara seperti Jepang, China dan Singapura. Fenomena tersebut membuktikan bahwasanya aspek Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting yang akan menentukan daya saing sebuah bangsa pada kancah global.

Jika kita merefleksikan keberadaan negara kita, maka akan terdapat kontradiksi dengan beberapa negara maju yang telah dicontohkan diatas. Indonesia merupakan negara yang kaya raya dengan Sumber Daya Alam nya yang amat beragam. Indonesia mempunyai beragam potensi di berbagai sektor, seperti pertanian, kelautan, perhutanan, dan lain sebagainya. Dengan kondisi seperti itu, seharusnya untuk menjadi negara maju di dunia, bukan merupakan hal yang sulit bagi Indonesia, namun realitas sampai dengan saat ini telah berbicara sebaliknya, Indonesia masih terkategori sebagai negara berkembang. Semuanya tidak terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia Indonesia yang belum cukup memadai untuk mampu mengelola segenap potensi yang dimiliki negara menjadi katalisator kemajuan negara. Sehingga hal tersebut menjadi pekerjaan rumah bagi segenap elemen bangsa ini, dalam kaitannya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, salah satu unsur terpenting yang menunjang adalah pembangunan karakter pada SDM. Dengan SDM yang berkarakter, maka unsur-unsur lain yang menjadi prasyarat bagi terbentuknya SDM yang berkualitas dan memadai, baik secara teknis maupun non teknis, akan semakin berpeluang untuk tergapai. Sebaliknya, SDM yang hanya terampil namun

tanpa memiliki karakter yang kuat, tidak akan cukup untuk memberikan kontribusi bagi upaya memajukan negara. Dengan karakter yang kuat, manusia-manusia Indonesia tidak akan pernah menyerah dan selalu bekerja cerdas serta keras, disiplin, mengembangkan spirit kegotongroyongan dalam mengerahkan segenap potensi dirinya, untuk membawa kemajuan dan kejayaan negara. Maka, aspek pembangunan karakter pada SDM di Indonesia menjadi begitu penting, dan perlu diberikan titik perhatian semenjak usia dini.

Penelitian ini berfokus pada pentingnya pembangunan karakter SDM semenjak usia dini, dengan menggunakan metode pendidikan karakter. Beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara metode pendidikan karakter dengan kualitas SDM, implementasi metode pendidikan karakter pada SDM usia dini yang direpresentasikan pada sekolah tingkat dasar, pengaruh implementasi metode pendidikan karakter terhadap karakter SDM yang direpresentasikan oleh peserta didik pada Sekolah tingkat dasar, serta untuk mengetahui faktor-faktor dominan apa saja yang mempengaruhi terciptanya SDM berkarakter yang dalam hal ini direpresentasikan oleh peserta didik pada sekolah tingkat dasar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan Karakter

Pendidikan Karakter adalah sebuah usaha sadar yang sistematis dan terstruktur untuk membentuk dan memberikan penanaman nilai-nilai karakter baik dan mulia, sebagai upaya untuk mewujudkan SDM yang berkualitas. Pendidikan karakter perlu dilakukan semenjak usia dini, agar proses penanaman nilai-nilai karakter lebih mudah dimasukkan dan terinternalisasi pada diri masing-masing anak-anak, sehingga nilai-nilai karakter tersebut akan dapat terus melekat hingga mereka dewasa kelak. Pendidikan karakter merupakan upaya untuk membantu perkembangan jiwa anak-anak baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju ke arah peradaban yang manusiawi dan lebih baik (Mulyasa, 2011). Salah satu hal strategis yang diperlukan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah dengan melangsungkan proses pendidikan karakter di Institusi Pendidikan formal maupun informal.

Dalam pelaksanaan Pendidikan karakter, beberapa unsur yang harus ada didalamnya, yakni ngerti-ngroso-nglakono (menyadari, menginsyafi, dan melakukan), Dewantara (1967). Thomas Lickona (dalam belajarpsikologi.com, 2017) menyatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Pendidikan Karakter merupakan bentuk kegiatan manusia yang di dalamnya terdapat suatu tindakan yang mendidik diperuntukkan bagi generasi selanjutnya. Tujuan pendidikan karakter adalah untuk membentuk penyempurnaan diri individu secara terus-menerus dan melatih kemampuan diri demi menuju kearah hidup yang lebih baik (Wikipedia).

Berbagai metode yang diperlukan untuk membentuk karakter peserta didik, dan berpengaruh sangat besar terhadap pembentukan karakter peserta didik, yang terangkum dalam Metode Pendidikan Karakter, menurut Mulyasa (2011), meliputi :

1. Penugasan
2. Pembiasaan
3. Pelatihan
4. Pembelajaran
5. Pengarahan
6. Keteladanan

2.2. Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam lingkup besar maupun kecil, berorientasi profit maupun non profit, dalam menjalankan aktifitas kesehariannya sebagai rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi, selalu berupaya untuk mendayagunakan segenap sumber daya yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin, agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dari beberapa Sumber Daya yang dimiliki oleh suatu Organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang paling penting, yang keberadaan serta kualitasnya akan sangat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan suatu pengelolaan yang dilakukan secara sadar, sistematis, dan terstruktur terhadap Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah Sumber Daya yang ada pada suatu institusi, baik dalam skala kecil maupun besar yang keberadaannya memerlukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Sonny Sumarsono (2003, h 4), dalam *human capitaljournal.com*, Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

M.T.E. Hariandja (2002, h 2), dalam *human capitaljournal.com*, mengemukakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Mathis dan Jackson (2006, h.3), dalam *human capitaljournal.com*, menyatakan bahwa SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005), dalam *human capitaljournal.com*, Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Hasibuan (2003, h 244), dalam *human capitaljournal.com*, menyampaikan pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ) (Hasibuan, dalam *human capitaljournal.com*).

Untuk mendapatkan kecerdasan yang paripurna, maka SDM harus memiliki kecerdasan intelektual (IQ), sekaligus kecerdasan emosional (EQ).

1. Hipotesis Penelitian

- H1 : Metode Penugasan berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter
- H2 : Metode Pembiasaan berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter
- H3 : Metode Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter
- H4 : Metode Pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter
- H5 : Metode Pengarahan berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter
- H6 : Metode Keteladanan berpengaruh signifikan terhadap terciptanya Sumber Daya Manusia berkarakter

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian eksplanatori yaitu Penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan data primer berupa Kuesioner yang dikumpulkan dari SD Islam Sabilillah, SD Anak Saleh, MIN Malang, yang ada di Kota Malang. Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses berlangsungnya Metode Pendidikan Karakter di Institusi Pendidikan formal tingkat dasar di Kota Malang sebagai strategi untuk membangun Sumber Daya Manusia yang berkarakter.

Populasi dalam penelitian ini adalah Peserta didik dan Guru yang ada pada Sekolah Tingkat dasar di Kota Malang, yaitu SD Islam Sabilillah, SD Anak Saleh, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN).

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Purposive random sampling yaitu metode penyampelan berdasarkan tujuan tertentu. Kriteria penyampelan meliputi :

- a. Institusi Pendidikan Formal tingkat dasar yang ada di kota Malang
- b. Institusi Pendidikan formal tingkat dasar unggulan yang ada di kota Malang

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 jenis variabel yaitu (Augusty, 2002) :

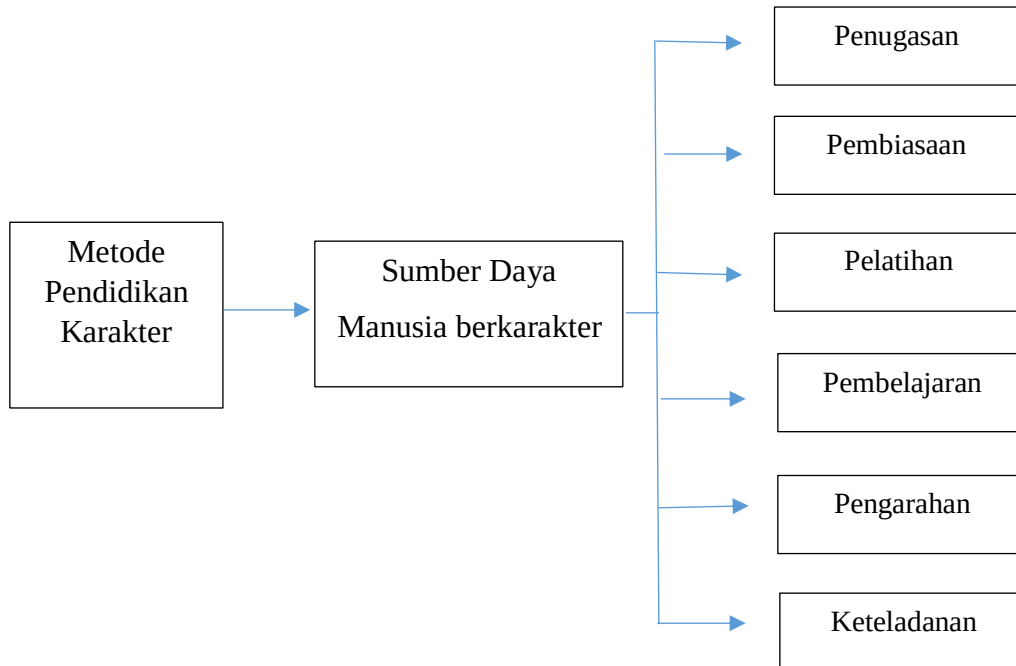
1. Variabel eksogen yaitu variabel bebas yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah variabel Metode Pendidikan karakter
2. Variabel endogen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen maupun variabel endogen lainnya.. Variabel endogen dalam penelitian ini meliputi SDM berkarakter yang meliputi variabel jujur, tanggung jawab, disiplin, visioner, adil, peduli, dan kerjasama.

Setelah dilakukan identifikasi variabel, maka definisi operasional dari variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pendidikan karakter** merupakan upaya untuk membantu perkembangan jiwa anak-anak baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju ke arah peradaban yang manusiawi dan lebih baik (Mulyasa, 2011).
2. **Metode Penugasan** : Metode penyajian bahan dimana Guru memberikan tugas tertentu agar Peserta didik melakukan belajar. Bentuk penugasan dapat dilaksanakan di dalam kelas, halaman sekolah, laboratorium, perpustakaan, rumah peserta didik, atau dimana saja. (karya tulis ilmiah.com)
3. **Metode Pembiasaan** : Suatu metode dalam Pendidikan yang dilakukan dengan bentuk proses penanaman kebiasaan yang harapannya adalah pada setiap individu akan terwujud tindakan yang sifatnya otomatis karena telah terbiasa, dan dengan terbiasa segala sesuatunya akan menjadi lebih mudah (alaksamana.blogspot.com)
4. **Metode Pelatihan** : Teknik-Teknik yang memusatkan pada belajar tentang ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas (Nadler dan Wiggs dalam Izzaucon.blogspot.co.id)
5. **Metode Pembelajaran** : Teknik penyajian yang dikuasai oleh Guru untuk mengajar atau menyajikan bahan pelajaran kepada siswa di dalam kelas, baik secara individual ataupun secara kelompok agar pelajaran itu dapat diserap, dipahami, dan dimanfaatkan oleh Siswa dengan baik (ainamulyana.blogspot.co.id)
6. **Metode Pengarahan** : Mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok (Terry, dalam Piusman.blogspot.co.id)
7. **Metode Keteladanan** : Memberikan contoh kepada peserta didik untuk membentuk karakter yang baik. (herman-nurhidayat.blogspot.co.id)
8. **Jujur** dapat diartikan sebagai suci dalam berpikir dan bertindak, yang dapat melahirkan sifat dapat dipercaya (Agustian,2006)
9. **Tanggung jawab** merupakan suatu hal yang dapat diartikan sebagai sikap ingin selalu memelihara dan merawat (Agustian,2006)
10. **Disiplin** adalah suatu sikap yang dapat diartikan dengan selalu berhati-hati, ingin selalu menjaga dan memelihara, serta selalu teliti dan cermat dalam segala hal (Agustian, 2006)
11. **Visioner** adalah suatu sikap yang dapat diartikan dengan ingin merencanakan (visi), melukis, mendesain dan mewujudkan impian (Agustian, 2006)
12. **Adil** adalah suatu sikap yang dapat diartikan dengan merendahkan demi keadilan, mengangkat demi keadilan, merendahkan orang-orang yang jahat demi menuju keadilan, dan ingin adil dalam menghukum (Agustian, 2006)

13. **Peduli** adalah suatu sikap yang dapat diartikan dengan selalu mendengarkan dan memahami orang lain (empati), bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain, ingin memperhatikan dan merasakan pengaduan orang lain, dan selalu membangkitkan motivasi orang lain (Agustian, 2006)
14. **Kerjasama** adalah adalah suatu sikap yang dapat diartikan dengan ingin selalu berkolaborasi dan bekerjasama, ingin selalu dibutuhkan orang lain (Agustian, 2006)
15. **Sumber Daya Manusia** adalah Sumber Daya yang ada pada suatu institusi, baik dalam skala kecil maupun besar yang keberadaannya memerlukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012)

Model Penelitian



Penelitian ini menganalisis hubungan antara Variabel Metode Pendidikan Karakter dan Sumber Daya Manusia yang berkarakter, berkaitan dengan itu data yang digunakan adalah Sumber data Primer dan Sekunder. Dalam penelitian, Data Primer diperoleh dari hasil Kuesioner yang dibagikan kepada Peserta didik di Sekolah tingkat dasar Kota Malang. Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Guru yang berada di Sekolah Tingkat Dasar di kota Malang, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan Variabel metode Pendidikan karakter guna menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkarakter.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengolah data dan kemudian mengkajinya dalam bentuk matematis guna menguji hipotesis tentang sejauhmana Pengaruh Metode Pendidikan Karakter guna menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkarakter, dengan menggunakan bantuan persamaan regresi dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,5$ atau 5 % yang dikemukakan oleh Iqbal Hasan (2002: 263) yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e_i$$

Keterangan :

Y	= Sumber Daya Manusia berkarakter
X1	= Penugasan
X2	= Pembiasaan
X3	= Pelatihan
X4	= Pembelajaran
X5	= Pengarahan
X6	= Keteladanan
$\beta_1 - \beta_6$	= Koefisien regresi
β_0	= Konstanta

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1 Karakteristik Responden

Pada Penelitian yang kami lakukan pada tiga (3) Sekolah tingkat dasar ini, yang meliputi : SD Sabilillah, SD Anak Saleh, dan MIN 1 Malang, dari 45 Responden yang telah didapatkan, mempunyai karakteristik yang dapat diidentifikasi sebagai berikut : Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, Mata Pelajaran yang diampu, dan masa kerja

Tabel 3.1 Karakteristik Responden

NO	DASAR KARAKTERISTIK RESPONDEN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	Jenis Kelamin :		
	a. Pria	11	24%
	b. Wanita	33	73%
	Total	44	98%
2	Usia :		
	a. 23 - 27	7	16%
	b. 28 - 32	4	9%
	c. 33 - 37	9	20%
	d. 38 - 42	12	27%
	e. 43 - 47	10	22%
	f. 48 - 52	1	2%
	Total	43	96%
3	Pendidikan Terakhir :		
	a. S1	35	78%
	b. S2	9	20%
	Total	44	98%
4	Mata Pelajaran yang diampu :		
	a. Tematik	19	42%
	a. Guru Kelas	10	22%
	b. Pendidikan Agama Islam	5	11%
	c. Aqidah	1	2%
	d. Bahasa Inggris	3	7%
	e. TIK	1	2%
	Total	39	87%
5	Masa Kerja :		
	a. 1 - 5 Tahun	7	16%
	b. 6 - 10 Tahun	10	22%
	c. > 10 Tahun	25	56%
	Total	42	93%

Sumber : Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan data statistik yang didapatkan dari lapangan, sebagaimana terdapat pada table 5.1, dari keseluruhan Responden yang ada, Jenis kelamin dari Responden dapat diuraikan sebagai berikut, Responden yang berjenis kelamin Pria sejumlah 11 orang (24 %), sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 33 orang (73%). Pada kategori usia Responden, Varian Usia dari Responden, untuk rentang usia 23-27 terdapat 7 orang Responden (16%), rentang usia 28-32 berjumlah 4 orang Responden (9%), kelompok usia 33-37 semuanya berjumlah 9 orang (20%), Responden yang berada dalam rentang usia 38-42 terdapat 12 orang (27%), sedangkan pada rentang usia 43-47 teridentifikasi 10 orang (22%), terakhir terdapat 1 orang Responden yang berada dalam

rentang usia 48-52 (2%). Untuk kategori Pendidikan terakhir, tercatat sebanyak 35 orang berpendidikan terakhir S1 (78%), 9 orang berpendidikan terakhir S2 (20%). Dalam kategori Mata Pelajaran yang diampu oleh para Guru, terdapat 6 mata pelajaran yang teridentifikasi, masing-masing adalah Tematik 19 orang (42 %), Guru Kelas 10 orang (22%), Pendidikan Agama Islam 5 orang (11%), Aqidah 1 orang (2%), Bahasa Inggris 3 orang (7%), dan TIK 1 orang (2%). Kategori yang terakhir dari para Responden adalah Masa Kerja, terbagi menjadi Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sejumlah 7 orang (16%), 6-10 tahun sejumlah 10 orang (22%), dan Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, sebanyak 25 orang (56%).

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penugasan	Pembiasaan	Pelatihan	Pembelajaran	Pengarahan	Keteladanan	SDM Berkarakter
N		43	45	45	45	45	45	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.5446	1.0307	1.2744	.9967	.9733	.9493	.0000
	Std. Deviation	.97460	.20719	.60907	.24819	.13340	.18866	.00000
Most Extreme Differences	Absolute	.293	.359	.338	.317	.313	.283	.370
	Positive	.293	.359	.338	.317	.310	.283	.370
	Negative	-.288	-.308	-.282	-.283	-.313	-.228	-.309
Test Statistic		.293	.359	.338	.317	.313	.283	.370
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 ^c	.320 ^c	.340 ^c	.500 ^c	.200 ^c	.068 ^c	.0076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

1. Uji Normalitas Data

Pada Uji Normalitas yang dilakukan, nilai tiap variabel menunjukkan >0.05 , maka berdasarkan nilai variabel yang telah didapatkan tersebut, Uji Normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini ringkasan hasil uji Multikolinearitas :

Tabel 5.11 Ringkasan Hasil uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Value Inflation Factor (VIF)	Keterangan
1.	X ₁	2.154	Bebas Multikolinearitas
2.	X ₂	1.243	Bebas Multikolinearitas
3.	X ₃	2.398	Bebas Multikolinearitas
4.	X ₄	1.025	Bebas Multikolinearitas
5.	X ₅	1.528	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Semua nilai VIF berdasarkan hasil output data mendapatkan nilai <10 . Nilai ini memaknakan bahwasanya tidak terjadi multikolonieritas. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5.12 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.486 ^a	.236	.105	.00000	1.778

a. Predictors: (Constant), Keteladanan, Pembelajaran, Pelatihan, Pengarahan, Pembiasaan, Penugasan

b. Dependent Variable: SDM Berkarakter

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1.778. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 2 \leq 2$. Maka dengan demikian tidak terjadi autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji Autokorelasi telah terpenuhi.

5.6. Analisis Hasil Uji regresi Berganda

Pengujian Regresi Berganda

Melalui hasil pengujian, hasil regresi telah tersusun pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.129E-07	.000		-1.704	.000
Penugasan	-3.691E-08	.000	-.241	-1.262	.000
Pembiasaan	-5.605E-08	.000	-.078	-.433	.000
Pelatihan	4.335E-08	.000	.181	.973	.000
Pembelajaran	-4.819E-08	.000	-.064	-.394	.001
Pengarahan	1.793E-07	.000	.164	.945	.001
Keteladanan	4.535E-07	.000	.569	2.906	.005

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

1. Model Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi pada seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,241X_1 - 0,78X_2 + 0,181X_3 - 0,064X_4 + 0,164X_5 + 0,569X_6$$

Keterangan :

Y = Sumber Daya Manusia berkarakter

X1 = Penugasan

X2 = Pembiasaan

X3 = Pelatihan

X4 = Pembelajaran

X5 = Pengarahan

X6 = Keteladanan

$\beta_1 - \beta_6$ = Koefisien regresi

b_0 = Konstanta

2. Hubungan antara Pendidikan Karakter dengan kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam hasil Penelitian, nilai koefisien determinasi adjusted square yang diperoleh adalah 0,105 yang memaknakan bahwa 10,5 % Sumber Daya Manusia berkarakter dipengaruhi oleh Indikator Penugasan, Pembiasaan, Pelatihan, Pembelajaran, Pengarahan, dan Keteladanan. Hal tersebut menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia berkarakter lebih banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator lain diluar indikator Penugasan, Pembiasaan, Pelatihan, Pembelajaran, Pengarahan, dan Keteladanan.

Daya pengaruh dari keseluruhan Variabel mencapai sejumlah 48,6%. Ini didapatkan dari nilai Model Summary (R) yang mencapai sejumlah 486. Indikator Variabel metode pendidikan karakter, yaitu Keteladanan, tidak berpengaruh signifikan, karena memiliki nilai signifikan 0,05. Meskipun begitu, keteladanan yang ditunjukkan oleh Para Guru di 3 Sekolah dalam metode Pendidikan karakter, tetap telah dilakukan dengan baik. Hal-hal yang menyebabkan Keteladanan memiliki pengaruh yang sedang, dikarenakan intensitas pertemuan antara Guru dengan peserta didik yang terbatas pada saat kegiatan belajar mengajar di kelas dan /atau di Sekolah.

3. Implementasi Metode Pendidikan Karakter kepada Peserta Didik di Sekolah Tingkat Dasar.

a. SD Islam Sabilillah Malang.

Dalam pengimplementasian metode pendidikan karakter, SD Islam Sabilillah mengemasnya dalam bentuk dan pola sedemikian rupa, secara sistematis dan rapi. Aktivitas kegiatan yang memuat pendidikan karakter tersebut, diantaranya adalah setiap hari pada pagi hari sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, seluruh peserta didik melakukan olahraga bersama yang kemudian diikuti dengan kegiatan penanaman Akidah. Dalam menanamkan nilai cinta kebersihan kepada peserta didiknya, Sekolah melakukannya dengan cara membuat program ALISA (Ayo Lihat Sampah Ambil untuk dimasukkan ke tempat sampah). Demikian juga berkaitan dengan Pendidikan Literasi, Sekolah juga memberikan perhatian besar, dengan cara mengadakan program DIES (Drop Everything and Read in Sabilillah). Pada kegiatan ini, dialokasikan waktu 10-15 menit kepada Peserta didik di awal pembelajaran untuk membaca, dimana bukunya tersebut telah dipilihkan (1 bulan 1 buku), kemudian setelah itu Peserta didik diberikan selembar kertas untuk menceritakan tokoh dan cerita yang ada di Buku tersebut. Hasil karya yang dinilai sudah layak, akan ditempatkan di Perpustakaan. Sedangkan yang belum, ditempatkan di Kelas terlebih dahulu.

b. SD Anak Saleh

Beberapa program kegiatan yang diadakan di SD Anak Saleh sebagai bagian dari wujud pelaksanaan pendidikan karakter, terwujud dalam beberapa program kegiatan, seperti dalam upaya untuk menumbuhkan minat baca, Sekolah memberikan apresiasi kepada peserta didik yang paling sering berkunjung ke Perpustakaan dan meminjam buku paling banyak.

Kemudian untuk mendidik cara bersosialisasi dalam lingkungan masyarakat secara beradab sekaligus memberikan tambahan informasi serta wawasan kepada peserta didik tentang suatu Profesi, Sekolah mengadakan program yang dinamakan dengan program "Moving Home". Program ini diadakan 1 kali dalam 1 semester. Pada kegiatan ini, Peserta didik dibimbing dan diajarkan tentang cara bagaimana bertamu ke rumah orang lain, yang wujudnya dengan cara mengunjungi rumah salah satu teman sekelas, agar mengetahui bagaimana adab bertamu ke rumah orang lain dengan baik dan benar. Selain itu, dalam kegiatan tersebut, juga diberikan penjelasan berkaitan dengan informasi dan gambaran mengenai profesi yang ditekuni oleh orang tua dari peserta didik yang menjadi tuan rumah. Sehingga peserta didik selain akan semakin bertambah wawasannya, juga dapat tergugah untuk mengambil inspirasi berkaitan dengan ragam profesi yang mungkin saja pada titik tertentu sesuai dengan potensi yang ada pada diri peserta didik.

Pendidikan Literasi bagi para peserta didik juga menjadi perhatian dari SD Anak Saleh. Dalam seminggu, diadakan program Silent reading bagi Kelas 3 dan 4, yang wujudnya adalah dengan mengalokasikan waktu selama 15 menit bagi Peserta didik untuk membaca buku atau referensi dengan topik tertentu yang telah diminta untuk dicari sebelumnya, dan setelah itu mereka diminta untuk menjelaskan kembali terkait dengan apa yang menjadi inti dari buku atau referensi yang telah dibacanya.

c. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN 1) Malang

Kegiatan yang dilakukan oleh MIN 1 Malang sebagai bagian dari kebudayaan pendidikan karakter bagi para peserta didik di Sekolah dalam rangka menginternalisasikan pendidikan karakter dalam keseharian, diantaranya adalah :

1. Untuk meningkatkan tingkat religiusitas para peserta didik, diadakan kegiatan Sholat Dhuha dan Mengaji pada pagi hari secara rutin dan bergiliran
2. Untuk melakukan screening sekaligus agar para Peserta didik selalu ingat untuk menjaga perilaku, perbuatan maupun lisan, dalam satu Kelas, dibentuk kelompok Piket yang berisikan 5 orang, yang mempunyai tugas untuk memantau teman sekelasnya, dan mencatat setiap perbuatan baik atau tercela yang dilakukan oleh teman-temannya saat berada di lingkungan Sekolah, pada saat pemantauan berlangsung.
3. Untuk menggugah dan meningkatkan minat baca pada setiap Peserta didik, Secara terjadwal, setiap Kelas dengan cara bergiliran selama 1 jam dalam sehari, diwajibkan untuk berkunjung ke Perpustakaan.
4. Selain di Perpustakaan, di tiap Kelas, disediakan buku-buku pada lemari yang digunakan untuk bahan bacaan bagi peserta didik kelas, sebagai wujud untuk meningkatkan minat baca.

4. Pengaruh Implementasi Metode Pendidikan Karakter terhadap karakter Peserta didik

Model summary (R) yang diperoleh berdasarkan olah data menunjukkan jumlah sebesar 486 atau 48,6 %. Hal tersebut memaknakan bahwa indikator-indikator Metode Pendidikan karakter yang meliputi Penugasan, Pembiasaan, Pelatihan, Pembelajaran, Pengarahan, Keteladanan mempunyai pengaruh sebesar 48,6 % bagi terbentuknya Sumber Daya Manusia berkarakter. Adapun sisanya dipengaruhi oleh indikator-indikator yang lain.

5. Faktor Dominan yang mempengaruhi terciptanya Peserta Didik berkarakter di Sekolah Tingkat dasar

Mengacu pada Correlation Sig (1-tailed) yang diperoleh, Pelatihan merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap terciptanya Peserta didik berkarakter di Sekolah tingkat dasar. Ini ditunjukkan dari Sig (1-tailed) yang mencapai 499.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang metode pendidikan karakter di Sekolah tingkat dasar yang ada di Kota Malang, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Metode Pendidikan Karakter yang mempunyai indikator-indikator Penugasan, Pembiasaan, Pelatihan, Pembelajaran, Pengarahan, dan Keteladanan mempunyai pengaruh terhadap terbentuknya Sumber Daya Manusia berkarakter.
2. SD Islam Sabilillah, SD Anak Saleh, dan Madrasah Ibtidaiyah (MIN) 1, tiga (3) Sekolah tingkat dasar yang ada di kota Malang, telah mengimplementasikan metode pendidikan karakter dan menginternalisasikan Pendidikan karakter dalam kehidupan sehari-hari di Sekolah.
3. Pelatihan menjadi indikator dari Variabel Metode Pendidikan Karakter yang berpengaruh secara dominan dalam terbentuknya Sumber Daya Manusia berkarakter.

4.2. Saran

1. Metode Pendidikan karakter yang terdiri dari indikator Penugasan, Pembiasaan, Pelatihan, Pembelajaran, Pengarahan, dan Keteladanan harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan dengan disertai inovasi-inovasi pembelajaran dan pengajaran serta penambahan varian yang memperhatikan perkembangan jaman dan dengan mengusung spirit Sekolah sebagai tempat belajar yang menyenangkan.
2. Pendidikan karakter adalah sebuah proses yang berkelanjutan, maka dari itu dibutuhkan suatu pola pemberian pendidikan karakter yang berjenjang pada setiap tingkatan satuan Pendidikan baik dari segi metode pengajaran dan pembelajaran, maupun content nya.
3. Pendidikan karakter berikut peneguhan karakter pada Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian untuk diterapkan tidak hanya pada institusi Pendidikan formal, tetapi juga pada Institusi-institusi lainnya, seperti institusi bisnis maupun non bisnis, publik atau swasta, secara sistematis melalui pola-pola dan metode-metode sedemikian rupa yang dikemas dan diperkuat dengan budaya organisasi.

5. REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar, 2005, ESQ Emotional Spiritual Quotient, Cetakan keduapuluhlima, Jakarta : Penerbit Arga
- Ainamulyana.blogspot.com, 2015, Pengertian Metode Pembelajaran dan jenisnya, diakses dari : ainamulyana.blogspot.com
- Alaksamana.blogspot.com, 2017, Pengertian Metode Pembiasaan, Diakses dari : alaksamana.blogspot.com
- Bafadal, Ibrahim, 2007, Pendidikan Dasar Kontribusi, Artikulasi, Regulasi, Aktualisasi, Reorientasi, dan Akselerasi, Malang : Universitas Negeri Malang.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Belajarsikology.com, 2012, Pengertian Pendidikan Karakter Menurut Ahli. Diakses dari : Belajarsikology.com
- Blaine, Pengertian Disiplin menurut para Ahli. Diakses dari : www.pengertianmenurutparaahli.com

- Direktur Eksekutif Dompet Dhuafa, Peduli Adalah, Diakses dari :
www.antaranews.com/print/223499/peduli-adalah
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, M. Iqbal, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Herman-nurhidayat.blogspot.co.id, 2014, Pendidikan Karakter dengan Metode Keteladanan, diakses dari : herman-nurhidayat.blogspot.co.id
- Humancapitaljournal.com, 2014, 5 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli, diakses dari : humancapitaljournal.com
- Izzaucon.blogspot.co.id, 2014, Konsep Pendidikan dan Pelatihan, Diakses dari : izzaucon.blogspot.co.id
- Mulyasa, HE, 2011, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Pendidikan Kewarganegaraan, 2015, *Metode Penugasan atau Metode Resitasi*. Diakses dari : ainamulyana.blogspot.co.id
- Pengertiandefinisi.com, Pengertian Jujur. Diakses dari <https://pengertiandefinisi.com>
- Piusman.blogspot.co.id, 2012, Pengarahan dan Motivasi, diakses dari : piusman.blogspot.co.id
- Rizky Adi Wibowo, 2013, Arti Sebuah Rasa Tanggung Jawab. Diakses dari : www.kompasiana.com/rizkyadiwibowo/arti-sebuah--rasa-tanggung-jawab
- Sekaran, Uma, 2003. *Research methods for business : a skill building approach* 4th edition. John Wiley & Sons.
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito
- Surachman, 2014, Arti kata : Pengertian Visioner. Diakses dari : <https://intheworldperfectfull.blogspot.co.id>
- Wikipedia, 2015, Adil, Diakses dari : <http://Wikipedia.org/wiki/adil>
- Wikipedia, 2016, Pendidikan Karakter. Diakses dari : Wikipedia.org